

Représentativité : le carcan se met en place

Par Rafaël Nedzynski,
Secrétaire général de la FGTA-FO

La loi du 20 août 2008 qui modifie les règles de représentativité produit ses effets de mois en mois, impose de nouvelles contraintes, limite les possibilités de désignation de mandataires syndicaux et lance de nouveaux défis à relever pour les organisations syndicales.

Tous les syndicats ont ainsi l'obligation de tenir une comptabilité depuis 2009. Selon l'importance de leurs ressources (moins de 2 000 euros, moins de 230 000 euros et au-delà), des règles différentes s'appliquent quant à la présentation des comptes, à leur publication et à leur certification par un commissaire aux comptes.

Chaque syndicat a, de toute façon, l'obligation de tenir une comptabilité et de la faire approuver chaque année par son assemblée générale ou l'instance désignée par les statuts.

La jurisprudence de la Cour de Cassation vient préciser la loi, l'interpréter et en clarifier les conséquences. Celles-ci peuvent être parfois surprenantes. Ainsi, elle a décidé que les mandats des délégués syndicaux sont à durée déterminée et qu'à l'issue de chaque élection de CE, il faut redésigner des délégués syndicaux, à condition d'avoir franchi la barre des 10 % lors de ce scrutin. Chaque syndicat devra donc contacter son union départementale ou, si le périmètre du mandat de délégué syndical dépasse le département, la FGTA-FO pour que la désignation soit refaite.

En décembre 2012, une élection nationale interprofessionnelle de représentativité sera organisée pour toutes les entreprises de moins de 11 salariés, dites TPE. Ce sera une élection sur sigle. Les salariés voteront pour des syndicats et non pour des listes de candidats.

Compte tenu de l'isolement des salariés, il ne sera pas facile de les convaincre de se déplacer et de voter Force Ouvrière. Et pourtant, l'enjeu de cette élection est d'importance. Il servira à déterminer si la FGTA-FO est représentative dans les branches où les TPE sont nombreuses ou prépondérantes. Il pèsera aussi lourdement sur la représentativité de la Confédération FO dans son ensemble. Il faut donc se préparer dès maintenant à cette élection, que chaque adhérent FO se demande s'il a, dans son entourage, des personnes qui travaillent dans des TPE et s'il pourra les convaincre de voter FO. Il apportera ainsi sa contribution à la représentativité de FO.

SOMMAIRE

EDITORIAL : Représentativité : le carcan se met en place	1
Etat des lieux du contentieux sur la représentativité	2
La mesure de la représentativité dans les TPE	8
Tenue de compte obligatoire pour tous les syndicats	13
Chiffres repères	17

Etat des lieux du contentieux sur la représentativité

Elections professionnelles

Validité du protocole d'accord préélectoral

Cass. Soc. 14-04-10 n°09-60638

La validité du protocole d'accord préélectoral est désormais soumise à des règles de majorité des signataires. Il est donc indispensable qu'il indique le nom et le nombre de syndicats appelés à sa négociation.

La Cour de cassation n'a visé ici que les règles de majorité mais le Code du Travail prévoit encore des règles d'unanimité pour certaines dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral (sur le nombre et la composition des collèges ou l'organisation des élections en dehors du temps de travail).

Liste commune

Cass. Soc. 13-01-10 pourvoi n°09-60208 CGT contre FO/SNB/CFE-CGC

La répartition des suffrages d'une liste commune entre 2 syndicats doit faire l'objet d'un

dépôt et d'une publicité auprès des électeurs avant les élections.

Par cet arrêt, la Cour de cassation ajoute une condition non prévue par les textes : l'information des électeurs lorsque la répartition des suffrages exprimés est inégalitaire entre les syndicats ayant formé une liste commune.

A défaut de respecter cette double information - à l'employeur et aux électeurs - cette répartition se fera à parts égales entre les syndicats de la liste.

Syndicats affiliés à une même confédération

Cass. Soc. 22-09-10 n°10-60135

Les syndicats affiliés à une même confédération ne peuvent présenter qu'une liste de candidats par collège.

C'est la confirmation de la jurisprudence antérieure (*Cass. Soc. 17-09-03 n°02-60425*). En l'espèce, il s'agissait d'une union départementale FO et du SNFOCOS.

Organisation et déroulement des élections

Cass. Soc. 13-01-10, n° 04-60203

Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement des élections professionnelles peuvent constituer une cause d'annulation si elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales. Pour la Cour de cassation, les résultats des élections professionnelles ont désormais pour corollaire la détermination des organisations syndicales représentatives et la mesure de l'audience syndicale. Aussi le résultat compte autant que le pourcentage obtenu par les organisations syndicales et les candidats. Ainsi, un syndicat n'ayant pas obtenu les fameux 10% peut demander l'annulation des élections s'il peut par ailleurs démontrer des irrégularités commises dans les opérations électorales.

Cass. Soc. 27-01-10 n°09-60103

L'irrégularité d'une candidature au premier tour des élections professionnelles entraîne nécessairement l'annulation des élections, quelle que soit son influence sur le scrutin.

Cass. Soc. 10-03-10 n°09-60236

L'arrivée tardive de votes par correspondance dans les jours suivant le premier tour des élections - même sans défaillance de l'employeur dans l'organisation du scrutin - est de nature à fausser la détermination de la représentativité des organisations syndicales et entraîne l'annulation des élections.

C'est un revirement de jurisprudence par rapport à un arrêt rendu en 2008 (*Cass. Soc. 30-01-08 n°07-60338*) L'enjeu des élections étant dorénavant trop important, une défaillance de l'employeur n'est plus nécessaire pour annuler les élections.

Cass. Soc. 26-05-10 n°09-60453

La contestation des résultats du 1^{er} tour des élections professionnelles doit être effectuée dans les 15 jours suivant ce 1^{er} tour.

Il s'agit également du délai pour organiser le second tour. Il n'y a donc plus lieu d'attendre les résultats du second tour pour engager un recours si nécessaire.

Cass. Soc. 13-10-10 UDFO n°09-60209

Seul un accord unanime des organisations syndicales permet d'organiser des élections complémentaires en cas d'augmentation de l'effectif salarié.

Cet arrêt ne répond cependant pas à la question de savoir si le résultat des élections complémentaires est pris en compte dans la détermination de l'audience des organisations syndicales.

Cass. Soc. 13-10-10 n°09-60233

Le retrait d'un candidat d'une liste syndicale entre les deux tours doit faire l'objet d'une information du syndicat par le candidat lui-même ou par l'employeur. A défaut, les élections sont annulées.

La modification des listes de candidats d'une organisation syndicale au second tour ne peut être effectuée uniquement par l'employeur : « *les candidatures présentées au premier tour des élections professionnelles par les organisations syndicales représentatives doivent être considérées comme maintenues pour le second tour* » (*Cass. Soc. 23-01-02 n°00-60.387*).

Salariés mis à disposition

Cass. Soc. 14-04-10 n°09-60367

Les salariés mis à disposition de façon partielle et ne se rendant que ponctuellement dans les locaux de l'entreprise utilisatrice sont exclus de l'effectif pour les élections des représentants du personnel.

Cass. Soc. 26-05-10 n°09-60400

La loi du 20 août 2008 a interdit aux salariés mis à disposition le droit de vote dans leur entreprise d'origine et dans l'entreprise d'accueil : ils doivent dorénavant opérer un choix de lieu de vote.

C'est à l'entreprise utilisatrice qu'il appartient de déterminer la liste exacte des salariés mis à disposition pouvant être inscrits sur la liste électorale.

Cass. Soc. 26-05-10 n°09-60400

C'est lors des élections dans l'entreprise utilisatrice que les salariés opèrent leur choix du lieu de vote électoral.

Représentativité

Distinction syndicats catégoriels et syndicats intercatégoriels

Arrêt Okaidi, Cass. Soc. 8-7-09, n°09-60011, n°09-60031, n°09-60032

Les syndicats affiliés aux 5 organisations syndicales reconnues représentatives au moment de la publication de la loi (CGT-FO, CGT, CFDT, CFTC, et CFE-CGC pour le collège cadres) conservent leur présomption de représentativité attribuée par l'arrêté de 1966, jusqu'à l'organisation des premières élections professionnelles après la publication de la loi.

La présomption de représentativité attribuée pendant le régime transitoire est une présomption irréfragable.

Cass. Soc. 8-7-09, n°08-60599

C'est à celui qui conteste le respect des valeurs républicaines par un syndicat d'en rapporter la preuve pour obtenir que celui-ci ne soit pas considéré comme représentatif au regard de ce critère prévu par la loi.

Cass. Soc. 10-02-10 n°09-60244

La présomption de représentativité des organisations syndicales demeure si les élections professionnelles organisées après la loi du 20 août ont fait l'objet d'un procès-verbal de carence.

Cet arrêt ouvre la voie de la prolongation de la présomption de représentativité au cas où les élections professionnelles ont fait l'objet d'un procès-verbal de carence faute de candidats au premier tour des élections professionnelles. Ainsi, les organisations syndicales bénéficiant de la présomption de représentativité peuvent continuer à désigner des délégués syndicaux car les élections n'ont pas permis de mesurer l'audience syndicale et ce jusqu'au 22 août 2012.

Cass. Soc. 3-3-10 n°09-60283

Le changement d'affiliation d'un syndicat ne constitue pas une création de syndicat. Il conserve ainsi le bénéfice de son ancienneté.

Cass. Soc. 10-03-10 n°09-60246 et Cass. Soc. 26-05-10 n°09-60393

Un syndicat non affilié à une organisation représentative doit remplir tous les nouveaux critères de représentativité, à l'exception de celui de l'audience, pour désigner un délégué syndical.

Les critères nécessaires sont donc : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations (Article L. 2121-1 du code du travail.).

Cass. A.P. 08-07-10 n°10-60189 Sté Bosch c/ syndicat CGT-FO et Conseil Constitutionnel 7 octobre 2010 (QPC n°2010-42)

En fixant le seuil de l'audience à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles quel que soit le nombre de votants, le législateur n'a pas méconnu les principes énoncés aux sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946.

En prévoyant que, pour les organisations syndicales catégorielles, le seuil de 10% est calculé dans les seuls collèges dans lesquelles elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi.

Cass. Soc. 13-07-10 n°10-60148 URSSAF de l'Ardèche c/ UDFO Drôme-Ardèche

L'audience recueillie par un syndicat aux élections des délégués du personnel ne peut être prise en compte qu'à défaut d'élections de CE ou de DUP, et ce, même s'il n'a pas présenté de candidats au CE.

La Cour de cassation opère une hiérarchie entre les différentes élections – CE, DUP ou, à défaut DP – que le législateur n'a peut-être pas voulue.

Cass. Soc. 22-09-10 n°09-60480

Le juge ne peut établir les critères de représentativité d'un syndicat en se fondant sur ceux de l'union de syndicats à laquelle il appartient.

En l'espèce, il s'agissait de déterminer si le syndicat du Rhône était en capacité de présenter des candidats dans l'Isère.

Pour affirmer que le syndicat Rhône couvrait juridiquement le champ professionnel et géo-

graphique de l'entreprise, le juge du fond s'est borné à énoncer qu'il constituait l'émanation juridique de l'union de syndicats ; sans rechercher, par un examen des statuts du syndicat du Rhône, si son champ géographique couvrait l'entreprise et l'établissement concernés. Cet arrêt est la mise en application du critère du champ géographique nécessaire au syndicat qui présente des candidats.

Conditions de désignation

Section syndicale

Arrêt Okaidi Cass. Soc. 8-7-09, n°09-60011, n°09-60031, n°09-60032

La désignation du délégué syndical nécessite la preuve de l'existence d'une section syndicale.

L'article L.2142-1 du Code du Travail est d'application immédiate.

Même pendant la période transitoire, la preuve de l'existence d'une section syndicale doit être rapportée pour pouvoir désigner un délégué syndical, même concomitamment à la désignation.

La présence de deux adhérents suffit à caractériser l'existence de la section syndicale.

Le nouvel article L.2142-1 du Code du Travail dispose que l'existence d'une section syndicale est rapportée par la présence de plusieurs adhérents. La Cour de cassation estime que deux adhérents suffisent pour démontrer cette existence.

L'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée sans son accord.

En cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance.

Cass. Soc. 26-05-10 n°09-60278

Si la présence de deux adhérents est nécessaire à la création d'une section syndicale, rien n'empêche que l'un des deux soit le représentant de la section syndicale

Cass. Soc. 10-12-10 n°10-60137

Lorsqu'un syndicat fait valoir que des salariés s'opposent à la révélation de leur adhésion, il appartient au juge d'aménager la règle du contradictoire, en autorisant le syndicat à lui fournir non contradictoirement les éléments nominatifs de preuve dont il dispose.

Union de syndicats

Cass. Soc. 18-11-09, n°09-65639

Le champ professionnel d'un syndicat peut être déterminé par son titre.

Il s'agissait de la désignation d'un représentant de section syndicale par le syndicat UNSA agriculture agro-alimentaire au sein de la société Herta : le titre du syndicat se suffisait à lui-même.

Cass. Soc 13-01-10, n°09-60155

Une union de syndicats peut se prévaloir des adhérents d'un de ses syndicats pour désigner un représentant de section syndicale.

Une union de syndicats étant constituée de la somme des syndicats qui la compose, les adhérents des syndicats sont également adhérents de l'union de syndicats.

Cass. Soc 13-01-10 n°09-60081 et 27-01-10, n°09-60224

Une union de syndicats a les mêmes capacités qu'un syndicat et peut par là-même désigner un représentant de section syndicale.

Par cet arrêt, la Cour de cassation rappelle qu'une union de syndicats dispose de la même capacité de désignation qu'un syndicat si, d'une part, ses statuts le permettent et si, d'autre part, elle couvre notamment, le champ professionnel et géographique de l'entreprise.

Spécificités liées aux différents mandats syndicaux

Délégué syndical

Cass. Soc. 14-04-10 n°09-60426 et 09-60429

Le syndicat non catégoriel doit obtenir 10% sur l'ensemble des collègues pour pouvoir désigner un délégué syndical.

Cass. Soc. 14-04-10 n°09-60426 et 09-60429

Le délégué syndical choisi doit avoir lui-même obtenu 10% « *sur sa tête* ».

Cass. Soc. 22-09-10 n°09-60435

Le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24 du Code du Travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin.

Ainsi, un nouveau délai de forclusion de 15 jours s'ouvrira pour contester cette désignation.

Le mandat du délégué syndical devient à durée déterminée dans la suite de celui du représentant syndical au CE.

Le délégué syndical perd son mandat à chaque élection même si aucune des causes légales de cessation du mandat n'est intervenue.

Le calcul de l'audience d'un syndicat pour la désignation du délégué syndical dans une Unité Economique et Sociale (UES) s'effectue en additionnant tous les suffrages obtenus dans toutes les unités constituant l'UES par tous les syndicats affiliés à la même confédération.

Cass. Soc. 22-09-10 n°10-10678 assoc. Fondation de l'armée du salut c/ syndicat FO

Peu importe que le syndicat ne présente pas de candidats dans tous les collègues.

Le principe de l'audience syndicale est fondé sur un pourcentage des suffrages exprimés, tous collègues confondus, aucune condition supplémentaire n'est prévue par la loi.

Cass. Soc. 22-09-10 n°09-60258

Si les termes de la lettre de désignation du délégué syndical ne sont pas suffisamment précis quant au cadre de la désignation, le tribunal annule la désignation.

Cass. Soc. 29-10-10 n°09-67969

Lorsqu'une organisation syndicale désigne un délégué syndical surnuméraire, cette désignation ouvre un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause.

Ce nouveau délai de 15 jours court à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale pour mettre fin à cette situation.

Cass. Soc. 10-11-10 n°09-60451

La reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre.

Cass. Soc. 14-12-10 n°10-14751

Le score électoral déterminant de la représentativité du syndicat qui désigne un délégué syndical d'établissement est celui obtenu au premier tour des élections des membres titulaires du comité de l'établissement concerné.

Représentant de section syndicale

Cass. Soc. 8-7-09, n°08-60599

Le syndicat qui désigne un représentant de section syndicale doit satisfaire aux seuls critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, d'existence depuis plus de 2 ans et de couverture du champ géographique et professionnel de l'entreprise.

Cass. Soc. 18-11-09 n°09-60033

La lettre de désignation du représentant de la section syndicale doit indiquer, à peine de nullité, le champ de la désignation : entreprise, établissement.

Cass. Soc. 26-05-10 n°09-60243

La diminution, par convention collective, de la condition d'effectif de 50 salariés pour désigner un délégué syndical n'est pas transposable au représentant de section syndicale.

Cass. Soc. 29-10-10 n°09-60484

Dés lors que l'entreprise fait l'objet d'un découpage en établissements distincts, un syndicat ne peut désigner cumulativement un représentant de section syndicale (RSS) au niveau des établissements puis au niveau de l'entreprise.

Contrairement à ce que prévoit le Code du Travail pour les délégués syndicaux, aucune disposition légale n'institue de RSS central.

Cass. Soc. 14-12-10 n°10-60263

Les dispositions légales n'autorisent la désignation par une organisation syndicale que d'un seul représentant de la section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Cass. Soc. 14-12-10 n°10-60221

Si la désignation des délégués syndicaux s'effectue au niveau de l'entreprise (c'est-à-dire sans découpage en établissements distincts avec comités d'établissements), la désignation du RSS s'effectue au même niveau que celle du DS.

Représentant syndical au comité d'entreprise**Cass. Soc. 8-7-09, n°09-60.015**

La nécessité d'avoir des élus au CE pour désigner un représentant syndical dans les entreprises de plus de 300 salariés s'applique im-

médiatement, même s'il n'y a pas eu de nouvelles élections depuis la promulgation de la loi.

Cass. Soc. 4-11-09 n° 09-60.066

Deux syndicats ayant fait liste commune peuvent désigner chacun un représentant syndical au CE si chaque syndicat peut revendiquer 2 élus au CE, dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Cass. Soc. 18-11-09 n°09-60.095

Il est nécessaire d'avoir deux élus pour désigner un représentant syndical au comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Cass. Soc 10-03-10 n°09-60.347

Le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution.

Cass. Soc 13-10-10 n°09-60456

La base de répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidature présentée aux électeurs, pour chacun des candidats de la liste commune, de leur appartenance à l'un ou l'autre des syndicats de la liste.

Source :

Document Confédéral : « Etat des lieux du contentieux de la Représentativité »

La mesure de la représentativité dans les TPE

Dispositif

La loi prévoit une élection sur sigle syndical organisée au niveau régional tous les 4 ans.

Un décret en Conseil d'Etat viendra préciser la période, ainsi que les modalités de déroulement du scrutin et de contestations judiciaires.

Collèges	Deux collèges sont prévus : un collège « cadres » et un « non cadres ».
Electeurs	Les salariés, titulaires d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant le scrutin, dans les entreprises qui emploient moins de onze salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin.
Scrutin	Le scrutin pourra être organisé par correspondance ou par voie électronique.
Candidats	Pourront se porter candidats : les organisations syndicales satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, et les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Utilisation de la mesure de l'audience

Les résultats obtenus lors de ce scrutin seront pris en compte pour la mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles (sauf branches concernant exclusivement les activités agricoles) et au niveau national interprofessionnel.

La représentativité au niveau national interprofessionnel résultera dorénavant de l'addition de trois séries de suffrages :

- ceux exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles,
- ceux exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés,
- et ceux exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture.

Avis FO

Cette mesure de l'audience des organisations syndicales instaure une inégalité entre les salariés des TPE, votant pour des sigles syndicaux, et les autres salariés, votant pour des candidats dans l'entreprise.

Pour FO, il s'agit d'une élection supplémentaire, qui aura pour conséquence de complexifier davantage encore la mesure de l'audience syndicale.

La modification des modalités de création et d'action des commissions paritaires locales créées en 2004

Dispositif

La loi, au lieu de créer un mécanisme de représentation des salariés des TPE, se contente de renvoyer à la faculté d'instituer des commissions paritaires locales, issue de la loi du 4 mai 2004.

Mise en place	Par accord collectif.
Compétences légales	Ces commissions paritaires : Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ; Examinent les réclamations individuelles et collectives ; Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.
Précisions concernant leurs compétences	Les accords collectifs instituant ces commissions pourront prévoir qu'elles exerceront tout ou partie des missions attribuées par la loi.
Précisions concernant leur composition	La composition de ces commissions pourra tenir compte des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des TPE.

Avis FO

L'existence de ces commissions étant facultative et soumise à l'existence d'un accord collectif, leur existence dépend du bon vouloir de la partie patronale.

D'ailleurs, depuis 2004, il en existe seulement entre 10 et 15.

Cette loi n'instaure donc aucune représentation obligatoire des salariés des TPE, ni à l'intérieur, ni à l'extérieur des TPE.

Source :

Document Confédéral : Circulaire confédérale relative aux élections dans les TPE

LOI n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008

Article 1er

La première phrase du 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le mot : « exprimés », sont insérés les mots : « résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés » ;

2° A la fin, les mots : « additionnés au niveau de la branche » sont remplacés par les mots : « et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ».

Article 2

L'article L. 2122-6 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2122-6. – Dans les branches concernant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, le seuil fixé au 3° de l'article L. 2122-5 du présent code est apprécié au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux chambres départementales d'agriculture mentionnées à l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime. »

Article 3

Le 3° de l'article L. 2122-9 du même code est ainsi modifié :

1° A la première phrase, après le mot : « exprimés », sont insérés les mots : « résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés » et les mots : « additionnés au niveau de la branche » sont remplacés par les mots : « des suffrages exprimés au

scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6 » ;

2° La deuxième phrase est supprimée.

Article 4

I. – Après la section 4 du chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie du même code, il est inséré une section 4 *bis* ainsi rédigée :

« Section 4 bis »

« Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés »

« Art. L. 2122-10-1. – En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à l'article L. 2122-6, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. Ce scrutin a lieu au cours d'une période fixée par décret. »

« Art. L. 2122-10-2. – Sont électeurs les salariés des entreprises qui emploient moins de onze salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de seize ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. »

« Art. L. 2122-10-3. – Par dérogation à leurs obligations relatives au secret professionnel, les caisses de sécurité sociale communiquent aux services du ministre chargé du travail les données relatives aux entreprises employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données relatives à ces salariés portées sur les déclarations sociales et nécessaires à la constitution de la liste électorale. »

« Art. L. 2122-10-4. – La liste électorale est établie par l'autorité compétente de l'Etat. Les électeurs sont inscrits dans deux collèges, d'une

part un collègue “cadres”, d’autre part un collègue “non cadres”, en fonction des informations relatives à l’affiliation à une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales des entreprises, dans des conditions fixées par décret en Conseil d’Etat. »

« Art. L. 2122-10-5. – Tout électeur ou un représentant qu’il aura désigné peut saisir le juge judiciaire d’une contestation relative à une inscription sur la liste électorale, dans des conditions fixées par décret en Conseil d’Etat.

« Le juge saisi d’une contestation vérifie que les électeurs concernés remplissent les conditions fixées aux articles L. 2122-10-2 et L. 2122-10-4. »

« Art. L. 2122-10-6. – Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d’indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d’Etat. »

« Art. L. 2122-10-7. – Le scrutin a lieu par voie électronique et par correspondance. Lorsqu’il n’en dispose pas, l’employeur n’a pas l’obligation de mettre à la disposition des salariés le matériel informatique permettant le vote par voie électronique. »

« Les conditions de déroulement du scrutin et de confidentialité du vote sont déterminées par décret en Conseil d’Etat. Ledit décret précise également les modalités de l’information délivrée aux salariés. »

« Art. L. 2122-10-8. – Les règles établies par les articles L. 10 et L. 67 du code électoral s’appliquent aux opérations électorales. »

« Art. L. 2122-10-9. – L’employeur laisse aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail, tout en garantissant la confidentialité de leur vote. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est

considéré comme temps de travail et payé à l’échéance normale. »

« Art. L. 2122-10-10. – L’employeur laisse aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre de ce scrutin en tant qu’assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Le temps effectivement passé pour l’exercice de ces fonctions, y compris hors de l’entreprise, pendant les horaires de travail est considéré comme temps de travail et payé à l’échéance normale. »

« L’exercice par un salarié des fonctions d’assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates ne peut être la cause d’une sanction ou d’une rupture du contrat de travail par l’employeur. »

« Art. L. 2122-10-11. – Les contestations relatives au déroulement des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d’Etat. »

II. – La section 5 du même chapitre II est complétée par un article L. 2122-13 ainsi rédigé :

« Art. L. 2122-13. – Avant l’ouverture du scrutin prévu à l’article L. 2122-10-1, le ministre chargé du travail présente au Haut Conseil du dialogue social les modalités retenues pour son organisation. »

III. – L’article L. 2234-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les accords passés en application du premier alinéa peuvent prévoir que la composition de ces commissions tient compte des résultats de la mesure de l’audience prévue au chapitre II du titre II du livre I^{er} de la présente partie. Ils peuvent également prévoir que ces commissions n’exercent qu’une partie des missions définies à l’article L. 2234-2. »

Article 5

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° A la fin des articles L. 2122-7 et L. 7111-8, les mots : « ou bien les conditions de l’article L. 2122-6 » sont supprimés ;

2° Le deuxième alinéa de l'article L. 2232-2 est supprimé ;

3° Au premier alinéa de l'article L. 2232-6 et au second alinéa de l'article L. 2232-7, les mots : « , dans le cadre de la mesure de l'audience prévue » sont remplacés par les mots : « aux élections visées » et les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience » sont supprimés ;

4° A l'article L. 7111-10, les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6 » et les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience » sont supprimés.

II. – Le code de l'aviation civile est ainsi modifié :

1° A la fin du second alinéa de l'article L. 423-9, les mots : « , ou bien les conditions de l'article L. 2122-6 du même code » sont supprimés ;

2° Au second alinéa de l'article L. 423-10, les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6 du même code » ainsi que les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience » sont supprimés.

III. – L'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20

août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est ainsi modifié :

1° Au I, les mots : « dans leur rédaction issue de la présente loi » sont supprimés ;

2° Au second alinéa du III, les références : « des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi » sont remplacées par la référence : « de l'article L. 2122-5 du code du travail ».

Article 6

Dans les deux ans suivant la tenue, pour la première fois, du scrutin prévu aux articles L. 2122-10-1 et suivants du code du travail, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan des accords prévus à l'article L. 2234-1 du même code et des résultats de la négociation interprofessionnelle sur la représentation du personnel. Ce rapport peut proposer des adaptations législatives éventuelles découlant de ce bilan.

Article 7

La date du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes est fixée par décret et, au plus tard, au 31 décembre 2015. Le mandat des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date.

Tenue de compte obligatoire pour tous les syndicats

Les obligations relatives à l'établissement des comptes annuels entrent en application pour l'exercice 2009.

En revanche, les obligations liées à l'approbation, à la certification et à la publicité des comptes entrent en vigueur en :

- 2010 aux niveaux confédéral et fédéral,
- 2011 aux niveaux régional et départemental,
- 2012 à tous les niveaux.

Obligations comptables		
Ressources < 2000 euros	2000 euros < ressources < 230 000 euros	Ressources > 230 000 euros
Possibilité de tenir un livre mentionnant chronologiquement le montant des recettes et des dépenses	Possibilité d'établir des comptes simplifiés (bilan, compte de résultat, annexe)	Obligation d'établir un bilan, un compte de résultat et une annexe
Nomination des commissaires aux comptes		
Ressources < 2000 euros	2000 euros < ressources < 230 000 euros	Ressources > 230 000 euros
Nomination facultative	Nomination facultative	Obligation de nommer des Commissaires aux Comptes
Publicité des comptes		
Ressources < 2000 euros	2000 euros < ressources < 230 000 euros	Ressources > 230 000 euros
Non obligatoire	Envoi (par voie électronique) des comptes à la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	Obligation de publier les comptes et le rapport du Commissaire aux Comptes sur le site internet de la Direction des Journaux Officiels

Les comptes annuels

Que recouvre le concept de comptes annuels ?

Les comptes annuels comprennent : le bilan, le compte de résultat et l'annexe :

> Le bilan est une « photographie » du patrimoine du Syndicat à une date donnée.

> Le compte de résultat est un document comptable synthétisant l'ensemble des charges et des produits pour une période donnée, appelée exercice comptable. Ce document donne le résultat net, c'est-à-dire un « excédent » ou une « perte ».

> L'annexe est un document d'origine obligatoire aux comptes annuels, qui sert de complément et commentaire au bilan et au compte de résultat (corrections, explications d'une influence significative, etc.). Elle comporte toutes les informations d'importance significative destinées à compléter et à commenter celles données par le bilan et par le compte de résultat. Elle permet de détailler les informations comptables non explicitées normalement par le bilan et le compte de résultat afin de fournir une image fidèle aux tiers.

A qui s'applique l'obligation d'établir les comptes annuels ?

Toutes les Confédérations, Fédérations et Organisations syndicales sont tenues d'établir des comptes annuels à l'exception de celles dont les ressources sont inférieures à 2000 euros.

Ces dernières peuvent, en application de l'article D.2135-4 du Code du Travail établir leurs comptes « sous la forme d'un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources qu'ils perçoivent et des dépenses qu'ils effectuent, ainsi que les références aux pièces justificatives ».

A partir de quand les Organisations syndicales doivent-elles établir des comptes

annuels ?

Cette obligation s'applique à compter de l'exercice 2009

Les articles du décret sur la comptabilité des syndicats

Article D2135-1

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 sont établis dans les conditions prévues au présent chapitre.

Article D2135-2

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont supérieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Les prescriptions comptables applicables à ces organisations sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article D2135-3

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures ou égales à 230 000 euros à la clôture de l'exercice peuvent être établis sous la forme d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe simplifiés, selon des modalités fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables. Ils peuvent n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Les dispositions du présent article ne sont plus

applicables lorsque la condition de ressources mentionnée à l'alinéa précédent n'est pas remplie pendant deux exercices consécutifs.

Article D2135-4

Les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures à 2 000 euros à la clôture d'un exercice peuvent être établis sous la forme d'un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources qu'ils perçoivent et des dépenses qu'ils effectuent, ainsi que les références aux pièces justificatives. Pour les ressources, il distingue les règlements en espèces des autres règlements. Une fois par année civile, un total des ressources et des dépenses est établi.

Article D2135-5

Les comptes des syndicats professionnels et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-2 comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe établis selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Les prescriptions comptables relatives aux comptes consolidés sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article D2135-6

Les comptes combinés des syndicats professionnels et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-3 comprennent un bilan, un compte de résultat et une annexe établis selon des modalités définies par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Les prescriptions comptables relatives aux comptes combinés sont fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables.

Article D2135-7

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés

à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont égales ou supérieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice assurent la publicité de leurs comptes et du rapport du commissaire aux comptes sur le site internet de la direction de l'information légale et administrative. A cette fin, ils transmettent par voie électronique à la direction de l'information légale et administrative, dans un délai de trois mois à compter de l'approbation des comptes par l'organe délibérant statutaire, le bilan, le compte de résultat, l'annexe ainsi que le rapport du commissaire aux comptes. Un arrêté du Premier ministre fixe les modalités de cette transmission.

Ces documents sont publiés sous forme électronique par la direction de l'information légale et administrative, dans des conditions de nature à garantir leur authenticité et leur accessibilité gratuite.

Cette prestation donne lieu à rémunération pour service rendu dans les conditions prévues par le décret n° 2005-1073 du 31 août 2005 relatif à la rémunération des services rendus par la direction de l'information légale et administrative.

Article D2135-8

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources au sens de l'article D. 2135-9 sont inférieures à 230 000 euros à la clôture d'un exercice assurent la publicité de leurs comptes dans un délai de trois mois à compter de leur approbation par l'organe délibérant statutaire soit dans les conditions prévues à l'article D. 2135-7, soit par publication sur leur site internet ou, à défaut de site, en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. A cette fin, ils transmettent, le cas échéant par voie électronique, leurs comptes ou le livre mentionné à l'article D. 2135-4 à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le ressort de laquelle leurs statuts ont été déposés.

Ces comptes annuels sont librement consultables.

Toutefois, les comptes annuels des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions, et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources, au sens de l'article D. 2135-9, sont inférieures à 23 000 euros à la clôture d'un exercice, ne le sont qu'à la condition que cette consultation ne soit pas susceptible de porter atteinte à la vie privée de leurs membres.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi rend anonymes les mentions permettant l'identification des membres avant communication des documents mentionnés au premier alinéa.

Article D2135-9

Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions, et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant lorsque leurs ressources dépassent 230 000 euros à la clôture d'un exercice.

Est pris en compte pour le calcul des ressources mentionnées au premier alinéa le montant des subventions, des produits de toute nature liés à l'activité courante, des produits financiers ainsi que des cotisations. Sont toutefois déduites de ce dernier montant les cotisations reversées, en vertu de conventions ou des statuts, à des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et à leurs unions ou à des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1^{er} janvier 2011, le SMIC a été augmenté de **1,6 %** par rapport à 2010. Le taux horaire brut est porté à **9 €** contre 8,86 € depuis juillet 2009.

Le SMIC mensuel « 35 heures » (151,67 heures) s'élève désormais à **1 365 €** brut par mois contre 1 343,77 € en 2010.

SMIC APPRENTIS (% du SMIC, rémunérations applicables, sauf dispositions conventionnelles plus favorables)			
Âge	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
- de 18 ans	25 %	37 %	53 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 % (1)	61 % (1)	78 % (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC CONTRAT DE QUALIFICATION (1) (% du SMIC)		
Âge	1 ^{re} année	2 ^e année
16 et 17 ans	30 %	45 %
18 à 20 ans	50 %	60 %
21 ans et plus	65 % (2)	75 % (2)

(1) Les bénéficiaires du contrat de qualification «adulte» (26 ans et plus) doivent être rémunérés au moins au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel.

(2) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC CONTRAT D'ORIENTATION (% du SMIC)	
Âge	1 ^{re} année
16 et 17 ans	30 %
18 à 20 ans	50 %
21 ans et plus	65 % (2)

SMIC CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (% du SMIC)		
Âge	Titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau	Non titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau
16 à 21 ans	65 %	55 %
21 à 25 ans	80 %	65 %
26 ans et plus	85 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus élevé)	

Indice des prix à la consommation

Période	Série incluant le tabac			Série hors tabac		
	Évolution sur un mois	Évolution sur un an	Évolution sur l'année en cours	Évolution sur un mois	Évolution sur un an	Évolution sur l'année en cours
Dec 10	0,5%	+1,8%	+1,8%	0,4%	+1,7%	1,7%
Nov 10	+0,1%	+1,6%	+1,3%	0,0%	+1,5%	1,3%
Oct 10	+0,1%	+1,6%	+1,2%	+0,1%	+1,5%	+1,2%
Sept 10	-0,1%	+1,6%	+1,1%	-0,1%	+1,5%	+1,1%
Août 10	+0,2%	+1,4%	+1,1%	+0,2%	+1,3%	+1,2%
Juil 10	-0,3%	+1,7%	+0,9%	-0,3%	+1,6%	+0,9%
Juin 10	0,0%	+1,5%	+1,2%	0,0%	+1,6%	+1,2%
Mai 10	+0,1%	+1,6%	+1,2%	+0,1%	+1,6%	+1,2%
Avril 10	+0,3%	+1,7%	+1,1%	+0,3%	+1,6%	+1,1%
Mars 10	+0,6%	+1,6%	+0,8%	+0,6%	+1,5%	+0,8%
Fev 10	+0,6%	+1,3%	+0,3%	+0,6%	+1,2%	+0,3%

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le montant du minimum garanti est porté à **3,36 €**.

Plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, le PMSS est fixé à **2 946 €**.

Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA remplace le RMI. Son montant est variable et dépend de la situation familiale et des ressources perçues au sein du foyer.

Nombre d'enfants ou personnes à charge (moins de 25 ans)	Personnes seules (sans aide au logement)	Personnes en couple (sans aide au logement)
0	466,99 €	700,49 €
1	700,49 €	841 €
2	841 €	981 €
3	1027 €	1167 €

Retraite complémentaire (1^{er} avril 2010)

	Arrco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,1884 € (+ 0,72 %)	0,4216 € (+ 0,72 %)
Salaire de référence	14,4047€ (+ 1,3%)	5,0249 € (+ 1,3 %)

Titre restaurant

Le niveau maximum de la part patronale exonérée est de 5,29 €. Rappelons que la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50% à 60% de la valeur du Titre restaurant.

Indice de référence des loyers

L'indice de référence des loyers atteint **118,70** au 3^{ème} trimestre 2010. En glissement annuel, il augmente de 1,10 % (après une augmentation de 0,57 % au trimestre précédent).

Cotisations sur salaires

COTISATIONS (au 1 ^{er} janvier 2010)	BASE DE CALCUL	PART SALARIALE	PART PATRONALE
CSG			
♦ non déductible	Base CSG (1)	2,40 %	-
♦ déductible	Base CSG (1) (2)	5,10 %	-
CRDS	Base CRDS (1)	0,5 %	
Sécurité sociale			
Assurance maladie	Salaires total	0,75 % (3)	13,10 %
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaires total	0,10 %	1,60 %
Assurance vieillesse plafonnée	De 0 à 2 682 €	6,65 %	8,30 %
Allocations familiales	Salaires total	-	5,40 %
Accidents du travail	Salaires total	-	Variable
Assédic			
Ass chômage Tr. A + Tr. B	De 0 à 10 728 €	2,40 %	4,00 %
AGS (Fonds national de garantie des salaires)	De 0 à 10 728€	-	0,40 %
Retraite et prévoyance complémentaires			
Retraite complémentaire non-cadres			
♦ ARRCO tranche 1	De 0 à 2 682 €	3 % (5) (7)	4,5 % (5) (7)
♦ AGFF tranche 1	De 0 à 2 682 €	0,80 %	1,20 %
♦ ARRCO tranche 2	De 2 682 € à 8 046 €	8 % (5) (7)	12 % (5) (7)
♦ AGFF tranche 2	De 2 682 € à 8 046 €	0,90 %	1,30 %
Retraite complémentaire cadres			
♦ ARRCO tranche A	De 0 à 2 682 €	3 % (5) (7)	4,5 % (5) (7)
♦ AGFF tranche A (4)	De 0 à 2 682 €	0,80 %	1,20 %
♦ AGIRC tranche B	De 2 682 € à 10 728 €	7,70 % (7)	12,6 % (7)
♦ GMP (tranche B minimale) (6)	280,00 €	7,70 % (7)	12,60 % (7)
♦ AGFF tranche B (4)	De 2 682 € à 10 728 €	0,90	1,30
♦ APEC (cadres seulement)	De 2 682 € à 10 728 €	0,024 % (8)	0,036 % (8)
♦ AGIRC tranche C	De 10 728 € à 21 456 €	(9)	(9)
♦ CET	De 0 à 21 456 €	0,13 %	0,22 %
Prévoyance complémentaire (10)	-	Selon contrat	Selon contrat
Assurance décès (10)	De 0 à 2 589 €	-	1,50 %
Autres contributions			
Fonds national d'aide au logement (FNAL)			
♦ Tous employeurs	de 0 à 2 589 €	-	0,10 %
♦ 20 salariés et plus	Salaires total	-	0,40 %
Contribution de solidarité pour l'autonomie	Salaires total	-	0,30 %
Versement de transport	Salaires total	-	(11)
Taxe de 8 % (12)	(14)	-	8 %
Participation à l'effort de construction (20 salariés et plus)	Salaires total	-	0,45 %
Taxe d'apprentissage (hors Alsace-Moselle)	Salaires total	-	0,50 % (13)
Taxe d'apprentissage (Alsace-Moselle)	Salaires total	-	0,26 %
Contribution additionnelle au développement de l'apprentissage	Salaires total	-	0,18 % (14)
Participation formation	Salaires total	-	(15)

- 1) Brut majoré des contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire, puis diminué de 3 %.
- 2) CSG non déductible lorsqu'elle est afférente à des sommes exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.
- 3) En Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire de 1,80 %.
- 4) Egalement due par les mandataires sociaux "salariés" (gérants minoritaires de SARL, P-DG...).
- 5) Pour une répartition employeur/salarié de 60/40.
- 6) Salaire charnière pour 2006 : 2 869 € par mois.
- 7) Taux minimal.
- 8) Forfait APEC à prélever sur la paye de mars du personnel Cadre en activité au 31 mars 2006

(part salariale : 7,46 € ; part patronale : 11,18 €).

- 9) Taux minimal sur tranche C : 20,30 % ou taux supérieur prévu en tranche B. Répartition libre par accord au sein de l'entreprise (avec un minimum de 0,20 % de part salariale et 0,10 % de part patronale) et, à défaut, répartition comme en tranche B.
- 10) La part patronale de ces cotisations supporte la taxe de prévoyance de 8 %, dans les entreprises de plus de 9 salariés.
- 11) Entreprises de plus de 9 salariés dans la région parisienne et certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants (taux variable).
- 12) Employeurs de plus de 9 salariés : taxe assise sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.

- 13) Taux porté en 2006 à 0,60 % dans les entreprises de 250 salariés et plus lorsque le nombre moyen annuel de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage est inférieur à 1 % de l'effectif annuel moyen.
- 14) Taux de 0,18 % pour les rémunérations versées à partir du 1er janvier 2006 (collecte 2007).
- 15) Taux de 0,55 % pour les employeurs de moins de 10 salariés ; taux de 1,05 % pour les employeurs de 10 à moins 20 salariés ; taux de 1,60 % pour les employeurs de 20 salariés ou plus. Il existe des dispositifs de lissage pour les entreprises qui atteignent ou franchissent les seuils de 10 et 20 salariés.

www.fgtafo.fr

Les chiffres repères sont disponibles et régulièrement mis à jour sur notre site internet, dans la rubrique « Actualité ».