

# POUR UNE REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE ÉQUILIBRÉE

**U2P**  
union   
des entreprises  
 de proximité



5 MESURES LÉGISLATIVES

The image shows a business meeting around a wooden table. Several people in dark suits are looking at and pointing to various documents and charts. One person is using a calculator. In the background, a laptop displays a spreadsheet. A pen holder with several pens is on the table. The scene is brightly lit, likely from a window.

# 10 ANS DE COMBAT

## LES ÉVOLUTIONS PAR ÉTAPE

### Rapport Combrexelle

qui reprend 7 critères adoptés pour la représentativité syndicale à l'exception de la mesure de l'audience qui se fonde sur le principe de l'adhésion des entreprises aux organisations professionnelles (et non pas sur une élection) avec un seuil minimum de 8% du nombre total d'adhérents. Le rapport recommande un droit d'opposition majoritaire calculé sur la prise en compte des seuls effectifs salariés (c'est uniquement sur ce critère que le nombre de salariés a été pris en compte)

### Tentatives de modifications

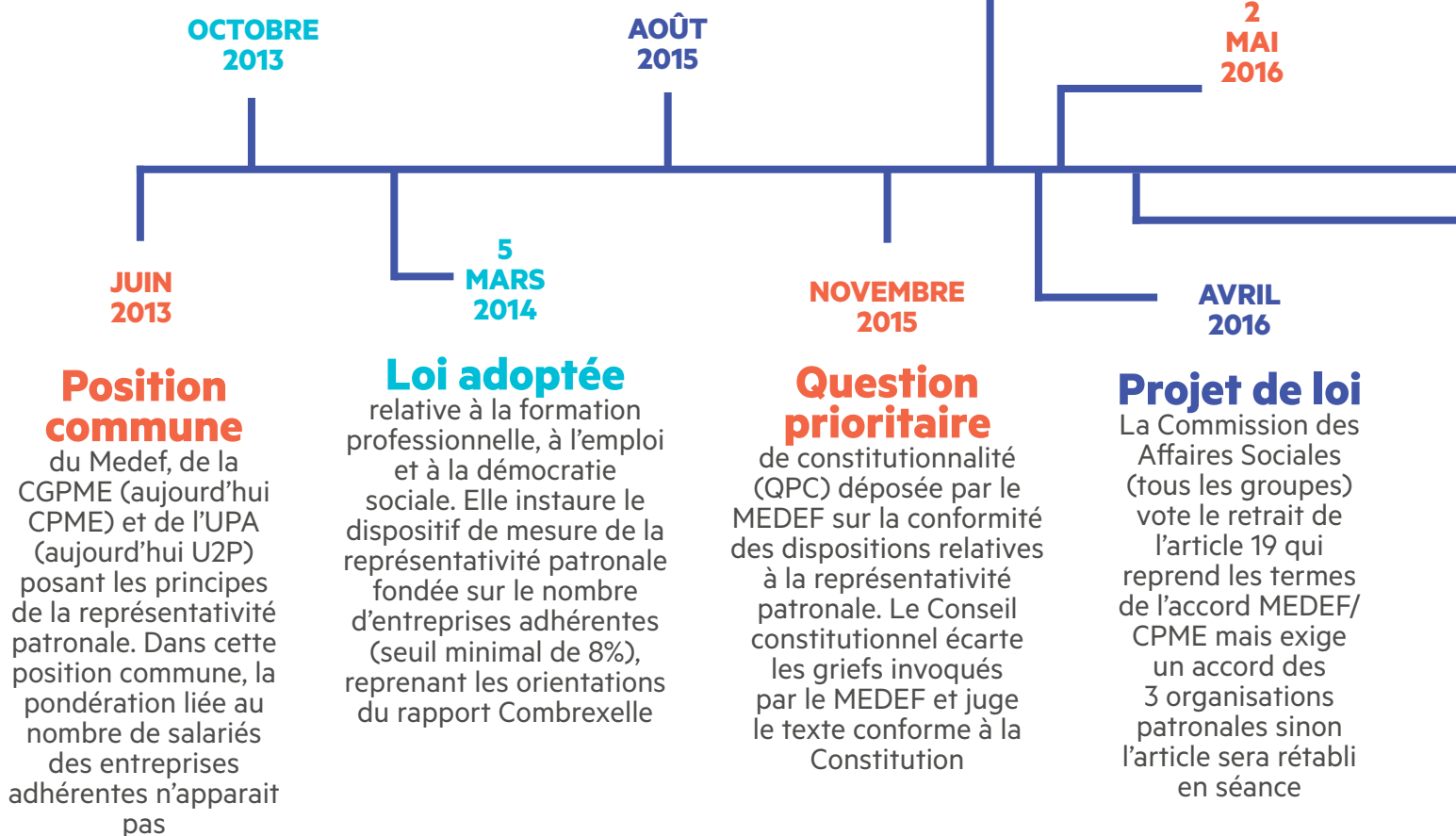
du dispositif poussées par le Medef avec l'accord du Gouvernement via une pondération par le nombre de salariés. En définitive, la loi Rebsamen se limite à prévoir une concertation entre les 3 organisations patronales. Après le 15 novembre 2015, le gouvernement serait habilité à agir par ordonnance

### Accord MEDEF/CPME

visant à introduire une pondération tenant compte du nombre de salariés à hauteur de 80% et du nombre d'entreprises adhérentes à hauteur de 20% pour la répartition des sièges dans les organismes paritaires

### Accord signé

entre le MEDEF, la CPME et l'U2P intégrant un système de pondération par le nombre de salariés



## Demandes

Présentation par l'U2P au Gouvernement et au Parlement de 5 demandes de modifications législatives

OCTOBRE  
2019

## Mobilisation

Plus d'une 100<sup>aine</sup> de parlementaires mobilisés sur le sujet à travers l'envoi de courriers au Premier Ministre et à la Ministre du Travail, le dépôt de questions écrites, le dépôt de 2 propositions de loi. La réponse du Gouvernement a été de soumettre toute modification des règles à un accord entre le MEDEF, la CPME et l'U2P

OCTOBRE 2019  
À JUILLET 2021

## Communication

de la mission flash qui fait le constat que la place des TPE-PME dans le dialogue social n'est pas satisfaisante au regard des règles actuelles, mais la mission renvoie, à la CPME, au MEDEF et à l'U2P, la responsabilité de se mettre d'accord pour « plus d'équilibre »

19  
JUILLET  
2023

FÉVRIER  
2024

8  
AOÛT  
2016

## Loi adoptée

relative au travail, à la modernisation du dialogue social. Elle modifie, en son article 35, les règles de la représentativité patronale sur la base de l'accord du 2 mai 2016

2019

## Dénonciation

L'U2P dénonce l'accord de 2016 signé sous la contrainte et sur la base du constat que ces règles aboutissent à une sur-représentation des grandes entreprises

AVRIL À  
JUILLET  
2023

## Mission "flash"

parlementaire sur la représentativité des organisations patronales

## Présentation

par l'U2P au Gouvernement et au Parlement de 5 demandes de modifications législatives

# SANS UN JUSTE RÉÉQUILIBRAGE DES RÈGLES, LA REPRÉSENTATION DES TPE-PME CONTINUERA D'ÊTRE MARGINALE



## LES GRANDES ENTREPRISES CONCENTRENT TOUS LES POUVOIRS

La volonté, dans certains cas, 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 patronale 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 à l'extension des accords possèdent, de fait, tous les pouvoirs et tous les droits dans une branche professionnelle ou un champ conventionnel donné et au niveau interprofessionnel.

Or, comme le droit d'opposition repose sur le seul nombre de salariés - le nombre d'entreprises adhérentes n'étant pas pris en compte - les représentants des TPE-PME ne peuvent quasiment jamais en disposer. Comble du paradoxe, ce sont donc les représentants des grandes entreprises qui décident pour le compte des plus petites et organisent la vie conventionnelle comme elles l'entendent.





## LES TPE-PME SONT MARGINALISÉES

En l'absence de modification des dispositions législatives actuelles, les représentants des grandes entreprises continueront d'édicter, *ad vitam aeternam*, les règles au sein des branches professionnelles restructurées. La marginalisation des représentants des TPE-PME est totale.

Cette situation n'est pas acceptable, car la non prise en compte de la réalité des TPE est extrêmement préjudiciable pour la France. C'est en effet méconnaître la réalité de notre économie, 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 et le sentiment de déclassement des TPE-PME.

Or, il n'est pas contestable que les conditions d'exercice de l'activité ne sont pas les mêmes dans une TPE et dans une grande entreprise ou même une PME. Ainsi, la polyvalence des salariés, par exemple, inhérente aux emplois dans les TPE ne se retrouve pas dans les entreprises de plus grande taille. Il en résulte que les conditions sociales et économiques ne peuvent pas être identiques dans les branches professionnelles où la taille des entreprises n'est pas homogène.



## UNE LÉGISLATION À FAIRE ÉVOLUER

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 et sans impacter le processus de restructuration des branches professionnelles.

L'accord patronal de 2016 que l'U2P a signé sous la pression a été dénoncé dès 2019 par l'U2P, au vu des conséquences de ces nouvelles règles sur le fonctionnement du dialogue social.

Jusqu'à présent, le Gouvernement a toujours renvoyé le sujet à un accord préalable entre l'U2P, le MEDEF et la CPME. Or, un tel accord est impossible puisque le MEDEF n'y a aucun intérêt.

Il est de la responsabilité du Gouvernement et du Parlement de garantir l'équité des règles du jeu. Ces évolutions doivent donc être décidées 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.

Cet aménagement passe par l'adoption des dispositions présentées ci-après.

# 1 ASSURER

## une réelle représentation des TPE-PME

### Première disposition

**Créer un droit d'opposition symétrique permettant également à une ou à plusieurs organisations d'employeurs qui représentent plus de 50% des entreprises adhérentes employeuses de s'opposer à un accord**



Aujourd'hui, le droit d'opposition à l'extension d'un accord, qu'il s'agisse d'une convention de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, est uniquement réservé, du côté patronal, 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.

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 !

Par souci d'équité, il ne devrait donc pas être possible, dans une branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel, qu'une minorité d'entreprises, quand bien même comptabilisant plus de 50% de l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes au niveau considéré, puisse seule imposer à la majorité des entreprises ses choix ou sa vision stratégique.

Il convient au contraire de donner la possibilité aux TPE de définir, si elles le souhaitent et dans le respect du droit en vigueur, des normes adaptées aux conditions d'exercice de l'activité dans cette catégorie d'entreprises. Ce droit n'a aucunement vocation à instaurer une quelconque concurrence déloyale entre entreprises ni à créer du désordre économique.

Rappelons d'ailleurs que la loi permet, aujourd'hui, à une entreprise de définir des règles différentes dans le cadre de la négociation d'entreprise sans que cette possibilité ne pose de problème ou d'entrave au bon fonctionnement des marchés.

Aussi, par symétrie avec la règle des 8% (soit du nombre d'entreprises adhérentes, soit du nombre de salariés de ces entreprises ajouté par la loi du 20 août 2016) 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 employant au moins un salarié au niveau considéré (branche professionnelle ou interprofession).

Cette évolution contribuerait grandement à améliorer la qualité du dialogue social en invitant les partenaires sociaux à trouver le consensus le plus large possible plutôt qu'en concentrant le pouvoir de négociation entre quelques mains.



**IL NE DEVRAIT PAS ÊTRE POSSIBLE QU'UNE MINORITÉ D'ENTREPRISES PUISSE SEULE IMPOSER À LA MAJORITÉ DES ENTREPRISES SES CHOIX OU SA VISION STRATÉGIQUE.**

## Modifications législatives

**Ceci implique de modifier l'article L 2261-19 du Code du Travail, en son 3e alinéa, en insérant après les mots « à ce niveau » les mots « ou dont les entreprises adhérentes qui emploient au moins un salarié représentent plus de 50 % de l'ensemble de ces mêmes entreprises ».**

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 emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau ou dont les entreprises adhérentes qui emploient au moins un salarié représentent plus de 50 % de l'ensemble de ces mêmes entreprises. Cette opposition est notifiée et déposée dans les conditions prévues par les articles L. 2231-5 et L. 2231-6. »



## Deuxième disposition

### Rétablir une équité dans la répartition des sièges ou des voix dans les organismes paritaires et les caisses de sécurité sociale



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 l'audience en nombre de salariés (à hauteur de 70 %) et non pas l'audience en nombre d'entreprises adhérentes (à hauteur de 30% seulement).

Il en est ainsi pour la répartition des sièges au sein des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale (article R 121-6 du code de la sécurité sociale).

Une fois encore, le niveau de prise en compte des différentes audiences (70 % pour le nombre de salariés et 30 % pour le nombre d'entreprises) pénalise injustement les représentants des TPE-PME.

Le système actuel conduit ainsi à donner une très large majorité de sièges aux représentants des grandes entreprises qui comptent pourtant le plus faible nombre d'entreprises adhérentes.

C'est d'autant plus inéquitable que le coût de l'adhésion est proportionnellement plus important et plus engageant pour une TPE-PME que pour une grande entreprise.

La disposition proposée vise à rééquilibrer la logique actuelle en retenant pour l'attribution des sièges ou des voix d'une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, une pondération identique entre le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de salariés qu'emploient ces entreprises.

Concrètement, l'U2P propose d'appliquer, pour la répartition des sièges ou des voix au sein de tous les organismes créés par accord paritaire et de tous les organismes de sécurité sociale, la pondération suivante : 50% pour le nombre d'entreprises adhérentes et 50% pour le nombre de salariés de ces mêmes entreprises.





## Modifications législatives

**Modifier le calcul de la répartition des sièges ou des voix des organisations professionnelles et interprofessionnelles en prévoyant la pondération de 50% pour le nombre d'entreprises et 50% pour le nombre de salariés et appliquer cette règle dans tous les organismes créés par accord paritaire ainsi que dans les Caisses de sécurité sociale (aux niveaux national et territorial), y compris la Caisse nationale d'assurance maladie, implique les modifications suivantes :**

Créer une nouvelle section 3 bis après la section 3 du chapitre II du titre V du livre 1er de la 2e 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 de 50% 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 1er, en remplaçant le nombre « 30 » par le nombre « 50 » et le nombre « 70 » par le nombre « 50 ».

Le 1er 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 de 50% 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. »

Cela implique également de modifier le 3e alinéa de l'article R 121-6 du Code de la Sécurité sociale. Cet alinéa serait alors ainsi rédigé :

2° De la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs représentatives, appréciée en prenant en compte à hauteur de 50% 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

le contrôle et la transparence de la mesure de l'audience



## Troisième disposition

**Empêcher les comptes multiples pour une même organisation professionnelle**



Le processus actuel mis en place pour mesurer la représentativité des organisations professionnelles ne permet pas d'éviter les comptabilisations multiples d'entreprises adhérentes et de leurs salariés pour une même organisation, faussant, ainsi, la mesure.

La Direction Générale du Travail a reconnu elle-même l'existence de ces comptes multiples qui, à eux seuls, remettent en cause la crédibilité du dispositif.

La possibilité de comptes multiples existera tant que seuls des tableaux récapitulatifs, même s'ils sont attestés par un commissaire aux comptes, seront exigés des organisations professionnelles demandant leur représentativité, au niveau professionnel ou au niveau interprofessionnel.

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

**1** 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.

Il ne s'agit pas de restreindre le principe de la liberté d'adhésion de toute entreprise à une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs mais d'interdire qu'une même entreprise puisse être comptabilisée deux fois voire plus, au niveau d'une branche ou au niveau interprofessionnel.

**2** 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, anormale et importante le dénombrement des salariés des entreprises adhérentes.

Or, la volonté du législateur d'interdire ce type de pratiques est claire.

L'U2P demande donc que soit mis en place par l'administration un process contrôlé pour éliminer toute possibilité de compte multiple d'entreprises adhérentes, conformément à l'esprit de la loi, contrôle qui serait exercé par l'administration elle-même ou par un organisme tiers désigné à cet effet.



## 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 en amont est mis en place par l'administration, ou par un organisme tiers désigné à cet effet, afin de vérifier, selon des dispositions fixées par décret, qu'une entreprise est déclarée une seule fois ».

## Quatrième disposition

### Prévenir la prise en compte des Organisations dont l'objet n'est pas la défense d'un métier ou d'une profession



Dans le système actuel, il est curieusement possible de prendre en compte des adhérents relevant d'Organisations dont l'objet n'est pas la défense d'un métier ou d'une profession, ce qui peut conduire à comptabiliser plusieurs fois la même entreprise ou à apporter indûment des entreprises adhérentes à une Organisation candidate.

La mesure de la représentativité s'apprécie par rapport au nombre d'adhérents ou au nombre de salariés dont se prévaut l'Organisation professionnelle candidate qu'il s'agisse d'adhérents directs ou d'adhérents apportés par une structure territoriale statutaire.

Mais, le dispositif a été conçu également pour permettre la prise en compte des effectifs d'entreprises adhérentes et de salariés des Organisations professionnelles qui ne font pas acte de candidature.

Cette règle doit être maintenue tant au niveau des branches professionnelles qu'au niveau interprofessionnel. Il est en effet important que le dispositif s'adapte aux réalités des différentes formes de structuration des Organisations professionnelles.

Pour autant, au regard du dernier cycle, il semble nécessaire de renforcer les incompatibilités prévues par les dispositions en vigueur afin d'écartier la prise en compte d'Organisations ou d'organismes dont l'objet n'est pas la défense ou la représentation d'un métier ou d'une profession.

L'U2P demande donc qu'il ne soit pas possible de prendre en compte les Organisations dont l'objet est de défendre un régime fiscal, social ou juridique, ces Organisations n'ayant pas vocation à représenter une activité spécifique et n'ayant aucunement vocation à négocier des conventions ou accords collectifs.

De même, l'U2P demande que soient écartées les Organisations dont l'activité consiste à promouvoir les intérêts d'une filière et à mener principalement des activités de lobbying auprès des pouvoirs publics. En effet, ces Organisations n'ont pas vocation à négocier des conventions et accords et les entreprises qui en sont membres relèvent d'une Organisation professionnelle de branche à laquelle elles adhèrent déjà.



## 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 :**

« Ce processus de contrôle vise également à vérifier, selon des dispositions fixées par décret, que les Organisations susceptibles d'apporter des effectifs d'adhérents à une Organisation professionnelle candidate remplissent les conditions en termes d'objet social notamment ».

## Cinquième disposition

### Garantir une information transparente et complète



A chaque mesure de l'audience, l'administration présente au Haut Conseil du Dialogue Social, pour chaque Organisation professionnelle ou interprofessionnelle, les résultats officiels : le nombre d'entreprises adhérentes, le nombre d'entreprises employant au moins un salarié, le nombre d'entreprises employant entre 0 et 10 salariés, le nombre de salariés des entreprises adhérentes ainsi que les audiences respectives.

Mais seuls les pourcentages du nombre de salariés d'entreprises adhérentes de chaque organisation professionnelle font l'objet d'un arrêté, c'est-à-dire d'une information accessible à tous.

L'administration prétend que seules les mentions obligatoires prévues dans les dispositions légales ont vocation à figurer dans les arrêtés de représentativité et établit une distinction de nature juridique entre les résultats des audiences patronales qui ne sont qu'un des éléments de mesure de la représentativité patronale et le droit d'opposition.

Or, de nombreuses dispositions légales font clairement référence à la prise en compte de l'audience dite « entreprises » et à celle dite « employeurs ». C'est le cas notamment pour la répartition du nombre de voix au Conseil d'administration de l'AGFPN (L2135-13 du code du travail), ou encore pour la répartition des sièges au sein des Conseils de prud'homme (L1441-4 du code du travail).



## Modifications législatives

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

« Cet arrêté mentionne les données recueillies pour chaque organisation, et dans chaque champ conventionnel, relatives :

- au nombre d'entreprises adhérentes ;
- au nombre de salariés de ces mêmes entreprises ;
- au nombre d'entreprises adhérentes employant au moins 1 salarié ;
- au nombre d'entreprises adhérentes employant entre 0 et 10 salariés ;

ainsi que les pourcentages correspondants. »

L'U2P demande 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,
  - le nombre d'entreprises adhérentes employant entre 0 et 10 salariés;
  - nombre d'entreprises adhérentes employant au moins 1 salarié ;
  - le nombre de salariés de ces mêmes entreprises ;
- ainsi que les pourcentages correspondants.

A titre d'exemple, et pour les organisations interprofessionnelles, l'U2P propose de présenter les arrêtés de la manière suivante :

## MINISTÈRE DU TRAVAIL

### Arrêté du .... fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

NOR :

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2151-1, L. 2152-4, L. 2152-6 et L. 2261-19;

Vu la présentation des résultats de l'audience au Haut Conseil du dialogue social le 7 juillet 2021;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social rendu le ... ,

Arrête :

**Art. 1er.** – Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
- l'Union des entreprises de proximité (U2P).

**Art. 2.** – Au niveau interprofessionnel, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le poids des organisations professionnelles d'employeurs représentatives est le suivant :

- le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : %;
- la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) : %;
- l'Union des entreprises de proximité (U2P) : %.

**Art. 3.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Résultats soumis à l'avis du HCDS ayant permis d'établir la représentativité des OP d'employeurs au niveau national et interprofessionnel

OP	Nombre d'entreprises	dont avec salariés	Nombre d'entreprises adhérentes employant entre 0 et 10 salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés
MEDEF				%	%	%
CPME				%	%	%
U2P				%	%	%
Total						

Résultats des audiences prévues à 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

OP	Mesure 50/50 (AGFPN – CPH)	Mesure 50/50 (voix et sièges)
MEDEF	%	%
CPME	%	%
U2P	%	%
Total	%	%

# TABLE DES MATIÈRES

<b>10 ans de combat - Les évolutions par étape</b>	<b>02</b>
<b>Introduction</b>	<b>04</b>
<b>Assurer une réelle représentation des TPE-PME</b>	<b>06</b>
<b>Première disposition</b> : créer un droit d'opposition symétrique permettant également à une ou à plusieurs organisations d'employeurs qui représentent plus de 50% des entreprises adhérentes employeuses de s'opposer à un accord	<b>06</b>
<b>Deuxième disposition</b> : rétablir une équité dans la répartition des sièges ou des voix dans les organismes paritaires et les caisses de sécurité sociale	<b>08</b>
<b>Améliorer le contrôle et la transparence de la mesure</b>	<b>10</b>
<b>Troisième disposition</b> : empêcher les comptes multiples pour une même Organisation professionnelle	<b>10</b>
<b>Quatrième disposition</b> : prévenir la prise en compte des Organisations dont l'objet n'est pas la défense d'un métier ou d'une profession	<b>12</b>
<b>Cinquième disposition</b> : garantir une information transparente et complète	<b>13</b>





**U2P Union des entreprises  
de proximité**

53, rue Ampère

75017 Paris

Tél. : 01 47 63 31 31

E-mail : [u2p@u2p-france.fr](mailto:u2p@u2p-france.fr)

Site internet : [www.u2p-france.fr](http://www.u2p-france.fr)

**L'U2P réunit 5 confédérations professionnelles**



Artisanat du Bâtiment



Alimentation et  
Hôtellerie-Restauration



Artisanat de la  
Fabrication et des  
Services



Professions libérales



Artisanat des Travaux  
publics et du Paysage