

## Accord interprofessionnel départemental

### **ARTISANAT (Meuse)**

---

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2004  
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES  
DE MOINS DE 50 SALARIÉS DU DÉPARTEMENT DE LA MEUSE  
NOR : ASET1350830M

#### EXPOSÉ

#### **Une commission paritaire meusienne pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Si le renouveau des petites entreprises est une donnée relativement acquise, l'évolution considérable du salariat durant ces deux dernières décennies mérite un angle d'approche différent. Il convient de répondre à la problématique de l'attractivité du secteur mais aussi de structurer et de stabiliser un salariat composé d'une main-d'œuvre qualifiée, employée le plus souvent en contrat à durée indéterminée et doté d'une tradition de construction de ses propres qualifications.

Pourtant ce salariat souffre d'un déficit de dialogue social et d'un manque évident d'accès aux avantages sociaux. Structurer ce salariat à partir d'une commission paritaire locale nous semble être un enjeu prépondérant pour renforcer l'attractivité des entreprises mais aussi pour stabiliser sa main-d'œuvre. Il convient de construire les premières bases de l'évolution des conditions sociales, d'espérer modifier l'image du travail, d'engendrer une autre dynamique où l'investissement en termes d'entrée, de carrière, de création et de reprise d'entreprises pourrait être intensifié.

Structurer, stabiliser et développer, c'est apporter des certitudes sur le devenir des salariés dans une économie marquée par les incertitudes. Ces entreprises de par leur adaptabilité aux fluctuations économiques, leur appartenance et leur fidélité au territoire offrent certainement des garanties remarquables.

#### Exemple de la construction du salariat dans l'artisanat

L'affaiblissement des corporations de métiers avec la loi Le Chapelier et la révolution industrielle annonçaient la marginalisation du secteur de l'artisanat qui perdait effectivement ses emplois au profit des grandes entreprises publiques et privées puis plus récemment des grandes administrations. En pleine mutation économique, notre société créait un nombre considérable d'emplois et donnait naissance à une activité salariale dominante.

Jusqu'aux années 70-80, l'artisanat représentait un secteur à la marge avec une proportion importante d'entreprises, limitées, le plus souvent, à l'artisan « à son compte » ou à des entreprises employant des effectifs composés d'un ou deux salariés avec autant d'apprentis.

Il faut attendre la fin des années 80 pour assister à un développement du salariat dans l'artisanat. Si ces années correspondent à une diminution sensible du nombre d'entreprises, en revanche, les entreprises employant des salariés connaissent un accroissement régulier et constant. Les effectifs

salariés de l'artisanat sont marqués par une progression spectaculaire, comme en témoignent les chiffres observés au niveau national et présentés ci-dessous dans notre département.

En Meuse :

En 1965, le répertoire des métiers de la Meuse recensait 3 246 entreprises artisanales. Ces entreprises employaient 1 956 salariés et 894 apprentis.

En 2001, le nombre d'entreprises artisanales meusiennes était proche de 2 400 et occupaient 7 551 salariés et 675 apprentis.

Depuis 1999, l'artisanat embauche 500 à 600 salariés par an et est en mesure de créer encore davantage d'emplois puisque nombre de ses offres ne sont pas satisfaites.

SOURCE INSEE ET RM 55				
Année	1965	1995	2000	2001
Effectifs salariés	1 956	5 521	6 653	7 551
Entreprises artisanales	3 246	2 750	2 400	2 332

#### Particularité du dialogue social dans l'artisanat

Le développement d'établissements industriels, administratifs publics et privés s'est accompagné de mouvements sociaux, d'implantations et de créations de syndicats de salariés à partir desquels se sont construites les bases de la négociation collective nationale. Pourtant, le lien entre les représentations locales et les instances nationales évoluait vers un dialogue social de plus en plus proche de l'entreprise (développement des accords atypiques comme les accords d'entreprise), de plus en plus catégoriel et peut être de moins en moins fédéré au niveau national.

Conscients d'être des laissés-pour-compte du dialogue social et des avantages sociaux, les salariés de l'artisanat ne bénéficient ni de représentations catégorielles organisées ni de sections syndicales implantées au sein de leurs entreprises. Le recours aux compétences des syndicats de salariés apparaît, bien souvent, dans le cadre de litiges. Là où le dialogue n'est plus possible, les malentendus et la méconnaissance de la juridiction sociale des uns et des autres condamne inévitablement la relation de travail.

#### Inventer d'autres modalités de dialogue social au sein des entreprises de moins de 50 salariés

Proposer aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés un accès aux modalités du dialogue social actuel paraît tout à fait illusoire. Il semble bien qu'il faille inventer et construire d'autres formes et d'autres conditions de dialogue.

Déjà, parce qu'il faut se rendre à l'évidence que dans les TPE la représentation syndicale est quasiment nulle et ne semble pas s'investir franchement dans le secteur de l'artisanat en particulier.

Ensuite, parce que face à un salariat important mais éparpillé et dispersé dans une multitude d'entreprises, il est impossible de s'inspirer des dispositifs bâtis historiquement au sein de la grande entreprise.

Il faut bien lui reconnaître une spécificité et construire un dialogue social sur la base d'un dispositif mutualisé avec une représentation du patronat et du salariat d'un même territoire.

La constitution d'une commission paritaire meusienne nous semble être la forme la plus adaptée pour donner naissance à un nouveau modèle de dialogue social.

Rattraper le retard pris sur l'accès aux avantages sociaux est un des principes constitutifs de la CPM (commission paritaire meusienne) et doit générer, avec son développement, une modification des représentations du patronat et du salariat des entreprises concernées.

## PRÉAMBULE

Vu le code du travail, et notamment l'article L. 132-30,  
les parties signataires du présent accord, après avoir constaté que :

- la majorité des entreprises du département de la Meuse sont composées en moyenne de peu de salariés ;
- le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés ;
- la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies et des besoins de la clientèle fondent la nécessité d'organiser des lieux de dialogue social appropriés ;
- les TPE et PME sont créatrices d'emplois et peuvent connaître des difficultés de recrutement ;
- il est nécessaire de promouvoir les emplois en développant les différents éléments du progrès économique et social pour les rendre plus attractifs et en mettant en place des garanties collectives ;
- la promotion de la concertation interprofessionnelle départementale est nécessaire.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan départemental a été invité à négocier le présent accord.

Il a été décidé :

- de créer un espace de dialogue social interprofessionnel départemental adapté ;
- que les partenaires sociaux s'engagent à construire ensemble un environnement propice à l'évolution du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Création*

Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 132-30 du code du travail, décident de créer une commission paritaire départementale pour les entreprises de moins de 50 salariés du département de la Meuse.

## Article 2

### *Modalités et champ d'application*

Les conclusions ou les actions établies par le présent accord concerneront les entreprises y souscrivant volontairement.

En aucun cas, les accords issus de la commission paritaire locale ne pourront se substituer aux accords interprofessionnels et professionnels conventionnels.

## Article 3

### *Attributions*

La commission paritaire locale :

- a) Constitue un support d'échanges d'expériences pour permettre de définir des processus d'intervention et des synthèses de constats et de résultats ;
- b) Examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle ;
- c) Concourt à l'application et au suivi de conventions ou d'aménagement du temps de travail ;
- d) Peut être amenée à mettre en œuvre des actions d'information et de conseils sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles auprès des employeurs et des salariés ;

- e) Participe aux actions permettant la promotion et la qualification des emplois en général et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en particulier ;
- f) Examine (dans le cadre des dispositions réglementaires) les conditions de mise en œuvre d'accords interprofessionnels sur l'égalité des droits sociaux (prévoyance, complémentaire santé, titre restaurant, chèques-vacances, épargne salariale...) ;
- g) Examine toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

#### **Article 4**

##### *Modalités de convocation*

La commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par semestre ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou patronale.

- a) La convocation est établie par le président de la commission paritaire meusienne en concertation avec toutes ses composantes ;
- b) Elle comporte, outre les points de l'ordre du jour, l'ensemble des documents utiles à sa préparation ;
- c) Pour délibérer valablement, un quorum de quatre membres est nécessaire. Sont membres les représentants désignés par les organisations signataires du présent accord. Toutes les modalités de décision se feront en fonction de l'annexe I ;
- d) Les financements des déplacements et des pertes de salaire des membres de la CPL (employeurs et salariés) se feront selon les modalités suivantes : une demi-journée de remboursement sur justificatifs par trimestre et par représentant et seront subordonnés à la recherche et à l'obtention préalable de moyens financiers y afférents.

#### **Article 5**

##### *Composition*

La commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse est composée :

- de chaque organisation syndicale de salariés représentative (et conforme à l'arrêté de 1966 sur les organisations représentatives) signataire disposant de deux sièges ;
- des organisations syndicales patronales représentatives signataires disposant d'un nombre de sièges égal au nombre de sièges des organisations syndicales de salariés, à se répartir équitablement entre elles ;
- de personnes qualifiées du monde de l'entreprise et de l'administration, ayant voix consultative (DDTEFP, ANPE...).

Les salariés des organisations syndicales seront protégés suivant les dispositions de l'article L. 132-30 du code du travail.

#### **Article 6**

##### *Commission de suivi*

Les signataires mettent en place une commission de suivi de l'accord destinée à examiner le fonctionnement et les difficultés de l'application de cet accord.

Cette commission proposera, si nécessaire, les modifications par avenant à mettre en œuvre afin d'atteindre une meilleure efficacité.

#### **Article 7**

##### *Programme d'actions*

Un projet de programme d'actions annuel est annexé au présent accord.

La commission de suivi sera chargée d'une évaluation annuelle du programme d'actions et proposera annuellement à la commission départementale des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse un programme d'actions.

## **Article 8**

### *Conditions de dénonciation*

Les parties signataires peuvent dénoncer l'accord. La dénonciation est notifiée, par son auteur, aux signataires de l'accord avec une durée de préavis de 3 mois qui précède la dénonciation, conformément à l'article L. 132-30 du code du travail.

Cet accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Meuse ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Verdun et de Bar-le-Duc.

## **Article 9**

### *Règlement intérieur*

La commission de suivi et la commission paritaire adopteront ultérieurement un règlement intérieur.

Fait à Bar-le-Duc, le 20 octobre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UPA.

### **Syndicats de salariés :**

UD CFDT ;

UD CFE-CGC ;

UD CFTC.

## ANNEXE I

### MODALITÉS EN CAS DE PRISE DE DÉCISION

---

A l'occasion d'une décision nécessitant un vote, le collège des employeurs et des salariés doit disposer d'un nombre égal de voix.

Pour égaliser les voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose, au total, d'un nombre de voix égal (nombre de présents du collège employeurs multiplié par le nombre de présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple :

- nombre d'employeurs présents : 4 ;
- nombre de salariés présents : 3.

Chaque collège dispose de  $4 \times 3 = 12$  voix.

Chaque membre employeur dispose de 3 voix.

Chaque membre salarié dispose de 4 voix.

ANNEXE II  
PROGRAMME D' ACTIONS 2004-2005

---

1. Comité interentreprises

Afin d'envisager à terme une égalité des droits sociaux entre salariés des petites entreprises et des grandes entreprises, une réflexion sera menée sur la possibilité de mettre en œuvre un comité interentreprises départemental.

2. Chèques-vacances

Une action de promotion du chèque-vacances sera envisagée.

3. Chèque-déjeuner, ticket-restaurant

Une action de promotion du chèque-déjeuner et/ou du ticket-restaurant sera envisagée.

4. Commission des litiges

Afin d'éviter les litiges individuels ou collectifs pouvant aller au contentieux, la CPL mènera une réflexion sur l'opportunité de créer une commission amiable des litiges, et ceci en accord avec les branches professionnelles concernées.

Les conclusions de cette commission amiable ne peuvent entraver des recours possibles devant les juridictions compétentes.

# STATUTS DU COMITÉ INTERENTREPRISES DE LA MEUSE (CIEM)

## ATTRIBUTIONS

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Objet*

L'objet de ce comité interentreprises de la Meuse (association loi 1901) est de mettre tout moyen en œuvre, que ce soit humain, technique ou financier, pour contribuer au fonctionnement de la commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.

Dans ses actions, le comité est subordonné aux décisions de la commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.

## MODE DE DÉSIGNATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### **Article 2**

#### *Représentants*

Le conseil d'administration de l'association est constitué des membres signataires de la commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.

## CONSTITUTION DU BUREAU ET DÉSIGNATIONS DIVERSES

### **Article 3**

Au cours de sa première réunion, le conseil d'administration désigne pour un mandat de 2 ans, selon les modalités précisées à l'article 9, le président, le vice-président, le secrétaire, le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint, parmi les membres titulaires.

Le président est élu pour une période de 2 ans alternativement entre le collège employeurs et le collège salariés. Le président et le secrétaire sont obligatoirement du même collège, et le vice-président et le trésorier de l'autre collège.

Au cas où le titulaire d'un de ces postes cesse de faire partie du conseil d'administration au cours de son mandat, ou souhaite être déchargé de ses fonctions, il est procédé à son remplacement dans les mêmes formes et pour la durée du mandat restant à courir.

### **Article 4**

Le président et les membres du conseil d'administration peuvent en outre se faire assister, avec l'accord du bureau, par toute personne compétente pouvant apporter des indications utiles sur des questions à l'ordre du jour.

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

### **Article 5**

L'assemblée générale se tiendra une fois par an. Elle est seule compétente pour fixer le montant de la cotisation, modifier les statuts et fixer les orientations de l'année. Elle adopte le compte rendu moral et financier de l'exercice précédent.

Pour la première année et à titre transitoire, la cotisation est fixée par le conseil d'administration.



## RÉUNIONS

### **Article 6**

Le conseil d'administration se réunira au moins une fois par trimestre, soit au minimum quatre réunions par an. Une convocation indique la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour de la réunion.

### **Article 7**

L'ordre du jour est établi par le président et le vice-président, il est communiqué par le président aux membres du conseil d'administration au moins 15 jours ouvrés avant la réunion.

### **Article 8**

La réunion doit se poursuivre jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. Toutefois, le conseil d'administration peut décider de renvoyer l'examen d'une ou plusieurs questions à une réunion ultérieure.

### **Article 9**

Les délibérations du conseil d'administration donnent lieu, dans le cadre de ses attributions, à des décisions.

Les décisions sont prises selon les modalités décidées par l'annexe I de l'accord portant création d'une commission paritaire des entreprises de moins de 50 salariés de la Meuse.