

Représentativité des organisations professionnelles

Propositions de l'U2P soumises aux rapporteurs de la mission flash de la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale

1^{ère} proposition relative au droit d'opposition :

L'exercice du droit d'opposition, tel qu'il existe aujourd'hui, fait que, trop souvent, l'organisation qui le détient à tous les pouvoirs en matière de négociation collective, y compris lorsqu'elle ne représente qu'une infime partie des entreprises adhérentes de la branche professionnelle.

L'U2P demande donc une évolution de ce droit d'opposition pour le rendre équitable.

Aujourd'hui, le 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 % 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 elles comprennent 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).

2^{ème} proposition relative à la répartition des sièges dans les organismes :

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 voix 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 qu'« 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 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 !

Or, seulement 2% des entreprises françaises ont plus de 50 salariés.

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.

3^{ème} proposition relative au décompte des entreprises et des salariés dans le cadre de la mesure de l'audience

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, lorsqu'elle adhère à la fois à une fédération professionnelle au niveau national et à une structure territoriale d'une organisation interprofessionnelle à laquelle adhère également cette fédération. 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 en revanche 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.

4^{ème} proposition relative à la représentativité pour une réelle prise en compte des entreprises de moins de 11 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. Or, si cette avancée peut paraître importante, elle est dans les faits inapplicable.

En effet, 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 dans un champ conventionnel qui regroupe à la fois des petites et des grandes entreprises et, comble du paradoxe, ce sont les représentants de ces dernières qui décident pour le compte des plus petites, y compris s'agissant des dispositions spécifiques pour les entreprises de « moins de 50 salariés ».

Au surplus, elle est sans lien avec le champ majoritaire des TPE françaises, à savoir les entreprises employant de moins de 11 salariés.

La proposition de l'U2P se fonde sur deux considérants principaux :

- **premièrement, le processus engagé de restructuration des branches professionnelle**, fait qu'à terme, il y aura nécessairement plus d'une organisation professionnelle représentative dans chaque convention collective, compte tenu des regroupements que ce processus induit. De ce fait, on risque de voir se multiplier les cas dans lesquels les petites entreprises n'auront plus voix au chapitre en matière de dispositions spécifiques qui seront définies par quelques grands groupes. **L'U2P soutient le regroupement d'activités similaires au sein d'une même convention collective mais aussi la vision selon laquelle une branche professionnelle peut être définie par une taille d'entreprise** : rendre compte des spécificités des entreprises dans un même champs exige que l'exercice de l'activité soit similaire et la taille de l'entreprise est un critère clé pour cela. En fonction de sa taille, les besoins d'une entreprise sont différents et la relation entre le chef d'entreprise et ses salariés diffère également. **A titre d'exemple**, dans les entreprises artisanales du bâtiment, les salariés exercent le métier dans toutes ses spécificités alors que les grands groupes proposent des postes spécialisés, voire standardisés. Ce sont deux réalités totalement contraires ;
- **deuxièmement, 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, celui-ci est exercé au sein des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles – CPRIA, CPRPL, CPRI¹. Cette prise en compte des plus petites entreprises dans le dialogue social au niveau de la branche professionnelle est cruciale car c'est le niveau auquel les TPE se réfèrent en priorité.

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

L'U2P propose 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 ainsi conditionnée à l'approbation des organisations représentatives dans le champ des entreprises de moins de 11 salariés pour les dispositions qui les concernent ou des dispositions qui seraient contraires à leurs intérêts.

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).

A tout le moins, il est indispensable, lorsque 92% des entreprises françaises sont des entreprises occupant moins de 11 salariés, **que l'Etat reconnaisse la liberté des partenaires sociaux à définir des périmètres de négociation collective, en fonction de la taille des entreprises**, par exemple, convention collective des entreprises jusqu'à 10 salariés, convention collective des entreprises de plus de 10 salariés.