
Le dialogue social dans les petites entreprises

**3e rendez-vous annuel DARES-DRT
sur les relations professionnelles**

30 juin 2006 - Paris

Dossier du participant

Le dialogue social dans les petites entreprises

Programme

- 9h00 - 9h15** **Ouverture**
Antoine Magnier, directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- 9h15 - 10h45** **L'archipel des petites entreprises**
Présidence : Philippe Trouvé, ESC Clermont-Ferrand
Cadrage économique et statistique
Frédéric Boccara, INSEE
Droit du travail, seuils et relations sociales dans les PME
Corinne Sachs-Durand, Université de Strasbourg
Les PME en Allemagne
Josef Reindl, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft-Saarbrücken
- 10h45 - 11h00** **Pause**
- 11h00 - 12h30** **La représentation collective dans les petites entreprises**
Présidence : Catherine Vincent, IRES
Quel encadrement juridique de la représentation du personnel dans les PME ?
Hélène Tissandier, Université Paris Dauphine
Patrick Rémy, Université Paris I
Institutions représentatives et petites entreprises :
les enseignements de l'enquête Réponse
Thomas Amossé, DARES
Relations professionnelles et petites entreprises en Suède :
les syndicats entre médiation et négociation
Sofia Murhem, Université d'Uppsala, Suède
- 12h30 - 14h00** **Pause déjeuner**
- 14h00 - 15h45** **Les petites entreprises entre territoires et branches**
Présidence : Bruno Courault, Lise-CNAM
Le territoire, un espace pertinent de négociation collective pour les petites entreprises ?
Frédéric Rey, Lise-CNAM
La négociation de branche et les petites entreprises
Jean Saglio, Université Pierre Mendès-France, Grenoble
Retours d'expériences : l'exemple de la plasturgie et d'une commission paritaire locale
Bernard Massas, UCAPLAST et Jacques Maurs, CFDT du Tam
- 15h45 - 16h00** **Pause**
- 16h00 - 17h30** **Bilan et perspectives du dialogue social dans les PME : le point de vue des partenaires sociaux**
Présidence : Jean-François Amadieu, Université Paris I
Maryse Dumas, CGT • Marcel Grignard, CFDT • Michelle Biaggi, CGT-FO • Gabrielle Simon, CFTC • Alain Lecanu, CGC • Dominique Tellier, MEDEF • Georges Tissié, CGPME • Pierre Burban, UPA
- 17h30 - 17h45** **Clôture**
Jean-Denis Combrexelle, directeur des relations du travail (DRT)

Contributions des intervenants

Les documents contenus dans ce dossier constituent des compléments aux interventions.

Leur degré d'élaboration est inégal. Leur contenu n'engage pas la DARES et la Direction des relations du travail.

<i>Thomas Amossé, DARES</i>	4
<i>Frédéric Boccara, INSEE</i>	6
<i>Bernard Massas, UCAPLAST</i>	12
<i>Sofia Murhem, Uppsala University</i>	15
<i>Josef Reindl, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft-Saarbrücken</i>	16
<i>Frédéric Rey, Lise-CNAM</i>	19
<i>Corinne Sachs-Durand, Université Robert Schuman de Strasbourg</i>	27
<i>Jean Saglio, Université Pierre-Mendès France, Grenoble</i>	29
<i>Hélène Tissandier, Université Paris Dauphine / Patrick Rémy, Université Paris I</i>	35

Institutions représentatives et petites entreprises : les enseignements de l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »

Thomas Amossé, DARES

Après les éditions de 1992-1993 et 1998-1999, l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2004-2005 fournit pour la troisième fois en France une photographie de la situation sociale des entreprises. Réalisée dans 3 000 établissements d'au moins 20 salariés, elle permet de croiser les points de vue des acteurs en interrogeant à la fois un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et un échantillon de salariés. Le questionnement porte entre autres thèmes sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociation et la conclusion d'accord collectif, l'existence de conflit et la perception du climat social.

Globalement, l'enquête fait apparaître un décalage des diagnostics entre acteurs institutionnels (directions d'entreprise d'une part et représentants des salariés d'autre part), mais aussi, et peut-être surtout, des regards différents entre les salariés et ces acteurs institutionnels. Bien qu'elle ne couvre pas toutes les petites entreprises (dans la mesure où elle exclut les établissements de moins de 20 salariés), l'enquête apporte par ailleurs un éclairage original sur le degré de formalisation des relations sociales dans ces entreprises (moins de 50 salariés), en comparaison des entreprises moyennes (de 50 à 199 salariés) ou grandes (200 salariés et plus).

Dans les établissements d'au moins 20 salariés appartenant à des petites entreprises, la présence d'institutions représentatives du personnel se limite pour l'essentiel à des délégués du personnel : présents dans 58% de ces établissements, ils sont syndiqués dans seulement un quart des cas. Ils font alors en règle générale fonction de délégué syndical. Faute d'effectifs suffisants, l'enquête ne permet malheureusement pas d'aller très loin dans le détail des implantations syndicales dans les petites entreprises : principal enseignement, la CFDT y apparaît mieux représentée que des organisations telles que la CGT et CGT-FO. Qu'elles soient syndiquées ou non, les institutions représentatives du personnel sont davantage présentes dans les petites entreprises des services (santé, éducation et action sociale ; services aux entreprises) et moins dans celles du commerce ou de la construction.

Dans les petites entreprises, les directions n'indiquent ni plus ni moins souvent se référer à leur convention collective de branche que dans les grandes entreprises. D'après elles, ce que confirment également leurs salariés, les négociations ou discussions collectives sont d'ailleurs loin d'y être inexistantes : en 2004, 80% des directions interrogées dans des petites entreprises déclarent que des négociations ou discussions ont eu lieu dans leur entreprise au cours des trois dernières années. Et 56 % des directions signalent avoir conclu au moins un accord. En dehors des salaires, les principaux thèmes qui débouchent sur des accords collectifs sont la protection sociale complémentaire et, surtout, le temps de travail, en lien avec la fin de la période de négociation de la réduction du temps de travail.

Du point de vue des relations sociales, la période récente a d'ailleurs été marquée par le recours au mandatement pour négocier la RTT : dans 28 % des établissements (d'au moins 20 salariés) des petites entreprises, la direction indique qu'elle a négocié la réduction du temps de travail avec un salarié mandaté ; mais ce n'est que dans de rares cas (moins d'un établissement sur douze) que le mandatement a donné lieu, d'après elle, à la création d'une section syndicale. Ainsi, d'après l'enquête REPONSE, le mandatement lié à la RTT a bien permis la tenue de négociations formelles dans des entreprises peu habituées à ces pratiques, mais il ne s'est au final directement traduit par une implantation syndicale que dans 2% à 3% des établissements d'au moins 20 salariés de ces entreprises.

Certes plus rares que dans les grandes, les conflits collectifs ne sont pas non plus absents des petites entreprises : en 2004, 21% des directions interrogées dans ces entreprises déclarent qu'il y a eu au moins une forme collective de conflit au cours des trois dernières années ; et 12 % des salariés indiquent qu'il y a eu un conflit avec arrêt de travail (grève ou débrayage, à l'opposé des manifestations ou pétitions). Si les petites entreprises sont moins souvent en grève, c'est principalement parce que les conditions d'expression collective des problèmes individuels n'y sont que rarement réunies : dans l'enquête REPONSE, la présence de représentants du personnel apparaît pratiquement comme une condition nécessaire à l'émergence de conflits collectifs ; et elle est beaucoup plus rare dans les petites entreprises. D'ailleurs, lorsqu'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'établissement, il y a davantage de conflit collectif dans les petites entreprises que dans les

grandes. La conflictualité individuelle (sanctions utilisés par la direction, problèmes de rémunération ou de conditions de travail mentionnés par les salariés) est aussi plus forte dans les petites entreprises.

Dans les petites entreprises, il n'y a pas que la représentation des salariés qui est moins formalisée. Les directions sont moins souvent affiliées à une fédération patronale ou à un club de DRH, et les politiques de communication et de participation mises en place par les directions à l'égard des salariés y sont moins actives : que ce soit pour la situation économique de l'entreprise, les perspectives d'évolution de l'emploi et des salaires dans l'établissement ou encore les possibilités de formation, l'information des salariés y est bien moins généralisée que dans les grandes entreprises. Même dans les relations directes avec les salariés, les dispositifs formels d'individualisation (entretiens d'évaluation, attribution de primes liées à la performance) qui se sont fortement développés ces dernières années, restent encore souvent absents de ces entreprises.

Ainsi, d'après l'enquête REPONSE, les relations sociales sont sans surprise moins formalisées dans les petites entreprises, à la fois du côté des représentants du personnel et des représentants de la direction. Mais, si elles sont aussi visiblement moins conflictuelles, les salariés ne semblent ni plus ni moins satisfaits de la manière dont leurs attentes sont prises en charge par les acteurs institutionnels. Dans les petites entreprises comme dans les grandes, les salariés expriment le souhait d'avoir des représentants du personnel (une majorité considère qu'ils ne peuvent défendre seuls leurs intérêts), mais lorsqu'il y en a, ils ne signalent que rarement aller les voir en cas de problème. 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.

❖ ❖ ❖ ❖ ❖

PME et Groupes : relations et contraintes

Éléments de cadrage statistique et économique

Frédéric Boccara, Insee, IDHE-CNRS

I. Introduction - Cadrage statistique préliminaire et général

On définit communément les PME comme étant des entreprises (au sens juridique du terme) employant un certain nombre de salariés (entre 20 et 500 par exemple¹). C'est cette définition que nous retiendrons provisoirement.

Dans ces conditions, deux premiers constats statistiques s'imposent :

a. Un poids majoritaire et croissant dans l'emploi

- La majorité des salariés sont employés dans une PME, au sens ci-dessus

- Cette proportion augmente depuis le milieu des années 1980 mais plafonnerait depuis la fin des années 1990²

(tableau 1)

b. Une diversité très importante

- la très forte diversité de ces entreprises renvoie à une diversité sectorielle

- mais aussi à une diversité de taille, qui divise presque des « mondes » différents (c'est d'ailleurs la raison pour laquelle tout le monde s'accorde à séparer par exemple une catégorie d'entreprises les « TPE »).

(tableau 2)

Cette diversité est un élément fondamental de la population des PME.

Une entreprise unipersonnelle, constitue un univers très différent d'une entreprise employant des salariés. Parmi les entreprises employant des salariés, employer 4 ou 5 salariés, ce n'est pas du tout la même chose que d'en employer 10 ou 20 : par exemple l'embauche d'une personne supplémentaire représente jusqu'à 25% de l'effectif dans un cas contre 5% dans l'autre cas. Donc notamment des implications beaucoup plus structurales, de « saut » organisationnel et quantitatif dans un cas.

De même une entreprise de 200 salariés dans l'industrie, souvent sous-traitante, représente une entreprise moyennement importante, tandis qu'une entreprise de

200 salariés dans le logiciel, par exemple, représente une entreprise d'une taille très consistante.

Au-delà, la question des secteurs soulève celle des relations entre les entreprises et de leurs fonctions, notamment les unes par rapport aux autres. Pour prendre le cas le plus frappant, voire caricatural, dans les statistiques présentées ci-dessus, une holding de quelques salariés va être incluse dans les TPE (très petites entreprises) de services, alors qu'il est clair qu'elle ne prend véritablement un sens que par rapport à l'ensemble du groupe auquel elle appartient. De même une filiale de commerce de gros d'un groupe étranger de l'automobile, japonais ou allemand par exemple, est incluse dans la catégorie des PME telles que nous les avons définies ici.

De façon générale, avec le seul critère du nombre de salariés, toutes les entreprises de groupes sont considérées comme étant des PME. Cela pose problème.

Le cas de toutes les entreprises n'est certes pas aussi caricatural que celui des holdings ou du commerce de gros, mais on ne peut pas les traiter comme les autres PME. Une entreprise industrielle de 200 ou 300 salariés filiale d'un groupe doit certes être séparée des PME indépendantes, en particulier parce qu'elle peut s'appuyer sur toute la surface et les ressources du groupe. Inversement, cependant, elle n'est pas dans une situation équivalente à celle d'une grande entreprise de 1.000 salariés. Ne serait-ce que parce que c'est l'entreprise qui contracte directement avec les salariés, et non le groupe. Ses obligations juridiques peuvent être de nature différente de celle d'une filiale de plusieurs milliers de personnes. Et même à l'intérieur de son groupe, la PME filiale joue, sauf exception, un rôle quantitativement moins important que la très grosse filiale du groupe. Par exemple le groupe auquel elle appartient peut plus facilement se séparer de la « PME ».

On peut partir de ce qu'avance Jacquemin (1989), spécialiste de « droit économique », pour interpréter la spécificité de l'appartenance à un groupe, à savoir :

« les avantages de cette forme d'organisation [le groupe de sociétés] (...) la flexibilité et la responsabilité » il poursuit « le système de groupe est susceptible de favoriser la sauvegarde de relations de travail plus personnalisées et d'un meilleur management des ressources humaines », « l'autonomie juridique et la séparation des patrimoines (...) permet de réduire les risques et d'exercer un contrôle étendu, avec un coût financier limité³ » et « l'intérêt de groupe (...) exige la mobilité des ressources au sein de

l'ensemble du groupe » tandis que « l'organisation en groupe rend plus aisées les entrées et les sorties ».

C'est pourquoi il est déterminant de prendre en compte le fait que cette population des PME est « traversée » par la dimension groupe.

On ne peut pas le traiter simplement en prenant un autre indicateur de taille que celui de l'effectif salarié. Il faut en effet prendre en compte ce qu'ouvre - et ferme - l'appartenance à un groupe, groupe de rattachement dont la taille peut être très différente d'une « PME » à l'autre et dont la façon dont il organise ses relations en interne peut aussi varier de façon considérable.

Ceci est possible avec l'instrument statistique que constitue l'enquête LIFI de l'Insee et le fichier des liens financiers qui en ressort.

On entend par groupe d'entreprises, un ensemble d'entreprises reliées entre elles par des liens financiers de détention du capital, tels que les différentes entreprises soient placées sous un contrôle commun, concernant les décisions de nomination des dirigeants et en assemblée des actionnaires. Ce contrôle est approximé par le contrôle quantitatif de la majorité des droits de vote en assemblée ordinaire des actionnaires⁴.

La population des PME apparaît assez différente si on ajoute au clivage de la taille de l'entreprise (en nombre de salariés) celui de l'appartenance à un groupe.

En effet, le poids des PME dans l'effectif salarié total passe nettement sous la barre des 50%. En, outre, comme on le verra plus bas, les conclusions en termes de dynamisme de l'emploi sont assez différentes, de même pour ce qui concerne les coûts et les marges de manœuvre qu' on peut en inférer.

(tableau 2b)

Si en outre, on tient compte de la taille des groupes eux-mêmes, c'est à dire que certains groupes d'entreprise ont la taille d'une PME (500 salariés) les choses sont encore modifiées⁵.

(tableau 2c).

On s'intéresse à deux dimensions de cet état de fait : le dynamisme des PME et la situation économique comptable de ces entreprises, telles que peuvent les cadrer des statistiques basées sur les comptes des entreprises, de type Insee, comme indicateurs de certains conditionnements de la négociation salariale.

Un facteur essentiel de la diversité des « PME » en matière de dynamisme et de structure de coûts est donc qu'elles sont « immergées » dans des ensembles plus vastes auxquelles elles sont reliés, voire appartiennent. Il va s'agir ici essentiellement des groupes d'entreprises, déterminés par leur liens de détention de capital (« liens financiers ») et la notion de contrôle. Mais on pourrait aussi traiter d'autres dimensions, comme la filière, le secteur, le territoire, ou les relations de sous-traitance.

Nous sommes en effet face à l'analyse d'un « tissu » économique, c'est à dire de tout un ensemble complexe avec pour une part ses propres éléments de régulation, constitué - notamment - d'entreprises . Il nous faut donc tenir compte à la fois des relations de concurrence (sur le marché des productions) entre les entreprises (donc notamment de leur apparition/disparition) mais aussi de leurs liens entre elles plus ou moins structurés durablement.

Notre constat est avant tout statistique, basé sur des statistiques de type Insee, c'est à dire certes exhaustives mais somme toute assez synthétiques. Il est aussi dépendant des limites de ma connaissance personnelle des données disponibles dans l'ensemble du système statistique public (SSP), voire des limites de l'accès à ces données. Les affirmations que j'avance ici constituent donc plutôt des hypothèses à confirmer, des pistes d'interrogation des réalités concrètes - des heuristiques - que des vérités définitives.

2. Dynamisme des PME et emploi

a. Du point de vue de la dynamique de l'emploi, le constat d'un rôle décisif joué par les groupes d'entreprises et du « downsizing » dressé pour les années 1984-1992 (F. Boccara, 1998) semble continuer à être valide si l'on poursuit l'analyse statistique jusqu'en 2001 (donc environ sur deux « cycles conjoncturels »).

(tableau 3)

C'est-à-dire que les PME sont de plus en plus nombreuses (même si on semble observer un plafonnement pour les plus de 20 salariés en fin de période). Mais attribuer aux entreprises de moins de 500 salariés, per se, un dynamisme d'emploi plus fort que les autres unités « repose en grande partie sur un effet d'optique » :

- les groupes (français et étranger) ont un poids de plus en plus importante dans cette population.

- les entreprises les plus dynamiques de cette catégorie de taille sont de façon dominante des entreprises des groupes, c'est à dire bénéficiant de la faculté d'accès « en interne » à un ensemble de ressources plus large.

- mais la forme groupe ne suffit pas à apporter le dynamisme économique suffisant, dans la mesure où la contribution positive, mais « brute », du « prélèvement » que les groupes opèrent sur la population des PME doit être relativisée par la contribution négative des « rejets » vers les PME indépendantes que les groupes opèrent symétriquement. De sorte que l'effet « net » varie selon les années.

- enfin, la présence d'une proportion de plus en plus élevée de PME provient aussi de phénomènes de « downsizing », c'est à dire de la diminution de l'emploi dans des entreprises pré-existantes employant auparavant plus de 500 salariés. Cela ne correspond donc pas à un dynamisme de l'emploi de ces unités, même si par ailleurs sur d'autres dimensions comme l'investissement, l'innovation voire la qualification, un certain nombre de ces entreprises peuvent être amenées à faire preuve de dynamisme.

Sur l'ensemble de la période, les PME indépendantes semblent souffrir d'une fragilité notable aux évolutions conjoncturelles par comparaison avec les PME d'un groupe, mais probablement aussi aux évolutions « internes » correspondant à des conjonctures plus « locales » (sectorielles, renouvellement des produits, etc.). C'est ce que suggère leur recul plus marqué dans la récession, comme déjà leur faible participation à la précédente reprise (les chiffres concernant l'appartenance pour la reprise actuelle ne sont pas encore disponibles).

On va donc s'intéresser à la structure de leurs coûts, comme indicateur de cette fragilité ou de la solidité des différents types de PME. Mais la structure des coûts traduit, dans une certaine mesure, aussi le type de ressources auxquelles les entreprises peuvent faire appel et dans quelles conditions elle le font.

3. Coûts et contraintes financières et économiques des PME selon l'appartenance à un groupe

La structure des coûts et les contraintes financières des PME constituent une dimension importante des conditionnements dans lesquels peuvent se dérouler les négociations sociales, sujet du colloque.

Le niveau « entreprise » compte

Nous ne retenons pas la grille de lecture qui consisterait à exclure de l'analyse les PME appartenant à un groupe (ou plus exactement contrôlées par d'autres entreprises), comme s'il s'agissait de « fausses » PME. Plusieurs raisons s'opposent à ce type d'approche :

- Une part significative des entreprises « circulent » de la population des groupes à la population des indépendantes, ou dans un halo intermédiaire, le statut d'appartenance à un groupe ou non n'est donc pas « intrinsèque » aux entreprises considérées

- Une entreprise, même appartenant à un groupe, est dotée d'une certaine autonomie juridique avec les tiers. Elle peut contractualiser. Elle est elle-même, légalement parlant, responsable de ses dettes, etc. En particulier la notion de responsabilité juridique du groupe (et « d'intérêt de groupe ») ne s'applique que dans des cas peu nombreux et, finalement assez particuliers.

- Enfin, l'entreprise est, factuellement et légalement parlant, un lieu non seulement de négociation sociale, mais aussi de relations quotidiennes de travail, de gestion des relations sociales, de mise en œuvre des décisions d'activité, d'installation des équipements etc. C'est légalement elle qui contracte avec le salarié et qui paie les salaires⁷. C'est dans la plupart des cas l'entreprise, et non le groupe, qui adhère à une convention collective⁸. C'est enfin sur la base de ses comptes, même contraints par les relations avec le groupe, que se déroule les négociations salariales ou celles en cas de plan social.

Cela signifie que l'entreprise est à même de prendre un certain nombre de décisions importantes. Mais bien sûr elle le fait dans le cadre de contraintes différentes si elle appartient à un groupe, des contraintes à la fois assouplies par l'élargissement des ressources et par l'extension de la surface du groupe, et des contraintes tout à la fois restreintes, voire durcies - dans une part à déterminer - par les contraintes spécifiques du groupe (en par-

ticulier des contraintes de type apporteurs financiers ou des contraintes de spécialisation du rôle de la filiale au sein du groupe).

Dans la réalité, en tout cas, les analyses de cas montrent qu'on peut trouver à peu près tous les cas de figure en termes de délégation des décisions, de décentralisation ou de centralisation stricte au niveau du groupe. Il est donc nécessaire de prendre en compte ce niveau de l'entreprise de moins de 500 salariés, même lorsqu'elle est filiale d'un groupe.

(NB l'analyse qui suit est menée sur la base d'une part des statistiques descriptives « directes » (moyennes et médianes), d'autre part sur la base de calculs économétriques de moyennes (par l'intermédiaires de régression d'analyse de la variance, on reconstitue la moyenne du ratio « à taille et secteur comparables » selon le statut d'appartenance à un groupe).

Premier aspect, le financement et le capital :

o Les PME indépendantes et les PME de groupes ne bénéficient pas du même accès au financement. C'est ce qu'a montré l'étude de Kremp et Sevestre (2000) menée sur données exhaustives. Ils observent que « les entreprises indépendantes souffrent d'un handicap pour obtenir des fonds propres et accéder aux marchés de capitaux et de crédit, même à taille donnée. Elles sont plus dépendantes que les entreprises des groupes des crédits bancaires, tant de court terme que de long terme. Ainsi, même s'ils jouent un rôle important, la taille et le secteur ne sont pas les seuls facteurs explicatifs de ce handicap relatif ».

- d'une part les PME des groupes bénéficient de financement en interne au groupe,
- d'autre part les PME indépendantes doivent faire preuve de beaucoup plus de garanties pour pouvoir accéder à des financements nouveaux, qui sont d'ailleurs pour celles-ci essentiellement apportés sous forme de crédit (par opposition avec l'alternative qui serait le marché financier ou des actionnaires hors marché financier)

(tableau 4)

- o Les PME de groupes peuvent donc plus facilement accéder à des ressources financières, mais en contre partie,
- elles ont une combinaison productive plus lourde en capital

- elles assument des coûts du capital plus élevés (cf. plus bas)⁹

(tableau 5)

Ainsi, une PME de groupe peut plus facilement se développer, et donc « l'espace » pour les négociations sociales est a priori et toutes choses égales par ailleurs, plus grand. Ce constat s'applique plus particulièrement à un niveau de financement, notamment pour des projets d'investissements donnés. Mais, cette latitude de financement plus importante peut s'accompagner de tensions plus fortes en termes d'évolution des coûts, une fois les investissements réalisés, créant une sorte d'effet de cliquet. Par ailleurs, le poids des effectifs dans la combinaison productive est moins élevé dans les PME de groupe.

Second aspect les salaires et les qualifications

On n'a pas mobilisé de données sur les qualifications appariées aux données sur les groupes. Cependant, on utilise le salaire moyen par tête comme un indicateur, très imparfait¹⁰, de comparaison des taux de qualification, surtout lorsque les écarts sont marqués.

- o Les PME de groupe paient des salaires par tête en moyenne plus élevés
- o Mais le poids des coûts salariaux (salaires + charges sociales) rapportés à l'ensemble de leurs ressources annuelles¹¹ est plus faible que dans les PME indépendantes.

⇒ Cette contradiction apparente entre coûts salariaux totaux plus faibles et salaires par tête plus élevés vient du fait que la combinaison productive est très différente dans les PME de groupes. La productivité apparente du travail y est alors sensiblement plus élevée. En revanche, la productivité apparente du capital y est plus faible. Ce qui fait qu'en définitive, les rentabilités économiques apparentes sont comparables.

(tableau 6)

Troisième aspect, les achats

- o Le coût des achats¹² rapporté aux ressources annuelles apparaît plus élevé dans les entreprises de groupe. Ce résultat surprenant au premier abord peut avoir deux explications complémentaires.
- D'une part, les PME des groupes sont moins intégrées que les PME indépendantes car elles sont plus souvent une partie d'un ensemble plus complexe au

sein du groupe. En conséquence leurs achats sont plus élevés en proportion de la valeur ajoutée.

- D'autre part, la politique d'achat d'une filiale (entendue au sens large, y compris le paiement des différents services) est souvent un des principaux leviers utilisés au sein des groupes pour faire remonter de la valeur ajoutée vers la tête, et donc du profit, au-delà de la simple règle de pro-rata qui gouverne la remontée des dividendes. Elle permet aux capitaux contrôlant la filiale de relever leur taux de rentabilité par rapport aux actionnaires minoritaires, ceci grâce à l'effet de levier groupe¹³.

(tableau 7)

Cela suggère l'importance, dans les entreprises des groupes, des négociations concernant les relations d'achats internes aux groupes (règles de fixation des prix, règle de choix des fournisseurs) comme déterminant important des marges de manœuvre de la négociation sociale.

Synthèse et hypothèses : quelles marges de manœuvre pour les dépenses salariales et sociales ?

- o Comme on l'a vu, il ressort des contrastes fortement marqués entre PME indépendantes et PME de groupe, y compris lorsque l'on tient compte, par une méthode économétrique, des différences de taille et de secteur¹⁴.

- o Le coût du capital est nettement plus élevé pour les PME appartenant à un groupe (environ 10 points d'écart), tandis que le coût du travail est, lui, plus faible (10 points d'écart là aussi). Ce résultat semble vrai même en découpant la population par classes de taille plus fines.

Ce dernier résultat concernant les coûts peut être interprété du point de vue des marges manœuvre de la négociation sociale et salariale.

En effet, le coût du capital apparaît comme une contrainte, du moins à court terme lorsque les investissements sont réalisés. L'espace pour la négociation sociale postérieure aux investissements apparaît alors plus faible pour les PME de groupe. Avant décision d'investissement cet espace pourrait en revanche être plus important que pour les PME indépendantes. Tandis que pour les PME indépendantes, l'espace pour faire évoluer les dépenses salariales et sociales est plus réduit à la fois ex ante (elles sont contraintes par des combinaisons

avec un poids des coûts du travail plus élevé) et ex post.

Remarques Conclusives

Deux éléments méritent alors réflexion :

- Les décisions d'investissement et toutes leurs conditions sociales pourraient être considérées comme un moment clé de la négociation sociale. Cet élément mériterait d'être inclus dans une réflexion sur les règles juridiques et sociales dans lesquelles ces décisions et leurs différents moments et aspects pourraient être incluses.

- Le cas des PME indépendantes suggère d'explorer des outils permettant un accès de celles-ci au crédit à la fois plus étendu et reposant sur des critères permettant la prise en compte de combinaison productive plus favorables aux dépenses sociales.

En tout état de cause, l'analyse menée ici sur une seule année et la plupart du temps en niveau demanderait à être complétée d'une analyse temporelle (au moins en statique comparative). Elle pourrait aussi mieux tenir compte des phénomènes à l'œuvre dans l'ensemble d'un groupe, et pas seulement dans les filiales de la taille d'une PME.

Elle devrait aussi traiter des autres relations entre entreprises (notamment la sous-traitance), ainsi que des qualifications des salariés et des dépenses de formation. Concernant les dépenses de formation, il existe encore fort peu de données d'entreprise, ou rapprochables avec des données d'entreprises.

Ce panorama statistique a cependant le mérite de mettre en évidence le caractère incontournable de la dimension groupe d'entreprises lorsque l'on s'intéresse aux PME, sans gommer cependant la nécessité de tenir compte du « niveau » entreprise, même lorsqu'il s'agit de filiales.

Au total, il devient de plus en plus décisif de considérer que le tissu d'entreprises complexe est fait non seulement de différentes catégories de taille des entreprises et de secteurs différents, mais aussi qu'il articule au moins trois niveaux d'unité décisionnelles qui sont celui de l'établissement, celui de l'entreprise et celui du groupe. La question ouverte est alors celle de la spécialisation de ces « niveaux » par type de décision.

Elle est aussi celle de la logique animant la régulation des relations entre ces « niveaux » et de savoir ce que des formes de relations entre entreprises différentes de celles des liens financiers en capital, par exemple celle

du groupement d'employeurs, voire des institutions originales, pourraient apporter de différent en termes de logique de régulation des négociations et relations sociales.



¹ On définit donc implicitement les TPE (très petites entreprises) comme celles employant moins de 20 salariés.

² On observerait en revanche une croissance de la part des TPE, mais ce phénomène est plus difficile à mesurer dans la mesure où on ne sait pas quelle faire dans cette croissance la part de l'amélioration de la couverture de ce champ par nos sources.

³ c'est l'effet de levier groupe.

⁴ Cette information est recueillie par l'enquête LIFI, qui ensuite, grâce à un algorithme de principe simple, reconstitue alors le contrôle indirect, et donc le périmètre des groupes. En particulier, si l'entreprise A1 détient 30% de l'entreprise B et que A2 détient 30% de cette même entreprise B, alors si A1 et A2 sont sous un contrôle commun (entreprise Z par exemple) alors B est contrôlée par Z, car Z contrôle 30% + 30% = 60% des droits de vote dans B.

⁵ voir tout particulièrement Loiseau H., 2001, « Des groupes de la taille d'une PME - Un phénomène en plein essor », Insee Première, n° 764, mars, 4 pages.

⁶ mais aussi d'institutions diverses et variées depuis les banques jusqu'aux organismes publics de formation et de recherche, en passant par les organismes consulaires ou des instances de mutualisation plus spécifiques

⁷ autre chose est le cas des intérimaires ou des prestataires, éléments de plus en plus nombreux au moins dans un certain nombre de secteurs industriels.

⁸ Par exemple, les commerciaux du groupe Renault dépendaient un temps de la convention collective de la métallurgie. Lorsque Renault a jugé cette convention trop coûteuse et/ou inadaptée, notamment en termes de contraintes horaires, nombre de ces salariés ont été « filialisés » au sein du groupe pour pouvoir adhérer à la convention collective du secteur du commerce..

⁹ on définit le coût en capital comme les dotations aux amortissements et provisions (exploitation et financiers)

+ les charges d'intérêt + les dividendes. L'inclusion des dividendes consiste à distinguer l'entreprises par rapport à ses actionnaires, de même qu'on la distingue par rapport à ses salariés. L'inclusion des amortissements financiers permet de traiter de façon homogène les entreprises qui empruntent et celles qui n'empruntent pas.

¹⁰ Il combine en particulier la dimension reconnaissance de la qualification (à travers notamment des grilles de salaires plus formalisées dans les grands groupes) avec l'appréhension de la qualification proprement dite.

¹¹ Chiffre d'affaires + produits financiers + redevances de brevets + locations.

¹² Les achats comprennent toutes les consommations extérieures telles qu'elles ressortent de la comptabilité des entreprises, y compris les achats de services.

¹³ Les deux principaux instruments de la politique d'achat sont : le jeu sur les prix de transferts, des règles d'achat privilégiant l'achat au sein du groupe.

¹⁴ Ce type d'analyse est cependant entaché de biais d'endogénéité, dans la mesure où l'appartenance à un groupe est susceptible de déterminer pour une part le choix du secteur et donc le niveau de la variable à « expliquer ». C'est pourquoi l'analyse des médianes, indicateur robuste pour le type de population ici analysé, nous a semblé nécessaire à prendre en compte en complément.

La négociation de branche et les petites entreprises

Les cas de la plasturgie, du caoutchouc et des commerces de gros

Bernard Massas, UCAPLAST

Préambule

UCAPLAST (Union des syndicats des PME du caoutchouc et de la plasturgie) représente les PME/PMI dans les secteurs d'activité suivants : caoutchouc industriel, transformation des matières plastiques, négociation de caoutchouc et de matières plastiques et constructeurs français de matériel pour les matières plastiques et le caoutchouc.

A ce titre, UCAPLAST intervient dans la négociation collective des branches du caoutchouc, de la plasturgie et des commerces de gros, est signataire des conventions collectives nationales du caoutchouc et des commerces de gros et co-gestionnaire de la convention collective de la plasturgie avec son associé la fédération de la plasturgie.

Présents dans toutes les régions, les adhérents d'UCAPLAST sont un peu plus de 300. Avec des effectifs qui varient entre 3 et 550 salariés (moyenne qui tourne autour de 40 à 50 salariés).

Bernard MASSAS est délégué Général d'UCAPLAST depuis plus de 7 ans en complément d'une activité de Chef d'entreprise dans le tissu industriel qu'il exerce depuis 25 ans.

Par ailleurs, Ucaplast est membre du Bureau confédéral et du Comité Directeur de la CGPME

A ce titre représentant de la CGPME dans différentes institutions nationales :

- membres de la sous commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective
- chef de file et administrateur à l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale)
- membre du GPNS...

La négociation de branche et les petites entreprises dans la branche de la plasturgie

La PLASTURGIE en chiffres pour 2004 s'est :

- 28 milliards d'euros de CA

- 4000 entreprises

- 155 319 salariés au 31 décembre 2004 dont 86 136 employés dans les entreprises de moins de 300 salariés

Cadre des négociations paritaires dans la CCN de la plasturgie :

Côté organisations syndicales de salariés : 5 organisations avec 1 porte parole par organisation.

Côté organisations patronales :

Un organisme signataire (la Fédération de la Plasturgie) regroupant des syndicats nationaux et régionaux et un syndicat associé (UCAPLAST dont un membre -chef d'entreprise- fait partie de la délégation patronale)

La Fédération de la Plasturgie est dirigée par une Assemblée Générale composée des Présidents des syndicats membres. Toute la diversité de la plasturgie est donc représentée au niveau fédéral (tailles, marchés, technologies ...).

Elle fonctionne par commissions et groupes de travail sur les thèmes retenus par ses adhérents. Ces instances, sont des lieux d'échanges, de réflexion et de proposition (commission politique des ressources humaines, commission environnement, commission communication...).

Ces instances sont composées de chefs d'entreprise et/ou de collaborateurs désignés par les syndicats membres. Chaque entreprise peut donc faire entendre sa voix et accéder aux services et informations par l'intermédiaire de son syndicat d'appartenance.

Négociations dans la CCN de la plasturgie :

Double niveaux de difficultés pour faire valoir les spécificités des PME/PMI :

1er niveau : Au sein de la Délégation patronale
Spécificités différentes entre les différents syndicats
Exemple : classification (commission classification),
Projet recherche et innovation

2ème niveau : Négociations au sein de la commission paritaire

Difficultés de faire valoir les spécificités des PME/PMI auprès des partenaires sociaux dont les _ sont salariés des grands groupes de la branche.

La négociation de branche et les petites entreprises dans la branche du caoutchouc

L'industrie de la transformation du caoutchouc est structurée autour de deux pôles principaux. D'un côté une branche relativement homogène en terme de produits et de marchés : le pneumatique (neufs et rechapés).

De l'autre côté, une branche plus hétérogène à la fois en terme de produits et de marchés, qualifiée soit de "caoutchouc industriel", soit de "pièces techniques en caoutchouc". Elle regroupe des composants (tuyaux, joints, courroies, profilés d'étanchéité...) et des produits finis (gants, bottes, tétines, préservatifs, rubans adhésifs...).

Le caoutchouc en chiffre pour 2004 c'est 300 entreprises, 59 600 salariés dans les entreprises de + de 20 salariés.

Cadre des négociations paritaires dans la CCN du caoutchouc :

Côté organisations syndicales de salariés : 5 organisations, 15 membres par organisation soit au total 75 membres, 1 porte parole par organisation

Côté organisations patronales : 2 organisations patronales signataires

-UCAPLAST représentant les PME/PMI du caoutchouc industriel

-SNCP représentant les grandes entreprises du pneumatique

Négociations dans la CCN du caoutchouc :

Double niveaux de difficultés pour faire valoir les spécificités des PME/PMI :

1^{er} niveau : Au sein de la Délégation patronale

Spécificités différentes entre les PME et les grands groupes du pneumatique. Exemple des négociations sur les salaires minima ou sur la formation professionnelle (notamment création SPP)

2^{ème} niveau : Négociations au sein de la commission paritaire

Difficultés de faire valoir les spécificités des PME/PMI auprès des partenaires sociaux dont les _ sont salariés des grands groupes de la branche

La négociation de branche et les petites entreprises dans la branche des commerces de gros

La convention collective des commerces de gros regroupe près de 509 000 salariés. Depuis 10 ans, cet effectif salarié a connu une croissance régulière, en moyenne de 1.4% par an.

En 2004, l'UNEDIC a dénombré 48 194 établissements employeurs dans le champ de la convention collective des commerces de gros. Avec plus de 50% des entreprises dont l'effectif est ≤ à 50 salariés.

Cadre des négociations paritaires dans la CCN des commerces de gros :

Côté organisations syndicales de salariés :

7 organisations syndicales signataires (1 porte parole par organisation)

-CGC étant divisé entre la FNECS CGC (non alimentaire) et la CGC (alimentaire)

-FO étant divisée entre la FEC CGT FO (non alimentaire) et la FGTA FO (alimentaire)

Côté organisations patronales :

1 organisation professionnelle française représentative du commerce interentreprises (CGI : Confédération Française du Commerce Interentreprises), regroupant 17 fédérations signataires de la convention collective des commerces de gros opérant dans 3 secteurs différents : alimentaire (des produits frais aux produits surgelés), non alimentaire (des fournitures générales pour bureaux de tabac à la décoration) et interindustriel (des négociants en appareils sanitaires au négoce de caoutchouc et plastique)

Négociations dans la CCN des commerces de gros :

Double niveaux de difficultés pour faire valoir les spécificités des PME/PMI

1^{er} niveau : au sein de la Délégation patronale
Le nombre de signataires et la diversité des secteurs rendent les discussions difficiles

Organisation séminaire ayant permis de définir une plate forme de négociation pour 2005/2006

Exemple des négociations sur les salaires minima, sur la formation professionnelle (DIF)

2ème niveau : Négociations au sein de la commission
paritaire
Difficultés à faire valoir les spécificités des PME/PMI
auprès des partenaires sociaux dont les 3/4 sont sala-
riés des grands groupes de la branche.

* * * * *

Relations professionnelles et petites entreprises en Suède : Les syndicats entre médiation et négociation

Sofia Murhem, The National Institute for Working Life/Uppsala University

Présentation powerpoint

Les relations sociales dans les petites entreprises

Les auteurs : Dufour, Hege, Murhem, Rudolph and Wassermann

Publié chez P.I.E-Peter Lang, 2006

Recherche financée par SALTSA, un programme de recherche européen commun aux organisations syndicales et patronales suédoises et au National Institute for Working Life (Stockholm)

La syndicalisation en Suède

- Forte syndicalisation : plus de 80
- Plus faible dans les petites entreprises
- Pas de représentant du personnel ou de représentant syndical dans la plupart des petites entreprises

Les organisations syndicales et patronales en Suède

Syndicats de branche et pas syndicats de métiers

Une seule organisation syndicale par secteur professionnel par organisation centrale

Trois organisations syndicales centrales :

- pour les ouvriers, LO
- pour les employés, TCO
- pour les « professionnels », SACO

Une seule organisation patronale par secteur

Pas de concurrence intersyndicale

Les dirigeants et les propriétaires des petites entreprises

Ils soutiennent le régime de relations professionnelles

La protection salariale est importante

Ils voient les conventions collectives comme un instrument de réduction des coûts de transaction

Ils sont suivistes plutôt qu'avant-gardistes

Négociations et médiation

S'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise :

- C'est le représentant syndical local ou régional qui intervient dans les conflits ou négociations
- C'est plus facile à la fois pour les dirigeants et pour les salariés !
- C'est "prévisible" pour les managers
- Cela réduit les conflits potentiels pour les salariés

❖ ❖ ❖ ❖ ❖

Réalité des petites entreprises et projet néo-libéral : le cas de l'Allemagne

Josef Reindl, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft-Saarbrücken

Tarifsystème: **Accord salarial**

Betriebsrat: **conseil d'entreprise**

Flächentarifvertrag: **contrat salarial global**

Allgemeinverbindlichkeitsklausel: **Contrat de nature obligatoire**

Résumé : L'« univers » des petites entreprises constitue en Allemagne une réalité complexe non réductible au modèle économique néo-libéral.

I.

Le projet néolibéral (neoliberales Projekt) vise à séparer économie, État et société, tout autant qu'à libérer les entreprises de la réglementation sociale. L'hostilité à l'action des syndicats (Gewerkschaften), aux accords salariaux (Tarifsystemen) et aux groupes d'intérêts représentatifs (Interessensvertretungen) constitue un aspect essentiel de cette démarche. Ce modèle est fondé sur des agents individuels qui recherchent leur avantage maximal. Cela permet d'atteindre un équilibre évolutif entre les acteurs économiques, pour autant qu'ils puissent agir sans être entravés. Les agents collectifs créent des déséquilibres et peuvent provoquer des situations de crise.

II.

Le monde des petites entreprises (Kleinbetriebe) offre un terrain d'observation propice à l'étude des conceptions néo-libérales. Ainsi, on peut considérer les petites entreprises comme étant moins réglementées et non bureaucratiques. Dans les petites entreprises, il y a interaction directe entre le responsable et ses employés. On y trouvera aussi rarement une représentation organisée d'intérêts communs et les syndicats y sont peu fréquemment présents. On y trouvera des procédures accélérées de licenciement ainsi que des procédures plus rapides de recrutement. Les petites entreprises peuvent avoir une durée de vie courte tout autant que croître rapidement. Pour résumer : les petites entreprises sont plus proches du marché et plus flexibles que les grosses entreprises. En d'autres termes, au cours des 15 dernières années, la « périphérie » a pris l'avantage sur la

« métropole » sclérosée. Le résultat est que de nombreuses grandes entreprises ont été découpées ou sont divisées en plusieurs petites unités (par exemple par le biais de la mise en place des centres de profit, ou par externalisation).

III.

Le néolibéralisme fournit une image déformée des petites entreprises. Il s'agit en fait d'une réalité complexe.

Trois catégories de petites entreprises correspondent à cette image :

Tout d'abord, les petites entreprises au sein de la nouvelle économie comme le secteur des logiciels et de la biotechnologie.

Deuxièmement, les petites entreprises nées à partir des anciens « conglomérats » étatiques (dans l'ex-Allemagne de l'Est), et troisièmement, les entreprises à faible visibilité dans le secteur des services.

Mais les entreprises traditionnelles historiques dans les secteurs industriels, les entreprises « haut de gamme » du secteur des services, pas plus que celles appartenant aux secteurs du commerce et de l'artisanat (Secteur très réglementé en Allemagne), n'ont d'affinité particulière avec le néo-libéralisme.

IV.

Jusqu'à aujourd'hui, l'entreprise manufacturière, traditionnelle, de petite taille, familiale, est l'un des plus importants piliers de l'économie. Son existence n'est pas menacée par des entreprises plus importantes, à l'exception des secteurs particuliers, comme le textile, l'ameublement, etc., soumis à la concurrence internationale et européenne.

Dans d'autres secteurs comme la mécanique, ces entreprises ont réussi à contrer efficacement les challenges de la globalisation. Dans ces entreprises, on trouve des conseils d'entreprises, ce qui implique qu'elles sont intégrées dans le système de régulation salariale de branche.

Les salaires et les durées de travail ne diffèrent que très peu de ceux des grandes entreprises. Les conditions de travail peuvent même s'avérer meilleures, du fait d'une organisation du travail plus fondée sur la qualification et moins hiérarchique. Mais on constate des évolutions critiques pour les petites entreprises, surtout deux : une pression toujours croissante (par exemple les pratiques

de chantage des donneurs d'ordre) émanant des grandes entreprises et des multinationales, ainsi que le souci croissant généré par les problèmes de financement.

V.

Les petites entreprises à haute valeur ajoutée du secteur des services diffèrent sur deux points des entreprises de fabrication que l'on vient de citer : il n'y a pas de menace venant de la concurrence mondiale (pas encore) et d'ordinaire, il n'y a pas de conseil d'entreprise au sein de l'entreprise.

La présence de conseil d'entreprise relativement fréquente au sein des entreprises industrielles trouve son origine dans les relations sociales et la culture de relations professionnelles de ce secteur et il n'est pas possible de comparer cette culture à celle existant dans le secteur des services, où l'on peut trouver une attitude plus individualiste que solidaire. Cependant, les conditions de travail et les salaires dans le secteur des services sont aussi bons que dans le secteur industriel.

VI.

Le secteur du commerce et de l'artisanat est très réglementé en Allemagne. Il est intégré dans le système des accords salariaux et les entreprises plus importantes de commerce et d'artisanat sont toujours dotées de comité d'entreprise. Normalement, le patron, c'est ainsi qu'on appelle le maître expérimenté, s'occupe de la routine de production quotidienne, faisant attention à ses employés. Cependant, le secteur du commerce et de l'artisanat se transforme en terrain de jeu pour les néolibéraux, dès que la qualité de maître expérimenté n'est plus obligatoire.

VII.

On peut considérer les petites entreprises de l'Allemagne de l'Est comme un terrain précaire. Ce qui fut autrefois un pays de conglomérats propriété de l'État est maintenant un pays doté de nombreuses petites entreprises, auquel manque la culture typique des entreprises de taille moyenne de la partie occidentale de l'Allemagne. Les entreprises de l'Allemagne de l'Est sont devenues un terrain pour les expériences néolibérales. Ce qui est devenu pratique courante à l'Est est supposé devoir être mis en application aussi à l'Ouest : bas salaire, durées de travail allongées, sortie du système des accords salariaux et absence des comités d'entreprise. Incidemment, (paradoxalement), la restriction des droits des employés peut principalement s'observer dans les

entreprises de l'Est gérées par des entrepreneurs de l'Ouest.

VIII.

Les petites entreprises au sein de la « Nouvelle économie » peuvent être considérées comme une zone sans syndicats et sans accords salariaux. Le fait d'avoir des « étrangers » (groupes d'intérêts, etc.) cherchant à faire appliquer leur règles au sein des entreprises est vu comme une contradiction au concept même de libre entreprise. Les salaires et la durée de travail font l'objet de négociations individuelles. Ils ne sont pas aussi élevés qu'on le pense généralement.

IX.

Enfin, les petites entreprises de services à faible visibilité se situent au sein de la zone la plus précaire. Elles sont exemptes d'une culture de travail syndicalisée et sont soumises à une rude concurrence venant des nouveaux Etats membres de l'Union Européenne ayant des structures salariales très faibles et des salaires peu élevés.

X.

En Allemagne, environ 45 % des travailleurs sont employés par de petites entreprises. Les employés sont moins bien intégrés dans des structures représentant leurs intérêts que leurs collègues dans des entreprises plus importantes.

Cependant, ils ne vivent pas pour autant en « diaspora ». Beaucoup d'entre eux bénéficient de contrats au sein du système global d'accord salarial (Flächentarifvertrag) et de ses clauses obligatoires (Allgemeinverbindlichkeitsklausel).

Le secteur du commerce et de l'artisanat, les petites entreprises manufacturières ainsi que les entreprises de services à haute valeur ajoutée adhèrent généralement aux accords, qui ont été négociés entre la fédération des employeurs et les syndicats. Mais seulement quelques unes d'entre elles sont capables de négocier au sein de l'entreprise des améliorations complémentaires aux dispositions des conventions d'accord salarial de branche. L'abolition du système global d'accord salarial et le déplacement de la discussion sur les salaires et la durée du travail au niveau des entreprises individuelles, comme le prévoient justement les néolibéraux, serait un grand problème. Ceci s'avérerait très désavantageux pour l'ensemble des employés dans les petites entreprises.

XI.

Les représentants des petites entreprises font partie de la fédération des employeurs, mais cette instance est clairement dominée par les représentants des grandes entreprises internationalisées. Le même constat s'applique pour le côté opposé – les syndicats.

On n'observe aucune aspiration de la part des petites entreprises pour intervenir dans cette organisation. Mais elles font ressortir leurs positions et se plaignent des résultats après coup. Dans l'éventualité où elles ne voient pas comment se mettre en conformité avec les nouveaux accords, elles sortent du système d'accord salarial en quittant la fédération des employeurs.

On peut généralement établir que presque partout, les parties impliquées dans des négociations salariales trouvent des solutions conformes à la situation de la plupart des entreprises. Mais ce faisant, les syndicats font preuve d'une grande souplesse, au détriment des employés. Tous les accords comportent des possibilités de dérogations. Ceci est acceptable pour les entreprises dotées de comité d'entreprise, qui interviennent en cas de dérogations. Mais cela devient un problème dans les entreprises non dotées de conseil d'entreprise. Le propriétaire de l'entreprise/le responsable peut agir à sa guise, comme s'il n'y avait pas d'instance de contrôle.

XII.

L'ambiance de travail dans les petites entreprises est d'ordinaire meilleure que dans les grandes entreprises. Elle dépend principalement du « chef d'entreprise » et de son engagement pour son entreprise tout autant que de son style de gestion. Dans le cas d'une attitude plus paternaliste, la mise en place d'un comité d'entreprise peut compromettre l'ambiance de travail. Dans le cas d'une attitude plus libérale, il ne s'opposera pas à la constitution d'un comité d'entreprise. En d'autres termes, l'ambiance de travail est fortement influencée par le responsable et non par le conseil d'entreprise.

XIII.

Plus une petite entreprise a d'employés, plus il y a de chances d'y trouver un comité d'entreprise. C'est d'autant plus probable si l'entreprise est une succursale d'une entreprise plus importante. Plus la société est ancienne, plus la qualification de ses employés est élevée et si l'entreprise est située dans une région urbaine, alors, statistiquement on aura plus de chances d'y trouver un comité d'entreprise.

Un comité d'entreprise aura moins de chance d'exister dans une petite entreprise si l'entreprise est plutôt jeune, s'il s'agit d'un partenariat dans lequel les fondateurs de l'entreprise sont impliqués au quotidien dans les activités, et si l'entreprise est située en zone rurale.

XIV.

Le modèle dominant de capitalisme en Allemagne n'a pas encore été détruit par le néo-libéralisme. Mais son influence est sensible et progresse en ébranlant le modèle allemand.

Les réformes dans le secteur du commerce et de l'artisanat, les tendances à un abaissement de qualité dans le secteur des services à faible visibilité, la sortie en Allemagne de l'Est du système d'accords salariaux, la flexibilité dans les contrats d'accords salariaux et l'éclatement des grandes entreprises en unités plus petites – tous ces faits sont des étapes importantes en direction de l'adoption du modèle anglo-américain. Ce n'est pas la petite entreprise en elle-même qui soutient le néolibéralisme, mais plutôt des catégories particulières de petites entreprises qui contribuent à la progression du modèle néo-libéral.



Le territoire, un niveau pertinent de négociation collective pour les petites entreprises ?

Frédéric Rey, Lise-CNAM

L'espace local et les petites entreprises ont en commun d'avoir été globalement négligé durant des décennies par les partenaires sociaux.

Pendant plus d'un demi-siècle, le système de relations professionnelles français n'a laissé au niveau territorial qu'une place marginale dans la négociation collective ¹. Son organisation générale, autour de la régulation nationale par la branche professionnelle (1936), complétée ensuite par le développement du niveau d'entreprise (1968 et 1982), a participé à vider en deux temps - par le haut puis par le bas - la pertinence du territoire comme espace de négociation collective ². Quelques branches pérennisent son existence, mais en la limitant à des objets restreints comme l'adaptation locale de la valeur du point négociée au niveau national (c'est le cas pour le BTP, la production agroalimentaire, la métallurgie).

Le sort réservé aux TPE et PME est semblable, alternant les jugements positifs et négatifs sur leur rôle et leur place dans le système productif français. Le destin des TPE/PME dans le système des relations professionnelles peut se décliner par grands traits en deux périodes. La première s'étend des origines du syndicalisme à la crise des années 1970. Elle se caractérise par un relatif désintérêt vis-à-vis des petites unités de production. La seconde période s'illustre à l'inverse par un intérêt croissant, alimenté par l'évolution du système productif qui fait la part belle aux PME et aux districts, et par la volonté des organisations syndicales de prendre en compte cette réalité longtemps ignorée. L'apparition de la problématique PME dans les agendas syndicaux sera l'une des principales explications de l'émergence de la problématique territoriale, révélant le destin partagé par ces deux « espaces » de régulation.

Les « 30 glorieuses » sont pour le territoire local et les petites entreprises comme une parenthèse en forme de traversée du désert, aux niveaux politiques, économiques et de l'institutionnalisation des relations de travail. L'heure est alors à un Etat actif et colbertiste [Cohen, 1997] qui favorise la grande entreprise et le niveau national, considérés également par les organisations professionnelles comme les lieux privilégiés de progrès social et économique. Pour les dirigeants politiques et syndicaux comme pour le patronat, la petite entreprise n'a alors pas encore les qualités de réactivité et

d'innovation qui lui sont prêtées aujourd'hui. Le territoire se confond quand à lui avec l'espace national [Delevoeye, 1997].

La crise socioéconomique des années 1970 va remettre en cause ces schémas de développement et opérer un basculement vers une attention particulière portée sur les petites entreprises et le territoire. L'heure est à la recherche de nouvelles pistes de développements économiques et les regards se tournent vers ces districts industriels, notamment italiens, dont la vitalité ne cesse d'étonner. D'autre part, la tendance à l'externalisation, à la déconcentration industrielle et au recours à la sous-traitance deviennent des remèdes classiques de flexibilisation des grandes entreprises, souvent jugées trop rigides pour survivre dans une économie en permanente mutation. Ces évolutions confirment les acteurs dans leur intérêt pour les TPE, les organisations en réseaux, le territoire, qui s'imposent comme autant de nouveaux espaces stratégiques du système productif ³. Les petites entreprises se parent alors des atouts de la modernité, du progrès et de la réactivité. Elles créent des emplois, notamment dans le tertiaire, tandis que les bastions ouvriers de l'industrie montrent des signes évidents de faiblesse. A tel point que l'Union Européenne en fait ses nouveaux champions du développement économique dans sa charte des petites entreprises (Lisbonne, 2000) ⁴.

Si les TPE/PME apparaissent au tournant des années 1970 comme une voie de réponse aux nouveaux défis de l'économie, elles émergent également à cette époque dans le domaine des relations professionnelles, principalement par le biais de la CFDT [Jobert, 2000]. Aujourd'hui, si toutes les confédérations syndicales s'investissent - de manière plus ou moins affirmée - sur ce champ qui a été et reste encore un désert syndical, les opinions divergent sur les moyens à mettre en œuvre pour y développer le dialogue social et la représentation syndicale.

Comment les organisations syndicales appréhendent le défi de l'institutionnalisation des relations du travail dans ces entreprises dont elles sont restées si longtemps éloignées, et qui n'ont pas la culture de la négociation des grandes entreprises ? Comment, au cœur d'une crise d'adhésion, envisagent-elles de se développer dans les TPE/PME dont l'une des particularités est le faible nombre de leurs salariés et leur dispersion géographique ? Quelles sont les principales caractéristiques de ce nouvel espace et de quelle manière s'inscrit-t-il dans le système de relations professionnelles ?

Plusieurs pistes sont proposées qui, si elles ne sont pas concurrentes, relèvent de logiques différentes. Trois d'entre elles sont au cœur des réflexions. La première propose l'abaissement des seuils obligatoires requis pour la mise en place des différentes institutions représentatives du personnel. Il s'agit dans cette perspective de privilégier la représentation syndicale en interne des entreprises. La seconde piste consiste en l'instauration de structures de négociation collective et de dialogue social au niveau local. La représentation et la régulation sont ici externes à l'entreprise, sur une base territoriale. Enfin, la dernière piste est celle de la consolidation du rôle de la branche et du renforcement des contrôles pour assurer l'effectivité des conventions qui y sont négociées par leur application réelle dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Nous présentons pour cette communication la seconde piste, celle du développement d'espaces infra-nationaux de régulation des relations de travail. Nous mettrons en évidence dans notre premier point les questions posées sur la pertinence accordée au territoire comme espace de régulation des relations de travail tels qu'elles ressortent des premiers débats de la CFDT mais aussi tels qu'elles peuvent toujours se discuter. Il montre également les débats et les hésitations qui entourent la question de la représentation syndicale de ces salariés. Pour rendre compte de ces dynamiques territoriales, nous proposons dans un second temps à partir de nos travaux de terrain une analyse des configurations d'acteurs, des objets de négociation, et des difficultés que rencontrent les acteurs. Nous terminerons par l'évocation des limites et du potentiel du territoire comme espace de négociation.

PME, territoire et négociation collective

Une conjonction de facteurs va révéler les TPE/PME aux organisations syndicales, les amenant à s'interroger sur les moyens à mettre en œuvre pour y développer des régulations institutionnelles. La prise de conscience de l'intérêt et de la nécessité d'appréhender la problématique TPE/PME va d'abord émerger à la CFDT, principalement à l'occasion de son recentrage au tournant des années 1970-1980. Ces entreprises bénéficient d'une qualité particulière : celle d'avoir été longtemps ignorées par le syndicalisme français. Pour ancrer son recentrage

dans des actions concrètes et sortir du « modèle masculin industriel de la grande entreprise » tel qu'Edmond Maire présente son organisation au Congrès de Brest de 1979, les petites entreprises sont une piste de développement en forme de rupture. L'intérêt pour les PME ne se limite pas à cette dimension d'objet politique interne. Il est à trouver également dans leur dynamisme économique et leur potentiel de création d'emplois. Enfin, la crise d'adhésion à laquelle doit faire face l'organisation syndicale l'amène à s'interroger sur sa réelle représentativité et l'incite à chercher d'autres espaces de développement, complémentaire du secteur public et de la grande entreprise.

Un premier temps est consacré à l'étude des petites entreprises, et l'organisation multiplie les enquêtes et les investigations sur cette « terra incognita ». Au final, c'est bien l'absence d'institutions de représentation du personnel, de régulation et de négociation qui va marquer la spécificité de ces entreprises. A ce constat s'ajoute l'intuition d'une certaine impossibilité à s'y développer en interne, lorsque priment les rapports directs avec l'employeur et que les micro-collectifs rendent peu pertinente la présence d'un intermédiaire. Le « syndicalisme de masse » bute ici sur le petit collectif, et pressent la nécessité de d'adapter ses structures et ses pratiques pour prendre en compte ces micro-réalités qui tranchent avec la culture industrielle de masse.

Les réflexions des responsables de la CFDT s'appuieront ainsi sur ces premiers éléments de connaissance pour proposer une voie d'amélioration des situations propres aux TPE/PME par l'adaptation du droit et des structures syndicales. Il y a ici une forme d'acceptation de l'idée d'un particularisme indépassable qui nécessite d'autres formes d'interventions que celles qui fonctionnent pour les grandes entreprises ou dans le secteur public. Cela ne suppose pas l'abandon des modes traditionnels de fonctionnement, et le renforcement du rôle de la branche professionnelle nationale reste une priorité pour l'ensemble des organisations syndicales.

Parmi les pistes d'adaptation envisagées, les débats opposeront les tenants de l'abaissement des seuils aux partisans de l'approche territoriale. La « piste des seuils » sera progressivement abandonnée par la CFDT pour deux raisons :

- la première renvoie à la spécificité des petites entreprises. Elle se nourrit de l'intuition qu'une représentation syndicale en interne de micro-collectifs n'est guère per-

tinente. Elle se base également sur la connaissance acquise au fil des études sur les salariés de ces entreprises, et la conscience que l'acte de syndicalisation dans de toutes petites structures est particulièrement difficile pour le salarié même s'ils en ont formellement le droit... ce qui amène à la deuxième raison de l'abandon de la logique de seuil.

- la seconde raison repose sur le constat que les seuils sont d'autant moins respectés que la taille des entreprises est faible. Rappelons que dans les entreprises de 11 à 75 salariés, seul un établissement sur trois dispose de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, bien que leur présence soit obligatoire. Concernant les délégués syndicaux, « seuls 10,5 % des firmes de 10 à 50 salariés ont un délégué syndical. Or, cette catégorie d'entreprises concentre 28,8% des effectifs salariés » [ENA, 2005]. Un point de vue plus général est présenté dans le rapport Cahuc-Kramarz [2004] sur la réforme du marché du travail. Pour les auteurs, « dans les faits, les règles très contraignantes en matière de restriction des emplois à durée limitée, de licenciements économiques et de licenciements collectifs sont très peu appliquées. (...) Nous sommes ainsi arrivés à une situation dans laquelle le droit assure très mal son rôle de protection des personnes les plus fragiles. »

Pour la CFDT, ces constats vont peser en faveur de la recherche d'autres pistes que l'abaissement des seuils pour le développement du dialogue social dans - ou plutôt, en direction - des petites entreprises ⁵.

L'approche territoriale, qui est la deuxième piste envisagée, n'est pas une voie naturelle de développement des relations professionnelles en direction des PME. Elle comporte des risques qui peuvent expliquer les réticences de la part de certaines organisations ou responsables syndicaux. L'option du local pose deux problèmes principaux, qui reposent sur le même argument du risque d'affaiblissement des solidarités entre salariés ⁶ :

- par la mise en concurrence des territoires entre eux,
- par la mise en concurrence des conventions territoriales avec les conventions nationales de branche [Jobert, 2003]. Cette critique, forte à la CGT-FO par exemple, marque le refus des risques de réduction des solidarités dont le parangon est la branche professionnelle. La préférence affichée par le patronat pour des négociations décentralisées est également un facteur de brouillage politique de la place du territoire dans le système de relations professionnelles, notamment dans son

articulation avec la branche nationale.

Malgré ces risques et probablement avec le souci d'agir sans attendre une éventuelle législation d'abaissement des seuils à laquelle elle croit peu, la CFDT va s'investir dans le développement de dynamiques territoriales au début des années 1980. Cette démarche lui semble la plus à même de résoudre le paradoxe de la représentation syndicale, ou du moins, la négociation collective dans les petites entreprises. L'idée est de conserver le mode classique de régulation par la négociation collective, tout en tenant compte de la spécificité des PME. Si elle est difficile en interne, elle pourrait être envisageable en externe, sur une base géographique à déterminer... mais « à proximité ».

Cette solution s'inspire de quelques expériences syndicales isolées menées sur des sites ou des bassins d'emploi la fin des années 1970 et à l'aube des années 1980, qui trouveront une traduction juridique dans les lois Auroux de 1982. Avec l'article L.132-30 du code du travail, le législateur reconnaît la négociation collective territoriale et la possibilité pour des acteurs locaux de créer des structures paritaires ⁷. Mais dans les faits, cette reconnaissance ne se traduit pas par un essor important de telles structures. La dynamique mettra en effet du temps à prendre de l'ampleur.

Au total, Benoit Lepley [2005], dans son travail statistique sur les chantiers PME de la CFDT, recense quelques 105 projets territoriaux « petites entreprises », en cours ou en projet, à partir de 2002. Près de trente ans séparent ainsi les premières expériences isolées d'action territorialisée en direction des PME, de la période de croissance qui débute en 1995.

Les acteurs des nouvelles structures paritaires locales

La rencontre avec un grand nombre d'acteurs impliqués territorialement et nationalement dans des dynamiques de négociations collectives locales, sur la base de la création de structures paritaires, fait apparaître plusieurs configurations de relations. La variable centrale qui nous est apparue est celle des formes de relations qui s'organisent autour de la relation centrale entre « organisations syndicales » et « organisations patronales ». Cette relation fondamentale conditionne en amont l'existence

même de la négociation collective territoriale, et en aval, ses objectifs, ses moyens et sa « vitalité ». Bien que centrale, cette relation peut prendre des formes différentes en fonction de la qualité des acteurs impliqués dans le processus de négociation, et selon la nature de leurs relations.

Trois cas de figures sont apparus à partir des 23 territoires étudiés dans notre étude. Des dynamiques de négociation collective peuvent selon nous se structurer :

- autour de deux acteurs centraux, deux « partenaires sociaux » représentant une organisation syndicale et une organisation patronale, qui sont les principaux éléments actifs de la négociation collective. Autour d'eux, gravitent d'autres partenaires dont la posture est moins volontariste ou engagée. Dans certains cas, ils sont même inexistantes (épargne salariale). Nous parlerons relation « binomiale » pour qualifier ces types de systèmes organisés autour de deux acteurs centraux. Les relations binomiales constituent une forme particulière de relations basées sur un lien fort entre deux acteurs animant quasi-exclusivement le dialogue social et la négociation collective territoriale. Le système d'acteurs est alors composé d'un « noyau dur » restreint, autour duquel évoluent plusieurs acteurs dont l'implication et les relations avec le noyau dur sont de moindre intensité.

- autour de deux groupes d'acteurs, syndicaux et patronaux. Les participants sont dans ce cas impliqués de manière égale dans la dynamique, et il n'y a pas d'acteur qui se distingue particulièrement, notamment du côté syndical. Les relations entre acteurs sont, sinon de même nature, au moins de même intensité. Nous parlerons d'un système « équilibré » fondé sur des relations plus variées et davantage homogènes entre les acteurs. Les systèmes de relations équilibrées sont basés sur un rapport égal de l'employeur (ou du représentant des employeurs) avec l'ensemble des organisations syndicales du territoire. Celles-ci participent d'ailleurs d'une manière équivalente aux négociations territoriales sans qu'un lien privilégié n'apparaisse entre l'employeur et une organisation syndicale en particulier. Contrairement aux systèmes « binomiaux », aucune relation bilatérale ne se distingue comme élément moteur de la négociation ou du dialogue social.

- autour d'une multitude d'acteurs dont les relations et les points de vue divergent. Ce système de relations tel que nous l'avons observé - nous le qualifions « d'éclaté » - n'a pas permis l'apparition d'une dynamique de

négociation collective territoriale. Aucun acteur n'étant parvenu à trouver un interlocuteur ou n'ayant réussi à fédérer autour de son projet suffisamment de soutiens pour rendre acceptable l'idée d'une négociation collective territoriale. Il est à noter que dans la plupart des cas, tous les systèmes sont à l'origine « éclatés » et qu'il s'organise progressivement pour aboutir à la réalisation de la structure locale (soit binomiale, soit équilibrée). Mais dans certains cas, le processus se bloque et le système demeure « éclaté », stoppant temporairement toute création de structure.

Sur la vingtaine d'espaces étudiés, dans près de deux tiers des cas, plusieurs organisations syndicales sont présentes et siègent simultanément au sein de la structure. D'un point de vue plus qualitatif, nous observons également que les structures les plus pérennes et les plus « vivantes » sont composées des cinq organisations syndicales dites représentatives.

Si le pluralisme syndical prévaut dans les structures observées, la règle est davantage à l'engagement d'une seule organisation patronale par projet (13 projets sur 20 n'impliquent qu'un seul acteur patronal). Le plus engagé sur ces dynamiques de négociation collective territoriale est l'UPA. Ce constat n'est pas étonnant si l'on se rappelle le volontarisme de cette organisation en terme de dialogue social territorial (cf. accord Artisanat de décembre 2001). Le CJD, l'UNAPL ou la CAPEB mais aussi des unions patronales locales participent à certains de ces projets locaux. Le MEDEF est présent dans une moindre mesure, et uniquement en présence d'une ou de deux autres organisations patronales.

Autour du noyau dur, une pluralité d'acteurs a pu être mis en valeur selon les terrains étudiés. Le rôle important joué par la DDTEFP est visible, comme acteur récurrent des différents terrains observés. Elle se retrouve dans près de la moitié des expériences étudiées (9/22). L'absence de l'acteur politique est également un élément saillant, dans la mesure où seule un responsable syndical interrogé nous a parlé d'un rôle actif de la préfecture de sa région.

L'origine des expériences et leurs objets

L'étude des vingt-trois expériences récentes (depuis 1998) de structuration d'un dialogue social territorial permet également de distinguer quatre types selon l'ori-

gine de leur apparition [Rey, 2004], origine qui fonde leurs objets de négociation, mais qui explique aussi parfois leur disparition. Il s'agit :

- de structures créées sur la base de la loi d'ARTT, étendues par la suite ou pensées dès leur origine dans une optique d'élargissement futur de leurs compétences. Elles sont six à fonctionner aujourd'hui sur les territoires. Développées il y a plusieurs années, ces structures sont les plus abouties en termes de dialogue social. Les acteurs ont appris à se connaître et à travailler ensemble, et la variété des objets de négociation qu'ils se sont donnés à traiter contribue à stabiliser leur régulation (développement du économique du territoire, des droits sociaux, de la prévention, gestion de l'emploi...)

- de structures qui sont apparues à la suite d'expériences précédentes. Elles sont plus récentes, s'inspirent de la dynamique impulsée sur d'autres territoires et de récents accords nationaux. Elles restent aujourd'hui encore assez peu nombreuses, mais sont riches en enseignements. Ce sont les cas de la Commission Paritaire Locale Artisanat des Deux-Sèvres, inspirée par celle créée auparavant dans le Tarn, ou de la Commission Paritaire d'Hygiène et de Sécurité de Site de la navale de Saint-Nazaire inspirée entre autre par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du MIN de Rungis. Au travers de la mutualisation des expériences au sein des réseaux de militants syndicaux, de nombreux responsables mobilisent les enseignements tirés des expériences qui ont abouties.

- de structures qui n'ont plus de « raison d'être ». Il s'agit ici de Commissions Paritaires Locales qui se sont données à l'origine une mission unique et temporaire, notamment dans le cadre de la loi de réduction du temps de travail. Les acteurs ne s'engageant pas sur de nouveaux objets de négociation une fois « tarie » la source des accords à valider, les structures cessent de fonctionner faute de « grain à moudre ».

- de nombreuses expériences en cours de réalisation. Plus d'une dizaine de structures parmi celles étudiées en sont à ce stade d'élaboration. Parfois, les contacts sont à peine engagés. Parmi elles, certaines sont « gelées » car le système d'acteurs « éclaté » cherche à se structurer, tandis que d'autres sont plus avancées. Enfin, il est possible qu'une partie n'y parvienne pas, les acteurs ne s'accordant pas suffisamment pour développer une nouvelle régulation territoriale formalisée.

Des difficultés multiples et diverses

Le développement d'une négociation collective territoriale se heurte en effet à plusieurs difficultés, renforcées par la dimension PME de ces dynamiques :

- délimiter un champ de négociation efficace, le territoire « pertinent »

- trouver le « bon » interlocuteur patronal : c'est-à-dire le responsable patronal qui accepte l'idée d'une négociation collective territoriale, et qui est structuré et organisé pour le faire

- mobiliser les organisations syndicales, étant donné la faible syndicalisation dans les PME, la participation du maximum d'entre elles est requise pour renforcer la légitimité des négociateurs

- construire des plates-formes revendicatives adaptées aux PME alors même que l'absence de syndicalisation dans ces entreprises rend particulièrement illisible la réalité de leurs préoccupations.

Les projets territoriaux mettent ainsi de longues années à se concrétiser, lorsqu'ils y parviennent. Benoît Lepley rappelle ainsi qu'une moyenne de 3 ans est la règle pour la stabilisation des relations et l'enclenchement des premières négociations. Les résultats sont donc visibles au bout de 6 ans... au cours desquels les acteurs peuvent changer, se désister...

Si les difficultés sont nombreuses, le développement de relations professionnelles locales bénéficie aussi de l'élan donné par des accords professionnels ou interprofessionnels nationaux (Santé au Travail, Artisanat) et de lois (Aubry sur l'ARTT, Fabius sur l'épargne Salariale) qui font explicitement référence au territoire - voir reposent en grande partie sur le territoire - pour la généralisation de leur application à toutes les entreprises et notamment les plus petites.

Conclusion : les limites et le potentiel du dialogue social territorial

La négociation collective territoriale implique l'établissement d'un ensemble de règles par et pour les acteurs sociaux du territoire. En ce sens, les structures paritaires

territoriales sont à la fois objet et lieux de négociation. Les règles qui y sont négociées appartiennent aux trois registres distingués par Jean-Daniel Reynaud [1997]: règles d'efficacité (procédures de négociation, feuille de route pour atteindre tel ou tel objectif), de coopération (co-reconnaissance et apprentissage de la négociation) et de division du travail (ressources et légitimités respectives).

L'influence de ces dynamiques territoriales sur les relations professionnelles des TPE est différente selon le niveau d'observation :

- elle est importante pour les organisations syndicales et patronales investies dans ces démarches. Les acteurs apprennent à se connaître, à travailler ensemble pour l'élaboration de solutions territoriales et il ne fait nul doute que sur de nombreux terrains, ces dynamiques ont bouleversé l'état antérieur des relations professionnelles entre responsables locaux

- elle est relativement faible pour les entreprises du territoire, qui restent semble-t-il relativement indifférentes aux efforts réalisés par les partenaires sociaux. L'explication se trouve certainement dans le choix initial d'extérioriser les relations professionnelles et de les faire vivre en dehors de l'entreprise, et le fait que les porteurs de projets soient des responsables locaux et non des employeurs et des salariés des TPE. Les modes de régulation internes restent donc assez imperméables aux évolutions territoriales des relations professionnelles, même lorsqu'elles sont réalisées pour les entreprises de ces territoires. En ce sens, l'institutionnalisation à laquelle nous assistons ressemble davantage à celle définie par Pierre Rosanvallon [1987], lorsque les partenaires sociaux deviennent fournisseurs de services « clés en main » aux entreprises - sous la forme d'accords négociés au niveau local. Il y a donc un décalage entre la volonté initiale d'institutionnalisation sous la forme de développement de règles comme la définit Alain Touraine et la réalité qui se situe entre un développement de règles effectif seulement au niveau local et un usage consumériste au niveau des entreprises.

L'approche territoriale, pragmatique - elle prend en compte les difficultés ou l'impossibilité de développer des relations professionnelles satisfaisantes en interne des TPE, la spécificité réelle ou supposée de ces entreprises... - reste donc limitée aux sphères décisionnelles des organisations syndicales et patronales d'un territoire. Mais cette étape est présentée par les acteurs eux-

mêmes comme un préalable indispensable à l'évolution des cultures de régulations des TPE.

En termes d'adhésion syndicale, les chiffres ne sont pas clairs. Même si la confédération CFDT porte une attention toute particulière à cette question, les responsables locaux engagés dans des dynamiques de négociation collective territoriale restent assez évasifs sur le « développement ». Au niveau de la délégation PME de la CFDT, il est annoncé que « pratiquement tous les chantiers engendrent chaque année une progression de 10% par an ». Nos observations de terrain nous incitent à prendre ce chiffre avec précaution et les dynamiques observées n'ont qu'à de très rares exceptions atteint de telles proportions d'adhésion. Mais pour les responsables, la question centrale est d'abord de stabiliser et de renforcer les espaces de négociation, renvoyant à un second temps celle du développement et de la participation active de salariés des TPE à ces négociations.

Au niveau des avancées sociales, les effets sont par contre beaucoup plus nets. Cette visibilité s'explique en grande partie par la préoccupation forte des partenaires de légitimer leur démarche par l'action. Il leur faut produire rapidement des accords et des avancées sociales, de telle sorte qu'une grande variété de thèmes sont abordés dans les négociations territoriales.

L'institutionnalisation des relations de travail dans les PME au travers du développement d'une négociation collective territoriale est donc une démarche volontariste coûteuse et risquée. Néanmoins, quelques expériences sont aujourd'hui montrées en exemple, de par leurs capacités à amorcer une dynamique de dialogue social et de négociation qui surprend les acteurs eux-mêmes. D'autres, à l'inverse, ont été des échecs ayant entraîné pour quelques années la suspension de toute volonté locale de régulation paritaire, la perte importante de temps et de moyens pour des comités de pilotages syndicaux... Il convient malgré tout de rappeler que le « bon sens » qui exclut les petites entreprises de toute institutionnalisation des relations de travail trouve sa limite dans les expériences qui fonctionnent, avec des employeurs volontaires et des négociations qui aboutissent à une amélioration concrète des situations de travail dans les PME.

La principale difficulté est que près de 30 ans après les proto-chantiers, et malgré le nombre conséquent d'expériences menées sur le terrain, il semble encore que l'institutionnalisation des relations de travail dans les

PME relève de l'expérimental. L'implication grandissante d'autres confédérations que le CFDT sur ce terrain pourrait être l'une des pistes de généralisation de ces dynamiques.

Enfin, il est à noter que si notre communication s'est exclusivement intéressée à la structuration territoriale de la négociation collective, d'autres réponses ont été apportées pour favoriser l'institutionnalisation des relations de travail dans les TPE. C'est le cas du mandatement et des délégués de site, dont les interventions en entreprise ont (parfois) été l'occasion de sensibiliser les salariés et les employeurs aux règles de la négociation.



¹ Pour un regard théorique sur les systèmes de relations professionnelles, voir REYNAUD J.-D., EYRAUD F., PARADEISE C., SAGLIO J. (dir.), 1990

² Pour Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, la loi de décembre 1968 sur les sections d'entreprises annonce leur éloignement vis-à-vis d'un niveau local considéré comme une tutelle, tandis que les confédérations renforcent leurs fédérations sur la base professionnelle. La CGT favorise l'implantation en entreprise, et les espaces locaux de la CFDT se vident progressivement de leur substance [ANDOLFATTO D., LABBE D., 2004]. Pourtant, historiquement, le territoire est central dans l'histoire du mouvement ouvrier comme théâtre de l'apparition du syndicalisme français [LALLEMENT M., 1995 ; KARILACOHEN P., WILFERT B., 1998]

³ Si le niveau local apparaît comme pertinent pour de nombreux acteurs socio-économiques, d'autres se renforcent également. L'espace européen de dialogue social s'inscrit ainsi parallèlement dans un mouvement général du système de relations professionnelles. Une approche des réalités et des enjeux de cette double évolution est proposée dans le dernier rapport collectif au Commissariat Général du Plan, dirigé par Annette Jobert, [2005]

⁴ « Les petites entreprises sont l'épine dorsale de l'économie européenne. Elles constituent une source irremplaçable d'emplois et une pépinière d'idées entrepreneuriales (...) » Charte européenne des petites entreprises.

⁵ Développer la régulation des relations de travail en abaissant les seuils légaux reste malgré tout une idée centrale dans les débats et notamment pour les entreprises dont les effectifs sont compris entre 11 et 49 salariés, pour lesquelles l'argument de l'impossibilité d'une présence en interne est moins convaincant que pour les microentreprises.

⁶ Notons que cet argument de la solidarité est également celui qui est principalement mobilisé par les tenants de l'approche territoriale pour la justifier. Mais ces derniers ont une vision que l'on pourrait qualifier de « bottom-up », en arguant du renforcement des solidarités entre salariés dispersés et isolés dans leurs TPE/PME, alors que les premiers ont une perception « top-down » et s'inquiètent de l'affaiblissement de solidarités nationales par l'effritement et la multiplication des espaces de solidarité.

⁷ La récente loi Fillon sur la formation professionnelle et le dialogue social n'a pas remis en question les fondements de cet article de loi.



Bibliographie

ANDOLFATTO D. LABBE D., 2000, *Sociologie des syndicats, La découverte, Paris, collection « Repères »*

CAHUC P, KRAMARZ F., *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle, Rapport au Ministre d'Etat, Ministre de l'économie, des Finances et de l'Industrie, et au Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, 2004*

COHEN E., 1997, *Service public, secteur public, La Documentation française, collection*

Les Rapports du Conseil d'analyse économique

DELEVOYE JP, 1997, *Cohésion sociale et territoires, Commissariat Général du Plan, La documentation française*

ENA, *Dialogue social et pluralisme syndical, Groupe I 6, Séminaire relatif au dialogue social, Promotion Romain Gary, 2003-2005*

JOBERT A. 2000 (2ème édition 2002), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires, Toulouse, Octarès*

JOBERT A., 2003, « La régulation de branche en Europe : un avenir incertain », in Bernier et Al. (dir.) *Formation, Relations professionnelles et syndicalisme à l'heure de la société-monde, Coédition Presses Universitaires de Laval, L'Harmattan*

JOBERT A. (dir.), 2005, *Les nouveaux cadres du dialogue social : l'espace européen et les territoires, Rapport final pour le Commissariat Général du Plan*

KARILA-COHEN P., WILFERT B., 1998, *Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France*, PUF, Paris

LALLEMENT M., 1995, *Sociologie des relations professionnelles*, La découverte, Repères, Paris

LEPLEY B., 2005, *Les petites entreprises à la CFDT - Le cas des chantiers PME*, Rapport d'étude CARIS-FSE

REY F., 2004, *Dialogue social territorial - Rapport intermédiaire sur les Commissions Paritaires Locales*, CARIS-FSE

REYNAYD JD., 1997, *Les Règles du jeu: L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, 1997

REYNAUD J-D., EYRAUD F., PARADEISE C., SAGLIO J. (dir.), 1990, *Les systèmes de relations professionnelles - Examen critique d'une théorie*, Editions du CNRS, Paris

ROSANVALLON P., 1987, *La question syndicale - Histoire et avenir d'une forme sociale*, Calman-Lévy, Paris

TOURAINÉ A. et al., 1984, *Le mouvement ouvrier*, Fayard, Mouvements 2

Droit du travail, seuils et relations sociales dans les PME

Corinne Sachs-Durand, Institut du travail -
Université Robert Schuman - Strasbourg

Plan détaillé

Introduction

Les « relations sociales » et le « dialogue social » vus par le juriste :

La taille des entreprises

- Répartition des entreprises selon leur taille
- Nombre de salariés travaillant dans des PME

Les seuils, technique de différenciation du droit selon la taille des entreprises

- Il y a actuellement plusieurs centaines de seuils en droit du travail
- Les plus connus concernent le dialogue social : représentation du personnel et certains aspects de la négociation collective. Mais nombre d'entre eux régulent les conditions d'hygiène et de sécurité, et bien d'autres domaines.

Le rôle ambivalent des seuils d'effectif

A - Les seuils, technique d'exclusion : un objectif plutôt d'ordre économique

1° - Le constat

Certains salariés de PME sont partiellement privés de droits dans divers domaines : (en particulier les moins de 50 salariés et les moins de 11 salariés). Le dialogue au sein des institutions représentatives du personnel et la négociation collective y sont inexistantes ou peu développés.

2° - Les conséquences

Les relations entre employeurs et salariés se nouent donc en dehors des cadres juridiques habituels et leur qualité dépend beaucoup de la qualité du ou des dirigeants.

Le droit applicable n'est pas toujours appliqué.

La situation d'inégalité préexistante entre salariés des PME et salariés des grandes entreprises est encore accentuée (absence de protection des droits, d'avantages négociés) s'ajoutent à des rémunérations souvent plus faibles.

Les employeurs, soucieux d'éviter de franchir les seuils,

utilisent parfois des techniques de contournement (ralentissement des embauches, ou embauches de salariés ne comptant pas dans les effectifs).

3° - La raison d'être de ces seuils d'exclusion

La principale raison d'être de cette exclusion serait d'ordre économique : on éviterait ainsi des frais financiers aux petites entreprises, ainsi qu'un alourdissement de leur gestion. Ce souci se retrouve également en droit communautaire.

Cet affichage cache peut-être aussi, dans la réalité, une crainte plus imaginaire, plus symbolique, celle de certains employeurs de perdre la maîtrise de la gestion de l'entreprise, étant confrontés à des « intermédiaires » entre le personnel et eux, à des revendications possibles, à un climat social différent, à un certain formalisme.

B - Les seuils, technique d'adaptation : un objectif plutôt d'ordre juridique

1° - La présence de seuils dans de nombreuses législations

La quasi-totalité des législations européennes connaissent des seuils. Le droit communautaire utilise également cette technique.

2° - Le rôle d'adaptation du droit

Le droit ne peut être identique dans une PME et dans une très grande entreprise.

Les seuils sont une technique d'adaptation du droit à la taille de l'entreprise : cette variation peut être qualitative ou quantitative.

Exemple dans le domaine du dialogue social : une variation quantitative conduit à augmenter le nombre des représentants du personnel, alors qu'une variation qualitative change la nature même de cette représentation (on passe des délégués du personnel au comité d'entreprise et au CHSCT par exemple).

3° - Les modalités de l'adaptation

Pour être efficace, l'adaptation du droit à la taille de l'entreprise doit se faire de manière proportionnée et raisonnée.

Un des objectifs souhaitables est de rechercher non l'égalité des droits entre collectivités de taille différente, mais l'équivalence des droits. Cela peut conduire par exemple à développer, pour les PME, le recours à des structures ou institutions extérieures à l'entreprise, permettant aux salariés d'exercer leurs droits.

L'évolution de la législation et des pratiques sur ce point

A - Les outils juridiques du dialogue social : état des lieux dans les PME

Quelques chiffres :

1° - En matière de représentation du personnel

2° - En matière d'implantation syndicale

3° - En matière de négociation collective.

B - Les raisons d'une application limitée de certains droits dans les PME

1° - La lourdeur de certaines mesures.

La franchissement du seuil de 50 salariés, par exemple, entraîne la mise en place d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT, et la désignation d'un délégué syndical. Une possibilité de simplification a été opérée avec la fusion possible des délégués du personnel et du comité d'entreprise, apparemment sans grand succès.

2° - La désaffection des salariés

Pour différentes raisons, une certaine désaffection des salariés pour les structures collectives est perceptible.

3° - Une exception relative en matière de négociation collective

Cette exception est liée au fait que sur ce point, ce sont souvent les employeurs qui souhaitent une négociation collective, pour obtenir plus de flexibilité en utilisant les accords dérogatoires, lorsque c'est possible. Les salariés peuvent souhaiter négocier pour obtenir des avantages.

C - Quelques techniques mises en œuvre par le législateur pour promouvoir une équivalence des droits.

1° - Les structures interentreprises

Des tentatives ont été faites en matière d'institutions représentatives du personnel et en matière de négociation collective par exemple.

2° - Le transfert de compétences entre institutions représentatives du personnel

Le rôle des délégués du personnel dans l'entreprise, missions élargies dans les moins de 50 salariés et missions de suppléance dans les plus de 50 en l'absence d'autres institutions. La possibilité pour les élus du personnel de négocier dans certains cas.

3° - La création d'institutions ou de missions particulières

(le salarié négociateur, le conseiller du salarié etc.)

Conclusion

Sur le plan juridique, on note une difficulté majeure, résultant de l'inapplication du droit qui devrait encadrer les relations sociales dans l'entreprise. Mais une remise à plat complète du système, sans doute souhaitable, suscite des craintes.

❖ ❖ ❖ ❖ ❖

La négociation de branche et les petites entreprises

Jean SAGLIO, CNRS Université Pierre Mendès-France, Grenoble

1) Des différences d'usages

Pourquoi se poser la question de l'usage de la négociation de branche par les PME ? Ne convient-il pas, plus simplement, de penser l'usage par les entreprises, quelle que soit leur taille ? A regarder les textes de droit, il y a bien des différences dans les modes de représentation du personnel à l'intérieur de l'entreprise en fonction de la taille, mais il n'y a rien de spécifique concernant les rapports aux conventions collectives de branche. Et la réglementation portant sur le contenu obligatoire des conventions de branche n'utilise pas comme critère la taille des entreprises qui composent lesdites branches.

Deux observations issues d'enquêtes de terrain me conduisent à illustrer la pertinence de l'hypothèse que penser la spécificité de PME est heuristique en la matière. La première est une observation qui porte sur les PME et leurs fonctionnements : on avait coutume il y a quelque temps de dire que les PME ne sont pas des grandes entreprises en réduction. On peut observer en effet que les normes issues de la négociation collective occupent parfois chez elles des fonctions qui sont des produits purement internes dans les entreprises plus grandes. On suivra ici cette idée que la négociation collective peut donc avoir des fonctions tout à fait différentes dans les PME et dans les plus grandes entreprises.

La seconde observation porte sur les conventions collectives elles-mêmes. Il est en la matière des formes de règles qui paraissent plus adaptées aux PME et d'autres qui sont plus spécifiques de grandes entreprises. On peut prendre un exemple banal à partir des systèmes de classification : une classification portant sur les compétences et articulée sur une évaluation en critères classants, qui donc a pour fonction d'encadrer la négociation dans l'entreprise au niveau du poste à classer sera plus adaptée à un contexte de grande entreprise qu'à un contexte de PME. Au contraire, dans les branches où celles-ci dominent on trouvera plus aisément des classifications plus traditionnelles, fondées sur des énumérations parfois assez précises de postes. On peut ainsi faire l'hypothèse que les classifications de type Parodi amélioré sont plus fréquentes dans les branches où dominent les PME alors que les classifications en critères classants portant sur les compétences

se trouveront plutôt dans des branches de grandes entreprises.

Je développerai donc en premier lieu l'idée que la négociation collective est, souvent, une ressource pour les PME, que ce phénomène n'est pas nouveau. Dans un second temps je chercherai à situer des domaines dans lesquels on a pu observer de la régulation de branche utilisée par des PME, et l'on verra que ces usages de la négociation vont parfois tout à fait au delà de ce qui est communément admis comme étant le domaine de la régulation par les négociations collectives formelles. On soulignera alors la diversité des régulations de branches adaptées aux PME telle qu'on peut l'observer dans la situation actuelle. Je terminerai par quelques interrogations tout à fait pragmatiques sur les difficultés de l'exercice de la négociation collective adaptée aux PME dans la situation présente.

2) La négociation de branche : une ressource appréciée quand elle est utilisée

2-1 La norme comme ressource

Enquêter sur un tel objet est cependant délicat. Il n'est pas nécessaire d'être grand clerc pour penser que l'enquête directe et impersonnelle donnerait sur un tel sujet des résultats peu élogieux. Si vous allez tranquillement poser la question à des patrons de PME, voire même à des salariés, de savoir s'ils lisent et utilisent la convention collective de branche vous risquez fort d'avoir comme réponse la plus courante un franc éclat de rire. La négociation collective, la convention collective, tout cela relève des mondes des "ils", celui des organisations et des bureaucrates. Rejetés comme source de contraintes le plus souvent et ce, presque autant par les salariés que par les patrons de PME.

On a le droit de penser qu'un tel résultat ne serait pas probant. Prenons un exemple tiré d'enquête de terrain : quand nous demandons dans telle PME du département de l'Ain comment on fait pour fixer le montant du salaire dans un contrat de travail nouveau, les interlocuteurs conviennent assez facilement qu'ils se renseignent par téléphone. Et comme par hasard ce sont les négociateurs, du côté patronal comme du côté syndical dont les noms ressortent comme informateurs. La négociation collective, c'est-à-dire le débat entre ces deux parties a donc produit la norme par rapport à laquelle vont être évalués les comportements ultérieurs des acteurs. Et en

l'occurrence, il n'est pas indispensable que la norme en question soit écrite, ni même qu'elle soit absolument identique pour qu'elle ait effectivement un rôle de régulation.

La question des salaires est bien évidemment un des domaines habituels pour lesquels la négociation collective de branche est productrice de normes. Ceci est vrai aussi bien dans les secteurs où les PME dominent que dans les autres. Mais il existe également des normes dont on peut penser qu'elles sont spécifiques des secteurs de PME. Ainsi quand vous lisez certains avenants de classification, vous obtenez une description parfois assez fine de l'organisation du travail productif. Et quand vous les lisez de manière rétrospective vous pouvez également observer les évolutions dans cette distribution du travail, notamment en matière de répartition du travail par genre.

2-2 La norme perçue comme contrainte ... Quand elle n'est pas ressource

En la matière l'observation n'est pas nouvelle. Pierre Laroque, dans son enquête de 1934, pointait déjà l'importance des conventions collectives dans certaines branches de PME et il citait notamment la boulangerie, l'industrie du livre, celle des cuirs et peaux ou le bâtiment. Il notait par ailleurs que les conventions étaient critiquées plus souvent là où elles n'existaient pas : " Quant aux industries dans lesquelles les conventions collectives de travail ont une importance réelle, et ont été appliquées de manière permanente en période normale, organisations patronales et organisations ouvrières s'accordent en général à reconnaître les heureux effets des conventions. "

Autrement dit on peut retenir cette idée que la négociation produit des normes qui sont des ressources pour les acteurs quand ils savent les utiliser.

3) les domaines de régulation de la négociation de branche

Dans quels domaines, sur quels points particuliers a-t-on pu ainsi observer une attente des acteurs de PME vis-à-vis de la régulation de branche ? Là encore je ne travaillerai pas de manière systématique, mais plutôt à partir d'exemples et de cas tirés de travaux de terrain.

3-1 Fournir un résumé présentable du Code du Travail

La première de ces fonctions de la convention de branche constitue probablement une hérésie pour les juristes purs. Ce sont des négociateurs de branche tant patronaux que syndicaux qui disaient, à l'occasion du toilettage d'une CCN, que leur objectif commun était de mettre dans la convention les éléments utiles du code du travail pour les entreprises de la branche. Et bien sûr en pensant aux PME qui ne peuvent recourir constamment aux ressources de compétences de juristes qu'elles n'ont pas en leur sein. En d'autres termes, le code est devenu si complexe que seuls - et encore - des spécialistes s'y retrouvent, à la convention de branche par contre reste dévolu la fonction de rappeler de manière accessible à tous les acteurs de la branche les principales normes communes.

3-2 Réguler les relations d'emploi

La relation d'emploi, comme le souligne fortement la tradition institutionnaliste, est une relation qui est tout à la fois de coopération et de conflit. Il faut coopérer pour produire alors même que les intérêts des diverses parties, notamment quand il s'agit de la répartition des produits financiers de l'activité, sont directement opposés. La règle négociée est donc le moyen le plus commun de fixer une norme de justice auxquelles peuvent se référer les différentes parties. Comme me soulignait un patron de boutiques, ce n'est pas possible d'être constamment en bisbille sur les salaires quand on travaille quotidiennement côte à côte. De la même façon qu'il est utile que la norme en matière de durée du contrat de travail soit connue.

Cela ne signifie pas pour autant que la norme va s'appliquer, au sens où le salaire versé sera obligatoirement le salaire conventionnel ou que le contrat d'apprentissage sera fatalement temporaire. Mais plutôt l'existence de la norme commune permet aux deux parties d'avoir un jugement au moins congruent sur la situation. Voire de régler des différends : c'est parce qu'il existe une convention de branche que plusieurs centaines de mil-

liers de femmes de ménage peuvent prétendre gagner plus que le SMIC et faire valoir leurs droits devant un tribunal de prud'hommes.

3-3 Réguler les relations de travail y compris l'organisation du travail

On constate d'ailleurs que la norme est utilisée non seulement pour les différends et les conflits, mais aussi pour régler les coopérations. Une PME, le plus souvent, n'a pas de service d'organisation du travail interne à l'entreprise qui définit les rôles et les fonctions de chacun dans la production commune. Interroger à ce propos les acteurs sur le terrain conduit à des réactions parfois intriguées. Tant, dans bien des cas, la question de l'organisation du travail semble relever de la coutume.

Où trouve-t-on la coutume ? Comment sait-on qu'elle a évolué ? Là encore la négociation de branche est un lieu éminent de production d'une expression de ces coutumes professionnelles. Si vous lisez la CCN de la boucherie de détail, et ses versions successives depuis presque 70 ans quelle existe, vous pouvez observer les permanences et les évolutions dans la répartition du travail dans ces entreprises, qui le plus souvent s'apparentent bien à des PME.

Dans ce domaine, il est d'ailleurs intéressant de noter qu'il s'agit plus d'une norme que d'une contrainte. On peut prendre l'exemple du Notariat. C'est une profession juridique et longtemps, la norme énoncée dans l'avenant classification de la convention collective énonçait le mode d'organisation interne des entreprises. C'est du moins comme cela que nous l'avons analysée en 1989. Avec les évolutions de ces professions, une telle contrainte est apparue trop pesante aux employeurs. La nouvelle classification, négociée âprement et publiée en 1995 traduit cette plus grande latitude en adoptant une technique de critères classants. Mais on retrouve trace de l'ancienne organisation, qui est encore celle de bien des études, dans les exemples repères de la classification.

3-4 Mutualiser la gestion des marchés du travail

Au delà de la question de la régulation des relations d'emploi à l'intérieur des entreprises (embauche et détermination du salaire notamment) on observe que la négociation collective produit souvent, pour les PME, des repères et des normes en matière de marchés du travail. La gestion des carrières, et même souvent celle des formations et des apprentissages ne se font le plus sou-

vent pas, dans les PME, au sein de l'entreprise. Dans deux des situations étudiées par Catherine Paradeise par exemple, qu'il s'agisse des comédiens ou auparavant des marins de la marine marchande la carrière des individus se fait par une grande mobilité au sein des entreprises qu sont parfois, comme dans le cas des comédiens, quasi inexistantes. C'est alors la négociation collective qui fixe les normes grâce auxquelles les acteurs peuvent se repérer et gérer les carrières, au sens où cela permet de régler les attentes légitimes réciproques des uns par rapport aux autres.

On retrouve bien sûr dans de telles situations les quelques professions qui peuvent exister en France au sens usuel de ce terme dans la littérature anglo-saxonne. Mais on trouve également toute une série de situations où la gestion du marché du travail spécifique n'est pas confiée à l'instance représentant les salariés eux-mêmes - comme dans une profession classique - mais peut être le produit de la confrontation et de la négociation des acteurs. On peut l'observer sur certains segments spécialisés de professionnels, souvent reconnus et dont la carrière se passe par mobilités entre les entreprises. Nous l'avons observé par exemple pour des clercs de notaires dans la région lyonnaise. Il y avait bien des règles - informelles - qui permettaient ou sanctionnaient certains mouvements de mobilité et certaines sollicitations patronales. Et quand on recherchait les informateurs auprès de qui les acteurs s'enquéraient de ces règles, on constatait que c'était bien les mêmes que ceux de la régulation des relations professionnelles.

On constate également que cette fonction de régulation des marchés du travail est parfois une fonction collectivement reconnue et gérée de manière offensive et dynamique par l'ensemble des acteurs. Nous avons observé l'année dernière au moins une convention collective qui était, tout à fait consciemment, gérée par les acteurs pour faire face à la situation de pénurie de main d'œuvre qualifiée et permettre le développement du secteur.

3-5 Réguler les relations de concurrence entre firmes

On est resté jusque là dans des fonctions qui sont habituellement reconnues comme étant celles assurées par la négociation collective. Il ne faudrait pas oublier cependant que celle-ci comporte bien souvent un fonction de régulation de la concurrence entre firmes. On sait qu'une des origines lointaines de la reconnaissance de la légitimité de la négociation collective par l'État est justement

qu'il s'agit de l'un des moyens de réguler les effets jugés néfastes de la concurrence entre firmes. Quand celle-ci tout à la fois dégrade les situations des salariés et défavorise l'investissement de long terme.

Cette fonction de régulation de la concurrence prend diverses formes au cours de la négociation collective. C'est bien sûr la régulation des salaires et celle des conditions d'emploi et de travail, qui sont des éléments importants du dynamisme des firmes individuelles. C'est également par exemple la gestion de la formation professionnelle qui peut être un moyen d'égaliser les conditions de concurrence entre des firmes de tailles - et donc de moyens - diverses.

4) Des modèles de régulation variés

L'observation des produits de la négociation collective, et notamment la lecture des textes et l'analyse de leur historique, le recours aux acteurs conduisent à rompre avec l'idée qu'il y aurait un modèle unique des usages de la négociation collective par les PME. Plutôt on peut identifier plusieurs modèles dans lesquels on va voir que les objectifs prioritaires et les préoccupations principales des acteurs sont différents. Et, bien évidemment, on pourra observer que ces modèles sont loin d'être exclusifs et que les régulations concrètes empruntent le plus souvent à plusieurs d'entre eux.

4-1 Les professions artisanales

L'une des configurations les plus anciennes, attestée par exemple dans le rapport Laroque voici plus de soixante-dix ans, est celle de professions artisanales notamment de commerces. Les bouchers et boulangers sont ainsi des professions dans lesquelles les conventions collectives sont fort anciennes et où la régulation est toujours active. On retrouve dans des situations semblables d'autres professions de la vente artisanale comme les fleuristes, mais aussi les coiffeurs.

On peut ici considérer que la convention collective vient suppléer des fonctions déficientes au sein de l'entreprise. Soit que ces fonctions soient difficiles à exercer dans le cadre d'une PME du fait de la coopération voire de la convivialité constante des protagonistes : on imagine mal le patron charcutier et ses vendeuses discuter de salaires dans la boutique.

En identifiant ainsi cette catégorie, on peut alors en rapprocher d'autres situations professionnelles où la configuration est semblable - les employeurs n'ont pas les

ressources pour gérer individuellement certains aspects de la relation salariale - mais où la tradition de recours à la régulation formalisée par les conventions sont moins implantées dans les professions. On pense ici par exemple aux salariés du particulier employeur, secteur où il existe une convention fort ancienne, dont l'effet de régulation potentielle est considérable puisqu'elle concerne au bas mot plus de 600 000 salariés selon les données disponibles, dont les effets sur l'emploi sont non négligeables, comme on l'a vu avec le chèque emploi-service, mais dont pourtant on peut faire l'hypothèse qu'elle est assez mal connue dans l'ensemble de ses règles par les acteurs.

4-2 Les professions organisées syndicalement

La seconde configuration qui apparaît dans l'analyse de Laroque et que l'on peut encore observer au moins partiellement est celle où la force de la régulation s'explique par la force syndicale. Ou du moins, il faudrait dire par un rapport de forces plutôt favorable au syndicat. C'est bien sûr le cas, classiquement invoqué dans les études historiques de l'imprimerie de presse et de labeur. La permanence de ce mode de régulation semble tenir bien souvent dans le fait que le syndicat a su jouer de ce rapport de force pour se rendre indispensable, par exemple en assurant effectivement la gestion de la formation et de l'adaptation des personnels aux nouvelles technologies.

On peut encore penser que le bâtiment constitue un modèle qui au moins pour une part, est proche de celui-ci. Au sens où la profession gère collectivement une ressource de protection des salariés mise en place à la suite de pressions syndicales, et on pense ici bien sûr à la caisse des intempéries, mais aussi à l'ensemble du système des institutions paritaires. Le secteur du spectacle vivant peut alors être rapproché de ce modèle dans la mesure où ici encore, la pression syndicale a conduit à la mise en place d'institutions qui deviennent tout à fait centrales dans les modes de gestion des entreprises du secteur. Pour une part encore, le système traditionnel des dockers pouvait se rattacher à ce modèle si l'on considère que l'institution syndicale s'était vue de fait reconnaître le monopole d'embauche ce qui permettait aux salariés de faire face à la grande incertitude due au renouvellement rapide des employeurs.

4-3 Les "professions réglementées"

Un troisième modèle est celui des secteurs où la soumission aux règles professionnelles négociées collective-

ment est présentée comme une garantie de la qualité des services rendus face aux demandes de l'État. C'est le cas dans bien des secteurs du travail social où les conventions collectives, notamment les deux majeures que sont celles dite de 66 et celle dite de 1951 viennent organiser le recours aux professionnels reconnus pour garantir la qualité des services rendus. On peut observer que, dans de tels cas, les normes professionnelles sont donc manipulées comme des instruments pour mettre les entreprises à l'abri d'une pression trop forte que pourrait exercer l'État en tant que principal financeur de ces activités.

Les professions réglementées que sont par exemple les notaires, les huissiers de justice ou les pharmaciens d'office relèvent d'une configuration proche. La convention est ici une ressource pour garantir le monopole collectif dont jouit la profession, elle intervient donc, dans l'ordre des relations salariales, en complément de l'institution ordinale.

4-4 Les professions de sous-traitance

Une dernière configuration, ou un dernier modèle peut être évoqué où les normes produites par la négociation collective servent à réguler des relations de sous-traitance. Tout à la fois pour mettre des bornes à la pression des donneurs d'ordre et pour réguler la distribution des marchés. On peut y rattacher bien des professions de services aux entreprises. Dans le sens où il protège les entreprises des méfaits de la concurrence, il peut être considéré comme proche du modèle précédent. Il en diffère cependant dans la mesure où l'identité du donneur d'ordres est importante pour comprendre la nature des menaces et des contreparties que l'on peut en attendre. Ainsi on peut penser que la puissance publique donneur d'ordre peut être dans certains cas plus sensible que les entreprises privées à la pression des salariés résistants à la dégradation de leurs conditions de travail. À l'inverse, on voit bien que les situations où il n'y a pas de régulation collective instaurée et négociée sont aussi des situations où même l'État français peut avoir des comportements dont les effets pervers sont fort dommageables pour les salariés. On pourrait évoquer ici à titre d'exemple le cas des conditions d'emploi dans les associations de gestion des laboratoires de recherche public où il n'est pas exceptionnel de rencontrer des salariés payés effectivement à des tarifs inférieurs au SMIC.

5) De quelques difficultés

5-1 Quel bon niveau de négociation ?

En analysant les clauses de la célèbre " Convention d'Arras ", souvent considérée comme la première véritable convention collective signée en France, certains historiens ont pu souligner combien son apport, en terme de norme positive, pouvait apparaître faible. Si l'événement a eu une telle portée dans l'histoire française des relations professionnelles, c'est plus du fait que ce fut, pour la première fois la reconnaissance de la légitimité du partenaire syndical dans la négociation que pour les règles de fond qui y furent stipulées. L'exemple reste pertinent aujourd'hui : la négociation, et les règles qu'elle produit, ont d'autant plus de valeurs qu'elles peuvent être appropriées - y compris conflictuellement et de manière contradictoire - par les acteurs dont elle prétend réguler les pratiques.

La remarque permet d'introduire la réflexion sur la question du niveau de négociation pertinent. On sait, en France, que la détermination du niveau pertinent de négociation comme la délimitation du champ d'application des conventions sont affaires de pratiques et de compromis. Mais on conviendra aisément que l'appropriation par les acteurs de base des normes produites de la négociation - et donc leur usage comme ressources dans leurs transactions et leurs stratégies, ne peut se réaliser que si existe une certaine identification : la norme régit leur comportement quand les acteurs la considèrent comme liée à leur identité.

Cette dimension symbolique est essentielle pour aborder la question de l'analyse du niveau de négociation pertinent. La souplesse institutionnelle en la matière est grande. Les critères à utiliser pour fixer les délimitations géographiques peuvent être tout à fait variés, et non homogènes d'un point à l'autre du territoire ou d'un moment à l'autre des histoires. En ce sens, les conventions collectives sont toujours " locales ", liées le plus souvent à des marchés du travail, à des marchés du produits ou à des réglementations professionnelles. Juger de la pertinence d'un découpage effectivement utilisé ne doit donc se faire que sur place, et non selon des critères abstraits et a priori. C'est d'ailleurs la logique qui prévalait classiquement lorsque les enquêtes de représentativité, préalables à l'extension des conventions collectives, étaient confiées aux inspecteurs du travail sur le terrain en question.

C'est ce point de vue qu'il convient de garder à l'esprit

quand on cherche à évaluer les effets du mouvement d'extension de la couverture conventionnelle lorsqu'il est réalisé sur la base de conventions collectives nationales. Celles-ci sont elles effectivement appropriées par les acteurs de base, notamment dans les PME ? On a ici l'une des clefs de compréhension de la différence que nous avons esquissée plus haut des effets pratiques entre la convention des salariés du particulier employeur et celle de la boucherie.

5-2 Les distances culturelles

Analyser ainsi les relations que les acteurs de PME peuvent entretenir avec les normes produites dans les négociations collectives amène à poser l'hypothèse que l'on aurait, dans les système français de relations professionnelles, des modes de rapport à la norme très différents selon les situations. On peut, à titre d'exemple, en esquisser deux modes de rapport fort différents de celui que nous avons observé dans certaines PME. Dans les grandes entreprises, la norme négociée au niveau de la branche est utilisée en étant reprise et réinterprétée par le système de relations professionnelles interne à l'entreprise. Dans les fonctions publiques, la norme " négociée " devient un règle administrative intégrée dans un système de prescriptions .

Une bonne compréhension du système français de relations professionnelles dans son ensemble passe donc par la reconnaissance de ces différences internes. On peut par exemple s'interroger sur la congruence entre d'une part les modes de formation, de recrutement et de gestion des carrières des responsables des administrations centrales et d'autre part le respect et l'entretien de cette diversité.

5-3 Trouver et former des négociateurs

Le rappel des fondements des théories institutionnalistes a permis de souligner que la négociation collective des conditions d'emploi et de travail repose sur la reconnaissance conjointe de la nécessité de la coopération et de l'inévitabilité du conflit. Mais la négociation n'est pas que l'établissement et le constat du rapport de forces , elle est aussi une activité à part entière qui suppose des compétences et des savoir-faire. Dans cette optique, reconnaître les spécificités des relations des acteurs PME aux négociations collectives amène à poser, en corollaire la question de savoir si les modes de sélection et de formation des négociateurs sont pertinents à cet égard.

On conviendra alors sans peine que la question se pose pour les trois acteurs impliqués dans les négociations collectives de branche, même si c'est en des termes différents. La faiblesse de la représentation syndicale dans les PME et la professionnalisation croissante des représentants des salariés sont des questions suffisamment rabâchées pour qu'il ne soit pas nécessaire de les développer ici.

Les modes de sélection et de formation des représentants patronaux dans les négociations sont moins bien observées et connues. On peut remarquer cependant que, dans les négociations concernant des secteurs où les PME sont nombreuses, les difficultés de la négociation proviennent fréquemment de problèmes et de tensions internes aux délégations d'employeurs. De même, on peut se demander si la difficulté à faire exister de manière durable des niveaux infra-nationaux de négociation collective n'achoppe pas sur cette difficulté de constituer à ces niveaux des interlocuteurs patronaux crédibles et compétents.

Enfin du côté de la puissance publique, notre analyse produit un double questionnement. En premier lieu au niveau des terrains de base : dans quelle mesure les acteurs de ce niveau que sont les inspecteurs du travail sont effectivement formés et acculturés à ces pratiques spécifiques des PME. L'expérience des ceux des inspecteurs qui ont présidé des commissions mixtes dans des secteurs de PME est le plus souvent indéniable. Comment des ressources de ce type sont-elles mutualisées ? La question se pose différemment au niveau des administrations centrales qui sont en charge du contrôle des régulations, tant économique que sociales. Ici on peut penser que les modes d'usage des normes spécifiques aux PME ne correspondent ni aux formations reçues, ni aux expériences professionnelles des différents agents, qu'ils soient ceux de l'encadrement ou ceux de l'expertise. On peut penser que le simple fait d'admettre ce constat est déjà un élément d'évolution positive. Il convient donc de féliciter les organisateurs de cette journée.

*** **

Quel encadrement juridique de la représentation du personnel dans les PME ?

Hélène Tissandier, Université Paris Dauphine

Patrick Rémy, Université Paris I

Le droit français se caractérise par un système dual de représentation dans l'entreprise. À côté des délégués syndicaux chargés de négocier des conventions collectives, on trouve des représentants élus dotés de prérogatives d'information et de consultation. Fruit de l'histoire, cet empiètement dans l'entreprise d'institutions aux fonctions distinctes, élues d'un côté (DP, CE) et désignées (DS) de l'autre est peu adapté à l'univers des petites entreprises. Ce constat est maintenant ancien ¹.

Toutefois, l'absence de représentation syndicale dans le TPE revêt une signification particulière depuis que le législateur favorise la négociation collective d'entreprise en ne cessant d'ouvrir les possibilités d'accords dérogatoires (non nécessairement plus favorables pour les salariés) à la loi ? Force est en effet de constater qu'en dehors des cas de dérogation, l'engagement unilatéral de l'employeur (qui peut le cas échéant procéder d'un accord avec le Comité d'entreprise) suffit pour créer des règles, en l'absence de toute négociation collective au sens strict du terme. Ainsi, peut-on sans doute affirmer que si l'on se préoccupe autant d'avoir des représentants du personnel, c'est essentiellement pour permettre coûte que coûte aux employeurs d'avoir des interlocuteurs capables de signer des accords dérogatoires à la loi, gages de flexibilité dans les entreprises en général, dans les PME en particulier ? Bref, c'est la négociation dérogatoire qui justifie la recherche d'une représentation des salariés dans les entreprises qui sont privées en droit, mais aussi (et surtout ?) en fait de délégués syndicaux.

En permettant sans conditions à la convention d'entreprise de déroger à la convention de branche dans un sens moins favorable (à l'exclusion de certaines matières, et sauf indication contraire), la loi du 4 mai 2004 accroît encore la nécessité de permettre aux PME de se doter de représentants, cette fois pour s'affranchir de la convention de branche (surtout lorsque celle-ci est étendue).

Or le législateur n'a cessé de tergiverser quant à la voie à privilégier dans l'entreprise : tantôt, il favorise le mandatement, c'est-à-dire une représentation conçue uniquement pour négocier (une représentation instrumentalisée) avec l'espoir, certes, que cela pose les jalons du développement à terme d'une représentation syndicale

authentique ; tantôt il favorise -comme dans la loi du 4 mai 2004- une négociation avec de vrais représentants, mais alors élus, ce qui suppose alors de revoir la répartition des pouvoirs entre les institutions représentatives. Quant à la négociation sans représentant elle n'a pas (pas encore ?) été généralisée, le référendum n'ayant été jusqu'ici conçu que comme un instrument de validation des accords conclus ². Mais on peut se demander si une tendance à l'individualisation ne rend pas à terme superflue la négociation collective et donc par voie de conséquence toute idée même de représentation ? Favorisée par le droit communautaire, l'évolution récente de la législation du temps de travail traduit l'apparition d'une telle tendance.

Mais parce que cette tendance ne peut de toute façon qu'être très limitée en droit du travail, il convient d'étudier l'encadrement juridique de la représentation du personnel dans les petites entreprises. Le droit peut d'abord inciter à sa mise en place par des sanctions : délit d'entrave classique, ou sanction plus originale, telle L. 321-2-1 -issu de la loi de modernisation sociale, qui donne droit au salarié à une indemnité supplémentaire d'un mois lorsque la consultation a été rendue impossible par l'absence de CE ou DP alors que les seuils étaient passés. Une autre problématique a cependant été retenue. Quelles sont les différentes options qui s'offrent aujourd'hui en matière de représentation du personnel dans les PME : redéfinir les instances de représentation pour les adapter aux PME, ou redéfinir leur cadre pour améliorer la représentation.

Redéfinir les instances de représentation ?

Le particularisme des petites entreprises peut conduire à simplifier et à regrouper les institutions existantes sans modifier leurs pouvoirs. Plus radicalement, il peut aussi conduire à la création d'une institution nouvelle ou au regroupement d'institutions existantes assorti alors d'une redistribution de leurs pouvoirs. Enfin, il peut s'agir seulement de créer une représentation « sans instance », uniquement dans le but de négocier.

A - Le regroupement d'instances pour favoriser leur implantation sans accroître leur coût ?

I - Le délégué du personnel nommé comme délégué syndical

Dans les petites entreprises, occupant moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical (L. 412-11, al. 3). Il

s'agit alors de favoriser l'émergence des syndicats dans les PME, sans pour autant accroître les coûts pour l'employeur. En effet, si le délégué a alors une double fonction (réclamation et revendication), il ne dispose que du crédit d'heure du DP. C'est certainement une des raisons pour lesquelles cette possibilité est en pratique peu utilisée : la représentation (avec élargissement des missions) des salariés a un coût.

2 - La délégation unique

Ouverte depuis la loi du 20 décembre 1993, L. 431-1-1 C. trav, cette faculté concerne les entreprises qui occupent moins de 200 salariés. Son objet est d'alléger le poids financier qui résulte de l'obligation de mettre en place, dans les entreprises de plus de 50 salariés, des DP (11 salariés) en plus des CE (50 salariés). Avec ce dispositif, la délégation élue au CE est assurée par les délégués du personnel. Mais la fusion ne concernant que les mandats, les fonctions et pouvoirs des institutions demeurent distincts. Subordonné à une simple décision patronale unilatérale, le recours à la délégation unique a connu un franc succès. Aboutissant à la simplification de la représentation dans les PME, cette hypothèse est détachée de toute logique de négociation collective.

B - La création d'instances : adapter la représentation avec ou sans incidences sur les pouvoirs des institutions

1 - Le délégué de site

L'unité du site est prévue uniquement pour l'implantation des délégués du personnel. Lorsque plusieurs entreprises, dont l'effectif est inférieur à 11 salariés sont établies sur un même site, des délégués de site peuvent être élus par l'ensemble des salariés travaillant dans ces entreprises (L. 421-1, al. 5). La décision de mise en place appartient cependant au Directeur départemental du travail et non aux employeurs, ce qui aurait dû stimuler cette institution. Pourtant, ce dispositif est très peu utilisé, peut-être parce que la loi est insuffisamment précise sur la mission de ces délégués, et peut-être aussi parce que les DP ont été un peu en perte de vitesse.

2 - Une instance unique de représentation ?

Ainsi, le rapport Hadas-Lebel ³ évoque, entre autres, l'idée d'un conseil unique. Ce faisant, il ne fait que reprendre des propositions émises depuis le début des années 80 ⁴, et qui ont suscité l'hostilité des organisations syndicales. Le choix est proposé entre, d'un côté,

une instance unique préservant le rôle des délégués syndicaux pour la conclusion d'accords collectifs et, de l'autre, une instance unique transformée en lieu de négociation des accords, les délégués syndicaux n'ayant plus qu'un rôle résiduel de représentation sans négociation. Si elle est un facteur de simplification, cette seconde hypothèse pose, d'abord, des problèmes de conformité à la Constitution (décision de 1996). Ensuite, elle montre si besoin était les risques qu'il y a à emprunter à un système étranger. Car si système allemand connaît, en effet, un conseil d'entreprise qui peut conclure des conventions avec l'employeur (sans que le syndicat soit institutionnellement présent dans l'entreprise), c'est oublier, d'abord, que le conseil dispose de vrais droits de codécision sur les questions sociales. C'est oublier ensuite que la conclusion d'accords collectifs avec le conseil d'entreprise est très limitée -du fait même de la loi fondamentale allemande (art. 9 III GG)- par les conventions conclues au niveau des branches par les organisations syndicales !

C - Une représentation sans instances pour permettre la négociation : le mandatement

Le mandatement vise à permettre à tout prix la négociation d'entreprise, même en l'absence d'institution représentative du personnel. Admise dès 1995 par la Cour de cassation dans les entreprises où ne sont pas réunies les conditions légales de mise en place d'un délégué syndical (50 salariés, ou 11 si l'on considère qu'un DP peut être désigné DS), cette possibilité a été étendue par le législateur - selon des modalités différentes selon les lois : 1996, Aubry I et II-, dans les entreprises qui sont dépourvues en fait d'un DS- ce qui ne vise pas que les PME-. On le sait, la loi du 4 mai 2004 a à la fois étendu les thèmes de négociation ouverts au salarié mandaté (au-delà du temps de travail, par rapport aux Lois Aubry), mais a également officialisé son recul en rendant son recours subsidiaire par rapport à la négociation avec les élus ⁵. Au-delà de la nécessité d'un accord de branche étendu préalable ⁶, la défiance envers le mandatement trahit les incertitudes qui animent l'intention du législateur : Faut-il ainsi privilégier la représentation élue dans la négociation collective, auquel cas une « recomposition » des institutions élues et syndicales paraît à terme inévitable. Ou au contraire faut-il se contenter de privilégier le mandatement dans le seul but de favoriser la négociation collective, là où il n'y a pas de DS ? Auquel cas, on prend, certes, le risque d'une

représentation sans instance, mais on se situe d'un autre côté dans le prolongement du système actuel (en particulier par rapport au monopole syndical) en entretenant l'espoir -en vain ?- que le mandaté deviendra à terme délégué syndical.

Redéfinir le cadre de la représentation

Mais permettre la représentation des salariés dans les PME exige-t-il de modifier d'une façon ou d'une autre le système de représentation ? Ne peut-on pas également agir sur le cadre ou le niveau de la représentation à structure de représentation constante ?

A - La redéfinition de l'entreprise : l'UES

Depuis les années 1970, la Cour de cassation déjoue la fraude des employeurs qui cherchent à échapper à la mise en place des institutions de représentation des salariés en faisant d'une grande entreprise plusieurs PME. Ainsi, elle juge que les sociétés ont beau être juridiquement distinctes, elles peuvent constituer une « unité économique et sociale », assimilable à une entreprise pour la mise en place d'une représentation du personnel. Si cette notion d'UES a depuis été consacrée par la loi et détachée de la notion de fraude au point de connaître un essor remarquable, il ne faut pas perdre de vue son origine qui est toujours d'actualité, particulièrement depuis les arrêts du 2 juin et du 13 juillet 2004 ⁷ qui admettent la reconnaissance de l'UES à l'initiative du syndicat, en dehors de tout contexte d'élections professionnelles.

B - La représentation des salariés de la PME par la branche

L'extension à la branche par la loi du 4 mai 2004 de l'exigence majoritaire peut être lue comme la nécessité de garantir la « légitimité » de la convention de branche par rapport aux très petites entreprises. N'est-il pas d'autant plus impératif de s'assurer que les négociateurs (du côté salarié) de la convention de branche représentent « effectivement » les salariés des PME lorsque l'on sait qu'une fois conclue la convention de branche leur sera principalement destinée, en l'absence souvent de possibilité de conclure une convention collective contraire, faute de représentant pour cela ?

On sait que l'accord collectif étendu « de méthode »

peut subordonner la validité des conventions de branche à leur signature par une ou des organisations représentant une majorité des salariés de la branche. Or, cette « représentativité majoritaire » des organisations syndicales de la branche peut être déterminée, soit à partir des résultats aux dernières élections professionnelles dans les entreprises (se posant alors la question de la périodicité -sur 4 ans depuis 2005, de ces rendez-vous électoraux dans les différentes entreprises), soit par une consultation périodiques des salariés concernés dans toutes les entreprises de la branche, même celles dépourvues de représentation élue du personnel. Au-delà de ses difficultés pratique d'organisation, cette seconde possibilité ne permet-elle pas du même coup de faire émerger l'idée d'une représentation effective des salariés des PME par les organisations syndicales au niveau des branches, quitte à abandonner la perspective d'une représentation au niveau de l'entreprise ?

Il est facile de se perdre dans ce système complexe mêlant représentation et négociation. A choisir, le mandatement constitue peut-être la voie la plus sage. D'abord parce qu'elle la plus respectueuse de la « vocation naturelle » des syndicats à négocier. Ensuite, et surtout parce qu'il met fin à cette illusion que le droit peut résoudre des difficultés qui lui sont résolument extérieures. Abaisser les seuils, créer des institutions nouvelles ne résoudra pas, en particulier, le manque par exemple d'attractivité des syndicats chez les salariés.

* * * * *

1 V. les nombreux rapports : Arthuis (1986), Le moine (1987, CNPF) Bélier (1991), Calandra (1992, CES), Coffineau (1993)...

2 La loi du 19 décembre 2005 sur le financement de la sécurité sociale prévoit, à titre exceptionnel, un dispositif de ratification directe pour l'octroi d'un bonus de 1000 euros

3 « Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales », rapport au Premier Ministre, R. Hadas-Lebel

4 V. déjà Rapport Bélier, 1990 : fusion des instances. Plus récemment, Rapport de Virville, en faveur d'un conseil d'entreprise doté de compétences de négociation pour les entreprises de moins de 250 salariés.

5 En sachant que l'accord conclu par le salarié mandaté doit ensuite être approuvé par referendum et que l'accord conclu par les élus doit être validé par une commission paritaire de branche, cette dernière condition étant certainement rendue nécessaire du point de vue constitutionnel (décision du Cons. Constitutionnelle de 1996, préc.)

6 Sur ce point, la critique et les propositions d'assouplissement du rapport Hadas-Lebel.

7 Le juge n'appréciant alors pas l'opportunité de cette demande. J. Savatier, *Dr. soc.* 2004, p. 1155.