

NOS PROPOSITIONS POUR LE SOCIAL ET LA FORMATION

FACILITER ET RENFORCER LA REPRISE D'ACTIVITÉ DES TPE-PME

Les TPE-PME forment le cœur du tissu économique français.

Que l'on considère leur part dans :

- l'emploi salarié,
- dans la valeur ajoutée créée en France
- ou encore dans l'effort de recherche et d'innovation.

Elles contribuent au dynamisme de l'économie locale et à la vigueur du tissu social. La fédération CINOV propose des mesures destinées à :

- Moderniser le droit du travail dans lequel elles évoluent ;
- Prolonger et renforcer le soutien à la reprise ;
- Favoriser la représentation des TPE-PME ;

I – PLUS DE SOUPLESSE POUR LES TPE-PME

La reprise de l'activité à la suite de cette crise sanitaire doit être l'opportunité de favoriser l'agilité des entreprises en adaptant certaines règles du code du travail.

L'instauration contrainte et généralisée du télétravail du jour au lendemain a fortement bousculé la relation entre l'employeur et ses salariés.

Il faut plus que jamais capitaliser sur cette relation et accorder la confiance aux dirigeants de TPE, naturellement proches de leurs collaborateurs, pour leur permettre d'aménager - au plus près des besoins de l'entreprise et de manière transitoire - la législation du travail.

NOS PROPOSITIONS

Permettre aux entreprises de moins de 11 salariés (et de 11 à 20 salariés en carence de CSE) de prendre, par décision unilatérale, toute mesure dont la mise en œuvre est en principe subordonnée à l'existence d'un accord collectif (d'entreprise ou de branche), sous réserve des règles d'ordre public applicables¹. Et notamment pour :

- **Faciliter l'accès à l'activité partielle individualisée** aux TPE-PME².
- **Porter à 220h - jusqu'au 31/12/2020 - le contingent annuel d'heures supplémentaires**, peu important la conclusion éventuelle d'accord collectif antérieur³.
- **Ramener à 10 % le taux de majoration applicable à la rémunération des heures supplémentaires accomplies jusqu'au 31/12/2020⁴.**
- **Étaler la prise des congés et faciliter le report de ceux-ci sur une période pouvant aller jusqu'à 18 mois⁵.**

II – PROLONGER ET RENFORCER LES MESURES DE SOUTIEN

L'activité ne retrouvera pas un rythme normal avant plusieurs mois pour bon nombre de TPE-PME de notre branche, quelles que soient les modalités de reprise.

NOS PROPOSITIONS POUR LA SAUVEGARDE DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOI

- Prolonger le régime dérogatoire d'activité partielle dans les entreprises de moins de 250 salariés jusqu'au 31/12⁶.
- Prolonger le fonds de solidarité des TPE et indépendants les plus en difficulté au-delà de 3 mois (durée initiale du fonds)⁷.

NOS PROPOSITIONS POUR REDONNER DU POUVOIR D'ACHAT AUX SALARIÉS

- Mettre en place un crédit d'impôt sur le revenu pour tout individu contraint d'utiliser son espace et matériel personnels pour télétravailler pendant la crise sanitaire.
- Permettre de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'à 2000€ par décision unilatérale de l'employeur en l'absence d'accord d'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés, dans les entreprises en carence de CSE ou sans représentation syndicale⁸.

III – RENFORCER LA REPRÉSENTATION DES TPE-PME DANS LES BRANCHES

Les TPE-PME sont les entreprises les plus exposées au risque de défaillance par cette crise sanitaire. Plus que jamais, ces entreprises vont avoir besoin d'un soutien des branches professionnelles pour affronter la crise économique.

En outre, ce sont elles qui :

- ont le plus besoin des branches pour réguler la concurrence (article L. 2232-5 du Code du travail) ;
- requièrent le plus de moyens pour être accompagnées dans leur développement économique ;
- requièrent le plus de moyens pour être accompagnées dans la mise en œuvre des dispositifs conventionnels.

L'intervention de la branche doit donc être prioritairement dirigée vers les TPE-PME, ce qui rend indispensable une meilleure représentation de celles-ci au niveau des branches professionnelles, et donc rend nécessaire une correction des règles actuelles qui minorent la représentation des TPE-PME.

NOS PROPOSITIONS

- Prendre en compte la totalité des entreprises - y compris celles sans salariés - pour établir les moyens alloués par l'AGFPN aux organisations professionnelles d'employeurs⁹ ;
- Octroyer un droit d'opposition à l'extension d'un accord de branche aux organisations professionnelles d'employeurs en prenant en compte la réalité de la composition du tissu économique. Ainsi, dans les branches professionnelles où les entreprises de moins de 50 salariés sont majoritaires, il convient d'accorder aux organisations professionnelles représentant principalement ces entreprises un droit d'opposition à l'extension de tout accord susceptible de leur être opposable. En pratique : dans une branche composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, la ou les organisations représentatives dont les adhérents sont à plus de 80 % des entreprises de moins de 50 salariés doit/doivent disposer d'un droit d'opposition à tout accord soumis à extension¹⁰.
- Permettre de conclure des accords de branche ne s'appliquant qu'à une certaine catégorie d'entreprises. Dans les branches professionnelles où les entreprises de moins de 50 salariés sont majoritaires, permettre de négocier des accords étendus n'ayant vocation à s'appliquer qu'aux seules entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés. Ainsi, dans une branche composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, un accord pourrait être valablement conclu par la ou les organisations professionnelles représentatives dont les adhérents seraient à plus de 80 % des entreprises de moins de 50 salariés (compléter l'article L. 2232-10-1 c. travail). Les organisations professionnelles représentatives dont moins de 20 % des adhérents seraient des entreprises de moins de 50 salariés ne pourraient s'opposer à l'extension de ces accords¹¹.

IV – DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES, VÉRITABLE LEVIER DE LA REPRISE

La période de crise que traversent les entreprises a des impacts forts en matière de formation professionnelle. Les salariés ne peuvent pas ou plus se former (offre souvent inadaptée) et le départ en formation sera impossible au moment de la reprise d'activité. Dans les TPE-PME, la difficulté habituelle d'accès à la formation va se trouver accrue du fait de la crise. Elle touche également les travailleurs indépendants.

Pourtant, développer les compétences reste un facteur important pour aider les entreprises à faire face à la crise.

Pour l'ensemble de ces raisons, des mesures incitatives au départ en formation doivent être adoptées.

A. Redonner aux entreprises, aux branches professionnelles et aux opérateurs de compétences les moyens de mener des politiques volontaristes d'adaptation et de développement des compétences pour faire face à la crise

Revoir les règles de financement de la formation professionnelle, car la réforme de 2018 a conduit à une raréfaction des ressources au titre du plan de développement des compétences dans les petites entreprises.

Dans le nouveau contexte, indépendamment de la modification des critères d'éligibilité au FNE-formation, il est donc nécessaire **de revoir certaines orientations de la loi « avenir professionnel »**, notamment sur la répartition des fonds entre les demandeurs d'emploi et les actifs, d'une part, et entre l'alternance et le plan de développement des compétences, d'autre part.

NOS PROPOSITIONS

- **Revoir la répartition - définie par l'article R. 6123-25 du code du travail - des ressources collectées auprès des entreprises entre les différents acteurs de la formation ;**
- **Rééquilibrer le produit des contributions des entreprises vers la formation des actifs ;**
- **Réorienter les moyens alloués aux OPCO au profit du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés** (en 2019, ces moyens sont affectés pour 10,70 % seulement au plan de développement des compétences des TPE/PME)¹².
- **Assouplir les conditions d'accès au dispositif « PRO A » (reconversion ou promotion par l'alternance)** et étendre le dispositif au-delà du niveau licence afin de faciliter les reconversions professionnelles à la suite de la crise COVID¹³.
- **Encourager l'apprentissage dans toutes les TPE-PME** en supprimant la condition d'accès à l'aide unique à l'embauche d'un apprenti de niveau équivalent au baccalauréat au plus¹⁴.

B. Permettre un report sur le 1^{er} semestre 2021 des actions de promotion de l'apprentissage et des métiers programmées en 2020

Dans le cadre des OPCO, les branches professionnelles réalisent des actions de promotion des métiers et de l'apprentissage.

Ces actions sont financées sur les frais de mission de l'OPCO et dépendantes d'une convention-cadre de coopération signée entre l'OPCO et les ministères de l'éducation supérieure et de l'éducation nationale (Art. L. 6332-1 c. travail).

Du fait du confinement, un certain nombre d'actions programmées ne pourront être réalisées en 2020 (participation à des salons...). Or, les règles comptables obligent à utiliser les fonds alloués pour ces actions sur l'année civile, ce qui pose une vraie difficulté dans le contexte.

NOTRE PROPOSITION

Modifier les règles comptables imposées aux OPCO pour permettre un report sur le 1^{er} semestre 2021 des actions programmées en 2020 mais qui ne pourront être réalisées sur cet exercice.

C. Renouveler, de droit, pour une année la durée d'enregistrement au RNCP ou au RS de certaines certifications.

Avec le renforcement du « compte personnel de formation », la loi « avenir professionnel » oriente les financements de la formation professionnelle vers les formations certifiantes. La liste de ces certifications (répertoire national des certifications professionnelles – RNCP- et inventaire spécifique – RS) est établie et actualisée par France compétences (art. L 6113-1 c. travail). Les conditions d'enregistrement sont prévues par l'article R. 6113-8 du code du travail.

Compte tenu de la crise COVID, de nombreuses formations certifiantes ne se sont pas déroulées et/ou ne pourront être organisées en 2020 selon les modalités ayant conditionné l'enregistrement au RNCP ou au RS. Pour un motif qui leur est totalement étranger, les organismes certificateurs ne seront pas en mesure d'honorer tout ou partie des obligations légales découlant des décisions d'enregistrement et s'exposent à leur remise en cause par France Compétences. Ce risque est aggravé pour les certifications inscrites - avant la déclaration l'état d'urgence sanitaire - pour une durée d'un an seulement.

NOTRE PROPOSITION

Prévoir une mesure législative ou réglementaire au terme de laquelle France compétences ne peut refuser le renouvellement d'un enregistrement au RNCP ou au RS demandé par un organisme certificateur n'ayant pu respecter tout ou partie des conditions prévues par l'article R. 6113-9 en raison de la crise COVID. Dans ce cas, un renouvellement de droit d'une durée d'un an au moins doit être accordé.

V – ASSURER LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La crise COVID a déjà eu des impacts importants sur la santé de la population. Les conséquences négatives vont se poursuivre dans la durée pour les salariés en activité et les futurs retraités en raison :

- du confinement prolongé (impact sur la santé physique et mentale) ;
- du télétravail massif et parfois intégral (notamment risque lié à la sédentarité) ;
- du renoncement aux soins « courants » pendant la période de confinement.

Dans ces conditions, les régimes « complémentaire santé » et prévoyance » vont être affectés, car ils vont devoir faire face à une augmentation globale de la sinistralité à travers une surconsommation médicale et à un développement important des arrêts de travail de longue durée pour maladie.

Compte tenu de leur capacité à lisser les risques sur un large périmètre d'assurés, **ces régimes sont particulièrement importants pour les TPE-PME qui y trouvent le seul moyen d'accéder** à des couvertures de bon niveau à des tarifs raisonnables.

NOS PROPOSITIONS

- **Assurer une réelle mutualisation du risque « lourd » entre les entreprises et solvabiliser sur la durée les régimes de branche par la désignation d'organismes assureurs dans le domaine de la prévoyance.** Cette désignation serait conditionnée au fait que plusieurs organismes soient co-désignés au terme d'une procédure transparente. Selon la typologie des entreprises, chaque branche devrait pouvoir décider de restreindre cette mutualisation obligatoire aux entreprises ayant jusqu'à 250 salariés¹⁵.
- **Utiliser le fonds de solidarité** (« Degré élevé de solidarité ») sur décision des partenaires sociaux de la branche, **pour rétablir l'équilibre financier** d'un régime de branche mutualisé et géré par des organismes recommandés¹⁶.

**PRINCIPALES PROPOSITIONS DE CINOV
POUR UNE RELANCE ÉCONOMIQUE ET DURABLE**

- **Faciliter l'organisation du travail dans les TPE & PME par décision unilatérale ;**
- **Renforcer la représentation des TPE & PME dans le dialogue social de branche ;**
- **Redonner aux employeurs les moyens de mener des politiques volontaristes d'adaptation et de développement des compétences ;**
- **Pérenniser les régimes de protection sociale complémentaire.**

ANNEXE | DÉTAIL DE NOS DEMANDES

¹ Nous demandons de modifier l'article L. 2232-21 du code du travail et de suspendre l'application de l'article L. 2232-22 du code du travail jusqu'au 31/12/2020. Cette mesure transitoire doit également s'appliquer aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (art. L. 2232-23 c. travail).

² Nous demandons la modification de l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 qui permet de déroger à l'article L. 5122-1 du code du travail.

³ Nous demandons la modification de l'article D. 3121-24 du Code du travail.

⁴ Nous demandons une modification de l'article L.3121-33 du code du travail.

⁵ Nous demandons la modification de l'article L. 3141-22 du code du travail.

⁶ Nous demandons la modification du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

⁷ Nous demandons la modification de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 et le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020.

⁸ Nous demandons la modification de l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

⁹ Nous demandons la modification de l'article. L. 2135-13 du code du travail.

¹⁰ Nous demandons la modification de l'article L. 2261-19 du code du travail.

¹¹ Nous demandons la modification de l'article L. 2261-19 du code du travail.

¹² Nous demandons la modification de l'article 4 du décret n° 2018-1331 du 28/12/2018 pour permettre de porter à au moins à 25 % la part des ressources reçues de France compétences par les OPCO pour le plan de compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

¹³ Nous demandons également l'abrogation de l'article L. 6324-3 du code du travail selon lequel seules les certifications figurant sur une liste fixée par accord étendu sont éligibles à la PRO A, et subordonne cette extension au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

¹⁴ Nous demandons la modification de l'article L. 6243-1 du code du travail.

¹⁵ Nous demandons la modification de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale pour rétablir la procédure de désignation (qui existait avant la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) et permise par le Comité européen des droits sociaux.

¹⁶ Nous demandons la modification des articles L. 912-1 et R.912-1 du code de la sécurité sociale pour prévoir qu'en cas de circonstances exceptionnelles (notamment en cas de crise sanitaire), la part de 2 % des cotisations affectée aux prestations non contributives et aux actions de solidarité, peut être exceptionnellement utilisée pour rééquilibrer ledit régime.