

Pour une représentativité équilibrée des organisations professionnelles

DEMANDE DE L'U2P DE MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

- 1** **Instaurer une double représentativité et assurer une réelle représentation des TPE-PME**
- 2** **Améliorer la mise en œuvre de la mesure de l'audience et la rendre plus transparente**

“

Sans des corps intermédiaires puissants, représentatifs et respectueux des valeurs de la République, il ne peut y avoir durablement de fonctionnement harmonieux de notre démocratie et la France ne pourra ni se réformer en profondeur ni refonder son pacte social. La crise des gilets jaunes en est une illustration.

Il est urgent, face au climat social en France, de faire évoluer les règles existantes afin de permettre la mise en place d'une représentation véritablement équilibrée des différents intérêts qui existent au sein du monde patronal.

Les dispositions qui ont été mises en place dans le cadre successivement de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, pour les organisations syndicales de salariés et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, pour les organisations professionnelles ont totalement bouleversé le paysage conventionnel.

On en mesure désormais pleinement les premiers effets.

Comme le droit d'opposition repose sur le seul nombre de salariés, le nombre d'entreprises n'étant pas pris en compte, les représentants des TPE-PME ne peuvent quasiment jamais en disposer même avec un taux de syndicalisation de 100 %. Comble du paradoxe, ce sont les représentants des grandes entreprises qui décident pour le compte des plus petites.

LES GRANDES ENTREPRISES CONCENTRENT TOUS LES POUVOIRS

La volonté légitime des pouvoirs publics de diminuer le nombre de champs conventionnels, autrement dit de réduire le nombre de branches professionnelles, conjuguée aux dispositions existantes en matière de représentativité des organisations professionnelles et interprofessionnelles amplifiera ces premiers effets et conduira, à terme, à la mise à l'écart total des représentants des intérêts des TPE-PME.

Pour quelles raisons ? Tout simplement parce qu'il est désormais avéré que les organisations professionnelles qui disposent du droit d'opposition majoritaire possèdent, de fait, tous les pouvoirs et tous les droits dans une branche professionnelle ou un champ conventionnel donné.

Or, comme le droit d'opposition repose sur le seul nombre de salariés, le nombre d'entreprises n'étant pas pris en compte, les représentants des TPE-PME ne peuvent quasiment jamais en disposer même avec un taux de syndicalisation de 100 %. Comble du paradoxe, ce sont les représentants des grandes entreprises qui décident pour le compte des plus petites.

UNE LÉGISLATION À FAIRE ÉVOLUER

En l'absence de modification des dispositions législatives actuelles, les représentants des grandes entreprises édicteront en conséquence, *ad vitam aeternam*, les règles dans le domaine social au sein des branches professionnelles restructurées. Même s'il ne s'agit pas de la volonté initiale des pouvoirs publics ou du législateur, cette marginalisation des représentants des TPE-PME est inéluctable.

Cette situation n'est pas acceptable, car bien au-delà de la défense des organisations professionnelles représentant les intérêts des TPE-PME, la non prise en compte de la réalité des TPE serait extrêmement préjudiciable pour la France. Ce serait méconnaître la réalité de notre économie, ce serait affaiblir sa vitalité, sa capacité d'innovation et de fait, ce serait limiter durablement, sur l'ensemble du territoire, la création d'emploi en France qui, depuis des années, est le fait, en grande majorité, des TPE. Ce serait enfin se couper un peu plus de l'immense majorité des entreprises (92% des entreprises ont moins de 11 salariés) et contribuer encore un peu plus à dégrader le climat social.

L'U2P demande un aménagement des règles actuelles afin que chaque composante du monde patronal puisse se faire entendre avec une réelle égalité de traitement. Cet aménagement passe par l'adoption des dispositions présentées ci-après.”

Alain Griset, Président de l'U2P

1

Instaurer une double représentativité et assurer une réelle représentation des TPE-PME

1.1. Première disposition : assurer une réelle prise en compte des intérêts des entreprises de moins de onze salariés

La dernière réforme du code du travail prise par voie d'ordonnance en date du 22 septembre 2017 a introduit une disposition consistant à **imposer, dans chaque accord de branche, des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés** ou à défaut de devoir en justifier l'absence. C'est une avancée majeure qui vise à faciliter l'application, au sein des petites entreprises, des dispositions conventionnelles définies par les partenaires sociaux.

Pour autant, compte tenu des règles actuelles en matière de validation des accords, les représentants des TPE-PME ne peuvent quasiment jamais disposer du droit d'opposition et ce sont, comble du paradoxe, les représentants des grandes entreprises qui décident pour le compte des plus petites.

Le seuil de 50 salariés ne permet pas d'appréhender réellement la situation des plus petites entreprises. En effet, c'est dans les entreprises de moins de 20 salariés et surtout dans celles de moins de 11 salariés qu'il n'existe pas de service dédié à la gestion du personnel.

De plus, au regard du dialogue social, les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient déjà de leur spécificité propre, puisqu'elles ne disposent pas d'un Comité social et économique – CSE, mais de Commissions paritaires régionales interprofessionnelles – CPRIA, CPRPL, CPRI¹.

C'est pourquoi, il semble opportun que le seuil en deçà duquel des dispositions spécifiques doivent être prises soit fixé à 11 salariés.

En conséquence, il est proposé d'instituer systématiquement une double représentativité au sein des branches professionnelles et de l'interprofession, d'une part pour les entreprises de moins de 11 salariés et d'autre part pour les entreprises de 11 salariés et plus.

En cas d'accord global sur l'ensemble de la branche professionnelle ou de l'interprofession, sa validité resterait soumise aux règles actuelles. Elle serait conditionnée à l'approbation des organisations représentatives dans le champ des entreprises de moins de 11 salariés pour les dispositions qui les concernent.

Cette disposition doit également être étendue aux accords négociés au niveau interprofessionnel.

¹ Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat – CPRIA ont été créées par l'accord du 12 décembre 2001. Plus récemment ont été mis en place des dispositifs équivalents pour les professions libérales (CPRPL). La loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, a généralisé ce type de commission (CPRI).

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Instituer une double représentativité implique de modifier les articles suivants du Code du Travail relatifs à la représentativité patronale :

Article L 2151-1 relatif aux critères de la représentativité modifié en son 6° complété par les mots suivants :

« sur deux champs distincts : celui des entreprises de moins de 11 salariés et celui des entreprises de 11 salariés et plus. »

Article L 2152-1 relatif à la représentativité dans les branches professionnelles, modifié en son 3° complété par les mots suivants :

« sur deux champs distincts : celui des entreprises de moins de 11 salariés et celui des entreprises de 11 salariés et plus. »

Article L 2152-4 relatif à la représentativité au niveau national et interprofessionnel, modifié en son 3° dont le premier alinéa est complété par les mots suivants :

« sur deux champs distincts : celui des entreprises de moins de 11 salariés et celui des entreprises de 11 salariés et plus. »

Article L 2152-5 relatif à la candidature des organisations professionnelles pour l'établissement de leur représentativité, modifié à la seconde phrase de son premier alinéa ainsi nouvellement rédigée :

« Elles indiquent à cette occasion le nombre d'entreprises adhérentes de moins de 11 salariés et le nombre de salariés qu'elles emploient ainsi que le nombre d'entreprises adhérentes de 11 salariés et plus et le nombre de salariés qu'elles emploient. »

Conditionner la validité des dispositions d'un accord à l'approbation par les organisations représentatives des entreprises de moins de 11 salariés et celles représentatives des entreprises de 11 salariés et plus implique de modifier les articles suivants du Code du Travail :

AU NIVEAU DES ACCORDS DE BRANCHE :

Modifier l'article L 2261-23-1 (créé par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017), ainsi :

« Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de onze salariés, des stipulations spécifiques, notamment celles mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

La validité de ces stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de onze salariés est subordonnée à la signature des organisations professionnelles représentatives sur le champ des entreprises de moins de onze salariés »

AU NIVEAU DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS :

Créer un nouvel article L 2232-5 ainsi rédigé :

« Un accord interprofessionnel doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de onze salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code. »

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Créer un nouvel article L 2261-23-2 ainsi rédigé :

« Pour pouvoir être étendu, l'accord interprofessionnel doit, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de onze salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L 2232-5.

La validité de ces stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de onze salariés est subordonnée à la signature des organisations professionnelles représentatives sur le champ des entreprises de moins de onze salariés. »

AU NIVEAU DES ACCORDS DE BRANCHE OU PROFESSIONNELS OU INTERPROFESSIONNELS :

Modifier l'article L 2261-19 ;

En complétant le 2^{ème} alinéa avec les mots suivants :

« pour les entreprises de moins de 11 salariés et pour les entreprises de 11 salariés et plus. »

En insérant après le 2^{ème} alinéa, l'alinéa suivant :

« La validité des dispositions de la convention de branche ou de l'accord professionnel ou interprofessionnel est subordonnée à la signature des organisations professionnelles représentatives sur le champ des entreprises de 11 salariés et plus et de celle des organisations professionnelles représentatives sur le champ des entreprises de moins de onze salariés, s'agissant des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de onze salariés mentionnées aux articles L. 2232-10-1 et L 2232-5 ».

1.2. Deuxième disposition : permettre à une ou à plusieurs organisations d'employeurs qui représentent plus de 50 % des entreprises adhérentes d'une branche professionnelle de s'opposer à un accord

Aujourd'hui, ce droit d'opposition à un accord, qu'il s'agisse d'une convention de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, est **uniquement réservé à une ou plusieurs organisations d'employeurs qui représentent plus de 50 %** de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau, ce qui évidemment donne un avantage aux représentants des grandes entreprises.

Par souci d'équité, il ne devrait pas être possible, dans une branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel, qu'une minorité d'entreprises, quand bien même comprenant plus de 50% de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré (branche professionnelle ou interprofession), puisse imposer à la majorité des entreprises ses choix ou sa vision stratégique.

Aussi, par symétrie avec la règle des 8% (soit du nombre d'entreprises adhérentes, soit du nombre de salariés de ces entreprises) pour être reconnue représentative, l'U2P propose que **le droit d'opposition soit également ouvert à la ou aux organisations professionnelles représentant plus de 50% des entreprises adhérentes** aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré (branche professionnelle ou interprofession).

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Ceci implique de modifier l'article L 2261-19 du Code du Travail, en son 3^e alinéa, en insérant après le mot « adhérentes » les mots « *représentent plus de 50 % des entreprises adhérentes au niveau considéré ou* ».

L'article L 2261-19 du Code du Travail serait alors ainsi rédigé :

« Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet dans un délai d'un mois à compter de la publication par l'autorité administrative d'un avis d'extension au Journal officiel de la République française, de l'opposition écrite et motivée d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes représentent plus de 50 % des entreprises adhérentes au niveau considéré ou emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau. Cette opposition est notifiée et déposée dans les conditions prévues par les articles L. 2231-5 et L. 2231-6. »

1.3. Troisième disposition : modifier les critères de la mesure de la représentativité des organisations professionnelles et interprofessionnelles pour la répartition des sièges ou des voix dans les organismes paritaires

À l'heure actuelle, **le principal critère retenu pour la répartition des sièges ou des voix dans les organismes paritaires** entre les organisations professionnelles ou interprofessionnelles **est le nombre de salariés** (à hauteur de 70 %) et non pas le nombre d'entreprises adhérentes.

Cette règle a été retenue pour la répartition des sièges au sein de l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National (AGFPN) ainsi que le stipule le I de l'article L. 2135-15 du code du travail.

De plus, le IV de l'article 35 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que : « en l'absence de règles spécifiques prévues par un accord conclu entre les organisations d'employeurs représentatives au niveau considéré ou par une disposition législative ou réglementaire, chacune de ces organisations dispose, au sein des institutions ou organismes paritaires dont elle est membre, d'un nombre de voix délibératives proportionnel à son audience calculée selon la règle prévue au I de l'article L. 2135-15 du code du travail. »

Or l'adhésion à une organisation professionnelle est une décision de l'entreprise et de son représentant légal, et non pas une décision de ses salariés. Le coût de l'adhésion est proportionnellement plus important et plus engageant pour une TPE-PME que pour une grande entreprise.

Les critères de pondération actuels (70 % pour le nombre de salariés et 30 % pour le nombre d'entreprises) favorisent les représentants des grandes entreprises.

À titre d'illustration, dans le cas d'une branche professionnelle avec deux organisations professionnelles, la première disposant de 3 entreprises adhérentes employant au total 130.000 salariés et la seconde 20.000 entreprises adhérentes, employant 50.000 salariés, avec les règles actuelles, la première dispose seule du droit d'opposition et d'un nombre de sièges ou de voix équivalent à 51 % contre 49 % pour la seconde ! Cet exemple illustre parfaitement le côté totalement inéquitable de ce mode de calcul !

La disposition proposée vise à **inverser la logique actuelle en retenant comme critère principal, pour l'attribution des sièges ou des voix d'une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, le nombre d'entreprises adhérentes, pondéré dans un deuxième temps par le nombre de salariés** qu'emploient ces entreprises.

Par symétrie avec ce qui existe aujourd'hui, **il s'agit de prévoir la pondération suivante : 70 % pour le nombre d'entreprises et 30 % pour le nombre de salariés et d'appliquer cette règle pour la répartition des sièges ou des voix au sein de tous les organismes créés par accord paritaire.** Cette disposition relève de la responsabilité des pouvoirs publics qui doivent garantir l'équité des règles du jeu. Elle doit donc être décidée par eux et non par un accord entre les organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, sauf à vouloir conforter les positions dominantes actuelles.

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Modifier le calcul de la répartition des sièges ou des voix des organisations professionnelles et interprofessionnelles en prévoyant la pondération de 70% pour le nombre d'entreprises et 30% pour le nombre de salariés et appliquer cette règle dans tous les organismes créés par accord paritaire implique les modifications suivantes :

Créer une nouvelle section 3 bis après la section 3 du chapitre II du titre V du livre 1^{er} de la 2^e partie du Code du Travail, et un nouvel article L 2152-4-1 ainsi rédigés :

Section 3 bis : répartition des sièges ou des voix des organisations professionnelles d'employeurs au sein des organismes créés par accord paritaire au niveau interprofessionnel et professionnel

Nouvel article L 2152-4-1 :

« Pour tout organisme ou association paritaire administré(e) par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou au niveau d'une branche professionnelle, est appliquée une règle unique pour l'attribution du nombre de sièges ou de voix. Cette règle stipule que chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de sièges ou de voix proportionnel à son audience. Pour l'appréciation de cette audience, qu'elle soit mesurée au niveau national et interprofessionnel ou au niveau d'une branche professionnelle, sont pris en compte à hauteur, respectivement, de 70 % et de 30 %, le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou au niveau d'une branche professionnelle, et le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises. »

Cela implique également de modifier l'article L 2135-15 du Code du Travail, en son alinéa 1^{er}, en remplaçant de nombre « 30 » par le nombre « 70 » et le nombre « 70 » par le nombre « 30 ».

Le 1^{er} alinéa de l'article L 2135-15 du Code du Travail serait alors ainsi rédigé :

« I. — Le fonds mentionné à l'article L. 2135-9 est géré par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Au sein de ce conseil, chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de voix proportionnel à son audience au niveau national et interprofessionnel. Pour l'appréciation de cette audience, sont pris en compte à hauteur, respectivement, de 70 % et de 30 %, le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises. »

2

Améliorer la mise en œuvre de la mesure de l'audience et la rendre plus transparente

2.1. Quatrième disposition : éviter un double ou triple comptage d'entreprises adhérentes

Le processus actuel mis en place pour mesurer la représentativité des organisations professionnelles ne permet pas d'éviter un double ou triple comptage d'entreprises adhérentes, faussant, *in fine*, la mesure.

Sans aucune volonté intentionnelle des parties prenantes – organisations professionnelles demanderesse, commissaires aux comptes en charge des contrôles et administration qui compile les résultats – tant que seuls des tableaux récapitulatifs seront exigés des organisations professionnelles demandant leur représentativité, au niveau professionnel ou au niveau interprofessionnel, la possibilité d'un éventuel double (ou triple) comptage existe.

Il est nécessaire de rappeler que les résultats officiels de la première pesée au niveau interprofessionnel ne peuvent s'expliquer, sur la base des statistiques établies par l'ACOSS, que, si et seulement si, 100 % des entreprises françaises de plus de 50 salariés sont adhérentes soit au MEDEF, soit à la CPME, soit à l'U2P mais également 70 % des entreprises françaises de 20 à 50 salariés et encore 30 % des entreprises de 10 à 20 salariés. À l'évidence, ces résultats sont totalement incohérents, le taux de syndicalisation des entreprises en France étant notoirement plus faible.

Plusieurs raisons peuvent conduire à ces comptes multiples d'entreprises adhérentes.

La première raison est qu'il est aujourd'hui parfaitement possible de compter plusieurs fois une même entreprise, par exemple, lorsque celle-ci adhère à deux organisations professionnelles membres de la même organisation interprofessionnelle, ou encore lorsqu'elle adhère à la fois à une fédération professionnelle au niveau national et à une structure territoriale d'une organisation interprofessionnelle. La seconde raison est qu'il est également possible de comptabiliser plusieurs fois les entreprises avec des filiales ou des structures territoriales (une fois au niveau local des différentes implantations de l'entreprise et une autre fois au niveau du siège de l'entreprise).

Si cette situation n'a qu'un effet limité sur le nombre d'entreprises adhérentes, elle gonfle par contre de manière artificielle et anormale le nombre de salariés des entreprises adhérentes.

La situation décrite au niveau interprofessionnel existe également au niveau professionnel.

Il s'agit de modifier le processus mis en place pour éliminer tout compte multiple d'entreprises adhérentes conformément à l'esprit de la loi et d'en faire contrôler la bonne application par l'administration (ou un organisme tiers désigné à cet effet), par exemple au moyen des numéros SIRET d'entreprise.

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Ceci implique de modifier le 3e de l'article L 2152-4 du Code du Travail en insérant, après les deux premières phrases, les phrases suivantes :

« Un processus de contrôle est mis en place par l'administration, ou par un organisme tiers désigné à cet effet, afin de procéder à la vérification qu'une entreprise est déclarée une seule fois, dans des conditions déterminées par décret. »

2.2. Cinquième disposition : garantir une information transparente et complète

Lors de la première mesure de l'audience, l'administration a diffusé les résultats officiels aux organisations professionnelles concernées mais seuls les pourcentages du nombre de salariés d'entreprises adhérentes de chaque organisation professionnelle ont fait l'objet d'un arrêté, c'est-à-dire d'une information accessible à tous.

Il s'agit de proposer que **l'ensemble des chiffres et données liés à la représentativité des organisations professionnelles dans un champ conventionnel fasse l'objet d'un arrêté** indiquant pour chaque organisation, et dans chaque champ conventionnel :

- le nombre d'entreprises adhérentes, de moins de 11 salariés d'une part et de 11 salariés et plus d'autre part ;
- le nombre de salariés de ces mêmes entreprises ;
- ainsi que les pourcentages correspondants.

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Ceci implique d'ajouter à l'article L 2152-6 le nouvel alinéa suivant :

« Font l'objet d'un arrêté les données recueillies pour chaque organisation, et dans chaque champ conventionnel, soient le nombre d'entreprises adhérentes, de moins de 11 salariés d'une part et de 11 salariés et plus d'autre part, le nombre de salariés de ces mêmes entreprises, ainsi que les pourcentages correspondants. »