

DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES  
Les grands principes  
des élections

> 4 QUESTIONS À LUC LADONNE, PRÉSIDENT DU SYNAPSES<sup>(1)</sup> ET ADMINISTRATEUR DU CEDAP<sup>(2)</sup>

## « C'est avec le modèle allemand à l'esprit que j'ai créé le Synapses »

**V**étitude : Pourquoi la notion de représentativité patronale pose-t-elle tant de problèmes ?

**Luc Ladonne** : La loi du 20 août 2008 est une remise en cause des postulats de la représentativité syndicale. Elle fixe un seuil de représentativité aux syndicats pour "participer" à la négociation collective.

Dans notre pays, le taux de syndicalisation dans le secteur privé est très faible. Le principe de la présomption irréfutable de représentativité permettait à 5 organisations historiques de salariés

de préserver leur statut. Dans certaines branches conventionnelles, ces organisations n'ont parfois pas le moindre adhérent. Ce principe devait donc être revu...

Les organisations d'employeurs ne devraient en aucun cas être soumises à la même mesure, car leurs missions et le mode de "reconnaissance" de leurs représentants est totalement différent.

D'un côté, le syndicalisme des salariés est revendicatif (rémunérations, conditions de travail, etc.), alors que de l'autre, le syndicalisme

patronal est davantage orienté vers une démarche économique et surtout réglementaire, au travers de définitions de normes spécifiques à un métier, à une profession, à un secteur économique, ou orienté vers la certification. Les organisations d'employeurs négocient également les conventions collectives, afin de profiter des dispositions légales qui laissent à la négociation collective une part d'adaptabilité aux réalités économiques d'un secteur, d'une filière ou d'une branche conventionnelle. D'ailleurs, cette spécificité a largement été anticipée par les élus de la Nation puisque, si les syndicats de salariés ne peuvent être constitués qu'en vertu de la loi du 21 mars 1884, les organisations d'employeurs peuvent l'être sous une autre forme (association loi de 1901, notamment). De même, l'article L.2231-2 stipule des conditions de validité des mandats qui diffèrent selon le collège.

En imposant les mêmes règles aux syndicats de salariés et d'employeurs, comme de fixer un seuil de représentativité, nous pourrions arriver à l'aberration suivante : les syndicats de salariés se retrouveraient seuls à la table de négociation. D'ailleurs, les 2 collèges ne sont pas "égaux" dans leurs obligations.

Le Code du travail stipule que, lors de la conclusion des conventions collectives, les conditions d'indemnisation des négociateurs doivent être prévues, et cette indemnisation incombe à la partie patronale. De même, les organisations d'employeurs sont tenues de remettre un rapport de branche, préalablement à la négociation salariale annuelle. Ces obligations génèrent des coûts importants. C'est la raison pour laquelle des branches ou des secteurs professionnels ont mis en place un financement du paritarisme, afin de ne pas faire peser sur les seuls adhérents des dépenses élevées. Toutefois, les seuls exemples connus mettent cette contribution à la seule charge des entreprises, ce qui revient à évaluer les organisations d'employeurs à une aune différente de celle des organisations représentatives de salariés.

**Vétitude** : Quels sont les enjeux pour les très petites entreprises (TPE) ?

**Luc Ladonne** : Dans l'esprit du droit social français, la représentativité doit être appréciée d'abord au niveau de l'entreprise, puis de la branche conventionnelle. Ce n'est qu'à titre subsidiaire que la représentativité devra être appréciée au plan interprofessionnel. C'est la notion d'ordre public social.

Concernant le collège des salariés, il est facile de "se compter" à l'occasion des élections organisées dans les entreprises au-delà de 10 salariés pour les différents scrutins : délégués du personnel, délégués syndicaux, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Rien de cela pour les entreprises de moins de 10 salariés. Certes, les élections pour la Sécurité sociale ou aux conseils de Prud'hommes peuvent mesurer l'audience des confédérations, mais leurs scores sont agrégés avec les électeurs d'entreprises qui ont déjà une mesure d'audience. La solution serait d'organiser un scrutin sous l'égide des branches, mais elle aurait néanmoins 2 inconvénients : le risque d'une faible participation au scrutin et de réelles difficultés d'organisation.

Pour le collège "employeurs", le taux de syndicalisation des entreprises est faible, surtout dans les TPE. Les grandes entreprises, qui cherchent à influencer sur les orientations stratégiques professionnelles, peuvent facilement détacher des cadres dirigeants. Ceux-ci défendent d'abord les intérêts de l'entreprise qu'ils emploient et les mandats. Les plus vertueux d'entre eux prennent ensuite en compte les intérêts collectifs de la branche, mais toujours à travers le prisme de leur propre entreprise. Comme pour les salariés, les scrutins aux chambres de commerce et d'industrie, aux chambres des métiers et de l'artisanat, à la Sécurité sociale ou aux conseils de Prud'hommes pourraient être l'occasion de mesurer une audience, mais sans identification



Luc Ladonne, président du Syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie.

au niveau de la profession. Ainsi, les épiciers, les bouchers, les charcutiers, etc., votent pour les mêmes listes, mais on ne sait pas qui vote pour quoi ! C'est encore plus inextricable à l'échelle des petites entreprises, car le taux de syndicalisation y est anecdotique et les chefs d'entreprise ne votent pas, ou peu. Elles sont donc de moins en moins représentées. Or, tôt ou tard, elles devront s'assurer que les employeurs du secteur sont qualifiés pour représenter leurs intérêts : si elles ne sont pas actrices, elles seront spectatrices ! Les TPE doivent se mobiliser. C'est la notion même de syndicalisme qui est en cause : nous risquons de voir s'affronter d'un côté des gens très militants qui représentent des intérêts catégoriels non partagés par tous et, de l'autre, des syndicats historiques sans légitimité. Il faut se poser des questions, car il n'y aura pas de retour en arrière sur ce sujet.

**Vétitude : Que pensez-vous de la légitimité des branches professionnelles, en tant que plate-forme de la régulation des relations professionnelles, et de celle de la représentativité patronale ?**

**Luc Ladonne :** L'analyse de la représentativité est prévue branche par branche. Or c'est un problème pour les TPE, dans lesquelles le taux de syndicalisation est très faible. Les différents types d'élections qui permettraient de les prendre en compte [Sécurité sociale, Prud'hommes] ne sont pas organisés par branche... Il convient de sérieusement s'interroger sur la légitimité d'élections organisées branche par branche. Cela coûterait cher, mais les fonds cotisés par les entreprises au titre du paritarisme le permettraient. Ces sommes sont importantes et, comme elles ne sont que partiellement utilisées, les syndicats représentatifs d'employés comme d'employeurs se partagent cette cagnotte à chaque fin d'exercice. La démocratie au sein des institutions professionnelles ne justifie-t-elle pas ce coût ? Bien entendu, un tel scrutin doit être organisé loyalement et ouvert à toutes les organisations qui le souhaitent.

**Vétitude : en novembre 2011, nous avons interrogé Shams Mir, directeur de la BVU<sup>(1)</sup>, un nouveau syndicat créé au Royaume-Uni dans le but de représenter, notamment au niveau légal, les vétérinaires et les professions connexes (ASV, administrateurs de cliniques, etc.). Shams Mir professe que les vétérinaires, qu'ils soient employeurs ou employés, exercent le même métier et font généralement face à des défis identiques : ce qui les unit est plus important que ce qui les sépare. Que pensez-vous de cet état d'esprit ?**

**Luc Ladonne :** Je le partage ! J'étais moi-même secrétaire général (salarié) d'une organisation professionnelle [*le Prodaf, Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial, NDLR*] après en avoir été adhérent, puis élu. J'ai longtemps été salarié d'animaleries avant de reprendre l'entreprise familiale. Les enjeux économiques ont fait que l'indépendance d'esprit dont je faisais preuve [conformément aux règles déontologiques édictées par le Cedap] a heurté de plein fouet les intérêts du groupe [*Truffaut, NDLR*] auquel appartient

le président de ce syndicat. Nous nous sommes donc séparés. De nombreux professionnels que j'avais contribué à faire adhérer à ce syndicat m'ont demandé de poursuivre le combat de défense des indépendants.

Souvent, en France, lorsqu'on siège en convention collective, on entend les syndicats de salariés dire « *voici nos revendications* », notamment en termes de salaires. C'est à cela que se bornent leur seule réelle motivation et leur engagement. A partir de là, les représentants du patronat donnent leurs propres arguments, et on n'avance pas. Il faut préciser que là où les TPE sont majoritaires, les représentants d'employés sont rarement issus de la branche : ce sont des permanents syndicaux qui connaissent mal le métier et son environnement... Je rappellerai que ces TPE, bien que majoritaires, abandonnent souvent leur représentation à de grands groupes de leur branche conventionnelle qui ont des intérêts différents, voire antagonistes, à défendre.

En Allemagne, la culture du syndicalisme est différente. Il y a de vraies négociations entre patronat et salariés, fondées sur l'appréciation globale de la situation dans la branche concernée, et une adaptation assez souple à la réalité. C'est avec ce modèle à l'esprit que j'ai créé le Synapses, qui offre une possibilité d'adhésion aux salariés de la branche. Ce modèle syndical nous semble plus pertinent que l'actuel schéma paritaire, car nombre de revendications pour faire évoluer la réglementation sont communes aux salariés et aux employeurs. Je citerai l'exemple des différents certificats, permis et autres autorisations administratives qui sont exigés pour exercer le métier. D'ailleurs, dans nombre de professions, les salariés sont souvent les repreneurs du fonds de commerce, fonds artisanal ou de l'exploitation agricole dans lesquels ils ont travaillé. Dans la filière de l'animal familial que je représente, patrons et salariés ont les mêmes intérêts en raison de la réglementation : ils doivent coopérer pour monter les dossiers destinés à obtenir les certificats de capacité indispensables au fonctionnement des établissements.

Evidemment, les négociations sociales, et celle sur les salaires en particulier, sont importantes, mais bien au-delà, le cœur du métier, c'est la reconnaissance des compétences. Là, nous sommes bien dans une représentativité de branche !

**Propos recueillis par  
France Romanetti-Gonnard**

1 Syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie.

2 Le Cedap, association de personnes loi 1901 certifiée Afaq-Afnor, rassemble les directeurs, délégués généraux, secrétaires généraux de confédérations, fédérations ou syndicats professionnels et compte aujourd'hui 220 membres, soit un peu moins de 50 % de la population totale des dirigeants d'organisations professionnelles nationales.

2 *British Veterinary Union*, voir *Vétitude* n° 3, novembre 2011, en pages 14-16.