

4ÈME JOURNÉE CÉREQ AU LEST

Séminaire Général

Journée du Céreq au LEST

Lundi 9 mai 2022

09:30 - 18:00

Les branches professionnelles

Restructuration des branches professionnelles
Articulation de la branche avec le niveau de l'entreprise
Réforme de l'extension et de l'élargissement

Pascal Caillaud

Chargé de recherche CNRS en Droit Social

pascal.caillaud@univ-nantes.fr

Droit et Changement Social (DCS)

UMR CNRS 6297

Université de Nantes



UNIVERSITÉ DE NANTES



La restructuration des branches professionnelles

A. Nombreux rapports préparatoires

Michel de Virville, « *Pour un code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité* », 2004:

- « *engager avec les partenaires sociaux un vaste mouvement de « regroupement des branches professionnelles pour aboutir au total à moins d'une centaine de branches* ».

Jean-Frédéric Poisson, « *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles* », 2009:

- « *942 branches en France correspondant à 687 conventions collectives déposées auprès du ministère du travail et 255 auprès du ministère de l'agriculture* »

- « *L'état actuel des branches manifeste un certain nombre de facteurs « bloquants » qui ne leur permet pas d'aborder facilement ce rôle nouveau : Un grand nombre de conventions collectives dont quelques unes seulement couvre plus de 100 000 salariés. Cet éclatement oblige à ce que les besoins sociaux (au sens de la réglementation du travail) soient traités de manière fractionnée avec des conséquences dommageables sur l'homogénéité des droits des employeurs et des salariés, et sur la mobilité professionnelle* ».

La restructuration des branches professionnelles

A. Nombreux rapports préparatoires

Jean-Denis Combrexelle, « Réforme de la représentativité patronale », octobre 2013 :

- *« Un nombre de branches professionnelles pléthorique à l'origine d'une représentation éclatée »*
- *Les limites de l'extension : « Les initiatives de l'administration du travail, autres que régaliennes, qui passent par la mobilisation de ses agents, notamment par le biais des présidences de commissions mixtes paritaires, impliquent beaucoup de temps et d'énergie et sont d'une portée limitée dès lors qu'elles ne reposent que sur la persuasion et la pédagogie »*

Jean-Denis Combrexelle « La négociation collective, le travail et l'emploi », septembre 2015:

- *Mouvement de restructurations trop lent au regard des échéances;*
- *Proposition n° 32 – Définition des quatre missions de la branche, dans un premier temps, dans les champs prioritaires des accords ACTES.*
- *Proposition n° 33 – Définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés, avec une convention collective d'accueil.*

La restructuration des branches professionnelles

A. Nombreux rapports préparatoires

Patrick Quinqueton, « *Vers une nouvelle structuration des branches professionnelles* », décembre 2015

- Feuille de route pour restructurer en profondeur les branches professionnelles.
- Objectif affiché : passer de 700 branches -aujourd'hui- à une centaine;
- Reprise d'une préconisation du rapport Combrexelle : rattacher, dans un délai de 3 ans, toutes les branches qui représentent moins de 5000 salariés à une convention collective d'accueil.
- s'attaquer aux secteurs les plus importants, comme celui du BTP, de l'agriculture, ou encore de la métallurgie (70 branches territoriales).
- Objectif : clarifier son champ d'application géographique tout en permettant à, d'autres branches, connexes ou proches, de rejoindre son champ conventionnel.

La restructuration des branches professionnelles

A. Nombreux rapports préparatoires et de suivi

Synthèse des constats liés aux objectifs de fusion :

- Le nombre de branches amoindrit leur portée régulatrice ;
- Perte de lisibilité conventionnelle ;
- Des conventions obsolètes et donc juridiquement applicables ;
- Risque de contentieux lié à une application par erreur de la mauvaise convention ;
- Entrave à la mutualisation des moyens des entreprises couvertes.

La restructuration des branches professionnelles

B. Réformes successives des branches

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

- faculté du ministre du travail d'enclencher une procédure de fusion du champ d'application d'une convention collective avec celui d'une autre (art. 29)
- deux critères cumulatifs:
 - présenter un faible taux d'adhésion (Moins de 5 % d'adhésion des entreprises)
 - une faible activité conventionnelle durant les cinq années précédentes.
- Information des ORE et ORS par le ministre du travail de son intention de fusionner les branches.
- Fusion qu'après expiration d'un certain délai et seulement en l'absence d'opposition de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC)

La restructuration des branches professionnelles

B. Réformes successives des branches

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

- Extension des hypothèses dans lesquelles la fusion des branches pouvait être mise en œuvre par le ministre du travail, sans priver les organisations syndicales et patronales du droit de s'y opposer
- Donne aux critères (adhésion et activité), jusque-là cumulatifs, un caractère alternatif
- Extension de la procédure à la branche *« dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négociier qui lui sont assignées »*.

Lettre Paritaire du 28 janvier 2016 :

Délibération sociale sur les «critères permettant d'accompagner la restructuration des « branches » signée par 4 ORS (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) et 3 ORE (CGPME, Medef et UPA)

La restructuration des branches professionnelles

B. Réformes successives des branches

Loi dite Travail du 8 août 2016 n° 2016-1088 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels »

- Réécriture complète de la section du code sur la restructuration
- 6 critères alternatifs permettant au ministre du travail d'engager une procédure de fusion ;
 - faible effectif de salariés ;
 - faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
 - caractère limité du champ territorial ;
 - faiblesse (moins de 5 %) de l'adhésion des entreprises aux ORE;
 - absence de la commission paritaire de branche (Art. L. 2232-9);
 - nécessité de « renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives »;
- Réforme de la procédure de fusion (fin de l'opposition des organisations de la CNNC, ...)

La restructuration des branches professionnelles

B. Réformes successives des branches

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

- précise le premier critère permettant d'engager la fusion des branches en cas de faiblesse des effectifs salariés (moins de 5 000 salariés)

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- Ajout d'un critère supplémentaire relatif à la formation professionnelle et d'apprentissage, pour engager la fusion des branches,

La restructuration des branches professionnelles

B. Réformes successives des branches

Bilan

⇒ Triple évolution législative :

- élargissement du périmètre des branches susceptibles d'être concernées par la procédure de restructuration ;
- augmentation des pouvoirs du ministre du travail, qui peut imposer cette restructuration aux organisations syndicales et patronales ;
- développement de l'impérativité des règles conventionnelles applicables après une restructuration, la convention de la branche de rattachement s'appliquant en l'absence d'accord des partenaires sociaux.

La restructuration des branches professionnelles

C. Procédure

Intérêt général de la restructuration des branches professionnelles

Compétence du M. du travail pour :

- 1) Initier une procédure de **fusion** du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues
- 2) prononcer **l'élargissement** du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective, afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective
- 3) refuser **l'extension** d'une convention collective, ses avenants ou ses annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.
- 4) décider de **ne pas arrêter** la liste des organisations professionnelles ni la liste des organisations syndicales reconnues représentatives pour une branche professionnelle (dans le cas d'une fusion)

La restructuration des branches professionnelles

C. Procédure

Critères pour une fusion:

- Lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ;
- Lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts;
- Lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local;
- Lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs;
- En l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
- En l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

La restructuration des branches professionnelles

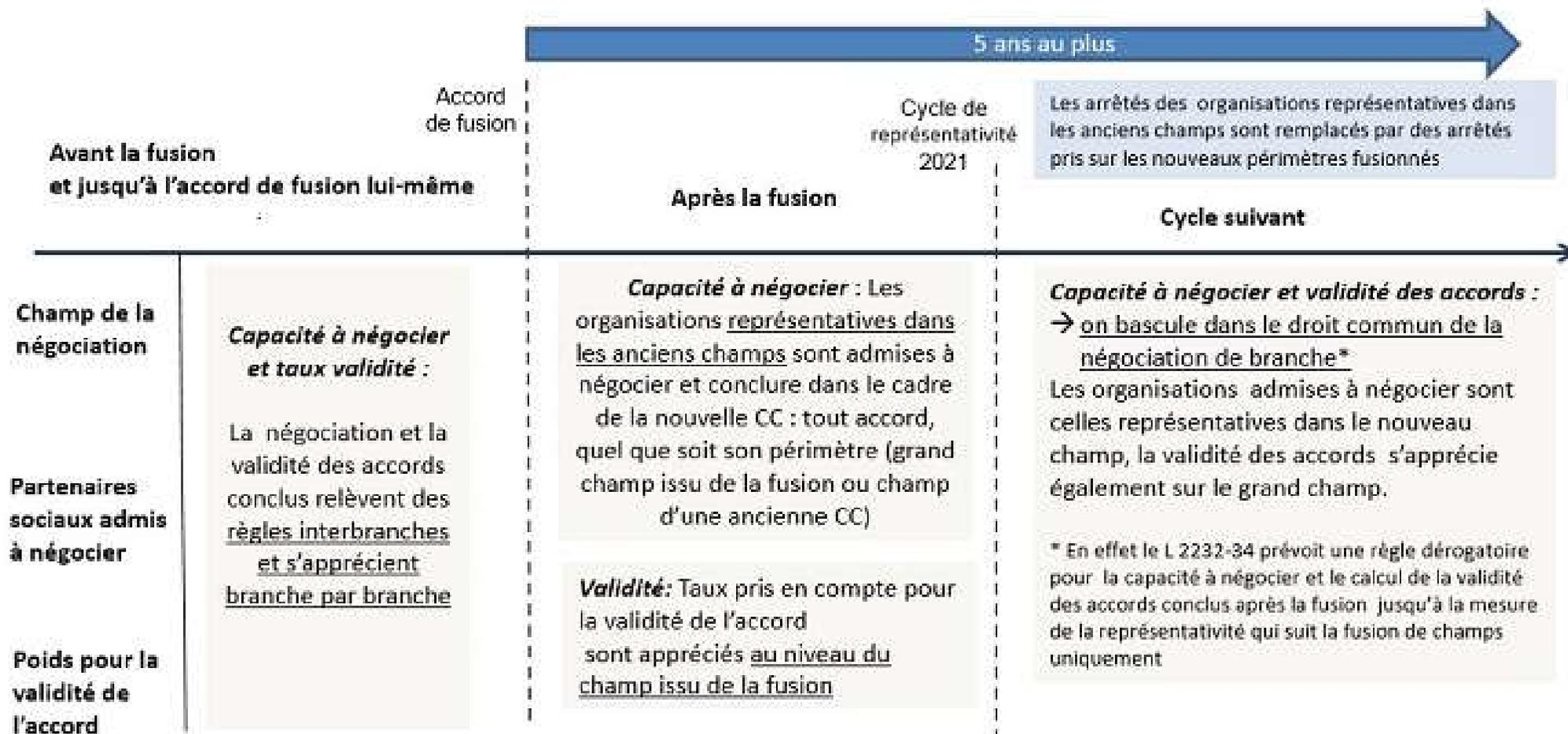
C. Procédure

Effets de la fusion ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes :

- les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.
- Pendant les 5 ans:
 - la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.
 - Les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées.
- A défaut d'accord dans les 5 ans, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent (voir QPC)

Partenaires sociaux admis à négocier

Jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels sont admises à négocier les OE et OS représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.



La restructuration des branches professionnelles

D. La constitutionnalité du processus

Conseil d'État (décision n° 431750, 2 octobre 2019) : saisine QPC par CGT-spectacle et par syndicat français des artistes-interprètes CGT (SFA-CGT)

Décision:

- **Conformité à la constitution** des 1^{er} alinéa, les 1^o, 2^o, 3^o et 5^o et le 12^{ème} alinéa du paragraphe I de l'article L. 2261-32 ainsi que par les mots « En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 » figurant à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2261-33
- **Non-conformité : atteinte à la liberté contractuelle.** 8^{ème} alinéa du § I de l'article L. 2261-32 du code du travail prévoyant que la procédure de fusion peut également être engagée « pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives » => *le législateur n'a pas déterminé au regard de quels critères cette cohérence pourrait être appréciée. Latitude excessive laissée à l'autorité ministérielle dans l'appréciation des motifs susceptibles de justifier la fusion.*
- **Réserve d'interprétation :** 3^{ème} alinéa de l'article L. 2261-33 du code du travail : à défaut de conclusion d'un accord de remplacement dans le délai de cinq ans suivant la date d'effet de la fusion, seules s'appliquent dans la branche issue de cette fusion les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement => *ces dispositions ne sauraient, sans porter une atteinte excessive au droit au maintien des conventions légalement conclues, mettre fin de plein droit à l'application des stipulations de la convention collective de la branche rattachée qui régissent des situations spécifiques à cette branche. Question : qu'est-ce qu'une situation spécifique à une branche ?*

La restructuration des branches professionnelles

E. Bilan du processus

Au 31 mars 2020, il reste 250 branches. Une trentaine sont en cours de procédure. À l'issue, il devrait demeurer 217 branches professionnelles.

A. Suppression d'identifiant de convention collective (IDCC)

- nombre important de conventions collectives se trouvaient en situation d'absence de vie conventionnelle (absence d'accords signés et absence de négociations), pour certaines depuis plusieurs décennies
- déréférencement par suppression de leur IDCC. Trois constats à l'origine :
 - organisations d'employeurs signataires disparues
 - plus objet de négociation compte tenu de la conclusion postérieure d'une CCN portant sur le même champ professionnel
 - IDCC attribué alors qu'ils ne présentaient pas les caractéristiques d'une convention collective, mais s'apparentaient à des accords d'entreprises ou à des accords professionnels
- 179 IDCC ont été déréférencés après avis de la SCRBP

La restructuration des branches professionnelles

E. Bilan du processus

B. Restructuration par fusion administrative

40 branches fusionnées par arrêté depuis le début du chantier sur la base de trois des six critères de fusion administrative:

- 8 branches étaient en situation de faible activité conventionnelle;
- 5 branches étaient territoriales ;
- 26 branches couvraient moins de 5 000 salariés
- 1 branche de moins de 5 000 salariés a été restructurée par un arrêté d'élargissement après dénonciation de sa convention collective

La restructuration des branches professionnelles

E. Bilan du processus

C. Restructuration par la fusion volontaire

Deux formes différentes :

- accord collectif fusionnant le champ d'application de plusieurs conventions collectives : 52 branches ont signé un accord de fusion des champs conventionnels (19 accords de fusion)
- nouvelle convention collective directement négociée et déposée, et dont le champ couvre celui de plusieurs anciennes conventions (lesquelles disparaissent en même temps) : 24 branches ont fusionné en négociant une nouvelle convention collective (7 nouvelles CCN).

=> Dans deux secteurs importants, c'est par la suppression de conventions locales (dénonciations des collectives locales des ouvriers du bâtiment) ou la révision volontaire du dispositif conventionnel (Métallurgie) que se sont opérées ces réformes ayant des effets sur les classifications

La restructuration des branches professionnelles

E. Bilan du processus

	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Suppression d'IDCC	–	30	111	30	8	179
Arrêtés de fusion	–	–	13	10	17	40
Accords de fusion	–	1	2	6	10	19
Nouvelles conventions collectives	1	1	3	2	–	7

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xlsx/annexe_3_bnc_restructuration_des_branches_2015-2019.xlsx

La restructuration des branches professionnelles

E. Bilan du processus

Agriculture:

- signature, le 15 novembre 2016, par l'ensemble des partenaires sociaux, d'un « accord d'objectifs sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole », couvrant le champ territorial et professionnel de près de 200 branches, pour la plupart locales.
- 3 commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ont par la suite été mises en place par accord collectif, dans trois champs de négociation distincts destinés à devenir trois grandes conventions collectives nationales (CCN) : 1) production agricole et coopératives d'utilisation du matériel agricole (Cuma), 2) travaux agricoles et forestiers, 3) l'exploitation forestière.
- En 2020, 2 de ces 3 CCN ont été signées, étendues, et entrées en vigueur.
 - CCN de la production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole (Production agricole/Cuma, signée le 15 septembre 2020) : Nouvelle classification des métiers harmonisée au niveau national et une grille nationale fixant les salaires minima.
 - CCN des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Etarf), signée le 8 octobre 2020. Instauration d'une classification homogène des emplois sur tout le territoire et un échelonnement des rémunérations plus favorable à la progression des salariés

La restructuration des branches professionnelles

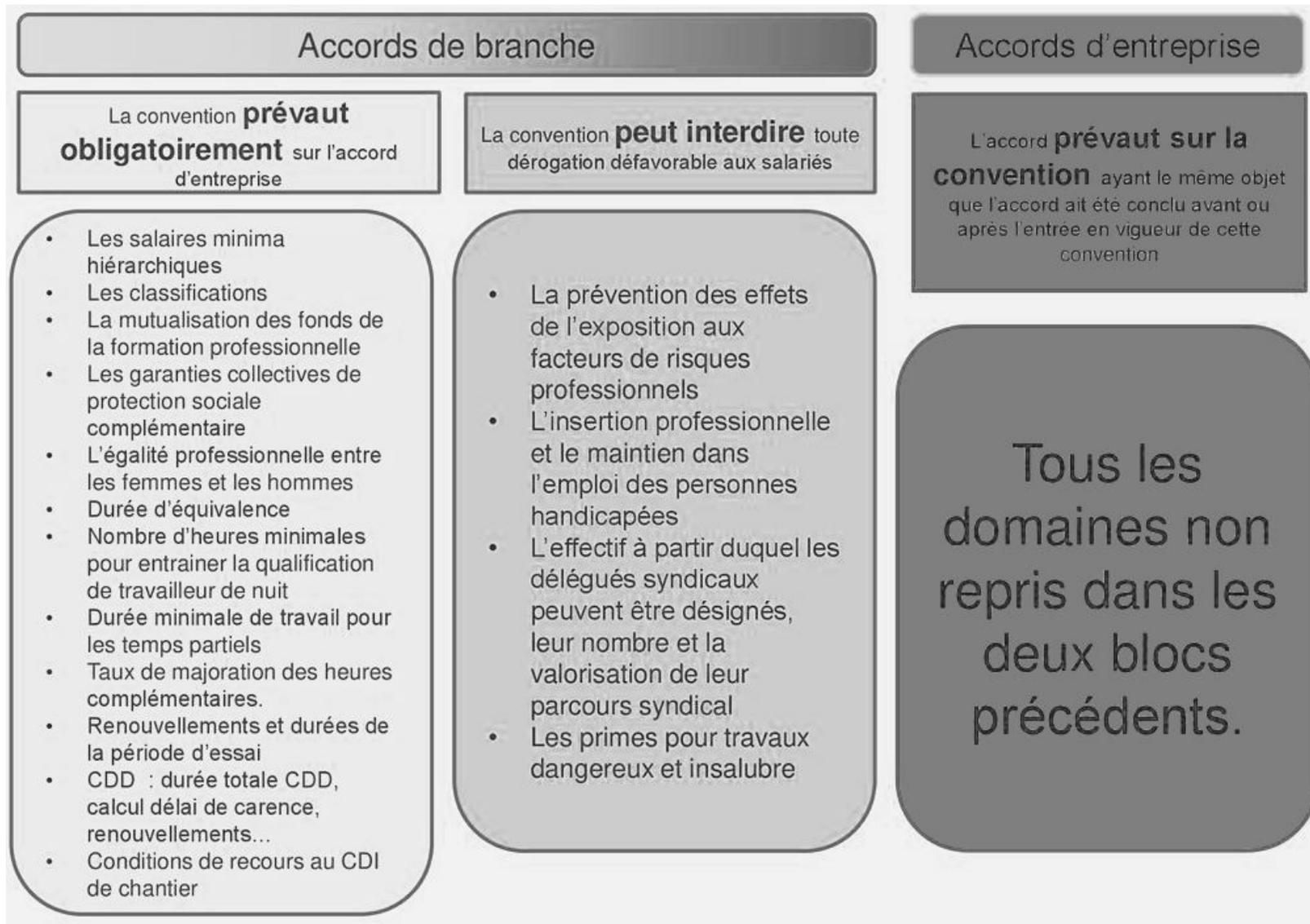
F. Perspectives

Pierre Ramin « *Rapport sur la restructuration des branches professionnelles* » (rapport provisoire », février 2020)

- « *Un schéma avec un peu plus de 80 branches professionnelles paraît concilier la recherche d'un paysage conventionnel significativement éclairci et la prise en compte des particularités de certains secteurs professionnels* »
- « *mouvement de restructuration des branches a besoin d'un nouveau souffle s'appuyant sur un cadre renouvelé* »
- « *Faire du critère de la cohérence du champ d'application des conventions collectives plus précisément défini le principal levier de cette nouvelle phase* » sans modifier les autres critères

Articulation des accords de branches et d'entreprise

Réforme par Ordonnance n° 2017-1388 du 22 sept. 2017



THÈMES	ORDRE PUBLIC (socle auquel il est impossible de déroger)	CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (ce qui peut être négocié par l'accord de branche)	DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES (en l'absence d'accord de branche ou en cas de non-respect de ses stipulations)
Salaires	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les ans
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Conditions de travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle	Tous les 4 ans	Au moins tous les 4 ans	Tous les 3 ans
Examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois	Tous les 5 ans	Au moins tous les 5 ans	Tous les 5 ans
Institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière	Tous les 5 ans	Au moins tous les 5 ans	Tous les 5 ans

Extension

Contexte : Note de l'OCDE « Les extensions administratives des accords de branche en France : Effets et pistes de réformes », Juillet 2017

=> note émanant de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales et le Département des affaires économiques de l'OCDE. « Elle fournit une analyse comparative des mécanismes d'extension dans les pays de l'OCDE pour informer le débat en cours en France sur la réforme de la négociation collective ». Constats et propositions :

- Quasi-automaticité problématique des extensions d'accords collectifs en France (À la différence de la plupart des pays de l'OCDE qui utilisent les extensions administratives).
- Impact négatif des extensions sur la concurrence, l'emploi et les performances des entreprises (si accord négocié par un petit nombre d'entreprises peu représentatives du secteur).
- Introduire une évaluation des effets économiques et sociaux dans le cadre du processus d'extension (sensibilisation des partenaires sociaux, les autorités et l'opinion publique aux avantages et inconvénients de la pratique de l'extension administrative).
- Accorder des dérogations à l'extension sous certaines conditions pour limiter les effets négatifs des extensions tout en préservant leurs avantages.
- Contexte de fusion des branches, impliquant une réforme par étape par expérimentation de nouveaux critères pour l'extension dans les branches déjà fusionnées aux fins d'évaluation.

Extension

Extension

- L'extension vise à rendre obligatoire un accord collectif pour toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application, au-delà de celles qui adhèrent à une organisation patronale signataire de l'accord
- Nouvelles conditions préalables : dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.
- Conditions tenant à l'absence d'opposition patronale
- Nouvelles prérogatives du M. du travail
 - Refus de l'extension « *pour des motifs d'intérêt général, notamment en cas d'atteinte excessive à la libre concurrence (Ordonnance) ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018) »*
 - Saisine d'un groupe d'experts « *chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention* » (C. trav. L. 2261-27-1s. et D. 2261-4-1 s.)
 - Extension des clauses appelant des stipulations complémentaires en les subordonnant, à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations (C. trav. L. 2261-25)

Sécurisation, articulation des accords collectifs et réduction du contrôle du juge

- Présomption simple de conformité de la convention à la loi (C. trav. art. L. 2262-13) : *Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent.*
- Prescription de l'action en nullité (C. trav. art. L. 2262-14) de 2 mois à compter de la notification de l'accord d'entreprise pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise et de la publication de l'accord dans tous les autres cas.
- Modulation dans le temps des effets des décisions judiciaires (C. trav. art. L. 2262-15) : *En cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement.*
- En cas de concours entre une convention collective de branche et une convention d'entreprise (sur le bloc 1 ou 2), la convention d'entreprise s'applique si elle assure pour les salariés des « *garanties au moins équivalentes* » que la convention de branche. Cette formule remplace celle de « *stipulations plus favorables aux salariés* » qui caractérisait le principe de faveur. Elle s'entend d'un « *ensemble de garanties se rapportant à la même matière* » (C. trav., art. L. 2253-1 ; C. trav., art. L. 2253-2)