Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL



LA PREMIERE MESURE DE L'AUDIENCE PATRONALE

DOSSIER DE PRESSE - AVRIL 2017

Contact presse : marie.smoot-chatras@travail.gouv.fr ; 01.44.38.26.74

SOMMAIRE :

Page 3
Pourquoi mesurer l'audience patronale ?

Page 4
La mesure de l'audience patronale au cœur des enjeux de notre démocratie sociale

Page 6
A quel niveau mesure-t-on la représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs?

Page 7
Comment mesure-t-on l'audience des organisations professionnelles d'employeurs ?

Page 8
La concertation des partenaires sociaux dans le cadre de la réforme de la représentativité

Page 9
Une réforme menée en lien avec les commissaires aux comptes

Page 10
Etat des lieux des branches professionnelles en France

Pourquoi mesurer l'audience patronale ?

La représentativité des partenaires sociaux constitue un élément central de leur légitimité

La réforme de la représentativité des organisations syndicales, issue de la position commune des partenaire sociaux d'avril 2008 et initiée par la loi du 20 août 2008, complétée par la loi du 15 octobre 2010, a permis de refonder les règles de la représentativité des organisations syndicales en la fondant sur la mesure de leur audience à tous les niveaux de négociation.

Concernant les organisations professionnelles d'employeurs, c'est la loi du 5 mars 2014 qui a créé un cadre juridique pour la mesure de l'audience des organisations patronales et plus généralement, pour la détermination de la représentativité patronale. Initiée par une position commune du MEDEF, de la CGPME et de l'UPA du 19 juin 2013 et s'inspirant largement des propositions formulées par Jean-Denis Combrexelle dans un rapport rendu en octobre 2013, la réforme de la représentativité patronale constitue une avancée majeure pour stabiliser et conforter la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles.

La réforme de la représentativité patronale

Cette réforme remplace le critère de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs tiré de la « reconnaissance mutuelle »[1] par celui de l'audience. La plupart des autres critères (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans et influence) étaient déjà applicables bien qu'aucune disposition expresse ne le précisait. Désormais, un cadre juridique complet est fixé pour la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, comme cela était le cas pour les organisations syndicales de salariés.

Le socle de la mesure de l'audience patronale est l'adhésion des entreprises. Le corollaire de ce système est une exigence accrue en matière de transparence. Afin de garantir la fiabilité et la transparence du processus de mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs, le législateur a ainsi prévu de faire intervenir un tiers pour attester du nombre d'entreprises adhérentes et de salariés des organisations professionnelles en s'appuyant sur l'expertise reconnue des commissaires aux comptes (CAC). Par ailleurs, la loi a exigé la certification des comptes au premier euro pour toute organisation professionnelle candidate à la représentativité.

En raison de la diversité notamment de taille des entreprises, **le critère de l'audience a été adapté à la spécificité des organisations professionnelles d'employeurs.**

L'audience patronale est ainsi appréciée au regard :

- **De leurs entreprises adhérentes : l'organisation doit réunir au moins 8%** des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs et ayant fait acte de candidature au niveau concerné (national et interprofessionnel ou branche) ;

OU

- **Des salariés employés par ces entreprises : les entreprises adhérentes à l'organisation concernée doivent employer au moins 8%** des salariés employés par l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs ayant fait acte de candidature.

[1] Selon ce principe, les organisations qui sont légitimes pour négocier sont celles qui s'accordent pour se reconnaître réciproquement la qualité d'interlocuteur.

La mesure de l'audience patronale au cœur des enjeux de notre démocratie sociale

La mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs poursuit plusieurs finalités :

- **Elle joue un rôle majeur dans la négociation des accords collectifs,** puisque pour pouvoir être étendu un accord collectif doit avoir été négocié par des organisations professionnelles d'employeurs représentatives. En outre, une ou plusieurs organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs représentative(s) dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50% de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré, peuvent s'opposer à l'extension d'un accord collectif.

- **Elle conditionne le bénéfice des financements du fonds paritaire pour le dialogue social.** Le financement par le fonds paritaire, dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, est en effet réservé aux organisations reconnues représentatives (article L. 2135-12 du code du travail) et est proportionnel à l'audience de ces organisations. La loi du 8 août 2016 a prévu que le calcul de cette audience se fondera pour moitié sur le nombre d'employeurs adhérents (entreprises qui emploient au moins un salarié) et pour moitié sur le nombre de salariés employés par ces entreprises.

- **La loi du 18 décembre 2014** a modifié les modalités de désignation des conseillers prudhommes. Désormais, **les membres des conseils de prudhommes seront désignés par les organisations syndicales et patronales en fonction de leur audience respective.** La loi du 8 août 2016 a prévu que, comme pour la répartition des crédits du fonds paritaire pour le dialogue social, le calcul de cette audience se fondera pour moitié sur le nombre d'employeurs adhérents (entreprises qui emploient au moins un salarié) et pour moitié sur le nombre de salariés employés par ces entreprises.

- **La loi du 17 août 2015 instaure les nouvelles commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui seront mises en place dès juillet 2017.** Ces CPRI seront constituées de 10 représentants d'organisations syndicales et 10 représentants d'organisations patronales désignés en fonction de leur audience respective au sein des entreprises de moins de 11 salariés[2] dans la région concernée et appartenant aux branches couvertes par la commission. Le rôle de ces commissions sera d'informer les employeurs, les salariés, les conseiller sur les conditions de travail, de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs et de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

[2] De manière transitoire, pour la mise en place des CPRI en 2017, la répartition des sièges du collège patronal CPRI sera réalisée en tenant compte des entreprises adhérentes, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient.

- Enfin, **la loi du 8 août 2016 a prévu que le nombre de voix dont disposeront les organisations professionnelles siégeant au conseil d'administration de l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National pour le dialogue social (AGFPN) sera proportionnel à leur audience.** Cette audience se fondera pour 30% sur le nombre d'entreprises qui leur sont adhérentes et pour 70% sur le nombre de salariés employés par ces entreprises. Cette règle a en outre vocation à s'appliquer, à défaut de règle spécifique prévu par un texte légal ou conventionnel, pour la répartition des voix au sein du collège patronal des institutions ou organismes paritaires.

	Base légale	Entreprises	Employeurs	Salariés
Représentativité	L. 2152-1-3° et L. 2152-4-3°	8 %		8 %
Prudhommes	L. 1441-1		50 %	50 %
Répartition des crédits AGFPN	L. 2135-13-1°		50 %	50 %
Répartition des voix au CA AGFPN	L. 2135-15-I	30 %		70 %
Composition d'instance par défaut	IV art 35 loi du 8/8/2016	30 %		70 %

A quel niveau mesure-t-on la représentativité d'une organisation professionnelle d'employeurs?

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs s'apprécie à trois niveaux :

- au niveau national et interprofessionnel ;
- au niveau national et multiprofessionnel ;
- au niveau de la branche professionnelle.

Au niveau national et interprofessionnel, pour qu'une organisation professionnelle d'employeurs soit représentative, il faut à la fois :

- qu'elle remplisse le critère de l'audience de 8 % fondé sur le nombre d'entreprises adhérentes ou sur le nombre de salariés de ces dernières ;
- respecter les critères de la représentativité ;
- que ses organisations professionnelles d'employeurs adhérentes soient représentatives dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Au niveau de la branche professionnelle, pour qu'une organisation professionnelle d'employeurs soit représentative, il faut à la fois :

- qu'elle remplisse le critère de l'audience de 8 % fondé sur le nombre d'entreprises adhérentes ou sur le nombre de salariés de ces dernières ;
- respecter les critères de la représentativité ;
- qu'elle dispose d'une implantation territoriale équilibrée dans la branche.

Le niveau national et multi-professionnel

La loi du 5 mars 2014, complétée par la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine (article 42), reconnaît une représentativité au niveau national et multi professionnel. S'appuyant sur le protocole d'accord relatif à l'organisation du dialogue social conclu le 30 janvier 2014 entre le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la FNSEA, l'UNAPL et l'UDES, la loi prévoit que sont reconnues représentatives au niveau national et multi professionnel, les organisations professionnelles :

- qui satisfont aux critères du respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de deux ans et d'influence ;
- qui sont représentatives, ou dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix conventions collectives relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire, soit du spectacle vivant et enregistré et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire, soit du spectacle vivant et enregistré ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

La reconnaissance de leur représentativité aux niveaux national et multi-professionnel permet à ces organisations d'être associées aux négociations nationales et interprofessionnelles selon des modalités prévues par la loi : préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations patronales représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives aux niveaux national et multi-professionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations.

Il ne s'agit pas, en revanche, d'un niveau particulier de négociation d'accords collectifs de travail.

Comment mesure-t-on l'audience des organisations professionnelles d'employeurs ?

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs s'apprécie à l'aune de critères cumulatifs : l'audience, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté et l'influence.

Le décret du 10 juin 2015 définit la **notion d'entreprise adhérente et précise notamment que, pour être prise en compte, une entreprise doit verser volontairement une cotisation**, conformément aux règles fixées par l'organisation professionnelle à laquelle elle adhère et selon les modalités qui assurent son information quant à l'organisation destinataire de cette cotisation.

Les entreprises adhérentes au 31 décembre 2015 et leurs salariés employés au mois de décembre 2014 sont pris en compte pour le calcul du premier cycle de la mesure de l'audience patronale.

Le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié à la date du 31 décembre 2015. De plus, les entreprises doivent être à jour de leurs cotisations au 31 mars 2016.

Les entreprises adhérentes prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de la branche professionnelle sont les entreprises relevant de la branche concernée :

-qui adhèrent directement auprès de l'organisation professionnelle candidate ou de ses structures territoriales statutaires ;

-ou qui adhèrent à des organisations professionnelles non candidates à la représentativité – ou à leurs structures territoriales – elles-mêmes adhérentes à l'organisation professionnelle candidate.

Les salariés concernés sont tous les salariés soumis au régime français de sécurité sociale qui ont disposé d'un contrat de travail au cours du mois de décembre 2014 et qui ont été déclarés dans le cadre des déclarations de données sociales (DADS).

Pour chaque branche dans laquelle une organisation professionnelle d'employeurs a souhaité voir établie sa représentativité, cette dernière a constitué et présenté un dossier de candidature afin de justifier des critères de la représentativité.

Entre juillet 2016 et décembre 2016, 603 dossiers de candidatures ont été déposés auprès des services centraux du ministère chargé du Travail.

La concertation des partenaires sociaux dans le cadre de la réforme de la représentativité

Organe consultatif institué par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) rassemble des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations professionnelles représentatives d'employeurs, du ministre du Travail ainsi que trois personnalités qualifiées.

Depuis 2009, l'Etat réunit très régulièrement les partenaires sociaux dans le cadre de cette instance et de son groupe de suivi technique, afin de les associer à l'ensemble des travaux conduits pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité.

La mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale

Entre le 1er janvier 2013 et le 26 avril 2017, le HCDS s'est réuni à 31 reprises et le groupe de suivi à 46 reprises. Les travaux du HCDS ont notamment permis de clarifier les modalités de prise en compte des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs, de définir des formulaires de candidature adaptés à la diversité des organisations professionnelles d'employeurs et de concevoir un système d'information adéquat.

Les échanges avec les partenaires sociaux membres du HCDS ont permis de définir les modalités précises de candidature et de remontée d'informations au sein des structures patronales.

Un site dédié à la représentativité patronale a été ouvert https://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr/. Ce site informe sur la mise en œuvre de la représentativité patronale et a également servi au dépôt des candidatures des organisations professionnelles d'employeurs.

La consultation sur la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives

Le HCDS sera sollicité pour rendre un avis sur la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, au niveau national et multi-professionnel et au niveau des branches professionnelles, avant que le ministre chargé du travail ne prenne les arrêtés de représentativité.

La composition du Haut Conseil du dialogue social

Présidence des séances du HCDS
Jean-Denis COMBREXELLE (conseiller d'Etat)

3 personnalités qualifiées :
Jean-Denis COMBREXELLE
Gilles BELIER
Dorothée BEDOK

5 représentants des organisations syndicales :
CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC

3 représentants du ministre du Travail :
Yves STRUILLOU (DGT), Selma MAHFOUZ (DARES), Anne SIPP (Directrice de l'Unité territoriale de la Seine Saint-Denis, DIRECCTE Ile-de-France)

5 représentants des organisations d'employeurs :
MEDEF, CPME, U2P, UNAPL, FNSEA

Une réforme menée en lien avec les commissaires aux comptes

Le rôle essentiel des commissaires aux comptes dans la réforme

Pour assurer la fiabilité et la transparence de la mesure de l'audience patronale, les déclarations du nombre d'entreprises adhérentes et de leurs salariés ont fait l'objet d'une attestation par un commissaire aux comptes (CAC).

En 2016, les CAC ont été missionnés par les organisations professionnelles d'employeurs candidates à la représentativité au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel pour attester le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre de salariés de ces entreprises.

En étroite collaboration avec les services du ministère du Travail, la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) a publié plusieurs communications sur le sujet et réalisé un avis technique visant à accompagner les CAC dans l'exercice de cette nouvelle mission en avril 2016. Ces communications sont accessibles sur le lien suivant : https://www.cncc.fr/

Les modalités de contrôle et d'attestation

L'avis technique publié par la CNCC précise les modalités de contrôle des données déclarées par les organisations professionnelles candidates et leurs structures territoriales ou organisations adhérentes.

Pour permettre aux CAC de mener leur mission dans le cadre de la réforme, le ministère chargé du Travail permet la consultation des données sociales des entreprises via un accès privé sur le site https://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr pour le contrôle des déclarations des organisations professionnelles d'employeurs. Cette consultation permet d'identifier, à partir du SIREN des entreprises adhérentes, le nombre de salariés et la convention collective dont ils relèvent.

Plus de 500 commissaires aux comptes ont été mobilisés dans le cadre de leur mission de contrôle et d'attestation pour la réforme de la représentativité patronale.

Etat des lieux des branches professionnelles en France

Une branche professionnelle regroupe les entreprises relevant d'une même convention collective. Les contours professionnels et territoriaux d'une branche professionnelle sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention conclus par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Les branches professionnelles négocient les conventions collectives et accords collectifs qui sont applicables aux salariés qu'elles regroupent. Or, dans les branches les moins importantes, la négociation sociale n'est pas assez dynamique (par exemple : certaines conventions collectives reprennent simplement les dispositions du code du travail et deviennent obsolètes quand la loi évolue, etc.).

Pourquoi restructurer les branches professionnelles ?

Le paysage des branches professionnelles en France est très disparate. Certaines regroupent plusieurs milliers d'entreprises et des centaines de milliers de salariés alors que d'autres branches ne comptent que très peu d'entreprises et quelques dizaines de salariés.
Plusieurs de ces branches ont un champ d'application national. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.

La loi du 8 août 2016 et ses décrets d'application du 19 octobre et du 15 novembre 2016 sont venus renforcer, préciser et sécuriser le processus de restructuration. La loi a notamment ajouté aux critères de ciblage existants, de nouveaux critères qui dotent l'Etat et les partenaires sociaux siégeant à la sous-commission dédiée de moyens rénovés adaptés au rôle que le législateur entend faire jouer à la négociation collective de branche.

L'objectif de la restructuration est d'avoir d'ici 3 ans environ 200 branches professionnelles en France.
A ce jour, le nombre de branches professionnelles en France est passé de 700 à environ 550 grâce à des travaux de restructuration de 140 branches résultant en :

-131 suppressions d'IDCC ;
- 9 fusions prononcées par arrêté du 5 janvier 2017, publié au Journal Officiel du 12 janvier 2017.

A ces restructurations administrées, s'ajoutent les restructurations menées de manière volontaire par certaines branches professionnelles, comme par exemple dans la métallurgie.

Cette restructuration aura pour effet de renforcer les branches. La négociation sociale sera donc plus équilibrée et redynamisée. Ainsi, les branches seront plus à même de remplir leurs fonctions économiques, sociales et normatives. De plus, les conventions et accords collectifs négociés seront de meilleure qualité.

Enfin, des branches renforcées pourront jouer un rôle plus structurant pour les petites et moyennes entreprises qui n'ont souvent pas les moyens de négocier.