

Session 1 - Après les ordonnances, une nouvelle articulation branche entreprise vers l'entreprise ?

**Le contexte de la
restructuration des branches
professionnelles**

Benjamin REDT



Précision:

Pour cette présentation, la notion de « branche professionnelle » renvoie à celle de « convention collective » de branche.

-
1. La généalogie du chantier
 2. Les objectifs du chantier
 3. L'évolution du cadre juridique de la fusion des branches
 4. Les règles applicables aux branches fusionnées
 5. Bilan provisoire
 6. Enjeux de la restructuration pour les partenaires sociaux

1. La « généalogie » (récente) du chantier

Constat (2014)

687 conventions collectives du régime général :

- 374 couvraient moins de 5 000 salariés,
- 82 entre 5 000 et 10 000 salariés
- 39 entre 10 000 et 15 000 salariés.
- moins de 200 branches plus de 15 000 salariés.

Il faut également ajouter les 238 branches du régime agricole, ce qui porte à plus de 900 le nombre total de branches professionnelles au début du chantier.

Constat (2014)

Or, la vitalité conventionnelle demeure étroitement corrélée à la taille de la branche professionnelle :

- 35 % des 687 branches n'avaient pas déposé d'accord depuis dix ans ;
- 95 % des branches sans négociation depuis quinze ans couvraient moins de 5 000 salariés ;
- 145 branches relevaient d'un champ d'application territorial.

Rapport de Virville (2005) : pour un code du travail plus efficace

- La branche constitue a priori le meilleur niveau de négociation pour favoriser la conclusion d'accords de qualité, adaptés aux réalités d'un secteur économique donné et permettant d'harmoniser les conditions de travail entre les entreprises.
- Or, certaines de ces branches sont aujourd'hui de taille si réduite qu'elles sont incapables de jouer ce rôle. En effet, certains secteurs d'activité ont vu progressivement leur importance décroître, sans réussir pour autant à constituer avec d'autres des ensembles de taille suffisante.
- Cette situation nuit à la qualité et à la vitalité de la négociation de branche dans ces secteurs. Elle obère également, par ricochet, la qualité de la négociation d'entreprise, les acteurs ne pouvant s'appuyer sur une branche forte pour développer le dialogue social dans les entreprises.
- ***Proposition n° 50 : Le Ministre pourrait appeler les partenaires sociaux à favoriser le regroupement des branches pour aboutir au total à moins d'une centaine de branches. Cette évolution ne pourrait que favoriser l'effectivité des textes conventionnels.***

Rapport Combrexelle (2013) sur la représentativité patronale

« (...) à l'exception de quelques dizaines de "grandes branches", les autres se caractérisent souvent, côté patronal, par une faiblesse du nombre d'adhérents et des moyens humains et matériels mobilisés pour la négociation collective.

Sur ce dernier point, il est impératif que toute réforme de la représentativité patronale s'accompagne d'une impulsion forte des pouvoirs publics en vue de restructurer les branches professionnelles afin d'en réduire le nombre de façon significative. Cet effort n'est pas un préalable à la réforme de la représentativité mais il en constitue un complément indispensable si, du moins, l'on souhaite que la négociation de branche conserve une réelle existence, une vraie légitimité et une utilité incontestable. »

Rapport Combrexelle (2015) : le travail, l'emploi et la négociation collective

« Il n'est pas acceptable, alors que les entreprises de façon récurrente dénoncent la lourdeur du code du travail et des normes prises par l'État, qu'elles ne mettent pas au plus vite en place, via leurs organisations professionnelles dont la responsabilité est grande, une architecture des branches qui, sans même parler du caractère dérisoire au regard des enjeux de certaines micro-branches, soit à la hauteur d'une régulation moderne par la négociation. »

Partie III : « il s'agit de prévoir un mécanisme impératif de fusion des branches qui représentent, dans un premier temps, moins de 5 000 salariés. »



Références :

- Commission présidée par Michel de Virville, « Pour un code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité », 2004
- Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles, Jean-Frederic Poisson, 2009
- Rapport sur la réforme de la représentativité patronale, Jean-Denis Combrexelle, 2013
- Rapport de la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle « la négociation collective, le travail et l'emploi », septembre 2015
- Rapport « Vers une nouvelle structuration des branches professionnelle », Patrick Quinqueton, 2016

2. Les objectifs du chantier

- 
- ⇒ Remédier à l'éparpillement conventionnel : objectif de **lisibilité et d'effectivité du droit**.
 - ⇒ Renforcer le dialogue social : en restructurant les branches en carence de négociation et en renforçant les acteurs de la négociation.
 - ⇒ Disposer de branches plus fortes, à même de :
 - réguler la concurrence ;
 - mutualiser les moyens ;
 - accompagner les évolutions économiques et sociales ;
 - mieux représenter des secteurs d'activité sur des périmètres cohérents.

⇒ **Impact de la réforme de la représentativité syndicale (2013) et employeurs (2017) :**

- Constat devenu évident de la faiblesse de l'activité de certains branches et/ou de légitimité et/ou de capacité d'action de certains acteurs.

⇒ **Interaction avec les questions liées à l'évolution du rôle des branches professionnelles :**

- A la fois un élément de contexte et un instrument de ces évolutions ;
- Volonté de renforcement des acteurs de la négociation (notamment patronaux) dans un contexte de décentralisation du droit du travail ;
- Volonté de renforcer le rôle des branches professionnelles (fonction de régulation et/ou mutualisation) (ex : loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018).

Rapport Combrexelle (2013) sur la représentativité patronale

« Au-delà du comptage du nombre des conventions de branche, la pratique de l'extension montre que de nombreuses branches n'ont plus les moyens de répondre aux **multiples attentes du législateur** (égalité hommes/femmes, pénibilité, minimas de branches, conditions de travail....) ni davantage à **celles des salariés ou des entreprises** ».

3. L'évolution du cadre juridique de la fusion des branches

- **Loi de 2014** : permet au ministre de fusionner le champ d'application d'une convention collective avec celui d'une convention collective présentant des conditions économiques et sociales analogues lorsque la branche dont le rattachement est envisagé se caractérise par une **faible représentativité des organisations patronales et une faible activité conventionnelle**.
- **Loi du 17 août 2015** : introduit un critère de taille de la branche (« ***taille limitée et faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés*** ») et rend les critères alternatifs et non cumulatifs.
- **Loi du 8 août 2016** : refonte du cadre posé par l'article L. 2261-32 en définissant 5 critères alternatifs permettant au ministre d'engager une procédure de fusion. Ces critères peuvent par ailleurs justifier un refus d'étendre une convention collective ou d'arrêter la représentativité des partenaires sociaux.
- **Ordonnance du 22 septembre 2017** : **fixe un seuil de 5 000 salariés**
- **Loi du 5 septembre 2018**: ajoute un sixième critère en permettant ministre d'engager la fusion de branches professionnelles en cas **l'incapacité d'assurer effectivement « la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage »**.
- **Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat** : persistance de minima infra SMIC comme élément caractérisant la faiblesse de la vie conventionnelle.

Critères autorisant la fusion par voie d'arrêté ministériel (art. L. 2261-32)

- Effectifs (moins de 5 000 salariés)
 - Faiblesse de la vie conventionnelle (dont minimas infra SMIC : cf. loi du 16 août 2022)
 - Champ d'application local
 - moins de 5 % des entreprises adhèrent à une OP représentative
 - Absence de CPPNI
 - Non prise en compte de l'ensemble des missions en matière de formation professionnelle et apprentissage
- ⇒ Rôle central de la Commission nationale de la négociation collective (CNNCEFP) dans sa formation « Sous-commission de la restructuration des branches professionnelles » (SCRBP)
- ⇒ Nécessité de désigner une branche de rattachement présentant des « ***conditions économiques et sociales analogues*** »



Typologie des critères :

- Critères liés à la taille de la branche
- Légitimité des organisations d'employeurs (non mobilisé à ce jour)
- Obligations de résultats liés à des réformes (CPPNI, formation professionnelle)
- Capacité à se saisir de l'ensemble des missions de la branche (nombre d'accords signés et de thématiques)

4. Les règles applicables aux branches fusionnées

L. 2261-32 :

La possibilité, pour le ministre et pour les partenaires sociaux, de fusionner plusieurs branches ou d'élargir le champ d'une branche pour absorber une activité en vide conventionnel

L. 2261-33

- Obligation de remplacer les stipulations conventionnelles par des stipulations communes pour les « *situations équivalentes* » dans les branches fusionnées => **obligation d'harmonisation** ;
- En l'absence d'**harmonisation**, les stipulations de la branche d'accueil s'appliquent de droit à l'issue du délai de 5 ans ;
- Suspension de l'invocabilité du principe d'égalité de traitement pendant le délai d'harmonisation.

L. 2261-34 :

Les règles de négociation au sein du champ fusionné => mesure de la représentativité sur le périmètre issu de la fusion.

5. Bilan (provisoire)



Loi du 8 août 2016 :

- ⇒ Objectif chiffré (environ 200 branches professionnelles)
- ⇒ Approche confiée prioritairement aux partenaires sociaux ...
- ⇒ ... et subsidiairement aux pouvoirs publics

- 
- ⇒ La doctrine de la CNNCEFP (SCRBP) : priorité à la restructuration par accord collectif
 - ⇒ La fusion par voie d'arrêté ministériel intervient de manière subsidiaire en cas notamment d'absence d'accord entre partenaires sociaux sur le rapprochement à mettre en œuvre.
 - ⇒ A ce jour, trois grands volets du chantier de restructuration :
 - Branches « sans vie » : SCRBP (via l'actualisation des bases de données) : engagé en 2015
 - Branches territoriales : principalement par accord collectif (métallurgie, production agricole, bâtiment)
 - Branches de - de 5 000 salariés : bilan équilibré entre fusion « administratives » et « conventionnelles », engagé en 2018



Au départ environ 687 conventions collectives pour le seul régime général

- La restructuration au sein de la SCRBP :
 - 179 suppressions d'IDCC (branches « sans vie »)
 - 46 branches restructurées par arrêté de fusion
- La restructuration par accord collectifs : 88 branches restructurées + métallurgie (76 CC)
Bâtiment (36) et Agriculture (189)

=> Hors branches outre-mer, environ 230 branches professionnelles

6. Restructuration des branches et rôle de la branche professionnelle : quelques éléments



=> **Reconfiguration du tour de table**

- perte possible de représentativité
- modification des équilibres de négociation

=> **En théorie** : obligation de négociation d'un nouveau dispositif conventionnel

En pratique, plusieurs typologies de fusions :

- **Branches « mortes »** : en théorie conventions inappliquées mais quelques exceptions. Dans ce cas, effet de remise en place d'un dialogue social de branche.
- **Intégration de « micro-branches » dans grandes branches** : dans les faits, application stricte de la CC d'accueil. Quelquefois, reprise du contenu d'une partie du droit social au niveau des entreprises, si branche anciennement active.
- **Intégration d'une partie du droit conventionnel sous forme d'annexe** : dans les faits, mutualisation d'une seule partie de la fonction sociale et préservation d'un socle sous forme d'annexe.
- **Négociation autour d'un nouveau projet conventionnel porté par l'une des parties** : dans ce cas, prise en compte plus ou moins grande des possibilités ouvertes par l'évolutions du droit de la négociation collective

Chantier de restructuration des branches :

- ⇒ **A renforcé la couverture conventionnelle** (branches mortes et projets de CC dans secteurs historiquement partiellement couverts : radio, TV, transport aérien)
- ⇒ **A mis en mouvement les branches professionnelles :**
 - Le paysage conventionnel était marqué par une certaine inertie : le chantier a conduit les acteurs à s'interroger sur la pertinence du paysage conventionnel de leur secteur (lien avec chantier OPCO).
 - Amène plus ou moins, selon les rapprochements, à questionner le contenu des conventions collectives via l'obligation d'harmonisation. Travail encore largement en cours (délai 5 ans).
 - Perspectives : rôle de la branche dans la crise sanitaire (APLD) et post crise ; contexte inflation et difficultés de recrutement qui appellent une action des branches professionnelles.