



VP/2012/003/0061

## Renforcer l'implication des salariés dans les PME.

### Le secteur de la construction comme référence

European Federation  
of Building  
and Woodworkers





# **Renforcer les droits d'information et de consultation dans les PME. Le cas du secteur de la construction.**

AUTEURS :

CISL (Edition et Italie)

CONSULTING EUROPA (France et Allemagne)

DIESIS (Belgique)

JAN CZARZASTY (Pologne)



## Contents

Renforcer les droits d'information et de consultation dans les PME. Le cas du secteur de la construction. ....	1
LA PARTICIPATION DANS LES PME D'APRÈS LES SOURCES COMMUNAUTAIRES .....	5
2. LES PME EN EUROPE ET DANS LES PAYS FAISANT L'OBJET DE L'ETUDE.....	7
3. TRAVAIL SALARIE, CREATION D'ENTREPRISES ET INCITATION AU TRAVAIL INDEPENDANT .....	11
4. LA REPRESENTATION DU TRAVAIL DANS LES PME. ....	14
5. LA QUESTION DU DETACHEMENT ET DES DROITS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS .....	16
6. LES PME ET LA PARTICIPATION FINANCIÈRE. ....	20
Un exercice de définition de PME utile pour la poursuite de l'étude. ....	20
La participation financière dans les PME en France, en Allemagne et en Pologne.....	23
QUELQUES REFLEXIONS EN GUISE DE CONCLUSION .....	29
FICHES PAYS .....	34
ITALIE (only in English) .....	34
BELGIQUE .....	43
ALLEMAGNE .....	47
POLOGNE .....	49



## LA PARTICIPATION DANS LES PME D'APRÈS LES SOURCES COMMUNAUTAIRES

Parler de participation en Europe équivaut à parler du développement des PME.

Beaucoup attribuent à l'Europe le mérite d'avoir poussé les systèmes de relations industrielles vers un modèle de relations industrielles participatif. Tout d'abord à travers la réglementation, avec laquelle s'est « constitutionnalisé » le droit des travailleurs à l'information et à la consultation. Le droit à être impliqué dans les choix stratégiques de l'entreprise apparaît dans l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, au chapitre consacré à la solidarité. Depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, la Charte jouit de la même force programmatique et contraignante que les normes résultant des traités.

C'est là le résultat d'une « longue course » européenne vers l'affirmation d'un principe clé du processus d'intégration européenne : si la dimension sociale est un pilier de l'intégration économique et politique des peuples européens, le dialogue social est la méthode avec laquelle construire cette dimension sociale.

Le dialogue social engage les institutions et les partenaires sociaux dans la recherche de méthodes relationnelles de type participatif, en opposition à l'exercice du conflit. Au niveau de l'entreprise, dialogue social signifie « participer ».

Il s'agit vraiment d'une longue course, car les premiers instruments législatifs communautaires de participation remontent aux années 1970 (procédures liées à la gestion de situations de crise d'entreprises) avant d'évoluer vers des réglementations cadres à l'adresse de tous les entrepreneurs européens (employant plus de 50 personnes). En synthétisant nous pouvons affirmer que les entrepreneurs européens ont l'obligation d'informer et de consulter leurs salariés sur les questions concernant le travail, son organisation et aussi les choix stratégiques de l'entreprise.

Mais l'impulsion législative n'est qu'un des canaux à travers lesquels se diffuse la pratique participative en Europe. Un second canal est l'influence réciproque entre les systèmes de relations industrielles. Le processus d'intégration économique a multiplié les domaines où les syndicats d'Europe font un travail commun. Le « savoir-faire » de la participation a ainsi été transmis, jusqu'à en faire un patrimoine commun du syndicalisme européen. Les comités de dialogue social sectoriel, les comités d'entreprise européens, les accords-cadres transnationaux sont un facteur spontané de rapprochement entre les systèmes nationaux.

Un troisième canal concerne la force harmonisante des modèles de gouvernement des sociétés. Si l'on sort du cadre du droit du travail et que l'on dépasse les lieux de la contamination des modèles de relations industrielles, on constate que le modèle participatif a trouvé de nouveaux espaces d'affirmation dans la recherche de modèles d'entreprises

conformes à la logique de l' « économie sociale de marché » annoncée dans l'article 3 du traité sur l'Union européenne.

Dans le droit des sociétés et dans les codes de bonne gouvernance, entre le droit contraignant et non contraignant (*hard law* et *soft law*), la poussée communautaire vers la participation effectue un bond de qualité. Si dans les phases du droit du travail l'implication était surtout « information et consultation », dans le domaine des sociétés il est expressément fait référence à la « participation ». Que ce soit seulement pour neutraliser l'impact de nouvelles formes de sociétés de type européen sur les systèmes nationaux de participation des salariés (voir par exemple le statut de société européenne SE) ou pour renforcer la protection des acteurs dans des questions déterminées de l'entreprise (voir la réglementation européenne des fusions transnationales ou des offres publiques d'achat transnationales), le droit des travailleurs à s'exprimer prend les caractéristiques de la codécision, sans pour autant arriver à prendre la forme du droit de veto qui caractérise quelques systèmes du continent (par exemple l'Allemagne).

Mais les politiques communautaires ne s'arrêtent pas là. L'affirmation de la mobilité d'entreprise et des capitaux impose également une convergence des systèmes de gouvernance d'entreprise. La Commission européenne propose une approche dans laquelle le marché représente le terrain où interagissent des intérêts généraux et particuliers. Elle détermine les cas où ces intérêts doivent être défendus contre les possibles distorsions pouvant résulter de la grande concentration de pouvoir qui se crée dans les entreprises, ou plutôt dans les mains des personnes qui les gouvernent. C'est sur ce terrain fertile que devront être construits de nouveaux parcours pour la participation en Europe.

Si le marché, c'est « nous tous », alors la défense du marché et celle des entreprises ne coïncident pas. Celles-ci représentent une famille parmi les multiples acteurs qui vivent sur le marché. Se soucier du marché veut dire alors se soucier de tous les intérêts légitimes ou reconnus de cette multiplicité d'acteurs. La protection des marchés impose donc la transparence des décisions et l'accessibilité aux informations sur les comportements des entreprises. Le terme anglais *accountability* devient d'usage courant. Il exprime le concept qui consiste à endosser la responsabilité des actions que l'on accomplit. L'intervention normative - contraignante ou d'orientation (*hard* et *soft law*) - de promotion d'une bonne gouvernance d'entreprise reconnaît le droit de certains acteurs d'avoir leur voix au chapitre. Parmi ceux-ci les travailleurs. C'est ici que commencent à trouver une reconnaissance des formes innovantes de participation comme l'actionnariat des salariés et la participation financière (voir par exemple le récent Plan d'action sur le gouvernement des entreprises publié en 2012 par la Commission européenne).

Les instruments de la participation financière sont bien connus en Europe depuis des décennies, ce ne sont pas eux qui représentent la nouveauté. Ils se sont diffusés en France et dans le monde anglo-saxon, et ont été poussés dans la deuxième moitié du siècle dernier, avec un succès limité, dans les social-démocraties nordiques. La question de la démocratie économique a été interprétée à l'aune des valeurs de l'époque.



La nouveauté réside plutôt aujourd'hui dans le contexte économique et social où ces instruments doivent trouver une application. Les instruments de la participation doivent fournir des réponses à de nouveaux besoins. La mobilité des entreprises, la volatilité du capital, la financiarisation de l'économie, le recul de l'État dans le rôle d'entrepreneur sont autant de facteurs qui tendent à réduire le pouvoir de négociation du travail exprimé dans ses formes traditionnelles. Il y a par ailleurs la question des inégalités, liées entre autres à une excessive concentration du capital. La distribution du revenu devient une tâche de plus en plus ardue quand une des sources du revenu, le capital, est si mal distribuée. L'inégalité se manifeste donc dans une réduction de la rémunération du facteur travail par rapport à la rémunération du capital et par une difficulté des citoyens à posséder les instruments financiers<sup>1</sup>.

La possession d'instruments financiers n'est pas importante seulement aux fins de la distribution de la richesse. Elle a un poids également sur la capacité de décider, car dans une économie de marché, le pouvoir de décider est d'ordinaire lié à la possession du titre financier (l'exemple le plus flagrant est celui des actions). Si les institutions démocratiques assurent la participation des citoyens à la vie politique, les instruments de démocratie économique sont appelés à rééquilibrer le pouvoir décisionnel exercé dans les lieux du marché. Actuellement, à cause des facteurs rappelés précédemment, ce pouvoir est si concentré que la thèse selon laquelle la politique, c'est-à-dire la démocratie, est subordonnée à la volonté du marché, est désormais dominante.

Il est donc demandé deux choses à la participation, que l'on ne demandait pas auparavant : démocratiser les marchés financiers et poursuivre une redistribution plus efficace de la richesse. Ces deux aspects semblent devenir des éléments qualifiant le rapport positif qui doit exister entre la démocratie et le marché. En d'autres termes, la participation en Europe pourra se caractériser de plus en plus dans les canons de la démocratie économique.

## **2. LES PME EN EUROPE ET DANS LES PAYS FAISANT L'OBJET DE L'ETUDE**

Dans la période pré-crise,<sup>2</sup> les entreprises enregistrées dans les 27 pays de l'Union étaient 20 millions (à l'exclusion du secteur financier). De celles-ci, 99,98% sont des PME, 91,8% des micro-entreprises de moins de 10 salariés, 6,9% des petites entreprises (10-49 salariés), 1,1% des entreprises de taille moyenne (50-249 salariés), le 0,2% restant des grandes entreprises (250 salariés et plus).

---

<sup>1</sup> La bibliographie sur les inégalités croissantes dans les économies occidentales est très vaste. Récemment le rapport de l'OCDE a eu un grand écho...

<sup>2</sup> Il est à noter que le relevé statistique tend à classer les entreprises par taille en faisant référence au nombre de salariés. Les données d'Eurostat qui recensent la population des PME datent de 2005 et 2006.

## Nombre d'entreprises et leur importance économique

	Total	PME	Micro	Petites	Moyennes	Grandes
Nombre d'entreprises (millions)	19,65 100,00	19,60 99,8	18,04 91,8	1,35 6,9	0,21 1,1	0,04 0,2
Pourcentage par rapport au total (%)						
Effectifs (millions)	126,7	85,0	37,5	26,1	21,3	41,7
Pourcentage par rapport au total (%)	100,0	67,1	29,6	20,6	16,8	32,9
Valeur ajoutée (milliards d'euros)	5,360 100,0	3,090 57,6	1,120 20,9	1,011 18,9	954 17,8	2,270 42,4
Pourcentage par rapport au total (%)						
Productivité apparente du travail	42,3 100,0	36,4 86,1	29,9 70,7	38,7 91,5	44,8 105,9	54,4 128,6

Le poids des PME dans le nombre total des entreprises est une donnée homogène dans les pays de l'UE : il oscille entre 99,99% et 99,6%. Les différences se situent au niveau du nombre de personnes employées : entre 80% dans des pays comme l'Espagne, la Grèce, l'Italie et 60% dans des pays comme le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Finlande. Dans les autres pays, la force de travail employée dans les PME ne s'écarte pas beaucoup du chiffre de 67%<sup>3</sup>.

Une autre différence entre les pays est la taille. Un certain avantage concurrentiel est attribué aux pays qui voient une plus grande concentration dans la classe des moyennes entreprises. Au Royaume-Uni et en Allemagne, les PME absorbent un bassin d'emploi plus grand, et ceci a des effets positifs en termes de développement, compétitivité et croissance.

*Si l'on approfondit l'analyse, on remarquera que les secteurs avec le plus grand nombre de PME sont la construction (2 700 000 entreprises) et les services (plus de 14 millions d'entreprises). En termes de force de travail, le secteur de la construction enregistre 10 millions d'employés sur un total d'environ 12 millions (88%). Tandis que dans le secteur des services (à l'exclusion des services financiers) 35 millions 400 mille travailleurs dans les PME représentent 68 % du total des travailleurs occupés dans ce secteur.*

*Le secteur industriel compte 2 millions de PME. Dans certaines branches comme les produits métalliques (à l'exclusion des machines) les PME du secteur occupent 82% des actifs, le recyclage 88,5% et la filière bois 84,4%. Le textile compte un nombre d'occupés qui varie entre 70 et 80% tandis que dans certains secteurs le pourcentage de l'emploi est en dessous de 20 %, comme l'industrie extractive, le pétrole et le charbon, les véhicules à moteur, l'électricité et le gaz.*

<sup>3</sup>Même si les catégories des travailleurs indépendants et des entrepreneurs individuels sans salariés ont une grande incidence dans ces relevés.

La taille de l'entreprise est un facteur important en ce qui concerne la capacité du tissu productif à relever et gagner les défis du moment. S'il est vrai que la capacité d'exporter est un facteur de succès pour une entreprise innovante spécialisée, nous devons admettre que le « trop petit » n'est pas compatible avec le « trop fort ». Il faut un potentiel minimum pour pouvoir penser d'approcher des économies émergentes comme celles de la Chine, de l'Inde, de la Russie ou du Brésil.

Mais les statistiques basées uniquement sur le nombre des effectifs ne nous permettent pas d'apprécier le nombre d'entreprises qui font masse critique grâce à des opérations de partenariat. Il existe cependant un large accord sur le fait que l'Allemagne et le Royaume Uni ont une plus forte compétitivité sur les marchés internationaux que l'Italie et l'Espagne, et on a constaté que ceci est dû entre autres à la dimension du tissu productif.

En ce qui concerne le secteur de la construction, le facteur entraînement de la grande entreprise sur les activités induites est moins marqué que dans l'industrie lourde. Les PME de ce secteur vivent, plus que dans d'autres, de leur propre marché, c'est-à-dire que la demande intérieure (pour être clair, celle des collectivités locales et des ménages), marque l'état de santé du secteur tout entier.

De ce fait, les politiques d'austérité actuelles sont une menace pour les petites entreprises et les entreprises artisanales. Et pour ces mêmes raisons il est nécessaire que les grandes stratégies communes (par exemple la Stratégie 2020) soient calées sur les besoins de cette catégorie d'entreprise.

Pour ce qui est de la capacité des PME de générer des emplois, ceux-ci doivent être « pesés ». On peut considérer comme fondée la thèse selon laquelle un emploi dans une entreprise leader dans le cycle de production (*upstream*) est qualitativement meilleur qu'un poste créé par qui occupe un maillon de sous-traitance dans cette chaîne. Et ce justement parce que dans la fragmentation de la chaîne au niveau du contrôle des entreprises, des marchés publics ou de la tertiarisation de l'activité industrielle, se cache également la tentative de contourner les règles et normes, y compris les protections fondamentales du travail.

Ce phénomène s'amplifie dans le secteur de la construction. Les recherches nationales témoignent que plus on descend le long de la chaîne de sous-traitance, plus la taille de l'entreprise exécutrice diminue; la valeur ajoutée de l'ouvrage commandé se contracte, les marges économiques se détériorent et avec elles les conditions de travail.

Ceci se vérifie dans un moment historique qui pénalise l'initiative privée. Les micro- et petites entreprises ont été pénalisées par les mesures de rééquilibrage économique (ainsi appelées par les précurseurs) ou d'austérité (si ce sont leurs détracteurs qui en parlent). Les cas d'étude mettent en relief quelques facteurs de décroissance qui sont eux aussi connus, et que nous ne ferons que mentionner.

Les micro entreprises sont touchées par la crise, mêmes si ses effets se font sentir avec un autre étalement dans le temps. En Allemagne, une baisse du chiffre d'affaires et de la rentabilité est attendue pour toutes les PME, qui par ailleurs paraissent moins bénéficier des avantages que l'exportation garantit au tissu productif allemand. Les micro entreprises participent seulement à hauteur de 2 % aux exportations nationales, et toutes les PME en général à 20 % seulement. C'est pourquoi les syndicats demandent des interventions pour stimuler la demande privée qui se dirige surtout vers les PME.

La Pologne enregistre un brusque ralentissement de son économie en 2013. Les niveaux de croissance du PIB et de la productivité se situent aux alentours de 1 %. Les mesures d'austérité accompagnent la course polonaise vers l'adhésion à la monnaie unique, mais elles freinent l'économie. Pour le secteur de la construction, les prévisions économiques sont révisées à la baisse après que les grandes commandes pour les infrastructures, sollicitées par une grande disponibilité des fonds structurels européens, et les travaux liés aux championnats européens de football, avaient garanti deux ans de forte croissance de ce secteur.

Si en Belgique le secteur n'a fait que « freiner » avec des caractéristiques semblables au cas allemand, en Italie et en France les signes de la récession sont visibles. En Italie, la crise de la dette a fortement pénalisé le secteur de la construction dans toutes ses divisions.

Un rapport commandé par le Parlement européen identifie quelques domaines où intervenir pour commencer à mitiger les effets de la crise sur l'emploi dans les PME. Quelques-uns concernent les subventions aux entreprises dans le but de favoriser le maintien de l'emploi, associées à des mesures de stimulation de la demande. Mais ce sont là des mesures d'urgence, souvent captées par des intérêts particuliers et en tout cas fortement susceptibles à la longue d'entraîner des distorsions. On en trouve un exemple dans les régimes de réduction du temps de travail subventionnés dans les principales économies européennes. Même si le but qu'ils poursuivent est louable, c'est-à-dire préserver de précieuses compétences dans les entreprises dans une période de difficultés temporaires, ils entretiennent néanmoins des situations d'entreprise ou de l'emploi non économiquement viables.

*A contrario*, les stratégies visant à la valorisation du capital humain (éducation, formation, mobilité du travail) semblent plus adaptées pour renforcer sur le long terme la productivité et la capacité novatrice du tissu productif européen, d'un côté, et de l'autre, l'augmentation des performances du marché des capitaux financiers pour favoriser la recapitalisation des entreprises ou l'accès au crédit des PME.

La recette partagée pour renforcer le tissu productif européen est contenue dans les programmes-cadres de l'Union européenne, qui devront trouver une force propulsive dans la nouvelle gouvernance européenne. Le semestre européen est le processus de gouvernement au travers duquel les pays de l'Union appliqueront la Stratégie 2020 dans un contexte renouvelé de collaboration mutuelle et de surveillance réciproque.

C'est dans ce contexte que le dialogue social et la participation doivent permettre aux partenaires sociaux d'offrir une contribution. À cet égard, les relations industrielles pour les PME ne feront plus l'objet d'une dérogation des politiques ou de la législation communautaire, mais elles devront au contraire être au centre des politiques européennes de renforcement de la dimension sociale du marché intérieur.

### **3. TRAVAIL SALARIE, CREATION D'ENTREPRISES ET INCITATION AU TRAVAIL INDEPENDANT**

Ces dernières années de difficultés économiques, les confins entre le travail salarié et la création d'entreprises tendent à prendre des contours moins définis. Nous nous arrêterons ici sur trois catégories : les entreprises qui offrent des emplois, les travailleurs indépendants, les travailleurs salariés.

Dans une période fondamentalement de stagnation de l'économie européenne dans son ensemble, le nombre d'entreprises existantes ne pouvait que connaître un déclin. Ceci est sûrement vrai en Italie. Les entreprises enregistrées en 2010 sont environ 100 000 de moins qu'en 2008, avec environ 3 millions d'emplois détruits.

En France, le déclin s'enregistre justement dans le nombre de micro entreprises qui emploient au moins une personne. En Allemagne et en Pologne on n'enregistre pas une diminution du nombre de micro- ou petites entreprises, même si la perspective économique va probablement virer au négatif déjà dans l'année en cours<sup>4</sup>. Une éventualité jugée probable, si ce n'est déjà concrétisée, par les témoins privilégiés impliqués dans cette investigation.

Ce qui importe de retenir, c'est que cette étude se déroule dans une situation de forte crise économique qui intéresse tous les pays de l'Union.

Dans ce scénario économique négatif, les grands programmes de développement communs restent à l'ordre du jour dans les gouvernements nationaux, programmes dont l'application jouit d'un processus renforcé de gouvernement commun de l'économie. Il s'agit de la Stratégie 2020, de l'Acte pour le marché unique, du nouvel agenda social de l'UE, pour ne citer que ceux qui se rapportent le plus à notre réflexion. Les ambitions communautaires devront compter avec la contingence de la crise et les désordres, à réparer, de l'explosion de la bulle spéculative et de l'interruption consécutive de l'octroi du crédit, jusqu'à l'explosion de la dette publique et du chômage.

Un des effets de ces dysfonctionnements est l'augmentation des travailleurs indépendants. Notre intention n'est pas d'argumenter contre l'esprit d'entreprise des travailleurs et travailleuses européens qui se lancent dans un projet entrepreneurial. Ce qui frappe, c'est la

---

<sup>4</sup> Les cas nationaux en annexe permettent d'apprécier avec plus de richesse de données la condition des micro- et petites entreprises dans les pays faisant l'objet de l'étude.

tentative généralisée de transformer le travail salarié en travail indépendant dans un objectif, qui n'est pas tout à fait dissimulé, de contourner les protections ou (pour les plus conciliants) de flexibiliser le marché du travail. Là où la création d'entreprises cache une « dépendance économique », nous sommes devant une « autonomie » qui n'a guère de possibilités de générer des emplois, alors qu'elle a beaucoup plus de possibilités d'alimenter la sous-protection et le malaise social. Faire la distinction entre une initiative entrepreneuriale et un faux indépendant est une opération complexe, mais nécessaire. Nécessaire parce que toute forme de promotion de la création d'entreprises pourrait s'avérer inefficace si l'aide devait soutenir une initiative qui n'a aucune perspective entrepreneuriale réelle. De surcroît, toute politique pour l'emploi serait minée par l'altération de la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Mais il est difficile de qualifier *a priori* une initiative comme authentiquement entrepreneuriale, car il faut d'abord évaluer un « potentiel ». Ce qui est certain, c'est que l'explosion des entreprises individuelles et sans salariés marque l'augmentation des entreprises enregistrées, mais cache la donnée la plus préoccupante, l'hécatombe de micro entreprises avec salariés. En France, en 2008 une nouvelle loi a eu le mérite d'identifier une nouvelle forme d'entreprise individuelle qui a poussé beaucoup de Français à en ouvrir une dans des secteurs innovants particulièrement dynamiques.

En 2012, sur 550 000 entreprises, 307 000 ont été créées avec cette nouvelle forme juridique. Une loi controversée, qui a suscité des réactions négatives dans l'artisanat, dont les associations déplorent des effets de distorsion sur le marché résultant de la sélectivité des avantages fiscaux et des simplifications administratives. Les syndicats, quant à eux, déplorent l'abus dans l'utilisation de cet instrument, qui a multiplié le nombre des faux travailleurs indépendants (le chiffre d'affaires moyen de ces personnes qui se sont mises à leur compte est de 5 800 euros par an). Dans ce cas également, c'est le secteur de la construction qui signale avec le plus d'intensité ces effets de distorsion.

À l'inverse, l'augmentation significative dans toute l'Europe d'entrepreneurs individuels et sans salariés dans le secteur de la construction, où l'intensité et la précarité du travail se prêtent à un usage déformé de l'activité indépendante, suscite particulièrement l'inquiétude.

La désagrégation du site de production (par exemple le chantier) disqualifie le lieu de travail, rendant difficile la gestion de politiques efficaces pour la compétitivité du secteur comme la sécurité sur le lieu du travail, l'impact sur l'environnement, la formation professionnelle, la disponibilité de main-d'œuvre spécialisée, la transparence des marchés publics et la concurrence loyale.

Dans une optique européenne, l'augmentation du travail indépendant se relie à la question de la mobilité du travail. L'évolution législative de ces dernières années a renforcé la libre circulation des services. Offrir un poste à l'étranger sous forme de « service » présente quelques avantages. Les mesures transitoires sur l'ouverture du marché du travail aux citoyens communautaires des pays nouvellement entrés dans l'UE en sont un exemple obligé. Les mesures restrictives découragent la recherche de travail salarié à l'étranger, tandis qu'elles ne posent pas de limites à la libre circulation d'entreprises ou de travailleurs

indépendants. Pour cette raison, la Confédération européenne des syndicats a demandé récemment de ne pas appliquer de limitations à l'accès aux marchés du travail nationaux pour les travailleurs européens provenant de pays plus pauvres (comme la Roumanie, la Bulgarie et la Croatie).

Le détachement transnational du travail lui-même a subi une accélération depuis l'entrée en vigueur de la directive européenne de 2006 sur la libre prestation des services. En Allemagne, les travailleurs détachés d'autres pays UE déclarés sont passés de 50 000 à 71 000 entre 2009 et 2011. En France, les travailleurs détachés de l'étranger sont environ 190 000.

Depuis 2007 ils sont 4000 de plus, tandis que le secteur a perdu 52 000 emplois. Un chiffre qui sous-estime le phénomène, car la réglementation communautaire ne prévoit pas l'obligation de déclarer la présence de travailleurs détachés de l'étranger aux autorités publiques du pays qui les accueillent. Le phénomène du travail détaché concerne également des pays comme la Pologne. Le nombre d'entreprises polonaises qui affrontent le marché européen avec la formule de la création d'entreprises ou du détachement transnational ne cesse de croître, en effet. Mais la Pologne vit aussi actuellement des distorsions apportées par des formes d'emploi pour des travailleurs de pays limitrophes comme l'Ukraine, dont les ressortissants n'ont pas besoin de permis pour travailler sur le territoire polonais.

Ceci nous ramène à la condition du troisième groupe, le travail salarié. La réglementation du travail salarié a été soumise à de profondes révisions en Europe, afin d'éliminer les protections. Certaines forces politiques pensent qu'elles sont une rigidité ou un privilège, comme les mesures qui limitent le licenciement individuel et celles qui limitent l'unilatéralité du pouvoir décisionnel de l'employeur dans l'organisation du travail.

À cette tendance lourde de long terme s'est ajoutée l'urgence de la crise, qui a rendu inéluctable la question de la compétitivité du tissu productif et l'insoutenabilité de la dette publique dans beaucoup de pays européens. Il s'agit d'un ensemble complexe d'inefficiences dans le gouvernement du marché interne et des déséquilibres macro-économiques, coupablement négligés ces dernières décennies.

Le tant espéré gouvernement économique de l'Europe a pris forme dans les difficiles années de la crise, avec une tumultueuse succession de réformes qui ont eu lieu à l'intérieur et en dehors du sens des traités européens. Il s'agit d'un processus multilatéral qui se déroule à plusieurs niveaux, dans une logique de surveillance réciproque entre États, et qui concerne des secteurs différents de l'économie et de la finance européennes.

Les citoyens européens sont en train d'apprendre à connaître cette complexité. Ce qui apparaît évident, c'est que le gouvernement économique de l'Europe a remis dans le jeu communautaire (ou intergouvernemental) des matières de nature sociale, qui en étaient complètement exclues jusqu'à il y a quelques années. Parmi celles-ci les réformes du marché du travail, les politiques salariales et du coût de la main-d'œuvre, les retraites et la protection sociale, la fiscalité des personnes, du travail et des entreprises, etc.

C'est dans le cadre de ce processus que beaucoup de pays européens ont dû subir de profondes réformes du travail, et de nature à restreindre les droits individuels des travailleurs. Pensons aux nombreux pays où les protections contre le licenciement individuel ont été réduites de manière unilatérale par les gouvernements sur l'impulsion des institutions communautaires, de la Banque centrale, du Fonds monétaire international et avec l'approbation des pays partenaires de l'UE, pour accélérer la récupération de compétitivité des économies nationales. Dans des pays comme l'Espagne, le Portugal, la Grèce, la Hongrie, la Roumanie, les réformes législatives ont été accompagnées de mesures d'affaiblissement de la négociation collective - selon certains, à la limite du respect des droits syndicaux fondamentaux - pour éviter que les partenaires sociaux puissent rétablir contractuellement ce que le législateur avait voulu éliminer par la voie législative.

Dans les PME, la pression sur les conditions de travail est alimentée par la difficulté de construire des parcours partagés dans le cadre du dialogue social. Alors que dans des pays comme la France, l'Italie et la Belgique, le dialogue social intervient pour renforcer les protections contractuelles pour les travailleurs des PME, en Allemagne on enregistre une réduction draconienne des niveaux de couverture des conventions collectives. Ceci se traduit par une distance croissante entre le salaire négocié et le salaire effectivement perçu, qui dans le secteur de la construction atteint désormais des marges de 20 %. La déstructuration de la négociation collective dans la première économie de l'Union s'est manifestée en une décennie de modération salariale qui se répercute sur tout le marché interne et en particulier dans la zone euro.

#### **4. LA REPRESENTATION DU TRAVAIL DANS LES PME.**

Lorsque nous parlons de petites et moyennes entreprises nous traitons d'une catégorie si vaste qu'elle représente le public des entreprises. On parle en effet de 20 millions d'entreprises qui occupent deux tiers de la force de travail du secteur privé (environ 87,5 millions de personnes).

Parler d'exceptions s'appliquant aux PME veut dire restreindre l'application de la norme de la politique au groupe extrêmement restreint des grandes entreprises (43 000 grandes entreprises mais environ 43 millions de travailleurs) ou sélectionner à l'intérieur de l'ensemble des PME des sous-groupes avec des caractéristiques homogènes ou particulières. On peut ainsi avoir une politique pour les micro entreprises, pour les entreprises avec un petit chiffre d'affaires ou pour les entreprises d'un secteur déterminé.

Dans ce domaine de recherche, les droits d'information et de consultation des salariés en Europe trouvent une application dans les entreprises d'au moins 50 salariés, tandis que le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) permet d'exonérer les micro-entreprises de l'obligation d'effectuer les procédures d'implication du personnel en cas de crise de l'entreprise.



Quoi qu'il en soit, la norme communautaire a contribué à harmoniser les législations nationales. En pêchant dans nos cas d'étude, en 2008 en Pologne, le seuil relatif aux effectifs pour la constitution d'un comité d'entreprise est tombé de 100 à 50 salariés, justement pour rendre exigibles les droits à l'information et à la consultation.

La norme communautaire ne dit rien à propos des entreprises de moins de 50 salariés. En Italie, en Belgique et en France il est toutefois prévu une forme de représentation même dans des entreprises avec des effectifs inférieurs, mais les difficultés sont telles qu'elles suggèrent des formes supra-entreprise pour la gestion des mesures d'implication des salariés.

Le mécanisme des comités d'entreprise en Allemagne ne permet pas d'assurer la représentation dans les PME (seulement 10 % en constituent un). Le système de participation allemand confirme que le succès de la participation dans l'entreprise diminue avec la taille de l'entreprise. Le syndicat mise plutôt sur le salaire minimum sectoriel et l'application universelle des conventions collectives. Une stratégie qui a connu une grande fortune en Belgique grâce entre autres à leur système caractéristique des commissions pour le dialogue social qui sont également des instances de négociation de conventions collectives dont les effets sont étendus par la loi à tous les travailleurs, même ceux des PME. En Pologne par contre la représentation dans les entreprises de moins de 50 salariés est inexistante ou marginale, entre autres des raisons législatives et de réglementation de la représentation sur les lieux de travail et de l'associationnisme syndical.

D'après les témoignages recueillis dans les pays faisant l'objet de l'étude, la dimension participative reste de toute manière optimale, même dans la gestion des relations avec les PME, mais elle est encore peu représentée dans les sources communautaires.

*L'EBC<sup>5</sup> encourage l'associationnisme entrepreneurial.*

*L'EBC regarde favorablement le développement de pratiques de dialogue social supra-entreprise. C'est pourquoi elle revendique sa participation à la Commission de dialogue social européen sectoriel, afin d'apporter le point de vue spécifique des PME. Tout en étant reconnue comme représentative de la Commission européenne, l'EBC est admise à la table du dialogue social justement à cause des résistances opposées par l'actuelle association patronale FIEC qui a son bassin de représentation essentiellement dans les grandes entreprises du secteur.*

Ce que la norme européenne ne semble pas apprécier, c'est le tissu relationnel qui engage entrepreneurs et syndicats dans des entreprises de moins de 50 salariés. Ce faisant, le législateur communautaire se désintéresse de 1,4 million d'entreprises en France (de 1 à 50

---

<sup>5</sup> Depuis 2008, l'EBC a agi avec trois projets « Under construction » ; elle a impliqué ses adhérents dans un processus de renforcement des capacités et de dissémination de bonnes pratiques relatives à l'associationnisme entrepreneurial.

salariés), environ 1,5 million d'entreprises en Allemagne, 3,5 millions en Italie, 300 en Belgique et 1,7 million en Pologne<sup>6</sup>.

Aux fins de notre réflexion, ce qui nous intéresse, ce n'est pas récriminer contre la non-application de certains droits des travailleurs, mais souligner que la politique communautaire n'est pas en mesure de valoriser le tissu relationnel qui se génère une manière autonome entre le syndicat et les entrepreneurs des micro- et petites entreprises. Inversement, ce tissu relationnel saisit l'esprit de l'acquis communautaire, « faire ensemble » en matière d'implication des salariés, en vue d'une programmation économique et sociale au plus près des besoins des entreprises et de leurs salariés.

## **5. LA QUESTION DU DETACHEMENT ET DES DROITS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS**

Une mention a été faite plus haut aux effets positifs et négatifs de la mobilité des entreprises et des services ainsi que de la question du détachement transnational du travail.

Cette dernière question recoupe celle du travail irrégulier, celle de l'augmentation de faux travailleurs indépendants, celle de l'applicabilité des conventions collectives. En d'autres termes, la question du détachement a mis à nu la distance qui existe entre la stricte identité nationale des systèmes de protection du travail et la dynamique transnationale de l'économie.

Cette enquête s'est attachée à vérifier si l'exercice des droits d'information et de consultation des salariés influence les modalités avec lesquelles les travailleurs détachés à l'étranger peuvent accéder à un plus grand nombre de protections.

Les cas nationaux montrent que ce phénomène intéresse surtout les micro- et petites entreprises. Comme il a été dit ci-dessus, il s'agit d'entreprises qui vivent la partie basse du cycle de production (*downstream operation*) et qui trouvent dans le coût de la main-d'œuvre leur marge de compétitivité.

La voie allemande vise à renforcer la législation pour imposer des contraintes législatives sûres aux entreprises qui prêtent leurs services sur le territoire allemand en détachant de la main-d'œuvre. En particulier, le syndicat du secteur de la construction tente d'imposer un salaire minimum établi par la loi ou à travers l'extension *erga omnes* de la partie tarifaire des conventions collectives, ou bien encore en renforçant les responsabilités solidaires le long de la chaîne de la sous-traitance.

Le contrat tarifaire comprend le financement du fonds bilatéral appelé Soka Bau, constitué par les organisations patronales du secteur et par le syndicat IG BAU. Le fonds gère les plans de

---

<sup>6</sup> Il s'agit de chiffres approximatifs tirés des rapports nationaux avec les données de 2010 ou 2011, extrayant des chiffres des micro-entreprises les travailleurs indépendants avec numéro de TVA et sans salariés.

retraite complémentaire et une indemnité compensatoire pour les salaires et les congés des travailleurs du secteur. Les entreprises étrangères qui opèrent sur le territoire allemand sont donc obligées de cotiser au fonds et ceci permet une traçabilité des opérateurs étrangers du secteur.

*Le fonds SOKA BAU fait référence à des sources législatives et contractuelles mais dont l'application concerne tous les travailleurs. Par conséquent, les entrepreneurs sont tenus de cotiser (environ 20 % de la masse salariale) indépendamment de l'adhésion à la convention collective sectorielle. Les versements peuvent être effectués par les travailleurs sur base volontaire et sont détaxés jusqu'à un plafond de 250 euros par an. Le fonds gère environ 5 milliards d'actifs investis dans des plans d'assurance pour les retraites, les vacances et la formation professionnelle.*

Une expérience analogue en Italie est celle des *Casse edili*, les fonds de prévoyance du secteur de la construction. La participation aux *Casse edili* est prévue pour toutes les entreprises du secteur et tous les participants à la chaîne de la sous-traitance doivent être enregistrés. La responsabilité solidaire de tous les participants à la chaîne de sous-traitance devrait garantir la traçabilité des entreprises sous-traitantes venant de l'étranger.

Ces mécanismes offrent une solution, quoique partielle, au problème. Tout d'abord ils offrent une plus grande visibilité du phénomène dans le pays de destination. Mais ils ne permettent pas de vérifier les conditions d'emploi qui tombent sous la responsabilité du pays d'origine (par exemple l'existence du contrat de travail et si celui-ci est correct, le versement des cotisations de prévoyance dans le pays d'origine).

L'expérience allemande s'enrichit ensuite d'activités syndicales destinées à améliorer l'information des travailleurs détachés et la création de points d'assistance syndicale. Cette expérience reproduit également une pratique constatée dans tous les pays faisant l'objet de l'étude.

Il s'agit donc de formes de contrôle et d'assistance qui, tout en faisant levier sur l'implication et la représentation, ne permettent pas de donner la parole aux travailleurs détachés. En France on a tenté de le faire.

En France, la question du détachement transnational n'est pas moins ressentie qu'en Allemagne ou en Italie. Il n'y a pas de limites dans les niveaux de sous-traitance. Les sous-traitants réalisent environ 40 % de la valeur de l'ouvrage dans le secteur du bâtiment et environ 20 % des travaux de génie civil. Comme on l'a vu ci-dessus, le nombre de travailleurs détachés dans le bâtiment est recensé à 190 000 personnes environ. Les témoins privilégiés impliqués dans l'enquête déclarent que ce chiffre représente un tiers de la présence réelle de travailleurs détachés de l'étranger. Dans les contraintes imposées par la norme communautaire, il est toujours difficile d'évaluer si le comportement des entreprises est licite ou non (voir le cas Bouygues dans la fiche pays). Nous estimons que ces pratiques peuvent

mettre en discussion l'efficacité de politiques sociales destinées à améliorer l'emploi et la qualité du travail.

Le code du travail n'offre pas d'instruments pour organiser une représentation du travail reflétant la composition d'entrepreneurs qui réalisent les travaux d'un bout à l'autre. Mais quelques initiatives semblent explorer des solutions qui vont dans cette direction.

*Le chantier de la centrale nucléaire de Flamanville occupe 200 entreprises et 2 650 travailleurs. L'association interentreprises (AIE FLA3) a été constituée afin d'assurer la gestion des activités ou des installations communes aux entreprises présentes sur le chantier. Ceci a donné la possibilité aux organisations syndicales de demander et obtenir un comité de dialogue social qui aujourd'hui gouverne également les politiques d'intégration de travailleurs de 26 nationalités différentes.*

En attendant que l'évolution de la réglementation communautaire reconnaisse les enjeux sociaux liés au détachement transnational, les expériences françaises, italiennes et allemandes offrent des exemples d'activation du dialogue social destinés à mitiger les effets négatifs du détachement mais plus en particulier du morcellement du cycle en portions de travaux réalisées par plusieurs entrepreneurs sur le même lieu de travail.

En Pologne également, le phénomène du détachement transnational fait l'objet de débat. Pour deux raisons. D'un côté, la demande de force de travail bon marché provenant de l'Europe représente une opportunité de travail pour les PME polonaises. En l'absence d'une surveillance officielle de ce phénomène, la donnée qui représente le mieux le flux de travailleurs détachés de la Pologne vers des pays de l'UE est la délivrance des formulaires E101) maintenant certifiés A1). En 2010, 265 000 certificats ont été délivrés, en 2011, 310 000 et en 2012, 241 000. Plus de la moitié sont demandés par des entreprises du secteur de la construction.

De l'autre côté, la Pologne est un marché appétissant pour les entreprises qui prêtent des services depuis des pays limitrophes. De 2010 à 2012, les travailleurs ukrainiens employés dans le secteur de la construction a augmenté de 29 000 à 54 000. Les 238 000 entreprises du secteur de la construction, 90,2 % du total, sont un monde inconnu du syndicat. Sans une forme quelconque de représentation, les travailleurs de ces entreprises sont privés des avantages offerts par la confrontation, au niveau de l'entreprise ou du territoire, pour discuter, partager et régler les conditions de travail.

L'Italie, l'Allemagne et la France indiquent que la voie est celle de la dimension supra entreprise, mais leurs démarches sont différentes. L'Italie et l'Allemagne tablent sur la bilatéralisation. Le cas de l'AIE FLA3 montre une forme nouvelle d'associationnisme et de représentation.

Toutes ces expériences se réfèrent à des systèmes de dialogue social qui fondent leurs racines dans une culture d'associationnisme et de représentation structurée du travail. Là où tout ceci manque, à cause de limites législatives ou de défauts des relations industrielles, la fragmentation du lieu de travail et du détachement restent des phénomènes qui affaiblissent la protection du travail. Mais pas seulement. Les effets de distorsion sont dénoncés également par quelques organisations patronales.

Selon la Confédération européenne des PME dans le secteur de la construction (EBC), la question de l'appel d'offres transnational, liée au détachement du travail, est perçue avec inquiétude car elle génère des phénomènes d'inégalité dans l'utilisation de la main-d'œuvre ou d'altération des règles du marché. Les chefs d'entreprises locaux, en particulier de PME, sont pénalisés par cette situation.

La mobilité transnationale des services a des effets de distorsion également sur la gestion d'instruments de soutien aux PME fondés sur l'associationnisme ou sur la mutualité, dont la durabilité résulte de la « masse critique », c'est-à-dire de la participation du plus grand nombre d'entreprises aux programmes collectifs.

La réglementation de la mobilité du travail sous toutes ses formes est une opération complexe. Parmi les nombreux profils de la matière droit du travail, la question de l'information et de la consultation des travailleurs a toujours été négligée, au niveau national comme au niveau européen.

*Le principe de base est : là où la continuité et la qualité de la relation de travail dépendent de la réalisation de la partie principale des travaux, il y a un intérêt du travailleur à connaître le futur de l'ouvrage et à participer aux instances de dialogue qui discutent des conditions auxquelles cet ouvrage est réalisé, quel que soit l'employeur et quel que soit le lieu géographique auquel se réfère son contrat de travail.*

Et pourtant, les droits d'information et de consultation ainsi que les cadres normatifs sur la mobilité du travail s'ignorent purement et simplement. L'ordre juridique communautaire n'est cependant pas dans l'ignorance des implications transnationales des droits d'information et de consultation. La directive sur les comités d'entreprise européens garantit l'unicité de représentation aux travailleurs des multinationales justement en vue de l'exercice des droits d'information et de consultation des salariés. Alors pourquoi n'est-on pas en mesure de comprendre à quel point le phénomène du détachement inhibe le déroulement serein du dialogue social dans une dimension d'entreprise qui peut être aussi bien grande que petite ?

Il y a quelques semaines, la Commission européenne a présenté une proposition de directive qui introduit des mesures pour faciliter l'exercice des droits dont peuvent disposer les travailleurs dans le cadre de la réglementation sur la libre circulation des travailleurs. Parmi les droits que la Commission européenne veut rendre exigibles ressortent l'accès à l'emploi,

les conditions de travail, les bénéfices sociaux et fiscaux, l'accès à la formation, l'adhésion aux organisations syndicales, l'accès au logement, l'accès à l'éducation des enfants [référence bibliographique].

L'accès aux droits d'information et de consultation ne figure pas sur cette liste. Ceci aurait sûrement imposé une réflexion sur les formes de représentation adéquates pour les travailleurs mobiles.

La proposition de directive semble exclure les travailleurs qui se déplacent sur le territoire de l'Union en tant que travailleurs détachés. C'est-à-dire qu'elle ferme les yeux sur un phénomène en croissance dans toute l'Europe, pour lequel la législation communautaire est plus ambiguë et difficilement applicable. De plus, elle néglige les problèmes d'application relatifs aux droits à l'information-consultation et à l'accès aux protections des conventions collectives (tel qu'il s'est vérifié dans les cas nationaux des PME, les deux choses sont étroitement liées). Et pourtant, la diffusion du droit à l'implication des travailleurs est un pilier de la législation sociale européenne et son application a permis de renforcer le droit à la représentation sur le lieu de travail. Un parcours qui se justifie dans l'adéquation de la représentation du travail aux changements structurels de la forme d'entreprise en Europe.

Introduire ces droits dans les secteurs où l'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs mobiles, qu'ils soient migrants européens ou travailleurs détachés à l'étranger, permettrait d'affronter la question de l'exigibilité des droits et donc des formes de représentation qui donneraient la possibilité de rendre ces droits exigibles.

## **6. LES PME ET LA PARTICIPATION FINANCIÈRE.**

*Un exercice de définition de PME utile pour la poursuite de l'étude.*

Nous pouvons comprendre par entreprise toute entité, indépendamment de sa forme juridique, exerçant une activité économique. Les activités exercées à titre individuel, les sociétés familiales, les partenariats et les associations régulièrement impliquées dans une activité économique peuvent donc être considérés comme des entreprises.

L'Union européenne a développé une définition de petite et moyenne entreprise pour aller vers une harmonisation dans la définition du concept au niveau européen, comme précondition pour une application de politiques communes (et surtout des exceptions et dérogations).

Les critères qualifiant la définition de PME en Europe sont trois et concernent les effectifs, les critères financiers et l'indépendance<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Les critères ont été déterminés en 1995 et officialisés dans la Recommandation 96/280/CE.

Tableau 1 : Critères de définition des PME. Définition UE.

Catégorie d'entreprise	Effectifs (UTA <sup>8</sup> )	Critères financiers (au moins un critère doit être satisfait)		Critère d'indépendance
		Chiffre d'affaires annuel (millions d'euros)	Total du bilan annuel (euros)	
Moyenne	< 250	<= 50	<= 43	Valable pour toutes les catégories de PME  Une entreprise ne peut être considérée comme PME si au moins 25 % de son capital ou de ses droits de vote sont contrôlés directement ou indirectement par un ou plusieurs organismes collectifs publics ou établissements publics, à titre individuel ou conjointement. Quelques exceptions sont possibles.
Petite	< 50	<= 10	<= 10	
Micro	< 10	<= 2	<= 2	

Souvent, l'effectif est un critère immédiat pour déterminer la catégorie à laquelle appartient l'entreprise de par sa taille.

L'effectif est un critère initial essentiel pour déterminer dans quelle catégorie s'inscrit une PME :

- les salariés ;
- les personnes travaillant pour l'entreprise, ayant un lien de subordination avec elle et assimilées à des salariés au regard du droit national ;
- les propriétaires exploitants ;
- les associés exerçant une activité régulière dans l'entreprise et bénéficiant d'avantages financiers de la part de l'entreprise.

Ceci veut dire que les apprentis et les étudiants en formation professionnelle ne sont pas comptabilisés dans l'effectif. Même s'ils ne sont pas mentionnés par la source communautaire, on peut déduire que les travailleurs détachés non plus ne contribuent pas au calcul du seuil relatif aux effectifs de l'entreprise.

<sup>8</sup> UTA signifie Unité de Travail par An : le personnel employé à temps plein pendant un an ; le personnel employé à temps partiel ou les travailleurs saisonniers représentent des fractions de UTA. L'année à prendre en considération est celle des derniers comptes annuels clôturés.

Le critère d'indépendance est important surtout pour définir en négatif, c'est-à-dire pour dire ce qu'une PME n'est pas. Du point de vue de l'indépendance, on identifie trois situations spécifiques dans lesquelles peut se trouver une entreprise :

- autonome (aucune autre entreprise ne participe au capital ou aucune entreprise (ou plusieurs entreprises liées entre elles) ne contrôlent plus de 25 % du capital ;
- partenaire (pour les entreprises dont le capital est détenu par une autre entreprise entre 25 et 50 % pour des formes équivalentes d'influence comme le droit d'exercer le vote dans les organes décisionnels ou autres obligations contractuelles entre les associés) ;
- liée (si le capital est pour plus de 50 % détenu par une autre entreprise ou s'il y a une influence dominante exercée à travers la nomination des dirigeants, le droit de vote dans les instances du gouvernement de l'entreprise ou les rapports contractuels entre les associés).

Dans le cas d'entreprises partenaires ou liées, les critères quantitatifs qui déterminent l'appartenance ou non à la catégorie de PME (ou à la sous-classe moyenne, petite et micro) sont estimés par la consolidation des bilans au prorata des sociétés liées ou associées.

Il convient de noter que, la définition étant destinée à l'application uniforme de politiques publiques communautaires, les institutions communautaires identifient des formes de flexibilité de définition qui servent à atteindre des objectifs particuliers. Ainsi, pour faciliter l'accès du capital risque dans les PME, quelques types d'investissement dans ces entreprises peuvent être exclus du calcul des seuils quantitatifs. Peuvent donc être encore définies indépendantes les entreprises dont le capital est détenu à hauteur de plus de 25 % par :

- les sociétés publiques de participation, les sociétés de capital-risque, les personnes physiques ou groupes de personnes physiques qui exercent une activité régulière d'investissements en capital-risque (« *business angels* »), qui investissent des fonds propres dans des entreprises non cotées, à condition que le total investi par ces *business angels* dans une même entreprise ne dépasse pas les 250 000 euros ;
- les universités ou centres de recherche à but non lucratif ;
- les investisseurs institutionnels, y compris les fonds de développement régional ;
- les autorités locales autonomes avec un budget annuel inférieur à 10 millions d'euros et moins de 5000 habitants.

La définition de PME a des effets juridiques, économiques et organisationnels. L'exercice de définition est important, car l'appartenance ou non d'une entreprise à la catégorie des PME peut déterminer l'accès à des opportunités, facilités ou simplifications qui ne seraient pas consenties sinon. Les éléments juridiques, économiques et organisationnels ont une certaine influence sur la capacité de convertir à la méthode participative les relations industrielles avec les PME.

Prenons l'exemple de l'organisation. La présence ou non d'un type d'investisseurs déterminé dans le capital d'une PME peut comporter la séparation entre le gouvernement et le contrôle.



Il s'agit d'un élément organisationnel qui facilite la mise en place de droits d'information, de consultation et de participation des salariés.

L'élément organisationnel est renforcé par l'élément juridique : la simplification législative soustrait aux PME les contraintes extérieures considérées comme un obstacle à leur développement.

Ce qui nous intéresse de souligner ici, c'est qu'en l'absence d'une forme quelconque de gouvernement complexe, les moments et les instances qui permettent aux salariés de s'exprimer sans restrictions, en toute autonomie, viennent à manquer.

Il y a ensuite les implications économiques. L'arrivée de financeurs externes, qu'ils soient publics ou privés, rompt les liens de gestion typiques des cas où la propriété et la gestion coïncident totalement. L'activation d'outils de participation financière des salariés peut avoir des implications qui ressemblent beaucoup à l'arrivée du financeur externe.

Mais l'arrivée d'investisseurs externes (souvent avec des noms exotiques comme *private equity*, *business angels*, *white knights*) est souvent vécue avec suspicion par les salariés, préoccupés par l'attitude spéculative, plus ou moins déclarée, de ces acteurs. Des formes d'implication des salariés adaptées à la taille de moyennes, petites et micro entreprises peuvent cependant créer un climat favorable à ce type d'investissements et renforcer les PME, leur croissance, leur capacité d'attirer les investissements et d'innover.

Le fait que des collectivités locales, des universités et des centres de recherche puissent participer au capital d'une entreprise sans que celle-ci perde son statut de PME, stimule la croissance de l'entreprise en renforçant le lien avec le territoire. Ainsi, le dialogue avec les sujets qui y opèrent ne peut être que renforcé, et parmi eux sûrement les organisations syndicales. Un dialogue qui devient souhaitable au moment où les organisations syndicales montrent une disponibilité à dialoguer avec les acteurs économiques du territoire pour partager les responsabilités en vue du développement de ce territoire.

Cette définition de PME contient donc une vision stratégique de gestion et de développement des PME et de sa relation avec le territoire et les forces sociales, au point de permettre – et c'est un titre de mérite de l'avis de l'auteur de ces lignes - de ne pas faire sortir du nombre des PME les entreprises qui, acceptant le défi de la collaboration avec des financeurs externes, créent les conditions d'une gouvernance plus complexe, du dialogue social et d'un rapport constructif avec les partenaires.

Et c'est cette approche que nos propositions veulent valoriser.

### *La participation financière dans les PME en France, en Allemagne et en Pologne*

En ce qui concerne la participation aux bénéfices ou aux résultats de l'entreprise, il convient de préciser que cette forme de rétribution est de plus en plus utilisée en Europe. Non

seulement pour les cadres dirigeants ou les personnels spécialisés. Les plans de participation aux bénéfices deviennent universels et introduisent des éléments variables dans la rétribution de tous les salariés. Ces plans de rétribution par objectifs peuvent être souvent introduits unilatéralement par l'employeur. Selon la fondation de Dublin<sup>9</sup> c'est le cas le plus fréquent. La culture anglo-saxonne joue un rôle d'initiateur, en particulier la tendance dans les entreprises à matrice culturelle américaine, qui ont une prédilection pour l'insertion unilatérale d'éléments de prime pour les prestations individuelles des salariés.

Le syndicat reconnaît dans la négociation un élément qualifiant des plans de rémunération variables. En particulier, en ce moment de crise où la pression sur le coût de la main-d'œuvre tend à réduire les salaires en regard de prestations d'entreprise extrêmement différentes, la recherche de systèmes de primes fondées sur une productivité accrue du travail ou une plus forte compétitivité de l'entreprise renforce la négociation décentralisée dans une logique de cadres d'action partagés.

Mais dans les PME, la négociation au niveau de l'entreprise est peu pratiquée. En particulier, les associations patronales apprécient le dialogue social dans sa dimension supra entreprise, mais elles estiment coûteuse la négociation au niveau de l'entreprise. Les petites et moyennes entreprises cherchent dans la mutualisation ou dans la gestion collective l'optimisation des ressources disponibles. De la même façon, les organisations syndicales peuvent apprécier des formes de gestion conjointe qui permettent de porter aux travailleurs des bénéfices tangibles, comme dans le cas allemand de la SOKA BAU ou des Casse Edili et des fonds de pension en Italie. En France et en Allemagne, les mécanismes de primes sont détournés, également avec l'incitation fiscale, vers des formes particulières d'épargne ou d'investissement.

La question de la participation au capital mérite une mention à part. Lorsqu'on parle de participation au capital, d'actionnariat ou d'autres instruments déterminant une copropriété d'une entreprise (grande ou petite) on entend la possession d'un titre financier quelconque, que ce soit une action ou un autre titre de propriété ou de dette émis par l'entreprise où l'on est employé.

Les cas de pays nous aident à faire le point sur la situation financière dans les principales économies européennes. La France jouit d'un cadre législatif qui ouvre au public du travail salarié l'accès au rendement des investissements et la participation au capital de l'entreprise.

Les principaux instruments du salaire variable sont l'intéressement, c'est-à-dire la négociation obligatoire de plans de rétribution liés aux résultats de l'entreprise, et la prime de participation, qui impose à toutes les entreprises de 50 salariés de destiner une partie de leurs bénéfices aux travailleurs sur la base d'une formule prédéterminée par la loi.

---

<sup>9</sup> Rapport Eurofound, Performance-Related Pay and Employment Relations in European Companies. Auteurs : Aumayr, Welz, Demetriades, Novembre 20122. Disponible sur [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm)

Les formules de primes peuvent être payées directement aux travailleurs ou destinées aux plans d'épargne de l'entreprise. Les aides fiscales et les contributions complémentaires de l'entreprise fournissent des incitations aux travailleurs pour qu'ils destinent à l'épargne les primes (d'intéressement ou de participation). Les plans d'épargne de l'entreprise recueillent des ressources à réinvestir dans les entreprises ou pour alimenter les fonds de pension. La mise en place et les caractéristiques des plans d'épargne doivent être négociées avec le syndicat et les comités d'entreprise. Seulement en cas d'absence de toute forme de représentation dans l'entreprise ou en cas d'échec des négociations, le plan peut être proposé sous les formes décidées unilatéralement par l'employeur.

Dans les PME, les plans d'épargne peuvent avoir une dimension supra-entreprise (plans d'épargne interentreprises). Ils peuvent être constitués à l'initiative des partenaires sur une base sectorielle ou territoriale. Les fonds recueillis alimentent un fonds commun de placement géré par un prestataire spécialisé.

Une étude reproduite dans la fiche française en annexe indique que - en sus de ce que qu'ils touchent comme salaire et cotisations sociales - les travailleurs des micro-entreprises reçoivent 11,2 % des profits et 8,7 % ceux des petites entreprises. Ce pourcentage s'élève jusqu'à 15 % pour les moyennes entreprises. Ce surplus est généré par l'intéressement, la prime de participation, les avantages fiscaux et autres avantages liés aux plans de participation financière.

Dans le secteur de la construction, les travailleurs en bénéficient plus que dans les autres secteurs. Les travailleurs ont accès en moyenne à 12,7 % des bénéfices grâce à une plus grande diffusion des primes d'intéressement et de participation. Seul le secteur des services fait mieux (14,2 % des bénéfices aux travailleurs) mais grâce à divers types de primes.

Un autre véhicule de démocratie économique en France est représenté par l'actionnariat salarié. Ce thème a été affronté dans un rapport précédent produit par la CISL, par conséquent nous nous limiterons ici à rappeler les effets sur les PME<sup>10</sup>. L'actionnariat salarié des PME en France peut être le résultat d'achats d'actions ou de titres de propriété, spécialement dans les cas de privatisation des entreprises ou du placement gratuit d'actions auprès des salariés. Les salariés peuvent participer directement ou à travers des fonds de développement coopératif. Les titres de propriété sont en général bloqués dans les plans d'épargne de l'entreprise. L'actionnariat des salariés est encouragé pour affronter le changement générationnel dans la propriété, devenu désormais un moment critique dans des zones à fort déclin démographique.

Grâce à ces mécanismes, les travailleurs actionnaires en France sont 3,7 millions, 51 % des travailleurs en regard d'une moyenne européenne de 30 %. Dans les micro- et petites entreprises ce pourcentage tombe à 14 % des salariés pour 223 000 entreprises. Cette dernière donnée admet deux lectures. Si d'un côté elle montre la difficulté de faire arriver aux PME les

---

10 - Il est fait renvoi à la fiche sur la France dans le rapport « Participation et démocratie économique dans l'industrie de l'automobile en Europe », rédigé dans le cadre du projet PROEFP en 2012 et disponible à l'adresse [www.proefp.org/app/images/stories/PRO2.pdf](http://www.proefp.org/app/images/stories/PRO2.pdf)

avantages de la participation financière, de l'autre il est bon de rappeler que beaucoup de ces instruments sont valorisés par la négociation collective. Tel qu'on le déduit de la fiche pays sur la France, ces plans sont largement présents, plus que les acteurs de la représentation dans les PME. Ceci est encourageant pour ceux qui voient dans le dialogue social supra-entreprise la clef pour donner plus de force aux petits chefs d'entreprise et à leurs travailleurs.

Ceci est possible entre autres grâce à une attitude positive des acteurs sociaux envers les instruments de démocratie économique. En effet, les outils techniques de la participation financière permettent aux partenaires sociaux de poursuivre les valeurs de la démocratie économique. Quatre des cinq organisations syndicales françaises ont constitué un Comité intersyndical de l'épargne salariale, qui a dans ses activités notamment la tentative d'orienter (« les sous de travailleurs ») vers des formes d'investissement éthiques ou socialement responsables. Les investisseurs sont invités à présenter des demandes d'attribution du label social que délivre le comité. Parmi les fonds qui ont obtenu le label d'investissement socialement responsable, un seul est de type sectoriel, celui de la construction.

Parmi tous les fonds interentreprises, le fonds de secteur de la construction permet à toutes les PME du secteur de participer à un plan collectif financé avec les plans d'épargne offerts aux travailleurs. Les plans d'épargne sont régis par une convention collective sectorielle. Le plan permet au travailleur individuel de participer même si son entreprise n'adhère pas. L'employeur devra en tout cas supporter les coûts relatifs au maintien du compte du travailleur dans le fonds.

L'Allemagne nous livre une expérience intéressante aux fins de notre étude. En 2009, une loi sur la participation des travailleurs au capital vise à renforcer la participation financière dans les PME. Cette loi agit sur les aides fiscales à l'épargne salariale destinées à des investissements et institue le Fonds spécial pour la participation des travailleurs. Les travailleurs achètent des parts du fonds, qui à son tour investit la récolte dans les PME. Le fonds restitue aux travailleurs intéressés les bénéfices tirés des investissements effectués. La loi instruit également le gestionnaire et lui donne des contraintes de diversification des investissements et de liquidité des actifs.

Le fonds investit 60 % des ressources dans les entreprises qui permettent à leurs salariés d'acheter des parts et au maximum 40 % dans des investissements diversifiés. Il ne peut en tout cas pas engager plus de 5 % de son actif dans une seule entreprise. Le fonds est assez jeune, mais de l'avis des témoins privilégiés consultés pour l'étude pays en Allemagne, la question fiscale reste encore un nœud irrésolu. Les avantages fiscaux accordés aux travailleurs qui investissent dans le fond sont encore trop modestes.

La position des partenaires sociaux sur la participation financière est parfois discordante. Les syndicats allemands, en particulier DGB et Verdi, manifestent un certain scepticisme. La crainte de l'échec de l'initiative entrepreneuriale qui reçoit « les sous des travailleurs » est encore considérée comme une « exposition excessive » pour pouvoir être appuyée par le

syndicat. L'effet redistributif lié à la détention de titres financiers par les travailleurs n'est pas perçu.

Côté patronal, on enregistre un grand intérêt même s'il reste des doutes sur la gestion commune des ressources mises à disposition. Là aussi, la mutualisation des ressources n'active pas le levier de la valeur du bien commun. L'intérêt particulier reste dominant. Par exemple, les interviews effectuées font apparaître que les règles d'investissement du marché empêcheraient au fonds d'investir dans une entreprise avec des perspectives économiques négatives (*negative outlook*) même si cette entreprise a financé le fonds (!).

Le cas allemand nous livre l'image d'un monde associatif lié à un modèle relationnel caractérisé par des valeurs fortement enracinées dans le modèle participatif. Ce modèle ne comprend cependant pas la participation financière. C'est là une situation assez fréquente dans beaucoup de pays européens. Ce sera la pratique, et ce seront surtout les bonnes pratiques qui indiqueront la voie aux partenaires sociaux. Quelques-unes de ces bonnes pratiques sont proposées dans la fiche pays Allemagne.

*Hoppman Autohaus GmbH. Ce n'est pas une entreprise particulièrement petite, car elle emploie environ 300 personnes. Cela fait plusieurs années que la société Hoppman a mis en place un plan de participation aux bénéficiaires. La moitié est payée comptant et le reste accumulé sur un compte dans l'entreprise. L'épargne ainsi accumulée est protégée contre les pertes des comptes annuels (les salariés peuvent ne pas percevoir la prime, mais leur compte ne peut être réduit, même en cas de résultat net négatif). L'épargne n'est pas protégée à 100 % contre le risque de faillite. Le plan est accompagné d'instruments de cogestion qui sinon n'auraient pas pu être appliqués, étant donné que les effectifs prévus par la loi sont moins de 500. Aujourd'hui, la propriété de l'entreprise a été transférée à une fondation dont le personnel fait partie du conseil d'administration avec des administrateurs indépendants experts en responsabilité sociale des entreprises.*

Notre voyage nous amène ensuite en Pologne, à la recherche de pratiques et de stratégies pour la participation financière des salariés. Comme dans tous les pays à ex-économie socialiste, l'actionnariat salarial a été un des instruments qui ont accompagné la transition vers une économie de marché. La Pologne vit une phase où la propriété, qui était assez répandue chez les travailleurs, a disparu petit à petit à cause de la concentration du capital dans les mains du management ou à cause de l'arrivée d'investisseurs étrangers.

Ce qui est significatif dans cette expérience, c'est la base théorique de la construction d'une économie de marché où le lien entre la démocratie et le régime économique est dicté par la création d'un capital domestique diffusé auprès de la population. Puis les dynamiques de développement et la programmation économique et sociale ont fait leur cours. Si les multiples expériences d'actionnariat ont aujourd'hui une valeur résiduelle, c'est aussi parce que dans les vingt années d'économie de marché, les relations industrielles ont peu progressé dans leur parcours d'approche aux systèmes jugés plus mûrs. La négociation collective est marginale

dans le secteur privé et pratiquement absente pour les PME. Les instances de dialogue social sont surtout nationales, de nature tripartite, et peu ancrées dans les stratégies de négociation collective.

Ceci n'empêche cependant pas les partenaires sociaux d'avoir une approche positive envers les instruments de participation financière. Le gouvernement polonais a proposé dans les années passées un modèle de société à activité sociale (*company of civic activity*) qui a recueilli l'intérêt des partenaires sociaux. Ce projet n'a pas abouti, mais des enquêtes montrent l'intérêt des partenaires sociaux envers le développement de formes de participation financière, liées surtout à l'utilisation de modèles de gestion d'entreprise en participation dans les entreprises privatisées. En effet, si les travailleurs ont souvent une perception négative des privatisations, ils deviennent plus conciliants si les entreprises privatisées prévoient une gouvernance impliquant les travailleurs dans la propriété et dans la gestion.

L'expérience des années 1990 laisse en héritage un nombre consistant d'entreprises où les travailleurs sont copropriétaires. Il importe peu d'approfondir les chiffres car ils représenteraient un phénomène résiduel et peu actuel. Mais il reste un nombre considérable d'intervenants de nature variée qui étudient la participation financière en Pologne et se préoccupent de la diffuser. Ils peuvent devenir des sujets récepteurs et promouvoir de nouvelles formes d'implication des salariés dans un cadre stratégique, mais nécessairement nouveau.

Dans la phase de transition vers l'économie de marché, le secteur de la construction a enregistré le plus grand nombre d'entreprises détenues par les travailleurs. Cette tendance s'est renforcée dans les années 1990 justement avec la croissance du bâtiment, qui a impulsé la création d'entreprises par les travailleurs du secteur. Il reste des traces de cette expérience encore aujourd'hui, même s'il n'a pas été possible de trouver des données sur la portée actuelle du phénomène. En Pologne également une bonne pratique peut stimuler notre réflexion.

*Dans la société PCB Plecewice, active dans le domaine des mortiers et produits pour la construction occupant 60 personnes, le fait d'avoir des salariés copropriétaires a permis une réduction progressive du personnel pour récupérer les performances une fois la société privatisée, sans procéder à des licenciements collectifs. Relevée par les salariés avec un versement symbolique pour l'achat des actions, le groupe managérial et le groupe des salariés se disputent depuis toujours le capital. L'ajustement continu entre les différents intérêts dans la propriété n'a pas empêché de maintenir un profil gestionnaire orienté aux investissements. La densité syndicale de 23 % est un fait absolument exceptionnel pour cette catégorie d'entreprise. Dans tous les cas, la présence syndicale n'empêche pas que soient faits des choix difficiles pour les travailleurs, choix que l'on voit se profiler à l'horizon surtout en cette période de brusque coup de frein pour l'économie.*

## QUELQUES REFLEXIONS EN GUISE DE CONCLUSION

Si la participation est un thème européen, elle n'a concerné que marginalement les micro- et petites entreprises. En effet, si l'on y regarde de plus près, les interventions communautaires en matière de participation concernent essentiellement les entreprises de grande taille (c'est peut-être l'unique exception de la directive 2002/14). Et ceci pour plusieurs raisons. Nous en rappellerons deux.

La première, c'est que à partir des années 1970, l'attention s'est concentrée sur les entreprises multinationales. Celles-ci ont été les premières à saisir les potentialités du marché intérieur. Le monde du travail a perçu surtout l'impact socialement négatif lié au phénomène des délocalisations transnationales. Ce n'est pas un hasard si les premières interventions législatives concernant la participation remontent à 1975, avec la directive sur les licenciements collectifs.

La seconde raison réside dans la force conditionnante du principe de subsidiarité dans l'exercice des pouvoirs d'intervention des institutions européennes. Le principe de subsidiarité imposait une recherche continuelle de transnationalité des questions que les Communautés européennes voulaient réglementer. Ceci a entraîné une répartition duale de la réglementation de l'économie : des entreprises multinationales faisant l'objet d'une forte poussée harmonisatrice de type européen ; l'économie des petites et moyennes entreprises restait quant à elle bien ancrée dans une dimension plus nationale de la réglementation.

Ces facteurs paraissent aujourd'hui tous les deux hors de l'histoire.

Les entrepreneurs européens ont appris à mieux exploiter les potentialités du marché transnational. Le phénomène des délocalisations, déjà depuis quelque temps désormais, intéresse également des entrepreneurs plus petits. Le marché des services décompose et internationalise les cycles de production. La libéralisation du marché des services avec la directive de 2006 propulse considérablement la mobilité des petites et moyennes entreprises.

À celles-ci s'ajoutent de nouvelles perspectives de gouvernement commun de l'économie européenne. Il est notoire que la crise économique a accéléré le processus de construction d'institutions communes pour le gouvernement de l'économie européenne. Gouverner l'économie veut dire tout d'abord s'occuper de petites et moyennes entreprises. Ceci est apparu d'une manière assez évidente dans la définition de la Stratégie de Lisbonne, qui aurait dû compléter la naissance de la monnaie unique (il convient de rappeler que depuis Maastricht l'adhésion à la monnaie unique était un objectif de tous les États de l'UE) avec une politique économique et sociale coordonnée. Le premier projet commun pour les PME<sup>11</sup> date de 2005, projet qui allait ensuite conduire au *Small Business Act* de 2008. Le slogan « *think small first*

---

<sup>11</sup> « Mettre en œuvre le programme communautaire de Lisbonne : Financer la croissance des PME - promouvoir la valeur ajoutée européenne », COM(2005) 551 final, 10.11.2005.

» aurait dû communiquer une nouvelle centralité des PME dans la construction de la politique économique des institutions européennes.

Avec l'extension du champ d'action communautaire à la recherche d'un gouvernement unique de l'économie européenne, la législation sociale, et avec elle la question de la participation, ne pourra plus perpétuer la dérogation pour les PME. Si le gouvernement de l'économie est le gouvernement des PME, le thème de la participation devra être pris en compte dans la recherche d'un équilibre social des politiques économiques. La proposition communautaire dans son ensemble peut en résulter renforcée.

Si le futur de l'Europe est celui entrepris ces dernières années, le gouvernement de l'Europe ressemblera de plus en plus à un modèle pré-fédéral, où national et européen s'intègrent « dans des parcours programmatiques scandés par le Semestre européen. Les politiques de l'UE vivront la question des PME dans une logique de prise en compte systématique («*mainstreaming*») et on suppose que même la législation sociale devrait sortir du régime dérogatoire, destiné fondamentalement à soustraire les PME aux « contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises » (art. 153 TFUE). On s'attend en revanche à ce que la législation communautaire encourage la participation des salariés dans le sillon d'un modèle relationnel de dialogue social et de droits fondamentaux.

La Charte des droits fondamentaux nous fournit quelques indications sur comment la question de l'implication des salariés dans les PME peut être interprétée dans un esprit européen.

L'article 27 sur le droit des travailleurs à l'information et à la consultation dans le cadre de l'entreprise précède l'article 28 sur le droit à la négociation et à l'action collective. Ne croyons pas que cet agencement est fortuit : le choix rédactionnel du législateur peut nous laisser entendre qu'il voit avec faveur une négociation informée et formée par les parcours de l'implication des salariés. Nous aimerions alors imaginer un modèle de dialogue social qui accueille la participation et la négociation dans une action synergique visant à la valorisation de l'entreprise et des personnes qui y travaillent.

Pour que le dialogue social puisse faire jouer ces instruments d'une manière coordonnée, il doit considérer les défis les plus actuels et trouver des réponses aux problèmes du présent, en se tournant vers le futur.

Un défi ardu et complexe, que ce projet a voulu relever dans une de ses parties, celle de l'implication de travailleurs dans les PME. Mais la participation dans un esprit moderne doit avoir deux caractéristiques essentielles : gouverner des processus nouveaux et favoriser la redistribution de la richesse.

La première est le gouvernement des processus. La fragmentation du processus de production suspend le rôle de la représentation du travail dans la fonction consultative dans les choix



stratégiques. L'entreprise n'est pas l'enveloppe à l'intérieur de laquelle le cycle de production s'accomplit. Si même le lieu physique de la réalisation de l'ouvrage est fragmenté en plusieurs entreprises qui réalisent en même temps une fraction de celui-ci, le dialogue travail-entreprise ne raconte qu'une fraction de la vérité, exprime seulement une fraction de la stratégie, anticipe uniquement une part de l'accomplissement futur de ce cycle ou de cet ouvrage.

Si cette fragmentation doit être ramenée à l'unité pour permettre l'exercice des droits de l'implication des travailleurs, l'intervention du législateur devient un cadre d'action nécessaire aux partenaires sociaux pour trouver des solutions partagées. Quelques exemples indiqués dans l'étude expriment bien cette interaction coordonnée entre la loi et la négociation. Les exemples les plus avancés sont ceux de la protection de l'intégrité du lieu de travail ou de l'accès à la formation continue ou encore l'insertion de formes de mutualisation qui enrichissent la protection du travailleur. Mais dans les cas-pays apparaissent également des formes nouvelles d'association et de représentation.

L'homogénéité de l'ordre législatif est une valeur, car la norme doit se relier à un tissu de pratiques de relations industrielles connues et consolidées.

Si la norme et la négociation se trouvent à interagir dans des ordres juridiques différents, la complexité devient parfois ingérable. C'est le cas du travail détaché à l'étranger (vu dans le sens européen de la directive 96/71), le phénomène en expansion lié à la prestation de services transnationale. Il implique la succession d'ordres juridiques différents dans la réglementation des protections des travailleurs qui participent à l'accomplissement du cycle de production ou de l'ouvrage.

En réalité, le lieu de travail dans le détachement transnational détermine l'application de la norme nationale seulement dans les domaines dictés par l'article 3 de la directive 96/71, renvoyant aux réglementations du pays d'origine la protection de tous les autres éléments de la relation de travail. Un phénomène de dispersion au niveau de l'organisation et du système juridique qui est exacerbé par la chaîne de la sous-traitance : le passage de la responsabilité dans la réalisation d'une fraction du cycle de production d'une entreprise à l'autre qui s'allonge jusqu'à rendre imperceptible le lien de responsabilité entre qui a commandé l'ouvrage, qui a la charge de le réaliser et qui l'exécute réellement.

Le rapport a suivi les vicissitudes du détachement du travail pour démasquer les modalités d'exercice d'un droit fondamental, celui de l'information et de la consultation dans des entreprises qui, quoique de petite taille, réalisent en réalité des travaux de grande envergure. L'exercice du droit à l'implication sert à gouverner des processus qui concernent un grand nombre de personnes : la viabilité économique et les conditions de travail pour réaliser un ouvrage pour lequel sont engagés un grand nombre de travailleurs, mais qui sont répartis en petits groupes au service de beaucoup d'entreprises de petite taille.

Le tout est compliqué par une dose de transnationalité qui rend instable la délimitation entre ce que l'on peut faire et ce qu'on ne peut pas faire. Une incertitude qui laisse à la fois le

législateur et les partenaires sociaux hésitants devant les limites à l'intérieur desquelles la nécessité de protéger le travail rencontre les impératifs du marché unique européen (ou s'y heurte).

Le conflit entre la protection du travail et la mobilité de l'entreprise n'est pas seulement un dilemme du législateur. Comme nous allons le voir ci-après, dans les PME c'est aussi le dilemme de la négociation. Dans les PME, c'est surtout l'instrument contractuel qui rend exigible le droit à l'implication des salariés dans une logique supra-entreprise et mutualiste, où l'adhésion généralisée au contrat est aussi la pré-condition pour l'existence du contrat lui-même.

Le législateur communautaire doit en prendre acte. Renforcer la participation dans les PME veut dire renforcer la négociation. Si la transnationalité comporte des difficultés à rendre exigible la négociation et la participation, le législateur communautaire doit veiller à créer des instruments transnationaux ou encourager les partenaires sociaux à créer les leurs. Cette dernière hypothèse est la clé qui ouvre les portes de la cohérence entre la norme qui impose l'information et la consultation dans les PME et les contraintes bureaucratiques dont il faut la débarrasser.

Il s'agit donc d'abandonner une législation « en dérogation », où les PME sont dispensées de faire ce que devraient faire en revanche les grandes entreprises, pour imaginer une réglementation qui crée un cadre de normes contraignantes mais souples, laissant aux partenaires le soin de trouver les moyens et instruments pour parvenir à l'objectif souhaité.

On trouve des éléments de démocratie économique dans la construction d'outils de protection sociale privée ou contractuelle. Les partenaires sociaux activent le levier mutualiste pour concentrer les ressources afin d'enrichir l'offre salariale traditionnelle. Ce sont des opérations à haut contenu participatif, qui composent la valeur économique d'une convention collective. C'est justement à travers l'utilisation « en commun » de ressources financières que le monde du travail trouve de nouvelles modalités pour s'exprimer, accroître son pouvoir décisionnel et transformer le tout en de nouveaux droits et opportunités pour les travailleurs avec des effets bénéfiques pour la compétitivité des entreprises. En effet, les premiers thèmes à faire l'objet d'une gestion commune et mutualiste sont des facteurs estimés de compétitivité pour les entreprises elles-mêmes comme la santé et la sécurité des travailleurs, la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle, la formation professionnelle. Parmi les droits renforcés on trouve les assurances-maladie et les fonds de pension.

Comme le montrent les études de cas, les accords territoriaux peuvent explorer ou seconder des parcours innovants de négociation collective s'ils sont fondés sur une large adhésion des entreprises au système des associations patronales. Cette donnée également doit faire réfléchir le législateur communautaire.

Il nous reste à affronter la question de la participation financière. Il est possible que des outils de participation financière déclenchent des formes de redistribution de la richesse, comme

cela arrive dans les entreprises de grande taille, exploitant des instruments de l'épargne, de partage des bénéfices ou des résultats de l'entreprise. Il y a lieu de se demander en outre si la participation peut déclencher des modèles de gouvernement des entreprises plus adaptés au développement des PME.

## FICHES PAYS

### *ITALIE (only in English)*

#### Part 1: SME situation in general

##### 1.1. Statistical data (2010 and 2011 data) and qualitative data on SMEs

According to Eurostat, Italy is the EU Country with the largest number of registered enterprises: 3,8 million in Italy, 2,5 in France and 2 million in Germany, 1.4 million in Poland and 446 thousand in Belgium<sup>12</sup>. Italy and France are dominated by small and microenterprises. In Italy, self-employed (professionals or no employees) are 32% of total registered enterprises. A rate much higher than the other compared countries.

Shortage of medium and big enterprises makes the Italian economy weaker. Medium and big enterprises are those who invest in R&S or internationalise their businesses. According to the employer associations of SMEs, the Italian gap in labour productivity is due to a limited number of medium and big enterprises rather than to the average size of enterprises (3 employees as national average). The Italian productive system is composed by 4,460,891 enterprises employing 17million people generating an added value of 630 billion of added-value (CNA 2012 from ISTAT, 2009). Small and microenterprises are 99.4% employing 66% of the total workforce. Small and microenterprises represents half of the Italian economy according to many indicators but only 20% of the total industrial export. Out of 4.45 million enterprises, 1 million are self-employed. Only 17% are limited companies. The handcraft sector weights 28% on the total number of companies, 18% on total employment and 12.8% in terms of added value.

In 2013, the economic outlook in Italy is negative. The decline started 5 years ago as a consequence of the international crisis and has been worsened by structural weaknesses of the productive fabric. The Italian economy has shown poor capacities to react to economic shocks. An industrial system dominated by small and micro-enterprises has been penalized by cuts in the public expenditure (especially investments). Low profitability discourages private investments. Italian companies are often undercapitalized and unable to generate cash-flow and it hinders access to credit capital. During the first trimester 2013, the manufacture industry has lost 1.3% of the turn-over. Since the beginning of the crisis (January 2008), the turn-over of industrial production shrunk by 20%. In the same period the added-value has halved. In the eighties, public investments were above the 3% of the GDP. In 2013, public investments will likely be less than 1.5%. (ISTAT and CENSIS)

The economic decline means fewer companies and fewer jobs. Numbers in the manufacture sector are dramatic. A delay in structural reforms has left the Italian companies drifting away in a sea of overwhelming obstacles. The continued decline of the internal demand has been worsened by many other factors. The internal stability pact has blocked outstanding payments from the public administration, the debt crisis has brought to oppressive taxation and

---

<sup>12</sup> The most recent census of enterprises at EU level dates back 2009. It means that data on stocks of enterprises does not take in due account the effects of the crisis. However the following figures reflect the structure of the productive fabric of the countries. Economic trends refer to the latest data available of year 2012 or the first trimester of year 2013.

excessive red tape has not been reduced. Political instability has postponed actions to tackle credit crunch. The global market is far from being an opportunity for the majority of the Italian enterprises. Loans to companies have dropped another 6% in the first part of 2013. In 2012, 365 thousand companies have shut down. 3 million workers are unemployed. Unemployment among young workers has peaked 38,7%.

Industrial relations in Italy must cope with a soaring social unrest. Many other arguments could be used to show the dim conditions of the Italian economy. It is important to retain that industrial relations have to tackle such demanding challenges.

## 1.2. SMEs in the construction sector

In the Construction sector there are 607,758 enterprises with 1,816,824 employees generating 59 billion of added value (CNA 2012 from ISTAT 2009). The Construction sector includes 13.6% of the enterprises and 10.5% of national employment. It generates 9.4% of the added-value to the Italian economy. In this sector, 75% are registered as handcraft enterprises (microenterprises) averagely employing 2 to 3 people. Three quarter of the enterprises produce half of the employment and added value of the entire sector.

The Construction has thrived during the last decade following a pro-cycle trend. Since 2002, the Italian economy was performing moderately well and the construction sector recorded the highest increase in number of enterprises (+14% against -20% in the manufacture industry and +9% of services). The same pro-cycle effect has hit the construction sector when the economy reversed its trend downward.

Employment in the construction sector is highly concentrated in micro-small enterprises. In Italy there is a high number of entrepreneurs without a proper entrepreneurship structure. In practice, 1 million people offer their services as self-employed. Women are underrepresented and migrants' entrepreneurship has shown higher activism in recent years. Against the highest EU percentage of self-employed, Italy is also the country with the highest rate of inactive population. The construction sector reflects these trends more than other sectors. Out of 1.81 million employees, 90.1% are employed in micro-small enterprises. Micro-enterprises employ 1.17 million people. 272 thousand companies have a single employee, 618 thousand rank between 2 and 9 employees. 127 thousand employ more than 10 but less than 20 employees.

The construction sector in Italy suffers of the structural weaknesses of the Italian economy. In time of crisis, the construction sector is penalized by cuts in public investments (effect of the public debt crisis), excessive taxation (total tax rate close to 70% in 2011, 22% above the German average), cost of energy (the highest in Europe), excessive red tape (all indicators above the OECD average), and the credit crunch (drop of 10 billion euro in 5 years of lent capital and interest rates from 0.5 to 4.2% for SMEs) and difficulties in obtaining outstanding payments.

The economic outlook for the construction sector stays negative in 2013. All subsectors are recording dramatic drops in aggregate production levels (exception made for maintenance of existing buildings) (ANCE). In 2013, beside the structural deficiencies of the economy, one specific factor is threatening the entire sector. The surviving of a largest number of enterprises lays on the capacity of the public administration to cash outstanding payments. In a so dark scenario, industrial relations are considered an asset for the entire sector. Social partners have implemented structures in order to address the main problems sharing responsibilities and co-

managing actions. For the benefit of enterprise, they rationalise bureaucratic obligations, they improve safeness of the construction sites, they fight against undeclared economy. With the same structures, they ensure uniform remunerations and benefits for employees, they manage mobility and temporariness of employment, they implement training-work opportunities, they manage the labour market from vocational training, professional orientation and job matching.

## Part 2: Social dialogue and SMEs

### 2.1 Description of industrial relations with SMEs.

The Italian system of industrial relations is based on a balanced mix of collective bargaining and employee participation. An interprofessional agreement, signed in 1993, specifies features of collective bargaining in all sectors. It was reviewed in 2009 with the intention to adjust industrial relations to the changed socio-economic situation. The collective bargaining system is organized by sectors and based on a national sector collective agreement (first level) integrated by local collective agreements (second level). The second level consists in a collective agreement covering a district and is normally applicable to SMEs, or in company-based agreements for medium-large enterprises. The three most representative confederations CGIL, CISL and UIL are the main players on the employee side. Recently a fourth confederation, UGL, has gained representativeness in many industry sectors. In total, trade union members in Italy are about 13 millions. The employer side is quite fragmented. Confindustria represents private companies and ABI represents banks. Confcommercio, CNA, Confartigianato, Confapi are the main employers' associations representing small, micro and individual enterprises. Three further associations represent cooperative companies.

In a nutshell, the national sector collective agreement determines general working conditions, wage increases according to the inflation rate, and industrial relations rules including the exercise of information and consultation rights of employees. Local or company-based agreements have the task to provide details on work organization and wage increases linked to productivity gains. Opening clauses entitle social partners at local or company level to derogate to the national agreement under certain conditions and for limited periods of time.

SMEs are often excluded from the most innovative practices of collective bargaining. Collective bargaining coverage is high and ensured by a consolidated jurisprudence. But it concerns the core provisions of the employment relationship like individual rights and trade union rights. Most innovative practices introduced by collective agreements are based on collectivization of resources (e.g. company-based welfare schemes) whose effectiveness depends on direct membership of both employers and employees.

Employees on small and micro enterprises do not have access to collectively agreed benefits. In micro and small enterprises, low trade union density and low membership in employer associations make difficult the implementation of innovative mutual schemes agreed in collective agreements. Market investigations carried out by companies providing services, like Sodexo, show a poor interest of the small and micro enterprises in introducing private welfare schemes. In times of stagnant wage trends, welfare schemes mitigate losses in purchasing power of households.

For the same reasons, information and consultation rights are not exercised in the greatest number of enterprises. Even if the EU legislation has been successfully transposed, lack of

employee representatives on the workplace stays as an impediment to a meaningful exercise of information and consultation rights. It has pushed social partners to get the most from social dialogue and the multiemployer dimension to develop alternative practices of employee involvement.

Employee participation in SMEs is based on a system of joint-managed bodies called “Enti bilaterali”. Collective agreements establish such joint-managed bodies according to needs and priorities agreed by signatory parties. As a general rule, they are self-financed by enterprises and employees and have a balanced presence of employee and employer representatives in their managing bodies. They work in specific industrial relations areas as health and safety, insurances and welfare facilities, labour market, vocational training, etc. The Construction sector is the most advanced in this field.

## 2.2 Description of industrial relations of SMEs in the construction sector.

In the Construction sector, the three most representative trade union organisations Feneal-UIL, Filca-CISL and Fillea-CGIL side sign national collective agreements with ANCE (for the Construction Industry Collective Agreement), Aniem-Confapi (for SME Construction Sector Collective Agreement) and different associations representing the craft enterprises or cooperatives (for micro-enterprises, and cooperatives). A strong coordination ensures that the different agreements look very similar.

In the construction sector, joint-managed bodies have been established to protect employees, fight against irregular employment, increase competences of the workforce, promote an inclusive labour market. Such bodies are called upon to apply measures decided in collective agreements. The three areas in which the social partners have invested more are:

I. Casse Edili: these bodies exist since 80 years and provide a wide range of services for enterprises and employees. They manage part of workers’ remuneration, ensuring uniform treatment and equal access to the different components of the wage formation, they provide insurance schemes and different forms of supplementary benefits. These bodies are present throughout the Italian territory and are coordinated by a National Committee of Casse Edili. Even though such bodies are private entities they perform activities of public interest. For instance they certify, issuing a document called DURC (literally: Single-Document-for-Regular-Contributions), the regular payment of all duties pending on the employer according to laws, administrative acts and collective agreements.

II. CPT: they are joint-managed local bodies for preventing accidents and promoting safe and sustainable workplaces. Established by collective agreements, they are now recognised by law. They are key players in the implementation of laws and policies for health and safety on the workplace. They provide training, information, consultancy and advices to enterprises, they can inspectorate workplaces with the aim to help employers to meet their legal obligations or to improve safety of the workplace.

Formedil and vocational training schools: FORMEDIL identifies labour demand, provides services for professional orientation of individual workers. It activates tools for certification of competences and collect individual profiles for job matching. It provides workers with a portfolio attesting training activities carried out and skills acquired. The skill repertory is continuously updated by the Vocational Training Schools of the Construction Sector, and

accompanies the worker throughout his/her working career. The Schools provide for an extensive screen of training opportunities.

The multiemployer dimension means, geographically, a district (an intermediate portion of territory between an urban area and a region). At that level, social partners establish their structures, pool resources and provide their services. The national level has the task to coordinate and ensure mobility of people, portability of rights, etc.

Joint-managed bodies are financed by employers and employees themselves. Collective agreements identify sources for funding of co-managed activities. For instance, a Vocational Training Schools operate in a single district and receive funds up to 1% of the total labour cost from companies operating in that district.

Considering the dominant number of microenterprises, employee representation on the workplace is poorly meaningful. Employees are most effectively represented through external trade union structures. But microenterprises do not mean micro-workplaces. A construction site is often a place where employees from different employers work together for a single output (ex. a building). The multiemployer dimension is then essential to build solid industrial relations and also the concept of employee participation must be conceived with a multiemployer dimension. A clear example of it is the employee representative for health and safety. Whereas the size of the company or the workplace is too small for having a workplace representative (15 employees), this role is performed by trade union representatives appointed in a given district. The local TU representative for health and safety belongs to the complex map of people that should make a construction site a safe place to work. The joint-managed bodies for health and safety (see above CPT) create the enabling environment for that to happen. For instance, the appointed trade union representatives are trained and equipped to inspectorate workplaces. Inspections are not aimed at sanctioning but at helping the employer to meet his/her obligations. In this way, what has been paid to the joint-managed body returns to employees and employers as a service.

The joint-managed bodies have shown to be able to pool resources and provide benefits to employees and companies. The capacity of social partners to engage further resources in collective schemes is not endless. The crisis hit the sector severely. Many enterprises, as well as unemployed people, cannot afford payments to the joint-managed bodies anymore. In this way, employers are not able to obtain the required certification to legally operate. It is a vicious cycle that is threatening the good functioning of the entire sector economy. But social partnership in the construction sector is a long-standing experience of employee participation. It encourages social partners to explore new directions exploiting the same industrial relation model. The attempt to establish a private joint-managed pension fund has not been fruitful so far. About 50.000 employees have joined the scheme out of 400.000 potential members. In the last collective agreement, social partners declare a common will to encourage people in joining the private pension fund.

Social partners address new and old challenges. In the bargaining platform for the next sector agreement, period 2013-2015, trade unions have pointed out the following priorities: limiting the extension of the subcontracting chain, updating in real time of the list of enterprises/employers engaged in a construction site, avoid the use of vouchers or job-on-call schemes, introduce the professional skills repertory as elaborated by Formedil, limiting fix-term contracts.



### 2.3 The question of contract chains and posted workers

Labour mobility is a major challenge for the construction sector. Mobility is meant as change of employer, geographical mobility of the worker, geographical mobility of the employer. Labour mobility together with other factors - as the fragmentation of the production cycle, undeclared economy, long subcontracting chains - make the Construction sector difficult to be regulated. That is why social partners at national and local level produce efforts to fight against undeclared economy and reduce the bureaucratic burden on enterprises.

Collective bargaining deals with condition of work of immigrants. Social partners recognize that the presence of non-national workforce is becoming dominant in the sector. For that reasons, the most recent collective agreements introduce new rights and facilities to help a full integration of migrants. But these measures cover workers that have settled in Italy and whose working contract is under the Italian legislation. But a different kind of labour mobility is growing in Europe in the construction sector: cross-border posting of workers.

Cross border posting of workers in the Construction sector often degenerate in elusive or unlawful practices of labour mobility. The issue of workers seconded from other EU-countries is partially addressed when addressing the issue of tax payments and payments to the social security system and implementation of health and safety measures. In order to help companies to lawfully operate, Casse Edili release a single document, called DURC. Each employer can obtain a DURC submitting a list of information whose details are agreed by social partners themselves. Social partners have agreed that , before the opening of the construction site, the main contractor has the obligation to transmit to the local Cassa Edile detailed information on employers and employees that will be present in the construction site during the entire duration of the works. A national database will ensure a cross-data analysis that will evaluate the congruity of the cost of the work with the workforce engaged and other parameters. In this way, the presence of foreign employers, posted workers, self-employed workers is continuously monitored and their lawfulness certified.

Cross-border posting of workers is an increasing practice in the construction sector. The Italian platform of joint-managed bodies is able to prevent misuse of this instrument and fight social dumping. But the measures agreed so far provide partial answers. Preliminary information to the Casse Edile allows a better monitoring of the subcontracting chain, it paves the way for more effective inspections in a logic of cooperation. Health and safety on the workplace is ensured to all employees engaged in a construction site. Social partners and joint-managed bodies ensure 'representation' to foreign workers as well. But some weaknesses must still be addressed. For instance, local structures cannot control conditions of employment in the origin country. Temporariness of the presence of foreign workers in the Italian territory discourages posted workers from having active participation in the trade union life. Contributions to and obligations toward to local joint-managed bodies is still unclear for foreign employers. Undeclared economy is still a problem as many employer do not register in the joint-managed bodies and therefore dodge control and preventive informations established through collective bargaining.

## Part 3: Financial participation in SMEs

3.1 Recent developments in the implementation of EFP in Italy reflect the main features of the Italian industrial relation system.

EFP has progressed in Italy in recent years but in a stop-and-go process that has hampered the setting up of a comprehensive legal and policy framework.

Gain and profit-sharing appears in collective bargaining platforms for three decades. But only during the crisis it has become central in pinpointing a new system of labour relations. Collective bargaining reforms, dated 2008 and 2011, are radically changing the wage formation system. Trade unions and employers have accepted a further decentralisation of collective bargaining with the aim to better suit the specific needs of the single companies. Productivity gains are now largely paid off in company-based collective agreements.

The above mentioned reforms have also suggested trade unions to review their strategies and structures. First of all trade unions have shifted power and resources to the periphery. In their view, it will offer greater chances to govern processes within the company or in smaller territories. Social partners a national level will negotiate the sector national agreement and will coordinate decentralised negotiations.

In CISL, the coordination of collective bargaining includes more sophisticated monitoring of negotiations. The OCSEL database currently collects 2,360 thousand agreements signed in the framework of the national sector agreements (second level negotiations) between 2009 and 2011. Half of the censused agreements add a variable component on top of the salary paid to the employee in framework of the sector national collective agreement.

About 1600 agreements implement a diversified range of gain/profit sharing schemes. In these agreements, the parties have decided to opt for labour performance-based incentives in 48% of the cases and company-performance targets in 28% of the cases. In 8% of the cases, the awarding schemes refer to both performance of labour and business profitability. The amount paid under the scheme is distributed in equal parts among all employees in half of the cases. It happens more frequently in operations with lower specialisation of the workforce. In the remaining cases, the schemes award groups or workers, teams or individuals on the basis of the performances or the professional skills they have actually expressed.

The Observatory shows that social partners are able to elaborate sophisticated indexes for calculating their performance-related remuneration schemes. It also implies a greater capacity to master the business. The search for competitiveness remains a top priority while granting employees their share of 'success' normally measured in gains in productivity and profitability of the business.

The number of agreements dealing with EFP becomes lower in companies with less than 250 employees. But it is physiological. Nonetheless SMEs represent 99% of the Italian companies an half of the employed population. When company based bargaining is not possible or not efficient, the new collective bargaining structure gives greater role to multiemployer negotiations (in a given area, industrial district or territory) to achieve a greater coverage of SMEs. About 100 agreements concluded at territorial level introduce profit and gain sharing schemes for all SMEs of the region. Most of them cover the SMEs of a specific sector in a given territory.

These agreements are too recent to allow a reliable assessment of how many SMEs actually apply the territorial agreement and how many employees in SMEs actually benefit from a surplus of salary coming from the application of a profit-gain sharing schemes. Anecdotic evidences show that, thanks to the reforms introduced in 2008 and 2011, this number is increasing. It is also thanks to the fact that the Italian Government has stuck with the engagement to ensure tax relieves for amounts paid under an awarding scheme agreed in company/territorial collective agreements. In 2013, the Government has allocated 950 million euro for applying a flat rate of 10% on remuneration received under a profit/gain sharing scheme for employees whose global gross income does not exceed 40.000euro. It must be said that the benefit is accessible to the largest part of employees even though it taps some few hundred euros per year. It is not a lot but it reverses a trend of tough austerity and soaring fiscal pressure on all labour income sources.

This approach has been confirmed in the recent interprofessional agreement setting Guidelines to Enhance Productivity and Competitiveness in Italy, signed by all social partners (except CGIL) on the 16 November 2012. In Chapter 4 on Employee participation, parties engage themselves in starting talks to encourage employee share ownership.

This measure deserves few words of explanation. In June 2012, the Italian Parliament, adopting a controversial reform of the labour market, decided that it was time to introduce a legal framework to encourage employee participation in the company governance, including forms of employee involvement in equity capital of companies. For that reason the Parliament gave mandate and 9 months time to the Government to issue a Governmental Decree.

The requirements which the Government had to transform into a law included a balanced mix of measures enhancing information and consultation of employees, employee involvement in corporate governance including the presence of employee representatives in the supervisory board, when existing and employee share ownership. Collective aspects of Employee share ownership had to be privileged with the specific aim to grant employees greater chances to be influential on the General Assembly or to achieve the appointment of a representative of employee-shareholders representatives in the company boards.

The law of the Parliament would have been worthy to be further analysed if it did not reach the deadlock provoked due to the premature end of the Government at the very beginning of this year (2013).

The above mentioned interprofessional agreement signed in June 2012, certifies that the path opened by the Italian Parliament was now on a dead track and brought the ball back in the hands of the social partners. The future of the agreement - and the engagement to open talks on employee share ownership - relies on the results of the next national elections and the coalition that will rule the Country for the next 5 years.

Support to SMES is thus at the core of the recent Decree for Economic Development issued by the Italian Government in the last autumn 2012.

The Decree of the Government entitled Growth 2.0 introduces the legal entity called Innovative Start-Up. It goes in application of the engagements taken in the EU2020 Strategy. The legal features of the entity Innovative Start-up reflects the recurrent features of the economic concept of a start-up in which the innovation is linked to additional criteria including for instance that at least a third of the workforce is composed by high qualified

workforce with a doctorate, a PHD or university diploma with at least three year of experience in the field of advanced scientific research.

Some derogations in company law make easier for Innovative Start-Ups to transmit rates of the equity capital to their employees.

All kind of securities issued by the Innovative Start-Ups for the purpose of remunerating employees are exempt from taxation and any other social contributions linked to the taxable labour income. The capacity of the employees to be involved in their own company is also encouraged by a provision ensuring tax benefits for three consecutive years to those who invest in an innovative start up.

In a nut shell, the Italian legislator combines three key words that stands as three strategic factor of economic strength: innovation, human capital and employee participation.

### 3.2 Description and analysis of financial participation in SMEs in the construction sector.

Some practices of EFP can be detected in the Construction sector as well. According to recent reform of collective bargaining in Italy, the gain-sharing and profit-sharing schemes should be negotiated in the second level collective agreements to ensure wage increases linked to productivity gains.

Collective agreements in the Construction sector show how performance-related-wages can be introduced in micro and small enterprises. The problem for social partners is to find out indicators that could express the healthy condition of the local economy with regard to the construction sector.

National collective agreements fix the framework in which collective agreements in different districts determine criteria and formulas to work out the amount payable under the scheme. The national collective agreement points out 4 criteria to be used in local negotiations and leave local negotiators the possibility to add own criteria. The 4 criteria used at national level refer to indicators directly derivable from the activity of the local Cassa Edile (number of employees registered, aggregate wages trends, number of worked hours declared, services provided to local enterprises). These indicators certify the economic trend during three consequent years. Local indicators refer, for instance, to the average added value of the sector or thresholds related to the aggregate EBITDA. Combining the 5 criteria, it is possible to work out the amount payable as variable component of the wage. Companies which do not fulfill criteria (each district has its own conditions) are exempt from paying the entire or part of the amount due under the EFP scheme.

In the agreements signed in year 2012, it was agreed a ceiling to the performance-related payments up to 6% of the annual gross wage. Considering the poor economic performances of the sector, in all districts, the amount actually paid is lower and many companies have been exempted.

In the construction sector such schemes are accessible to employees in SMEs. This is thanks to the combination of advanced collective bargaining practices and the establishment of joint-managed bodies. These bodies cannot be only considered service-providers. They are instruments for employee participation. For instance, once the performance-related payments has certified the poor economic performance of the sector, social partners have jointly designed the economic outlook and engaged local authorities in planning policies that would help an economic recovery.

## *BELGIQUE*

### **ABSTRACT**

La Belgique est un pays fédéral composé de trois régions : la Région flamande, la Région wallonne et la Région bruxelloise. Elle est gouvernée par un gouvernement national mais chaque région a son propre gouvernement régional, doté de pouvoirs décentralisés concernant notamment la politique industrielle, les investissements et les infrastructures.

En Belgique les PME représentent 99,8% des entreprises. Plus précisément, en 2009 il y avait 855 897 PME qui fournissaient 2,6 millions d'emplois, correspondant à 41,1 % de l'emploi au plan national.

On trouve, en Belgique, environ 38 PME pour 1000 habitants, ce qui n'est pas loin de la moyenne des 27 pays de l'Union européenne, qui se situe autour de 40. La proportion de PME, et la part de l'emploi par rapport au total des entreprises sont également similaires aux moyennes européennes.

Selon l'édition 2012 du rapport annuel sur le Small Business Act pour l'Europe (SBA), le secteur belge des PME se trouve dans la moyenne de l'Europe des 27, à l'exception d'une légère prévalence des micro-entreprises sur le nombre total de PME.

Les PME en Belgique ont démontré une plus grande capacité de résistance face à la crise par rapport à d'autres pays de l'Union Européenne. C'est particulièrement vrai en termes de valeur ajoutée. Les politiques mises en œuvre semblent être efficaces, étant principalement développées pour intervenir sur les critères du SBA présentant les notes les plus basses (esprit d'entreprise) ou une tendance négative (internationalisation et accès au financement).

Dans ce contexte, la Région flamande est la plus active, avec deux fois plus d'entreprises que la Région wallonne.

En 2010, la Belgique comptait 83 948 entreprises dans le secteur de la construction qui employait 214 195 personnes. En 2011, le nombre d'entreprises était passé à 86 896 (+ 3,5%) avec 216 650 personnes travaillant dans le secteur. Ces deux années, les micro-entreprises représentaient 95% des entreprises du secteur.

Les syndicats sont très actifs en Belgique et présentent un degré élevé de représentativité dans le secteur de la construction : 98%. Le dialogue social a principalement lieu au niveau fédéral, dans des comités conjoints. Ces comités conjoints sont des organes spécifiques prévus par la Loi pour chaque secteur de l'économie, et sont chargés de la négociation des conventions collectives, de la prévention et de la résolution des conflits sociaux, ainsi que de conseiller le Gouvernement, le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie, outre toutes les missions que leur confie la Loi. Chaque comité est composé d'un président et d'un vice-président, choisis parmi les conciliateurs sociaux et nommés par décret royal, ainsi que de secrétaires de la Direction générale des Relations Industrielles et de représentants des employeurs et des organisations syndicales. Les conventions collectives sont négociées tous les deux ans au sein des comités conjoints. Une fois la convention conclue, elle devient contraignante pour tous les travailleurs du secteur, par la publication d'un Décret royal. Le dialogue social se tient également au niveau régional et de l'entreprise, mais il porte alors sur des questions spécifiques, et les résultats n'ont pas force de Loi.

En Belgique, grâce au niveau élevé de représentativité des organisations syndicales, les droits d'information et de participation sont assez bien respectés. Pour les entreprises de plus de 100 salariés, le système belge prévoit la présence d'un Conseil d'entreprise (dans les locaux de l'entreprise), qui est une instance de consultation entre les salariés et l'employeur. Si l'entreprise compte entre 30 et 100 salariés, les délégations des syndicats sont chargées de traiter les questions liées aux conditions de travail. Cependant, même dans les entreprises de moins de 30 salariés (la grande majorité), qui ne bénéficient donc pas de la présence permanente de représentants des syndicats, le dialogue social fonctionne de façon efficace.

Les relations entre les syndicats et les organisations d'employeurs sont assez bonnes dans le secteur belge de la construction. Il existe des conflits physiologiques mais également des actions communes. L'une d'entre elles concerne la lutte contre la concurrence déloyale des travailleurs faussement détachés, et des faux travailleurs indépendants (notamment en provenance d'autres pays de l'UE), qui constituent le problème majeur du secteur belge de la construction, et une cause de dumping social éventuel.

Concernant la participation aux résultats des salariés, les premières formes de participation sont apparues dans le pays à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, mais ce n'est qu'en 1982 que le gouvernement belge a introduit les premières mesures d'incitation à l'actionnariat des salariés pour soutenir la bourse, suite à une crise financière. Des mesures d'encouragement supplémentaires ont été adoptées au début des années quatre-vingt-dix mais en Belgique, les formes d'actionnariat des salariés ne sont pas particulièrement développées, à l'exception des systèmes de primes liées aux résultats.

## FRANCE

### ABSTRACT

Les TPE ou micro-entreprises, comptant moins de 10 salariés, représentent 90 % du nombre total d'entreprises du secteur de la construction en France, proportion équivalente à celle constatée pour l'ensemble de l'économie française. La concentration en termes de nombre de salariés dans les TPE est moindre puisque, par exemple 40 % des salariés du secteur bâtiment travaillent dans des TPE.

La petite taille des entreprises impacte les relations sociales dans le secteur compte tenu d'un effet de seuil pour le dialogue social (l'élection de délégués du personnel n'est légalement requise que dans les entreprises de plus de 11 salariés) et de difficultés de syndicalisation. Le dialogue social est quasi-inexistant au sein même de la TPE mais est exercé au niveau des Régions par le biais de commissions paritaires<sup>13</sup>. Ces dernières s'établissent à l'échelon interprofessionnel et non par secteur ; le bâtiment est bien représenté dans ces instances qui fonctionnent néanmoins dans un nombre limité de régions, environ cinq, selon des sources syndicales. Le dialogue social est d'une certaine façon dilué dans les CPRIA où on y discute de couverture sociale, d'œuvres sociales, d'accès à la formation professionnelle ou encore de prévention santé et non des questions salariales (gérées au niveau des branches professionnelles). Pour les syndicats, « le dialogue social est à son minimum ». Un des leviers pour améliorer cet état de fait serait d'accroître l'activité syndicale dans les TPE. Mais on en est loin ; à titre d'illustration, lors des élections professionnelles de décembre 2012, dans le bâtiment, sur 343 777 inscrits, 21 919 votants se sont exprimés, soit 6,4 % des inscrits. Pourtant, les défis sociaux et économiques pour les TPE du secteur s'intensifient :

- contraction de l'activité et donc de la sous-traitance dont dépend un grand nombre de TPE,
- risque croissant de défaillance d'entreprises en raison de problèmes de successions et/ou de difficultés économiques,
- augmentation du nombre de travailleurs détachés en France (80% travaillant dans la construction) qui place le secteur sous tension : problème de rémunération, de sécurité et de conditions de travail.

En conséquence, il ressort de nouvelles pratiques, des initiatives notamment au niveau territorial destinées à préserver le tissu d'entreprise et protéger les salariés, y compris les travailleurs détachés. Est ainsi constatée une croissance des demandes d'information et de formation tant pour les entrepreneurs que pour les salariés : former les employeurs pour anticiper les transmissions d'entreprise ; former les salariés à l'entrepreneuriat ; former les salariés pour des métiers complémentaires pour anticiper des diversifications des marchés. Les partenaires sociaux et organismes paritaires (OPCA<sup>14</sup> pour le financement de la formation) mobilisent des forces et des moyens pour y répondre.

---

<sup>13</sup> CPRIA : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat.

<sup>14</sup> OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé (par l'Etat)

Autre volonté des partenaires sociaux est la structuration d'un dialogue social territorial au profit des salariés et travailleurs détachés d'entreprises sous-traitantes sur un territoire et/ou pour un même chantier, notamment en vue d'améliorer les conditions de travail et de sécurité mais aussi de transport ou d'intégration des travailleurs. Toutefois, ces initiatives se trouvent confrontées au frein majeur du manque de financement du dialogue social inter professionnel.

Enfin, les thèmes de mobilisation et de dialogue des partenaires sociaux ne comptent pas ou peu celui de la participation financière des salariés. Même s'il existe des outils, des supports tels le Plan Epargne inter-entreprise dont un dédié au secteur de la construction, le système de primes, de bonus reste privilégié. Et les partenaires sociaux invoquent également comme argument l'effet de seuil de 50 personnes pour le déclenchement de la participation dans les entreprises. Malgré tout, l'épargne salariale bénéficie à 16% des entreprises de moins de 50 salariés ouvrant des perspectives d'évolution et des champs de négociation pour les partenaires sociaux.



## ALLEMAGNE

### ABSTRACT

Le secteur de la construction présente une forte concentration de PME. 99,9% des entreprises appartiennent à la catégorie des PME et génèrent 82,8% du chiffre d'affaires total, employant 91,7% des travailleurs. Dans cette catégorie, les micro-entreprises représentent 83,4% du total, et jouent un rôle de premier plan. Si on établit une comparaison entre 1995 et 2012, on constate un glissement vers des entreprises plus petites. En 1995, les entreprises de moins de 20 salariés généraient 23,4% du chiffre d'affaires ; en 2012, ce chiffre est passé à 33,8%. Le nombre de travailleurs indépendants s'élève à 21%, soit presque le double de la moyenne nationale. La participation ne joue qu'un rôle mineur dans le secteur de la construction. Seules 3% des entreprises qui pourraient avoir des comités d'entreprises en possèdent un. En conséquence, seuls 21% des travailleurs de la construction sont représentés dans un comité d'entreprise. Ce manque de participation est largement dû à la structure des entreprises du secteur de la construction mentionnée plus haut. Au cours des dernières années, le nombre de travailleurs détachés a fortement augmenté, passant de 51 420 travailleurs détachés en 2009, à 57 331 en 2010. En 2011 le nombre de travailleurs détachés a quasiment atteint la barre des 70 000. Le syndicat IG BAU est particulièrement concerné par la question des travailleurs détachés dans le secteur de la construction, et la Confédération allemande des syndicats (DGB) soutient la CES dans sa demande d'une « clause de progrès social » devant être insérée dans le droit communautaire. Outre cela, il n'y a pas d'autres campagnes particulièrement importantes sur le sujet des travailleurs détachés.

La négociation collective est menée par les organisations syndicales et les associations d'employeurs. Dans ces négociations, les syndicats représentent les salariés, et les associations d'employeurs représentent les employeurs. En Allemagne, il existe de nombreux syndicats, mais la plupart font partie de la Confédération allemande des syndicats appelée DGB (Deutscher Gewerkschafts Bund). Depuis 1990, le nombre de membres de la DGB a quasiment été divisé par deux (passant d'environ 11 millions de membres en 1990 à 6 millions en 2010). Cette perte d'inscrits est symptomatique du paysage syndical allemand et suscite un manque de confiance de la part du syndicat, par exemple lors de la négociation des salaires ou des conditions de travail. Les entreprises n'étant pas membres des associations d'employeurs ne sont pas engagées par l'application de la convention collective. Les accords collectifs régionaux récemment conclus contiennent de plus en plus de clauses créant des cas particuliers, ce qui permet aux entreprises de déroger aux accords collectifs régionaux (par exemple, avec des différences de rémunération pouvant atteindre 8%). Une convention collective négociée peut être déclarée comme généralement contraignante si deux critères sont respectés. Tout d'abord, 50% des employeurs liés par cette convention collective doivent employer 50% des salariés couverts par le champ de l'accord collectif (la clause « 50 per cent »). En deuxième lieu, pour être généralement contraignant, la convention doit présenter un intérêt public. Si les deux critères sont remplis, alors la convention collective ne s'applique pas uniquement aux membres des syndicats et des associations d'employeurs, mais à tous les

travailleurs du secteur. En Allemagne, on conclut surtout des convention collective régionales pour des secteurs individuels ou des groupes de secteurs. Même plus de 20 ans après la réunification de l'Allemagne de l'Est et de l'Allemagne de l'Ouest, les niveaux des salaires ne sont pas égaux. Le paysage de la négociation collective prévoit des accords-cadres et des accords collectifs spéciaux, couvrant habituellement tout le pays. Dans les accords-cadres collectifs, l'intégralité des conditions de travaux sont fixées, habituellement pour trois à cinq ans, et en général, ils sont contraignants pour tous les travailleurs. Les accords collectifs spéciaux régissent par exemple les fonds sociaux et leurs procédures d'attribution, la médiation, les retraites complémentaires collectives, la formation professionnelle et le soutien au secteur de la construction dans les mois d'hiver. Un exemple de fonds social est SOKA BAU, qui gère les procédures relatives aux congés pour tout le secteur de la construction. Tous les salariés ordinaires et détachés du bâtiment sont enregistrés auprès de SOKA BAU. L'inscription est une source d'informations pour les douanes allemandes, des informations précieuses car, comme le démontrent de nombreuses études, le travail non déclaré et illégal dans le secteur de la construction représente quasiment 15% du volume total.

Concernant la participation des salariés aux résultats, en Allemagne, la part du secteur de la construction est infime. Selon l'étude IAB pour 2000, 2001, 2005 et 2007, à peine 9,7% des entreprises du secteur de la construction sont dotées de systèmes d'actionnariat des salariés, ce qui place ce secteur à l'avant-avant-dernière place pour l'Allemagne. Seuls le secteur de la santé et celui de la restauration présentent un niveau moins élevé de plans d'actionnariat des salariés.

## POLOGNE

### ABSTRACT

Les Petites et Moyennes Entreprises (PME) dominent l'économie polonaise, 99% du total des entreprises appartenant, en effet, à cette catégorie et employant 70% des travailleurs. En moyenne, une PME polonaise emploie 4,7 personnes. Les auto-entrepreneurs (qui ne sont pas formellement des « personnes morales ») représentent 95% des micro-entreprises, et 72% de ces entrepreneurs n'ont pas de salariés. Les PME génèrent quasiment la moitié du PIB du pays. Dans le secteur de la construction, la suprématie des PME en termes numériques est encore plus évidente, étant donné que les grandes entreprises du secteur représentent à peine 0,1% des entreprises du secteur, alors que les PME emploient 87% du total des travailleurs, c'est-à-dire plus de 800 000 personnes, dont 64% sont salariés. Les PME du secteur de la construction sont relativement actives à l'extérieur du marché national, 23% d'entre elles étant engagées dans des activités à l'étranger, d'après certaines informations. Les perspectives du secteur de la construction pour 2013 sont mauvaises, car les principaux moteurs de développement (logement, projets d'infrastructures publiques) se sont, pour ainsi dire, arrêtés.

La participation des salariés dans les PME est limitée. Les salariés des micro-entreprises (presque 40% du total) n'ont quasiment aucun accès à une représentation organisée de leurs intérêts collectifs : la représentation syndicale au niveau de l'entreprise ne peut être instaurée qu'en présence d'au moins 10 salariés, et les comités d'entreprise peuvent être élus dans les entreprises employant au moins 50 personnes. La participation financière est encore plus modeste, car l'actionnariat des salariés est très faible et la forme principale de participation des salariés, les entreprises dont l'actionnariat appartient aux travailleurs, qui était assez populaire par le passé, a peu à peu diminué. Comme le suggère une étude, les « sociétés de salariés » (*spółka pracownicza*) n'emploient pas plus de 2% de la main d'œuvre nationale. Un nouveau concept, introduit en 2009, avait pour objectif de donner un nouvel élan à la participation des salariés, avec la création des « entreprises d'activité citoyenne » (*spółka aktywności obywatelskiej*), mais il n'a éveillé que peu d'intérêt.

Le secteur de la construction ne fait pas exception, si on le compare aux autres, en quant à la participation des salariés. Il n'existe que peu d'exemples d'entreprises détenues par les salariés encore en exercice. L'une d'entre elles est PCB Plecewice S.A., une entreprise moyenne dont le cœur de métier est la « fabrication de produits en plâtre pour le secteur de la construction » (NACE 26.62.1). La société constitue un exemple de bonnes pratiques en ce qui concerne la participation des salariés, car elle continue encore aujourd'hui à être une entreprise détenue par les salariés, même si le processus de concentration de la propriété, qui dure sans interruption depuis plus de vingt ans, a abouti à la prise de la majorité du capital par deux actionnaires principaux. En 1992, la société (à l'époque une entreprise étatique) a été privatisée, selon le mode « leasing », une privatisation directe au cours de laquelle l'entreprise étatique a été cédée en leasing à une société nouvellement créée détenue par les salariés qui a pris le contrôle de l'entreprise étatique privatisée. Depuis le début, la société est toujours demeurée axée sur les investissements, et ne verse des dividendes qu'occasionnellement,

préférant assigner une partie importante de ses ressources à la modernisation et au développement technologiques. Le taux de syndicalisation dans l'entreprise est exceptionnellement élevé (23%), soit le double de la moyenne nationale. Un seul syndicat est actif, l'entreprise n'a donc jamais subi les effets négatifs du phénomène appelé « pluralisme concurrentiel » qui a hanté le mouvement syndical polonais pendant de nombreuses années. Certains membres du syndicat sont actionnaires. Le syndicat a apporté sa contribution au modèle économique syndical, et aucun conflit social n'a surgi dans l'entreprise au cours de ces dernières années.