



REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

REPÈRES ET ACTUALITÉ

15/10/2015

© Oliver ROBERT - 13/10/2015



MEDEF
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Représentativité patronale

- Ce n'est que dans les années 1830 que le mot patron prend le sens de «chef d'une entreprise économique par rapport à ses employés»;
- La première apparition dans un texte officiel date de 1848, dans le décret sur les conseils de prud'hommes;
- La définition officielle date de 1863, dans un article sur les prud'hommes; le mot apparaît ensuite dans les lois de 1880 et 1884 autorisant les syndicats professionnels;
- Les organisations patronales s'organisent à partir du début du 19ème siècle afin de se protéger contre la concurrence (1824-1884) puis s'organiser face au mouvement ouvrier (1890-1910);
- C'est en 1919 qu'est créée une organisation nationale ayant vocation à regrouper les patrons du commerce et de l'industrie, la Confédération Générale de la Production Française (la CGPF);
- La reconnaissance du droit de grève en 1864 et du syndicalisme en 1884 permet de donner un cadre légal à la constitution d'un mouvement ouvrier, qui va devenir un nouvel enjeu pour les employeurs et pour l'État;

Représentativité patronale

- La CGPF, créée à l'initiative du ministre des finances, est considérée comme la première confédération patronale. Elle regroupe 21 fédérations professionnelles. Le Ministre Clémentel entreprend de construire une confédération nationale d'employeurs car l'État a besoin d'un "partenaire social" du côté patronal;
- Derrière la CGPF, se trouve l'UIMM, créée en 1901, qui dirige de fait le mouvement patronal;
- La CGPF s'avère particulièrement fragile en 1936 du fait de nombreuses critiques internes après la signature des accords de Matignon de juin 1936. La réforme de la CGPF semble donc indispensable;
- Selon certains auteurs, c'est le régime corporatiste de Vichy qui a le plus contribué à structurer l'organisation patronale. Si les organisations patronales et syndicales sont interdites en juin 1940, sont institués dans un même temps, dans le cadre d'une économie corporatiste, les «comités d'organisation» (CO) qui ont pour mission d'organiser l'économie industrielle de guerre, conjointement avec l'administration et correspondent aux principales branches de l'industrie;
- Et c'est à nouveau l'État, en 1944, qui prend l'initiative de reformer une association interprofessionnelle;

Représentativité patronale

- En juin 1946 les statuts sont adoptés, donnant naissance au Conseil national du patronat français (CNPF). Les statuts de cette association (loi 1901) entendent tenir compte de la diversité patronale : le CNPF regrouperait toutes les entreprises françaises, grandes et petites, de la production et du commerce, publiques et privées, nationales et régionales. Sur 500 sièges à l'Assemblée générale, 275 sont réservés aux représentants des fédérations industrielles, 75 à ceux des organisations commerciales, 75 à ceux des interprofessionnelles régionales et 75 à ceux de la CGPME (créée en 1944).
- En 1998, le CNPF devient MEDEF

Représentativité patronale

- L'histoire de la représentation des petites et moyennes entreprises commence en juin 1936, lorsque ses dirigeants sont «heurtés» par la façon dont les représentants patronaux ont accepté des charges trop lourdes pour les petites et moyennes entreprises lors des accords de Matignon. Se constitue alors un «comité de la petite et moyenne industrie et du petit et moyen commerce» au sein de la CGPF, destiné à s'occuper spécifiquement de ces questions.
- En 1940, alors que dans les comités d'organisation prédominent les représentants des grandes entreprises, le gouvernement vichyste crée un «comité d'études des problèmes PME», et Léon Gingembre dirige le bureau des PME dit «anti-trust». Les personnalités de ce comité constituent, en octobre 1944, la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).
- En juin 1946, lors de la création du CNPF, elle adhère à cette confédération en négociant une forte représentation en son sein (et la quittera en 1969, opposant le « grand patronat » au « patronat réel »).
- **La CGPME affiche pour objectif de défendre les PME en facilitant leur adaptation à l'évolution technique, économique et sociale, par des interventions auprès des pouvoirs publics.**

Représentativité patronale

- L'UPA est la troisième organisation patronale représentative, inscrite en tant que partenaire social depuis 1983 dans le Code du Travail, après s'être imposée progressivement dans les Chambres de métiers.
- Elle a été créée par le regroupement des trois principales confédérations de l'artisanat (la Chambre artisanale des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), la CNAMS et la CGAD) en 1975.
- L'UPA se définit elle-même comme le syndicat «au service de la première entreprise de France» car l'artisanat représente environ 1 million d'entreprises, soit 31% des entreprises françaises, plus de 250 métiers et près de 2 millions d'emplois.
- L'UPA n'a de cesse de rappeler et de «démontrer» sa représentativité reconnue en 1983 : en 1988, elle participe pour la première fois à une négociation paritaire interprofessionnelle sur l'indemnisation du chômage ;
- Mais elle doit se battre pour faire reconnaître sa place dans les organisations gestionnaires. En effet, elle devient gestionnaire de l'UNEDIC puis des ASSEDIC en 1990.

Représentativité patronale

Les effets de la représentativité

- **La représentativité est une qualité nécessaire aux organisations pour l'exercice de certaines prérogatives.** Les organisations reconnues représentatives sont des acteurs majeurs des relations sociales et interprofessionnelles. Le MEDEF, la CGPME, l'UPA et l'UNAPL (pour les groupements d'employeurs) ont été reconnus représentatifs au niveau national interprofessionnel et siègent à ce titre à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).
- **Ce «label de représentativité» en fait des interlocuteurs privilégiés du gouvernement et de l'administration** (et leur ouvre des droits à la consultation, voire à la co-gestion de certaines instances paritaires) tout comme les partenaires de la négociation collective nationale avec les syndicats de salariés.
- **Avant 2008, pour être reconnue représentative, une organisation (patronale ou syndicale) devait en faire la demande auprès du ministre chargé du Travail qui diligentait une enquête. La décision revêtait alors un caractère administratif.**
- Lors de l'enquête, l'organisation devait amener les preuves de sa représentativité, déterminée par les critères définis par le Code du travail : **«La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants: les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté du syndicat, l'attitude patriotique pendant l'occupation»**

Représentativité patronale

Les effets de la représentativité

- Capacité à négocier et signer des ANI (règle des 50%)
- Répartition des sièges dans les organismes paritaires
- Répartition des sommes du fonds de gestion du dialogue social

Représentativité patronale

organisations	Nombre d'entreprises adhérentes (1)	Nombre de salariés couverts(1)	Produits au budget 2013(2)	Cotisations au budget 2013(2)	% cotisations /produits	Actif net(2)
CGPME	350 000	nc	9 302K€	2 419K€	26,0%	6 715K€
MEDEF	750 000	1 200 000	39 056K€	24 111K€	61,7%	73 367K€
UPA	293 000	1 200 000	32 559K€	10 768K€	33,1%	52 819K€
UDES	70 000	1 000 000	1 192K€	85K€	7,1%	1 007K€

(1) Selon les déclarations des organisations

(2) Selon les bilans et comptes de résultats 2013 certifiés

Rappel de la loi du 5 mars 2014

- **Les critères légaux**
 - ancienneté minimale de 2 ans,
 - respect des valeurs républicaines,
 - indépendance,
 - influence, caractérisée par l'activité et l'expérience,
 - et l'audience, calculée sur la base des adhésions.
- **Représentativité au niveau de la branche**
 - Les organisations d'employeurs candidates doivent atteindre un seuil de 8% de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations d'employeurs,
 - Le nombre d'adhérents est attesté par un commissaire aux comptes,
 - Les organisations d'employeurs doivent disposer d'une implantation territoriale équilibrée.

Rappel de la loi du 5 mars 2014

Représentativité au niveau national interprofessionnel

- Les organisations d'employeurs candidates doivent atteindre un seuil de 8% de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations d'employeurs,
- Le nombre d'adhérents est attesté par un commissaire aux comptes,
- Les organisations d'employeurs doivent être représentatives dans 4 secteurs : industrie, construction, commerce et services.

L'adhésion au cœur de la mesure

Le décret définit ce qu'est une entreprise adhérente

- Une adhésion volontaire : refus des adhésions obligatoires, fixées par accord de branche par exemple
- Un montant établissant la réalité de l'adhésion : refus des adhésions de complaisance.
 - Comment établir la réalité de l'adhésion?
 - Existence d'un barème (règles fixées par l'organisation)
- L'adhérent doit avoir payé l'intégralité des cotisations dues
- Comment s'apprécie cette intégralité?
 - Au prorata du temps d'adhésion par rapport à l'année écoulée
 - Au moins 50% de la cotisation fixée au barème

L'adhésion au cœur de la mesure

Le décret prend en compte les adhésions indirectes

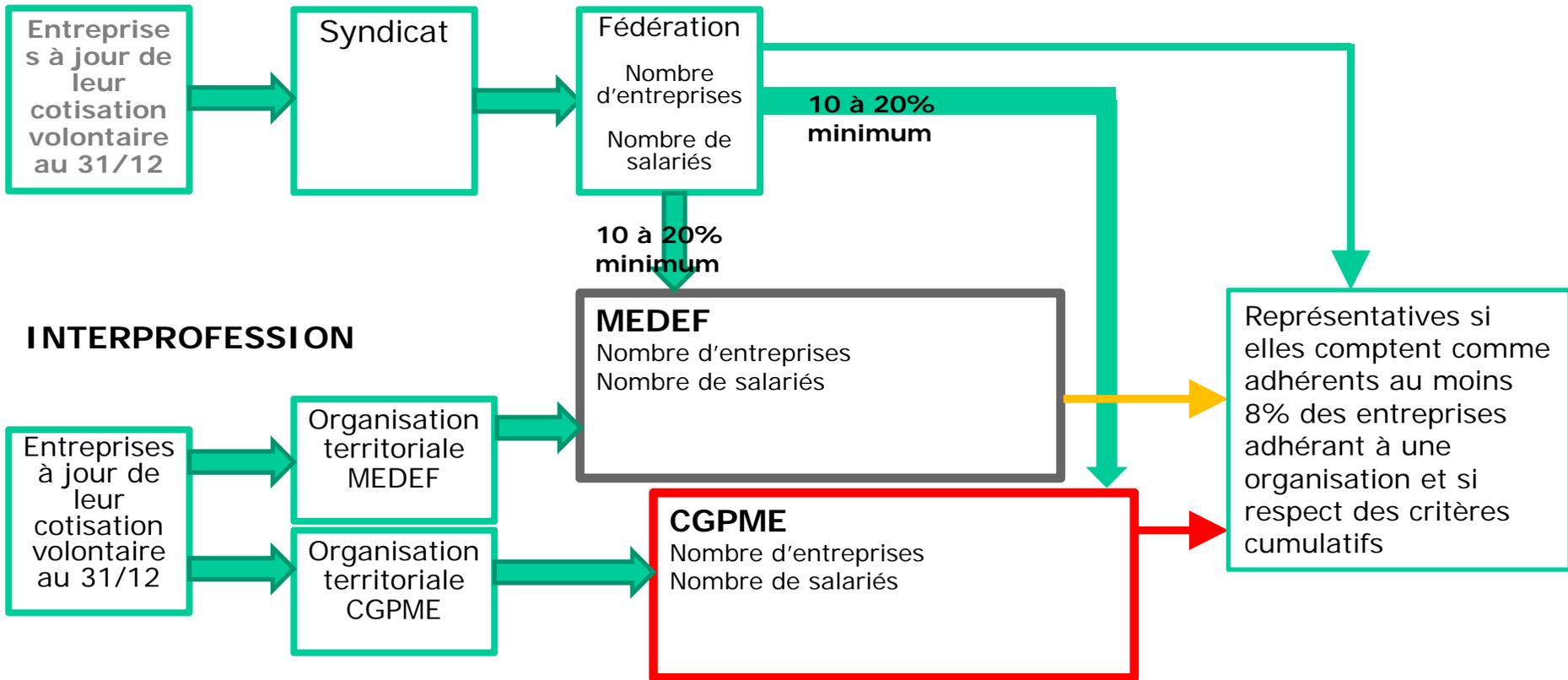
- Les adhésions via des organismes, structures,...
- Les divers canaux de représentation vont amener à comptabiliser les mêmes entreprises plusieurs fois :
 - Faut-il tous les prendre en compte ?
 - Quelle notion de représentation retenir ?

Le CAC : un rouage essentiel de la mesure

Une adaptation nécessaire des adhésions

- Les CAC attesteront, en 2016, du nombre d'entreprises adhérentes en 2015, et pour cela, disposer des informations nécessaires :
 - adhésions conformes au barème?
 - nombre de salariés
 - répartition des salariés par département
- Les bulletins d'adhésions pour 2015 doivent donc comporter ces informations

Représentativité patronale



Calendrier

Un rétro planning serré

- **2015:**
travaux préparatoires à la certification dans les fédérations et au niveau interprofessionnel sur la base du décret du 10 juin 2015
- **31 décembre 2015 :**
photographie des entreprises adhérentes
- **avant octobre 2016 :**
certification par les CAC sur les adhésions 2015
- **Octobre-décembre 2016 :**
clôture des candidatures branche, multi-pro et interprofessionnel
- **2017 :**
arrêtés de représentativité



MERCI DE VOTRE ATTENTION

15/10/2015

© Oliver ROBERT - 13/10/2015



cutting through complexity

Le rôle du commissaire aux comptes dans les organisations syndicales

Club utilisateurs du 13 octobre 2015

Présentation de KPMG	p 3
Rôle du Commissaire aux comptes dans les organisations syndicales	p 5
L'implication du Commissaire aux comptes suite aux réformes sur la représentativité syndicale	p 10

Dans les domaines de l'Audit & Advisory, KPMG apporte l'ensemble de son savoir faire et sa connaissance pour accompagner ses clients de toutes tailles et de tous secteurs d'activité dans la résolution de leurs problématiques. KPMG dispose d'hommes et de femmes ayant le profil et les compétences pour répondre à vos problématiques.



Leader
en France de l'audit
et du conseil

8 200
professionnels,
238
implantations

906
millions d'euros
de chiffre d'affaires
en 2014

Les professionnels interviennent auprès des grands comptes internationaux, des ETI et groupes familiaux, des TPE et dans différents secteurs de l'industrie, du commerce et des services financiers.

NOS PRINCIPAUX MANDATS COTÉS

KPMG est commissaire aux comptes de plus de 200 sociétés cotées et dispose d'une expérience reconnue des problématiques, tant nationales qu'internationales, qui leur sont propres.

12 mandats au CAC 40

- | | | |
|------------------------------|-----------|--------------------------|
| 1. Airbus Group | 5. EDF | 9. Renault |
| 2. Capgemini | 6. Kering | 10. Veolia Environnement |
| 3. Carrefour | 7. Orange | 11. Vinci |
| 4. Compagnie de Saint-Gobain | 8. Total | 12. Vivendi |

24 mandats au SBF 120

- | | | |
|-------------------|----------------------|---------------------------|
| 1. Air France-KLM | 9. Groupe Eurotunnel | 17. Numericable-SFR |
| 2. Alten | 10. Ingenico | 18. Sartorius Sted Bio |
| 3. Arkema | 11. Ipsen | 19. Sodexo |
| 4. Coface | 12. JC Decaux | 20. Téléperformance |
| 5. Eiffage | 13. Maurel & Prom | 21. TF1 |
| 6. Elior | 14. Mercialis | 22. Ubisoft Entertainment |
| 7. Euler Hermes | 15. Natixis | 23. Vallourec |
| 8. Gemalto* | 16. Nexity | 24. Vicat |

* Mandat débutant en janvier 2016

Avec **238** implantations réparties sur le territoire, KPMG offre l'ensemble des avantages attachés à un cabinet de proximité et en particulier une bonne connaissance du tissu économique local.

... notamment dans le **Sud-Est**

La région Sud-Est, compte plus de **398** collaborateurs, implantés dans **17** villes. Nos bureaux couvrent parfaitement la répartition géographique de vos implantations, vous garantissant ainsi la proximité de nos équipes.



QUELQUES EXEMPLES D'ORGANISATIONS SYNDICALES ACCOMPAGNÉES PAR KPMG SUD-EST :

[a compléter]

1. UPE 13
2. UPR PACA
3. Medef PACA
4. Fédération de l'Hospitalisation Privée – Sud-Est
5. Fédération des Entreprises de Propreté – Sud-Est
6. Inter Rhône
7. CRITT Chimie
8. Union des Industries Chimiques du Languedoc Roussillon
9. URIP Méditerranée
10. Association Kinésithérapie et Ergothérapie
11. Inter'oc
12. ...

- La transparence financière comme critère de représentativité

Loi n°2008-789
du 20 août
2008

Tableau récapitulatif des nouvelles obligations légales et réglementaires des organisations syndicales et professionnelles

Art. 15 de la loi du 20 août 2008		Aux niveaux confédéral et fédéral (et syndicats nationaux*)	Aux niveaux régional et départemental	À tous les niveaux
Art. L.2135-1 à L.2135-2 du Code du travail	Etablissement des comptes	Exercice comptable 2009	Exercice comptable 2009	Exercice comptable 2009
Art. L.2135-4 du Code du travail	Arrêté et approbation des comptes	Exercice comptable 2010	Exercice comptable 2011	Exercice comptable 2012
Art L.2135-5 du Code du travail	Publicité des comptes	Exercice comptable 2010	Exercice comptable 2011	Exercice comptable 2012
Art L.2135-6 du Code du travail	Nomination du commissaire aux comptes	Exercice comptable 2010	Exercice comptable 2011	Exercice comptable 2012

**dès lors qu'ils ont la capacité de négocier des accords professionnels, de branche.*

En vertu de
l'article
D.2135-9 du
Code du travail
sur renvoi de
l'article
L.2135-6

- Obligation de nommer un commissaire aux comptes (CAC)
 - ➔ Dès lors que leurs ressources dépassent le seuil de 230 000 euros à la clôture d'un exercice.
- Qu'est-ce que la certification ?
 - ➔ Réalisation d'un audit des comptes et permettant au CAC qu'il obtienne l'assurance que les comptes, pris dans leur ensemble, ne comportent pas d'anomalies significatives.
- Moyens mise en œuvre :
 - ➔ Après son analyse des risques d'anomalies significatives, le CAC détermine les travaux qu'il doit réaliser tant au niveau des procédures que des éléments comptables. Tout au long de sa mission il applique les normes d'exercice professionnel (NEP).
 - ➔ La certification des comptes se traduit par l'émission par le CAC d'un rapport sur les comptes annuels dans lequel il présente son opinion sur les comptes et dont il donne lecture lors de la réunion de l'organe qui approuve les comptes.

Quel est le contenu de la mission du CAC ?

Article L.612-4 du Code de commerce

- L.612.3
- L.612-5

- Le contenu de la mission légale du CAC est défini par les dispositions du Titre II du Livre VIII du Code de commerce. D'autres obligations légales liées au statut juridique de l'entité peuvent entrer dans la mission légale du CAC, il faut alors envisager plusieurs possibilités :
 - Pour les organisations syndicales et professionnelles relevant des seules dispositions du code du travail :
 - ➔ Aucun texte spécifique ne prévoit d'intervention particulière du CAC.
 - ➔ Application des Codes de commerce et du travail.
 - Pour les organisations syndicales et professionnelles régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 (associations) :
 - ➔ Obligation de nommer un CAC dès qu'elles perçoivent un montant global annuel de subventions publiques supérieur à 153 K€.
 - Déclenchement de la procédure d'alerte si identification de problème de continuité (art. L.612-3).
 - Rapport sur les conventions réglementées (art. L.612-5).

Article L.612-1 du Code de commerce

et les articles :

- L.612.3
- L.612-5
- L.612-2
- NEP 9510
- L.823-10
- R.616-2

- Pour les organisations syndicales et professionnelles ayant une activité économiques visés par les dispositions de l'article L.612-1 du Code de commerce.
 - ➔ Obligation de nommer un CAC dès le dépassement de 2 des 3 seuils : 3.1 M€ de ressources, 1.55 M€ de total de bilan et 50 salariés.
 - Déclenchement de la procédure d'alerte si identification de problème de continuité (art. L.612-3).
 - Rapport sur les conventions réglementées (art. L.612-5).
 - Si dépassement de 300 salariés ou 18 M€ de ressources : vérification de la pertinence et de la cohérence des informations retenues dans les documents établis dans le cadre du dispositif de prévention des difficultés des entreprise (art. L.612-2).
 - Vérification de la sincérité et de la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion et dans les autres documents adressés à l'organe appelé à statuer sur la situation financière et les comptes annuels (NEP 9510 et art. L.823-10 et R.616-2).

Les autres missions en application des normes d'exercice professionnel (NEP)

- Les diligences directement liées à la mission des CAC
 - NEP-9010 : audit
 - NEP-9020 : examen limité
 - NEP-9030 : attestation
 - NEP-9040 : constat à l'issu de procédures convenues
 - NEP-9050 : consultation
 - NEP-9060 : prestations lors de l'acquisition d'entités
 - NEP-9070 : prestations lors de la cession d'entreprises
 - NEP-9080 : consultations portant sur le contrôle interne relatif à l'élaboration et au traitement de l'information comptable
 - NEP-9090 : prestations relatives aux informations sociales et environnementales

Implication de la profession

Rôle du CAC

- Analyses à ce jour :
 - Avis technique en cours de la part de la CNCC
 - Réunion d'information prévue le 20 octobre 2015

- Les attestations du CAC vont porter sur :
 - Travaux et attestation du CAC dans toutes les entités, relatifs au nombre d'entreprises adhérant directement à une organisation professionnelle d'employeurs (OPE) ou à une structure territoriale (ST) ;
 - Travaux du CAC dans l'OPE candidate relatifs au nombre d'entreprises adhérentes apportées ;
 - Travaux du CAC dans l'OPE candidate relatifs aux données agrégées établies en vue de la candidature de la représentativité ;
 - ➔ Attestation du CAC de l'OPE candidate ;
 - Travaux et attestation du CAC dans toutes les entités, relatifs au nombre de salariés des entreprises adhérant directement à une OPE ou à une structure territoriale ;
 - Travaux et attestation du CAC relatifs au nombre de salariés dans une OPE candidate.

Les pistes de réflexion

- L'approche d'audit sera différente selon :
 - Comment s'est préparée l'organisation syndicale pour le recensement des données ?
 - Quel rôle aura votre organisation syndicale : candidate ou non à la représentativité ?
 - Existe-t-il un système d'information mis en place pour recenser l'information ?
- Validation des données :
 - Méthode de comptabilisation des cotisations : à l'appel à cotisation ou à la réception de l'encaissement ;
 - Minima du montant des cotisations à prendre en compte ;
 - Calcul du nombre de salariés (ex des salariés mis à disposition).