



## La restructuration des branches

Par Bruno DENKIEWICZ  
Avocat en droit social  
Barthélémy Avocats

La question est posée depuis de nombreuses années sous forme de deux principes :

- généraliser la couverture conventionnelle,
- éviter l'émiettement conventionnel.

Le premier a été atteint. Quant au second, hors le secteur agricole, on a dépassé les 700 conventions collectives.

### **I - Le contexte**

Prenant en considération divers rapports et contributions de ces dernières années, le Gouvernement s'est fixé comme objectif de réduire le nombre des conventions collectives.

Pour ce faire, il a défini quelques critères :

- le nombre de salariés couverts,
- l'importance et les résultats de la vie paritaire.

Il s'est doté également de moyens pour :

- favoriser la concertation,
- orienter des choix,
- imposer des regroupements de conventions collectives.

Afin de saisir le mouvement engagé depuis 2016 et qui va s'amplifier dans les mois à venir, il faut rappeler quelques considérations :

- la convention collective demeure un contrat : seuls les signataires peuvent la modifier ou la dénoncer et ceci même si le Ministre impose une fusion des champs d'application ;
- la liberté syndicale permet aux organisations patronales de poursuivre leur activité même si la convention collective signée depuis plusieurs années, voire dizaines d'années, s'intègre dans une autre.

Ces principes peuvent ralentir le mouvement de concentration des conventions collectives d'autant plus que la notion de branche d'activité n'est pas définie par un texte législatif.

Comment approcher la question ? Faut-il raisonner par filière regroupant les différents acteurs d'un même monde économique ? Des divergences d'intérêts peuvent rapidement se manifester. Quant aux conditions de travail, elles peuvent être substantiellement différentes entre des activités de fabrication et de commerce.

Les organisations syndicales (patronales en particulier) peuvent être plus motivées à rapprocher des secteurs proches à la fois tant sur le plan économique que sur le plan social.

Dans cette réflexion, il y a aussi celle de la future représentativité du syndicat patronal (ou des syndicats patronaux) : lorsque le nouveau champ conventionnel aura été conclu, chaque organisation patronale devra montrer que ses adhérents représentent, dans l'état actuel de la législation, au moins 8% de l'ensemble des entreprises adhérant aux syndicats patronaux représentatifs de la branche ou au moins 8% des effectifs salariés appartenant aux entreprises adhérentes aux syndicats patronaux représentatifs de la branche.

Ces éléments ainsi posés, quelles sont les voies du rapprochement ?

## **II – La concertation**

Les organisations patronales vont prendre des initiatives pour :

- définir les secteurs d'activité susceptibles de constituer la future branche et par la même recenser les organisations patronales représentatives de ces secteurs ;
- faire un état des lieux des forces en présence : pourcentage d'entreprises adhérentes et de salariés appartenant à ces entreprises ;
- mesurer les écarts dans le contenu des conventions collectives concernées ;
- définir les organisations syndicales de salariés compétentes par application des statuts de leurs Fédérations.

La concertation va consister à négocier :

- sur les moyens permettant aux différentes commissions paritaires existantes de travailler à l'élaboration de textes communs ;
- d'arrêter un calendrier de travail ;
- de se mettre d'accord sur des objectifs à atteindre par rapport aux besoins de la branche : quelles solutions sur l'application de la réglementation la branche va-t-elle proposer aux entreprises concernées ?

Dans ces réflexions, il y a aussi, voire surtout, les spécificités de chaque secteur d'activité ! Comment les prendre en compte dans ce nouvel ensemble ? Est-ce que le rapprochement des branches se limiterait à « accoler » des conventions collectives, chacune conservant son champ d'application ?

Au contraire, y aura-t-il un tronc commun, celui de la branche et, en annexe, des dispositions propres aux différents secteurs d'activité composant la branche ?

Ne doit-il pas y avoir une seule convention collective applicable aux secteurs d'activités énumérés dans le nouveau champ d'application ?

Le « mariage négocié » n'est pas la seule voie possible : le Ministère peut imposer des solutions.

### **III – La fusion**

Le Ministère du Travail est amené à prendre des initiatives auprès des organisations patronales et salariales signataires de conventions collectives quand il constate :

- l'absence de constitution de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation ;
- l'absence ou l'insuffisance de réunions paritaires ou d'accords collectifs au niveau de la branche ;
- un effectif de salariés couverts par ladite convention collective inférieur à cinq mille salariés (alors que certaines conventions collectives bénéficient à plusieurs centaines de milliers de salariés).

Dans ce cadre, le Ministère fait publier au Journal Officiel un avis préalable indiquant la convention collective nationale qu'il envisage de fusionner avec une convention collective nationale de rattachement qu'il indique et invitant toute personne intéressée à se manifester le cas échéant.

A défaut de solution alternative qui serait présentée, le Ministère après avis de la commission nationale de la négociation collective adopte un arrêté ministériel dit de fusion de champs conventionnels.

En pratique, il rattache une convention collective à une autre dite de rattachement de façon à amener les organisations patronales et salariales concernées à en tirer les conséquences.

Ainsi, un secteur d'activité « subissant » ce rattachement se trouve confronté à l'application de deux conventions collectives : la sienne et une nouvelle.

Cette situation amène les organisations syndicales concernées à un double état des lieux :

- les dispositions de la nouvelle convention collective,
- celles issues de la convention collective appliquée jusqu'ici et qui demeure applicable.

A ce stade, les différentes organisations vont devoir se rencontrer pour examiner différentes questions :

- la composition de la commission paritaire de la convention collective nationale de rattachement afin de définir le cas échéant des dispositions conventionnelles devant faciliter le traitement des conséquences du rattachement des activités concernées,
- pour examiner la grille de classement des emplois dans la convention collective nationale de rattachement et faciliter l'application de la grille des nouveaux salaires minima applicables.

Plus globalement, les organisations syndicales concernées vont devoir statuer sur le sort de la convention collective nationale rattachée. Pendant combien de temps va-t-elle continuer d'exister ?

En raison de la coexistence de deux conventions collectives nationales, quelles dispositions originales par rapport à celles de la convention collective de rattachement ont vocation à demeurer applicables ?

On sait qu'au regard de la loi les dispositions équivalentes des deux conventions collectives nationales peuvent coexister pendant au maximum 5 ans et qu'à défaut d'accord avant cette

échéance ce sont les dispositions de la convention collective nationale de rattachement qui s'appliqueront.

Pour ce qui est des dispositions de la convention collective nationale rattachée qui ne trouvent pas leur équivalent en termes d'objet, leur devenir va être lié aux dispositions qui pourraient être adoptées par les organisations concernées dans le cadre d'un accord dit de substitution.

A défaut de cet accord, ces dispositions vont continuer de recevoir application et celles de la convention collective nationale de rattachement qui ne trouvent pas leur équivalent dans la convention collective nationale rattachée sont devenues applicables depuis l'arrêté de fusion.

**Conclusion** : les organisations liées par une convention collective ont intérêt à se préoccuper du devenir de celle-ci dès lors qu'elle est susceptible d'être affectée par les dispositions législatives et réglementaires sur la fusion des champs d'application.

A défaut, le rattachement d'autorité peut aussi entraîner la disparition de la représentativité de (ou des) organisation(s) patronale(s) concernée(s).