

1441 Le regroupement des branches

Alain SAURET,

*avocat associé, Fidere Avocats,
président du conseil scientifique*



Le regroupement des branches professionnelles initié il y a quelques mois obéit-il à de bonnes raisons et comporte-t-il des avantages au profit des salariés et, plus largement, des partenaires sociaux ? La première des raisons avancées fut celle du renforcement du dialogue social. Mais dans quelles conditions le regroupement peut-il prendre le relais de la généralisation des droits déjà négociés ?

1. Plus de place au dialogue social : leurre ou démarche réaliste ?

I - Travaillant concrètement et au plus près des lieux de négociation depuis environ 40 ans, au profit de la négociation collective de branche, j'ai pris comme une aubaine la demande effectuée par le Premier ministre, par une lettre de mission datée du 1^{er} avril 2015 à Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d'État et ancien directeur général du Travail, de présider un groupe de travail dont l'objectif poursuivi était de donner **plus de place au dialogue social de terrain dans les entreprises et les branches professionnelles** pour élargir – encore – **la place de l'accord collectif** dans notre droit du travail et les constructions des normes sociales¹. C'est le même objectif que poursuit le législateur depuis 1971 avec des coups d'accélérateur donnés tour à tour par les lois Auroux, Fillon et Bertrand, notamment.

J'ai eu l'occasion d'exprimer une forme de pessimisme dubitatif, n'ayant pas vu avec le rapport Poisson – au contenu pourtant excellent et dense – publié 7 ans auparavant, une évolution législative notable, depuis lors. J'avais peur de ce précédent malheureux ! Je m'interrogeais sur la capacité du Gouvernement à avancer concrètement tant le contenu du rapport Combrexelle, à la fois audacieux et concret, sortait des sentiers battus et suggérait, par sa densité et sa justesse d'analyse, l'innovation et l'action au législateur et aux partenaires sociaux².

Dès l'automne 2015 était demandé un rapport à M. Patrick Quinqueton³ rendu par ce dernier le 15 décembre 2015 valant :

Ndlr : cet article est issu de l'intervention de l'auteur au colloque organisé par le cabinet Fidere Avocats et le centre de droit social de l'université d'Aix-Marseille, le 12 octobre 2016 au Palais du Luxembourg sur le thème : « le regroupement des branches ».

1. *Rapp. Combrexelle, La négociation collective, le travail et l'emploi : France Stratégie, sept. 2015 ; JCP S 2015, act. 327 ; JCP S 2015, act. 333.*
2. *Gaz. Pal. 2015, 2, doct. p. 3535, par A. Sauret.*
3. *P. Quinqueton, Rapp. sur la restructuration des branches, 15 déc. 2015.*

« proposition de feuille de route pour les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles » dans lequel il soulignait que « si les pouvoirs publics doivent légitimement prendre leur place dans le travail de structuration des champs conventionnels, il appartient d'abord aux organisations syndicales de construire les champs conventionnels de demain, et donc de conduire ce chantier ». Il aurait pu dire « ces immenses chantiers »⁴.

Il relevait également l'extrême éparpillement de la base conventionnelle. Ce à quoi on pourrait rétorquer que le ministère du Travail y avait contribué en poursuivant le noble objectif de rechercher une généralisation de la couverture sociale au niveau des branches. D'ailleurs, cet objectif a été largement atteint, au prix, certainement, d'une trop grande dissémination due à un manque de communication stratégique du principal ordonnateur sur le sujet tout au long des décennies passées. J'ajouterai que l'objectif de généralisation, porteur par nature de nouvelles garanties sociales pour le plus grand nombre, avait a priori une plus forte ambition que la seule structuration des champs conventionnels, en vue de leur regroupement. Encore que... des arguments non négligeables peuvent aussi justifier aujourd'hui ce nouvel objectif.

Monsieur Combrexelle pointait – non sans raison – comme première cible les secteurs comportant moins de 5 000 salariés bénéficiaires qui, sauf exception, ont moins la possibilité d'être actifs en permanence. Monsieur Quinqueton visait de manière distincte les grands conglomerats et leur démultiplication départementale ou locale, un peu à l'opposé de l'aspect quantitatif des petits ou très petits secteurs (au sein desquels certains agissent avec vigueur et efficacité). Se sont sentis moins visés les grands secteurs – organisés nationalement – homogènes et aptes à une négociation régulière, certains d'être dans les 200 secteurs à l'arrivée du marathon social qui est proposé. Encore que, par le biais de l'agrégat, ils risquent de devoir répondre à des sollicitations du ministère du Travail qui leur proposera d'élargir leur propre champ pour accueillir les secteurs inactifs

4. *V. Gaz. Pal. 2016, 1, act. p. 102, par A. Sauret.*

ou à la taille trop modeste pour rester autonomes. Histoire de migrants, mais avec des centres d'accueil certains. Dès lors, de près ou de loin, directement ou indirectement, tous les secteurs sont ou seront concernés. Ainsi, de très grands secteurs se sont bien sentis visés par la volonté de structuration que les rapports mettaient en avant.

Eu égard à cette double approche des rapports Combrexelle et Quinqueton, le dialogue social au niveau des branches va connaître une longue période de négociation, que cette dernière soit consentie ou imposée.

Mais l'objectif de regroupement s'est accompagné d'une série de mesures permettant de l'accélérer en favorisant le dynamisme de la négociation par des mesures ou des outils appropriés. Vint aider à la réflexion le rapport Cesaro et ses suggestions⁵ extrêmement techniques et multiples à propos de la vie des accords, d'entreprise ou de branche, de leur durée, de leur révision, de leur dénonciation, de la définition, donc de la portée des avantages individuels acquis, tous sujets qui vont retenir l'attention car les bouleversements ne sont pas de surface et nécessitent de prêter une grande attention au nouveau paysage juridique qui se dessine. Celui-ci est notamment destiné à éviter des surcoûts systémiques qui seraient dus à l'obligation de regroupement. Or, le Gouvernement voulait éviter les surcoûts dus à des rapprochements brutaux de deux statuts aux histoires spécifiques.

2. Revivifier la négociation collective de branche : un objectif qui va permettre de rénover et de prolonger l'impact de la généralisation de la négociation

2 - La loi du 8 août 2016 opère, à un double niveau – branche et entreprise – une révolution – à peu près tranquille – tout en bouleversant certains principes qui prévalaient jusqu'alors. Les cartes sont largement rebattues avec un objectif : **vivifier la négociation collective et lutter contre une forme d'obsolescence de la norme sociale**. Pour cette raison par exemple, les accords à durée déterminée prennent le pas sur les accords à durée indéterminée.

Le législateur a doté d'outils propres la démarche conventionnelle si les partenaires sociaux souhaitent mener les chantiers de leur propre structuration de branche. Mais il dote également le ministre du Travail d'outils juridiques non négligeables pour accélérer le processus dans des secteurs qui ne négocient pas ou plus. Le devoir d'ingérence paraît ici avoir acquis droit de cité, ce qui rend les pouvoirs publics aussi acteurs que les partenaires sociaux et l'objectif précité qu'affichait M. Quinqueton de donner la priorité aux partenaires sociaux reste vrai, sauf que ces derniers ont, semble-t-il, une ardente obligation de résultat, avant que le ministère ne dégaine ses armes secrètes.

Ces dernières affichent une efficacité croissante selon le constat de déshérence dans certains secteurs pour qu'à la généralisation des accords obtenue – peu ou prou – depuis quarante ans succède une structuration régénératrice qui substitue un niveau de garanties sociales pour les dix ans à venir, comparable à celui obtenu par l'effet de la généralisation, mais dont l'efficacité s'émousse par l'absence de négociateurs, de négociation ou de signature, et donc par obsolescence dans certains secteurs identifiés par le ministère du Travail et la sous-commission dédiée au sein de la Commission nationale des conventions collectives. À cet égard, l'effort entrepris comporte alors une part de noblesse sociale non négligeable : actualiser et fédérer les

niveaux de garanties pour les dix ou quinze ans à venir, afin de ne pas voir ces dernières dépérir ou s'effacer avec le temps.

3. Des niveaux de négociation utiles en amont des branches : la négociation multi-professionnelle et les autres

3 - Dans le rapport Quinqueton est mis en exergue avec raison l'existence et l'importance de la **négociation multi-professionnelle** (UNAPL, FNSEA, secteur sanitaire et social) à côté de la négociation interprofessionnelle, apanage du MEDEF, de la CGPME et de l'UPA, cette dernière étant très active et porteuse d'innovations sociales majeures ces dernières années⁶.

Les négociations pluri-professionnelles méritent aussi de retenir l'attention. Elles ne sont pas très éloignées de celles qui ont permis de créer les OPCA. Sauf que, en regroupant dix ou vingt secteurs, voire plus, dans une seule négociation, sont comblés rapidement les vides conventionnels supposés. Or, ce niveau n'est **ni le niveau interprofessionnel, ni le niveau multiprofessionnel**. Parfois il s'en rapproche, comme lorsque la FNSEA signe un seul accord pour la généralisation des frais de santé. Parfois, il regroupe les secteurs qui le souhaitent. Par exemple, pour ce même thème des frais de santé, de nombreux secteurs de l'agro-alimentaire se sont regroupés pour donner vie à un accord unique. Il vient de souligner ici l'absence de risque d'empilement des règles, alors que les niveaux de négociation sont pourtant différents : il y a des thèmes (peut-être trop d'ailleurs) au niveau interprofessionnel, mais en l'occurrence les secteurs qui sont signataires des accords – interbranches – n'ont pas abordé la négociation à leur niveau et les thèmes de ces négociations sont nouveaux : il en va ainsi, par exemple, des seniors, de l'égalité hommes-femmes, des frais de santé. En effet, ces mêmes secteurs signent l'accord unique et s'en approprient le contenu. Ils sont à jour sur le thème négocié et, pour autant, n'ont pas engagé de négociation à leur niveau.

Quand le souci de généralisation (par exemple en matière de frais de santé) rime avec regroupement, celui-ci est précurseur de futures structurations, elles-mêmes orientées vers les regroupements... Le cercle est vertueux et l'aspiration d'une négociation par le haut ne détruit pas ce qui existe en aval. Monsieur Quinqueton avait plus qu'effleuré la question : certains espaces conventionnels d'OPCA ne pourraient-ils pas devenir demain, ou après-demain, des aires de jeu pour les futurs regroupements ?

La prudence était dans la formulation, l'objectif non marqué, mais l'inspiration évidente pour un niveau utile de négociation. La nouvelle structuration dont il s'agit va redessiner pour un temps long le paysage social des branches, comme la généralisation l'a fait depuis 40 ans, certes avec morcellement et éparpillement au fil des ans, mais avec une réelle efficacité dans les négociations et leur aboutissement⁷.

4. Branche et entreprise : pour une cohabitation apaisée

4 - Autre sujet sensible : l'utilité des accords de branche alors même que s'élargissent le rôle et l'étendue des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Ces différents niveaux sont utiles et parfaitement conciliables, voire complémentaires.

La loi du 8 août 2016 distille tour à tour la primauté à la branche (gestion de la concurrence, ordre public conventionnel et avantages intangibles, salaires minima, prévoyance, mutualisation de la formation, classifications) et la primauté à l'accord d'entreprise, essentielle-

5. J.-F. Cesaro, *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail : rapport 22 janv. 2016*, p. 39 ; JCP S 2016, act. 29, aperçu rapide.

6. V. Gaz. Pal. 2016, 1, doctr. p. 1532, par A. Sauret.

7. V. pourcentage de couverture.

ment dans le domaine de l'aménagement des temps de travail, de leur qualification et de leur rémunération, les congés (dans leurs aspects qualitatifs et non quantitatifs...), peut-être d'autres à venir (comme les IRP, les accords collectifs eux-mêmes...). La détermination de l'ordre public conventionnel par les partenaires sociaux des branches va faire bouger le curseur des primautés et aviver ainsi la concurrence entre branche et entreprise.

Ceux qui connaissent bien l'actuel tissu conventionnel des branches et sa contribution exceptionnelle au pacte social du pays depuis l'après-guerre ne peuvent être les thuriféraires des seuls accords d'entreprise. Dans de très nombreux secteurs (commerce de détail, artisans, certaines professions libérales, certaines activités de service) les accords de branche **sont les seuls apporteurs de garanties**

sociales, ce qui est assez naturel quand la moyenne des entreprises qui y sont adhérentes comporte moins de dix salariés. À ce niveau, sauf exception, la négociation d'entreprise est inexistante. Les accords de branche sont alors les réceptacles des garanties sociales favorisant le rejet du dumping social et la maîtrise de la concurrence. Et dans les entreprises où le double niveau de négociation peut exister avoir un sens, **la primauté joue tour à tour au niveau de la branche ou dans la négociation d'entreprise**, ordonnée à partir de thèmes distincts, ce qui permet la cohérence générale entre niveaux.

MOTS-CLÉS : *Conventions et accords collectifs - Négociation collective - Branche - Regroupement*