

ACCOMPAGNER LES SALARIÉ·ES DES TPE DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE



Informé, formé et outillé nos militant·es CGT est essentiel pour mener à bien la bataille revendicative dans les entreprises. Les très petites entreprises (TPE) n'en sont pas exclues, d'autant que le Code du travail permet aujourd'hui au patronat d'y imposer des accords dérogatoires, soumis au référendum des salarié·es. En 2021, le ministère du Travail a recensé 7600 accords collectifs négociés dans les TPE, soit près de 44 % de la totalité des accords d'entreprises. Les salarié·es des TPE ne bénéficiant pas de représentant·es du personnel ou syndicaux·ales, les accords mis en place prévoient des dispositions qui leur sont extrêmement défavorables en matière de temps de travail (durée, définition du temps de travail effectif, amplitudes horaires, etc.) et dérogatoires du Code du travail et des conventions collectives.

Dans ce contexte, le syndicalisme CGT est plus que jamais pertinent pour continuer à conquérir des droits. La négociation ne peut se gagner qu'en s'appuyant sur les revendications des salarié·es et sur leur adhésion en masse à notre organisation. C'est l'une des conditions pour inverser le rapport capital/travail et gagner une véritable démocratie dans l'entreprise.

L'accompagnement à la négociation dans les TPE peut être une porte d'entrée auprès des salarié·es, dans le cadre de l'activité pérenne que nous devons avoir en dehors des campagnes électorales. Afin de donner des pistes aux militant·es en charge de l'accueil des salarié·es, le présent document rappelle le cadre légal de la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises (PME) et TPE.

NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TPE

La spécificité de la négociation collective dans les TPE est souvent l'absence de représentation syndicale en raison de l'effectif ou de la difficulté de l'implantation syndicale.

Il est pourtant essentiel, dans une négociation collective d'entreprise, que les salarié·es puissent bénéficier du conseil et du soutien de notre organisation syndicale.

C'est d'autant plus indispensable en raison des dernières réformes régressives, celles-ci permettant, dans certains cas, à l'accord d'entreprise de « prendre le dessus » sur la convention collective, y compris lorsque ces dispositions sont moins favorables aux salarié·es. C'est le renversement de la hiérarchie des normes.

Or la négociation collective est un droit des salarié·es prévu par la Constitution, afin qu'ils et elles puissent participer à l'élaboration des règles qui régissent leurs droits. L'objectif doit être d'améliorer leurs garanties et non de les réduire.

La CGT est très attachée à ce principe acquis par la lutte des salarié·es et sera toujours à leurs côtés pour le défendre.

Nos unions locales CGT sont souvent les premières interlocutrices des salarié·es des TPE. C'est souvent vers elles qu'ils et elles se tournent pour obtenir conseils et soutien, notamment dans le cadre d'une négociation collective.

Un certain nombre d'employeurs de TPE se contentent d'appliquer la convention collective de branche applicable à l'activité principale de l'entreprise. Mais d'autres tentent de tirer profit de ce que la CGT appelle à juste titre le renversement de la hiérarchie des normes pour mettre en place des accords dérogatoires.

Dans les négociations collectives d'entreprise, la CGT défend, lorsque le rapport de force nous le permet, l'application du principe de faveur et de la hiérarchie des normes : ne pas signer un accord d'entreprise qui rogne sur des droits des salarié-es prévus par la loi et/ou par la convention collective de branche.

DISPOSITIFS EXISTANTS

● **Les accords types (art. L. 2232-10-1 du Code du travail)**

Depuis la loi Travail de 2016, les entreprises de moins de cinquante salarié-es peuvent mettre en place de manière unilatérale des « accords type », négociés au niveau de leur branche professionnelle. Ces accords peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail et l'employeur n'a pas besoin d'un accord de branche étendu pour le mettre en place. Sa seule obligation est d'informer le comité social et économique (CSE), s'il existe, ainsi que les salarié-es.

La CGT est défavorable à ce dispositif, car il permet à l'employeur de mettre en place des accords collectifs sans négociation collective.

● **L'acte unilatéral de l'employeur validé par un référendum des salarié-es (art. L. 2232-21, L. 2232-22 et R. 2232.10)**

C'est le dispositif le plus dangereux pour les droits des salarié-es. En effet, dans les entreprises de moins d'onze salarié-es, ou d'onze à vingt salarié-es en l'absence de représentantes du personnel, l'employeur peut dorénavant ré-

diger lui-même un document unilatéral qu'il peut nommer « accord d'entreprise » !

La seule obligation de l'employeur est de faire valider cet « accord » par un référendum auprès des salarié-es. Ces dernière-s ne pourront ni se concerter, ni discuter, ni négocier le contenu de l'accord, uniquement se déclarer pour ou contre. Ils disposent seulement d'un délai minimum de réflexion de quinze jours à compter de la communication à chaque salarié-e du projet d'accord, ce qui est court pour analyser celui-ci.

Cet accord pourra réduire les garanties des salarié-es prévues dans leur convention collective (ou dans le Code du travail).

La CGT s'est opposée à cette prérogative laissée aux seules mains de l'employeur. Elle place les salarié-es dans une situation de déséquilibre, face à des employeurs souvent conseillés par leur cabinet d'expert ou leur organisation patronale.

Cette analyse faite par la CGT sur les conséquences prévisibles de la réforme a été confirmée par les faits.

Ainsi, un rapport présenté dans le cadre du comité d'évaluation des ordonnances Macron constate l'utilisation abusive de ce dispositif, par des patron-nes qui n'hésitent pas à mettre en œuvre des modèles d'accords particulièrement défavorables aux salarié-es voire, pour certains, contenant des clauses illégales.

Ces salarié-es solliciteront peut-être nos unions locales. Notre rôle est de les aider à comprendre le contenu de l'accord et à faire valoir leurs intérêts en instaurant, lorsque c'est possible, un rapport de force qui leur soit favorable. Ils peuvent notamment revendiquer un délai de réflexion plus long, une véritable négociation collective plus équilibrée avec des moyens.

Les salarié-es de ces entreprises devront être extrêmement vigilantes quant au contenu de ces

prétendus « accords collectifs ». Ceux-ci portent souvent sur l'organisation du travail et contribuent à dégrader les conditions de travail des salarié-es (temps de travail, etc.).

Il faut également rappeler à ces salarié-es que, sans un vote favorable de leur part à la majorité des deux tiers, cet accord ne sera pas valable. Ils peuvent rejeter un tel accord, qui sera nul de plein droit.

QU'EST-CE QUE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ?

C'est la discussion entre représentant-es de salarié-es et représentant-es des employeurs, dans le but de fixer par un document écrit (la convention) les droits sociaux et les conditions de travail (salaires minima, durée du temps de travail, jours de congé, etc.) qui régiront le statut des salarié-es concerné-es. Les droits constitutifs de ce statut dépendent des particularités propres à leur activité professionnelle au niveau de la branche professionnelle ou de l'entreprise.

C'est l'adaptation, en général en les améliorant, de garanties qui en partie existent déjà dans le Code du travail. Avec les dernières réformes (loi Travail et ordonnances Macron), la négociation collective peut aboutir à des textes moins favorables que les dispositions du Code du travail.

Cette négociation collective aboutit, en cas d'accord, à la signature d'une convention ou d'un accord collectif. Le contenu de cet accord dépend bien entendu du rapport de force entre la partie « employeur » et la partie « salariée ».

Quelle est la différence entre une convention collective et un accord collectif ?

Au niveau d'une branche, la convention collective traite d'un ensemble de thèmes qui peuvent être négociés au niveau de la branche (par exemple les conditions de travail ou les garanties collectives des salariés). Un accord collectif porte sur un seul thème de négociation (par exemple le salaire minimum, les classifications ou la formation professionnelle).

Au niveau de l'entreprise, on utilise « accord d'entreprise » pour qualifier une « convention d'entreprise » qui traite généralement d'un ensemble de thèmes. Il peut également exister un accord d'entreprise qui portera sur un seul thème (par exemple le temps de travail), mais c'est un cas de figure relativement rare dans les TPE ou PME.

Quels sont les différents niveaux de négociation collective ?

Premier niveau: la négociation collective au niveau de la branche professionnelle

Elle se fait entre les organisations syndicales de salarié-es représentatives dans la profession et les organisations patronales. Celles-ci négocient une convention collective de branche, dont le contenu est adapté aux spécificités de la profession (coiffure, pharmacies d'officine, etc.). Il dépend du rapport de force dans le secteur professionnel.

La convention collective fixe les droits et conditions de travail des salarié-es de la branche (salaire minimum, formation professionnelle, indemnisation d'un arrêt de travail, etc.). Les dispositions d'une convention collective sont modifiées régulièrement par la négociation collective. Par exemple, les salaires minima sont réévalués périodiquement.

Deuxième niveau : la négociation collective au niveau de l'entreprise

Elle se déroule en principe entre le/la ou les délégué-es syndicaux-les et l'employeuse. Elle concerne donc plus particulièrement les entreprises d'au moins cinquante salarié-es. C'est l'effectif minimum nécessaire à la désignation d'un délégué syndical. Néanmoins, les entreprises de moins de cinquante salarié-es peuvent désigner un-e membre élu-e du personnel au CSE comme délégué-e syndicale.

En l'absence de délégué-e syndicale, la négociation collective peut aussi se dérouler avec les représentantes du personnel.

Toutefois, c'est uniquement en présence d'un délégué syndical ou d'un membre du CSE désigné comme délégué syndical, que la négociation collective est obligatoire sur certains thèmes essentiels, comme les salaires, le temps de travail, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. D'où l'importance pour les salarié-es d'une présence syndicale CGT au sein de toutes les entreprises, y compris les TPE et PME.

À noter

Thèmes pour lesquels une négociation collective est obligatoire (art. L. 2242-1 et suivants du Code du travail) : la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations ; la qualité de vie et les conditions de travail.

Pour en savoir plus sur la négociation collective d'entreprise, voir le guide CGT de la négociation collective, « Négocier pour gagner ».

analyses-propositions.cgt.fr/guide-negociier-pour-gagner

Pour consulter le site web de la CGT dédié aux salarié-es des TPE

www.cgt-tpe.fr/vos-droits/

