

Social

Relations collectives de travail 16 juin 2015

Tout est prêt pour la mesure de l'audience des organisations syndicales patronales

La réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014 nécessitait un décret pour sa mise en oeuvre. Très attendu, il vient d'être publié au Journal officiel du 13 juin 2015.

La loi du 5 mars 2014 a créé un réel dispositif de mesure de la représentativité des organisations patronales au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel. Empruntant à la réforme des syndicats salariés issue de la loi du 20 août 2008, elle comporte des spécificités inhérentes à sa nature.

La première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs interviendra en 2017 (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, art. 29-VI : JO, 6 mars), en même temps que le nouveau décompte de la représentativité syndicale des organisations de salariés (le premier avait été réalisé en 2013).

Le décret précise les modalités de calcul de l'audience des organisations patronales, de même que la procédure de reconnaissance de leur représentativité. Il règle aussi la question du décompte des salariés pour l'exercice du droit d'opposition majoritaire des organisations patronales représentatives aux accords collectifs de branche ou nationaux. Créée par la loi du 5 mars 2014, cette nouvelle condition de l'extension des accords entrera également en application suite à la première mesure de la représentativité patronale en 2017.

Calcul de l'audience

La représentativité des organisations patronales est soumise aux mêmes critères de représentativité que les syndicats salariés (valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, influence, audience. Concernant le critère de l'audience, il est fonction du nombre d'entreprises adhérentes : au niveau de la branche comme au niveau national, il faut que les entreprises adhérentes à jour de leurs cotisations représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles du niveau considéré (C. trav., art. L. 2152-1 et L. 2152-4). Le décret précise les modalités de cette prise en compte.

Ainsi sont considérées comme adhérentes les entreprises qui emploient ou non du personnel salarié, dès lors qu'elles versent une cotisation, conformément aux règles fixées par une délibération de l'organe compétent de l'organisation d'employeurs ou d'une structure territoriale statutaire de cette organisation, et selon des modalités assurant leur information quant à l'organisation destinataire de la cotisation (C. trav., art. R. 2152-1).

Remarque : s'ensuivent plusieurs dispositions précisant les modalités de prise en compte pour les professions libérales, les entreprises dont le montant de cotisation est réduit (C. trav., art. R. 2152-2), et lorsque l'adhésion de plusieurs entreprises est effectué par l'une d'elles pour leur compte (C. trav., art. R. 2152-4).

Dans tous les cas, le nombre d'entreprises adhérentes est apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'année de déclaration de candidature à la représentativité (C. trav., art. R. 2152-3).

Pour être pris en compte, l'adhérent doit avoir payé au 31 mars de l'année de déclaration de candidature l'intégralité de ses cotisations dues au titre de l'année précédente (C. trav., art. R. 2152-5).

Et c'est le commissaire aux comptes qui atteste du nombre d'entreprises adhérentes de l'organisation professionnelle candidate (C. trav., art. R. 2152-6).

Enfin, c'est le Ministère du travail qui apprécie le respect du critère de l'audience en appréciant que le montant de la cotisation versée n'est pas de nature à établir une adhésion fictive (C. trav., art. R. 2152-7).

Les articles R. 2152-8 (branches) et R. 2152-9 (national) précisent les modalités de ces adhésions. Ainsi, sont prises en compte les entreprises qui adhèrent directement à l'organisation patronale, de même que par le biais de ses structures territoriales, ou adhèrent à une organisation patronale qui serait elle-même adhérente d'une organisation candidate à l'établissement de sa représentativité sous certaines conditions, notamment relatives à la réalité des cotisations versées.

Remarque : l'article R. 2152-10 précise ces mêmes modalités concernant la représentativité patronale au niveau national et multiprofessionnel. Rappelons qu'il s'agit des organisations patronales dites du « hors-champ », c'est-à-dire dans les secteurs non couverts par les Ani, principalement l'agriculture, les professions libérales et l'économie sociale et solidaire (FNSEA, UNAPL et Udes).

Dépôt des candidatures à la représentativité

Les candidatures sont déposées auprès des services centraux du Ministère du travail dans les conditions et délais fixés par un arrêté (à paraître) (C. trav., art. R. 2152-12).

Les organisations patronales devront déposer une déclaration de candidature au titre de chacune des branches dans lesquelles elle souhaite voir établie leur représentativité (C. trav., art. R. 2152-13).

L'article R. 2152-14 précise les documents à joindre à cette déclaration de candidature au niveau des branches, l'article R. 2152-15 au niveau national et multi-professionnel, et l'article R. 2152-16 au niveau national et interprofessionnel.

Remarque : à noter que le Ministère du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les résultats enregistrés et le consulte sur la liste des organisations d'employeurs représentatives.

Droit d'opposition à l'extension d'un accord collectif

La loi du 5 mars 2014 a complété l'article L. 2261-19 du code du travail afin d'instituer une nouvelle condition pour l'extension des accords conclus au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel : ces accords ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou 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 adhérent à ces organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

Ce droit d'opposition n'est bien sûr applicable que lorsque la première mesure de l'audience des organisations d'employeurs sera intervenue, c'est-à-dire en 2017. Mais il était nécessaire de fixer les conditions d'appréciation de cette condition majoritaire. C'est chose faite avec le décret du 10 juin.

Ainsi, pour permettre la détermination du nombre de salariés employés par les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs reconnue représentative dans le champ de la convention ou de l'accord concerné, c'est le commissaire aux comptes de l'organisation candidate qui atteste le nombre par département de salariés employés par les entreprises adhérentes à l'organisation candidate (C. trav., art. R. 2261-1-1).

Remarque : des dispositions spécifiques sont précisées concernant les entreprises constituées sous forme de sociétés civiles de moyens et pour les professions libérales.

Sont pris en compte les salariés des entreprises adhérentes titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant l'année de prise en compte des entreprises adhérentes et figurant sur les déclarations sociales des entreprises (C. trav., art. R. 2261-1-2).

Séverine Baudouin
Dictionnaire permanent Social

► [D. n° 2015-654, 10 juin 2015 : JO, 13 juin](#)

Études concernées

- ▶ Représentativité syndicale
- ▶ Conventions et accords collectifs

© Editions Législatives 2015 - Tout droit de reproduction réservé