



LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE-PME Un outil de progrès



CONFÉRENCE RÉGIONALE DU TRAVAIL EN PACA - 2021



INTRODUCTION

Le dialogue social regroupe l'ensemble des processus de négociation, de partage de l'information ou de consultation entre employeurs et salariés. C'est un espace d'échange collectif permettant à toutes les composantes de l'entreprise (employeur, salariés, instances représentatives du personnel) de s'exprimer dans un état d'esprit de confiance réciproque. Si les échanges peuvent se traduire par la négociation et l'adoption d'un accord d'entreprise, le dialogue social inclut également les échanges informels entre l'employeur et les salariés.

TABLE DES MATIÈRES

LE DIALOGUE SOCIAL POUR QUI ?

LE DIALOGUE SOCIAL POUR QUOI ?

METTRE EN OEUVRE LE DIALOGUE SOCIAL

TÉMOIGNAGES

ANNEXES

LE DIALOGUE SOCIAL

POUR QUI ?

Le dialogue social s'adresse à toutes les entreprises quelle que soit leur taille ou leur activité.



Au sein de l'entreprise, le dirigeant et les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, en sont souvent les principaux promoteurs.

Depuis 2017, les nouvelles dispositions du code du travail ont élargi les possibilités de négocier, y compris dans les TPE de moins de 11 salariés qui ne disposent ni de délégué syndical ni de Comité Social et Économique.

LE DIALOGUE SOCIAL

POUR QUOI ?



Le dialogue social permet de résoudre les problématiques économiques et sociales majeures en entreprise, la promotion d'une bonne gouvernance, la stabilisation sociale et le développement économique de l'entreprise.

Il favorise la mise en place de consensus entre les différentes parties et vise l'intérêt collectif, Ainsi, il peut

- Prévenir ou résoudre les conflits individuels ou collectifs
- Développer l'attractivité de l'Entreprise
- Aider le chef d'entreprise dans la gestion des Ressources Humaines
- Organiser et améliorer les conditions de travail
- Favoriser la compétitivité, la performance économique et sociale de l'entreprise
- Développer et améliorer la qualité de vie au travail
- Répondre aux besoins, réalités et spécificités de l'entreprise par la négociation d'un accord d'entreprise qui lui ressemble

Quelques liens pour aller plus loin

<https://paca.dreets.gouv.fr>

<https://cpria.proximeo-france.fr/provence-alpes-cote-d-azur>

CPRI Provence-Alpes-Côte d'Azur

La négociation des accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés

METTRE EN OEUVRE LE DIALOGUE SOCIAL

1 PRÉPARER ET FORMALISER UN ESPACE DE DIALOGUE

Prévoir régulièrement un temps d'échange dédié entre employeur et salariés afin d'échanger sur toute situation avec un objectif : trouver une solution à un conflit, informer sur la situation de l'entreprise et ses projets, échanger sur les conditions de travail, ...

C'est l'incarnation de moments privilégiés durant lesquels les salariés peuvent s'exprimer.

2 CRÉER DES ESPACES DE DIALOGUE SOCIAL

- Réunion
- Espace d'échange type intranet
- Visioconférence
- Boîte à idée
- Brainstorming
- Groupe de travail

3 INSTAURER UN CLIMAT DE CONFIANCE

Écouter, échanger, résoudre les problèmes au quotidien, trouver des compromis sur l'organisation et les conditions de travail pour favoriser le sentiment d'appartenance et d'adhésion.

4 FAVORISER LA COMMUNICATION INTERNE

Le dialogue social inclut les échanges quotidiens.

5 CONCRÉTISER LE DIALOGUE SOCIAL PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'objectif de la négociation est de parvenir à un projet d'accord pour le soumettre à la signature ou au vote

Il est important de donner du temps à la négociation. Cette dernière se programme, s'anticipe. Une recommandation : l'organisation de réunions d'échanges entre employeur, salariés et/ou leurs représentants sur les enjeux, l'objet et le thème de la négociation.

Les modes de mise en oeuvre varient en fonction des structures et de leur taille

- Entreprises disposant de délégués syndicaux : la négociation se fait avec eux
- Entreprises disposant de CSE mais pas de délégués syndicaux : le CSE peut négocier
- Entreprises ne disposant ni de CSE ni de délégués syndicaux : la négociation est possible par voie de référendum

Les thèmes de la négociation

La négociation respecte la hiérarchie des normes :

Sous réserve de respecter les dispositions légales d'ordre public du code du travail, le champ de la négociation d'entreprise concerne tous les thèmes : **salaires, temps de travail, formation, garanties sociales...**

Par ailleurs, et sous réserve aujourd'hui de 17 thèmes limitativement listés par la loi, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche et peut y déroger en vue notamment d'un accord répondant aux spécificités et aux besoins particuliers de l'entreprise et de ses acteurs.

Ces 17 thèmes de négociation se répartissent ainsi en 3 « blocs » :

Alors que les blocs 1 et 2 sont du ressort de la branche (ils figurent en annexe) le 3ème est du ressort de l'entreprise.

L'ACCORD COLLECTIF TÉMOIGNAGE D'ACTEUR #1 - CVT

La SARL Camarguaise Techniques Verrières (CTV) est une entreprise familiale du bâtiment créée en 2007 qui compte un effectif de 8 salariés et dont l'activité principale est la fabrication et la pose de vitrerie et miroiterie pour des clients professionnels et particuliers.

Un accord d'activité partielle de longue durée a été conclu en date du 4 février 2021.

En l'absence de représentants du personnel et de délégués syndicaux, compte tenu de l'effectif de la Société, les dirigeants sont passés par la voie du référendum d'entreprise pour conclure cet accord collectif.

Pourquoi avez-vous négocié un accord d'entreprise sur l'activité partielle de longue durée (APLD)?

Suite à la crise sanitaire, notre charge de travail ne nous permettait pas d'occuper le personnel à temps plein quelles que soient leurs fonctions. Par ailleurs, l'absence de visibilité sur notre activité ne nous permettant pas de présager d'un redressement rapide de notre activité, notre désir de trouver une solution stable à moyen terme nous a conduit à mettre en place une Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Ce projet fut-il bien accueilli par votre personnel?

Oui car nous avons organisé une réunion d'information à destination du personnel pour leur exposer clairement (tableaux d'activité et de commandes) les difficultés de la Société et de leur présenter le contenu de l'accord envisagé. Devant ces éléments factuels, le personnel a accueilli favorablement le projet d'accord qui fut adopté à l'unanimité. Cette réunion a donc permis de lever des craintes et exposer nos efforts pour éviter d'éventuels licenciements pour motif économique. La procédure d'organisation du référendum d'entreprise nous a donné l'occasion d'associer, pour la première fois, le personnel à la prise de décision. Jusqu'alors le dialogue social, bien qu'existant, prenait uniquement une tournure informelle.

Avez-vous rencontré des difficultés dans la mise en place de l'accord?

Compte tenu de nos faibles connaissances des règles relatives à la négociation, nous avons décidé de faire appel à la CAPEB, notre organisation professionnelle, qui nous a assisté dans toutes les étapes de mise en place de l'accord. La conclusion de l'accord s'est déroulée sans écueil.

Envisagez-vous le recours à la négociation sur d'autres sujets?

Oui mais toujours avec un soutien externe.

Les procédures restant lourdes pour une très petite entreprise à structure administrative restreinte, les sujets de négociation envisagés se limiteraient à des dispositions ne pouvant être mises en place par décision unilatérale.

L'ACCORD COLLECTIF TÉMOIGNAGE D'ACTEUR

#2 - Fournitec

Fournitec est une entreprise dont le siège social est à Marseille dans le Quartier Saint Pierre. Spécialisée dans la distribution de produits et de systèmes destinés à l'éclairage public elle travaille sur l'ensemble du territoire national. Historiquement la société faisait partie du Groupe Phinelec, reprise fin 2013 avec 5 salariés par Axel HAACK, elle en compte aujourd'hui 9.

Le placement des primes d'intéressement sur un PEE et PERCOI permet l'exonération d'impôts sur le revenu et de charges sociales. Ceci représente un avantage important pour constituer une épargne pour la retraite.

Est-ce vous ou les salariés qui ont proposé de mettre en place l'intéressement ? Et pourquoi ?

J'ai travaillé pendant longtemps dans des grandes structures qui l'avaient instauré et je trouvais pertinent que les salariés puissent retirer un bénéfice du développement de l'activité. En effet, nous avons prévu un versement par palier d'objectif permettant de verser aux salariés jusqu'à 2 mois de salaire brut.

Cette proposition a-t-elle été accueillie favorablement par les salariés ?

Oui tout à fait. L'accord a été signé par l'ensemble du personnel. Le fait que les primes d'intéressement placées sur un PEE et PERCOI soient exonérées d'impôts sur le revenu et de charges sociales constitue donc un avantage important pour constituer une épargne pour la retraite.

Avez-vous trouvé la démarche complexe ?

Non, j'avais mis en place l'intéressement auparavant dans une autre société que je détiens en Alsace. J'avais à l'époque travaillé avec mon cabinet d'expertise-comptable et ma banque pour trouver les modalités les plus adaptées à l'entreprise. Pour Fournitec, j'ai demandé à l'UPE 13 un accord-type que j'ai adapté. Je n'ai pas rencontré de difficultés particulières, d'autant que les salariés étaient tous favorables.

L'ACCORD COLLECTIF TÉMOIGNAGE D'ACTEUR

#3 - Témoignage vidéo

ANNEXES

BLOC 1

Ce premier bloc énumère les 13 matières dans lesquelles l'accord de branche étendu continue à prévaloir et auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise. Il s'agit des points suivants :

- Salaires minima hiérarchiques, Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Durée du travail (certaines mesures seulement : équivalence, travailleur de nuit, temps partiel)
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
- CDI de chantier
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Période d'essai (certaines mesures seulement : conditions et durée de renouvellement), Transfert conventionnel des contrats de travail
- Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité.

Depuis le 24 septembre 2017, les accords de branche conclus sur ces 13 thèmes continuent à prévaloir sur les accords d'entreprise sauf garanties au moins équivalentes prévues dans l'accord d'entreprise.

BLOC 2

Le deuxième bloc comporte les 4 domaines dans lesquels un accord de branche étendu peut « verrouiller » en prévoyant expressément que l'accord d'entreprise ne peut comporter de stipulations dérogatoires (sauf garanties équivalentes).

Il s'agit des points suivants :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres