



19 JUIN 2013

REPRESENTATIVITE PATRONALE

POSITION COMMUNE DE LA CGPME, DU MEDEF ET DE L' UPA

Les trois organisations patronales représentatives au plan national et interprofessionnel ont mené une concertation afin d'adopter des principes clairs et stables pour établir la représentativité patronale dans le cadre de la négociation collective.

Cette position commune vise en particulier à établir :

- Des principes valables pour toute organisation patronale (branche ou interprofessionnel)
- Une représentativité « montante » fondée sur l'adhésion des entreprises
- Un champ de représentativité correspondant aux activités économiques des adhérents
- Des critères de représentativité prenant en compte le poids, ainsi que l'influence, l'indépendance (notamment financière) et la transparence
- Une application pragmatique de ces principes pour ne pas déstabiliser la négociation sociale.

I. PRINCIPES

La représentativité est le corollaire de la liberté d'adhésion des entreprises, et s'entend comme la capacité d'une organisation patronale à s'exprimer au nom et à engager des entreprises qui ne sont pas adhérentes à la dite organisation mais qui présentent les mêmes caractéristiques que les adhérents.

L'élément fédérateur qui préside au regroupement d'entreprises au sein d'organisations patronales est leur activité économique que celle-ci soit exprimée en termes de produits fabriqués, de services rendus ou encore de matières premières travaillées.

C'est donc nécessairement au sein de ces champs d'activité économique que doit être appréciée la représentativité d'une organisation patronale de branche.

Dans le domaine social, par exemple, outre la capacité qu'elle confère à des organisations d'employeurs de s'exprimer, au nom des entreprises, dans des organismes consultatifs et de participer, en leur nom, à la gestion d'organismes, la représentativité a pour première finalité de permettre à ces organisations de conclure des accords collectifs de travail créateurs de normes applicables non seulement aux entreprises adhérentes et à leurs salariés mais aussi, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un arrêté d'extension, à toutes les entreprises non adhérentes (et à leurs salariés) exerçant la même activité que les adhérentes¹.

La finalité même de ces accords collectifs de travail exige que la représentativité s'apprécie au regard d'une activité économique donnée. Ceux-ci ont en effet pour objet lorsqu'ils sont conclus à un niveau supérieur à celui de l'entreprise, d'une part, de garantir une égalité de traitement à des salariés exerçant les mêmes métiers et d'éviter, d'autre part, une concurrence déloyale entre entreprises par le biais d'un dumping social².

Au niveau national interprofessionnel, la représentativité des organisations nationales interprofessionnelles doit donc s'apprécier dans le champ d'activité économique couvert par leurs adhérents, à savoir l'industrie, le commerce, la construction et les services. Elle doit prendre en compte l'adhésion des entreprises au travers d'organisations de branches ou de secteurs professionnels relevant de l'industrie, de la construction, du commerce et des services, ainsi que celle d'entreprises sur l'ensemble du territoire national.

¹ Une organisation patronale non représentative peut conclure un accord collectif de travail qui n'engagera que ses adhérents et qui ne pourra en aucun cas faire l'objet d'un arrêté d'extension qui le rendrait applicable dans les entreprises non adhérentes à l'organisation patronale signataire. Mais cet accord devra être signé, du côté salarial, par des organisations représentatives car il sera opposable à des salariés éventuellement non syndiqués ou adhérents d'une organisation syndicale non signataire.

² C'est la raison pour laquelle l'article L.2222-1 du code du travail dispose :
« Les conventions et accords collectifs de travail, ci-après désignés " conventions " et " accords " dans le présent livre, déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques.... »

II. CRITERES

Les critères ci-après doivent être pris en compte pour apprécier la représentativité d'une organisation patronale dans son champ d'activité (tel que précisé ci-dessus) :

- l'ancienneté ;
- l'influence caractérisée par l'activité et l'expérience. En particulier, l'activité s'apprécie au regard de la réalité des actions menées par l'organisation considérée et témoigne de l'effectivité de sa présence ;
- la transparence financière assurée par des comptes certifiés annuels établis suivant des modalités fixées par la loi sur la certification et la publication des comptes de ces dernières ;
- l'indépendance;
- le respect des valeurs républicaines ;
- l'implantation géographique et professionnelle
- la mesure de l'audience de l'organisation à partir des adhésions, appréciée en fonction d'une pondération du poids des entreprises adhérentes.

S'agissant de ce dernier critère, s'il est indispensable de prendre en compte le nombre d'entreprises adhérentes par rapport à celles comprises dans le champ d'activités considéré, il demeure que la représentativité se définissant comme la capacité à engager des entreprises non adhérentes, son attribution requiert que l'organisation qui prétend en disposer puisse justifier, au travers de ses adhérents, d'un poids réel (voir supra la finalité des accords collectifs) au sein du champ d'activités dans lequel elle intervient.

Enfin, les cotisations des adhérents garantissent que l'organisation concernée exprime les choix et positions de ses adhérents.

III. MESURE DE LA REPRESENTATIVITE

L'appréciation du poids de l'organisation doit se faire en relation avec les autres critères de la représentativité. La CGPME, le MEDEF et l'UPA poursuivront leurs travaux, en lien avec les autres acteurs concernés, notamment en ce qui concerne le hors champs sur les modalités de cette appréciation, qui devra viser en particulier à privilégier la réalité du dialogue social.

Les réflexions à mener viseront à préciser les situations et les dispositions à prévoir pour :

-apprécier la représentativité au niveau de la branche professionnelle, en particulier en cas de pluralité d'organisations ;

-adopter les dispositions qui en découleront pour le niveau interprofessionnel.