FIDERE
AVOCATS

STRATEGIE DU CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Alain SAURET
asauret@fidereavocats.fr

Colloque du 6 décembre 2018

- Un avant 22 septembre 2017 pour la vie des CCN de branche,

- Un après 22 septembre 2017 et ce, même indépendamment de l'effet des fusions de branche.

Pour autant, quel contenu futur pour les conventions collectives qui se renégocient ?

- Y aurait-il un déclin de celles-ci au profit des accords d'entreprise ?

Doit-on parler d'automne, voire d'hiver de ces branches qui perdraient leur essence, comme la pyrale du buis fait disparaître les feuillages persistants ?

En réalité, les choses sont plus complexes et au concours de règles que vient de mettre en exergue le professeur BUGADA répond la complexité du contenu disparate de la loi sur ce sujet essentiel à la compréhension d'un ensemble pas si bousculé que ça.

Ce que dit la loi, à raison d'objectifs différents.

Acte I, 2ème partie, Livre II, Titre IV, ch,1
Domaines et périodicité de la négociation obligatoire

A raison de l'ordre public, périodicité et thèmes article L.2241-1 du Code du travail -> **7 thèmes majeurs.**

8ème thème, temps partiel (1/3 effectif…) article L.2241-2 du Code du travail.

Puis, nouvelle composition du Code oblige, les dispositions supplétives, à défaut de négociation ayant abouti :

- **Le bloc de la négociation annuelle**

Salaires (et objectifs d'égalité professionnelle) : articles L.2241-8 à L.2241-10 du Code du travail.

➢ Le bloc de la négociation triennale

- Égalité professionnelle femmes-hommes : article L.2241-11
- Conditions de travail et GPEC : article L.2241-12
- Travailleurs handicapés : article L.2241-13
- Formation professionnelle et apprentissage : article L.2241-14

➢ Le bloc de la négociation quinquennale

- Classifications: article L.2241-15
- Épargne salariale: article L.2241-16

Répétition des mesures supplétives par rapport à la première énumération

Cohérence relative mais doublon manifeste et jeu de la négociation des périodicités moins essentielle qu'il n'y paraît.

Cf. accords récents sur le sujet respectant les périodicités initiales et/ou supplétives.

Acte II, 2ème partie, Livre II, Titre V, ch. III

Rapport entre accords d'entreprise ou d'établissement et accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Véritable nouveauté de l'ordonnancement :

- Le bloc I, les 13 thèmes : article L.2253-1 du CT
- Le bloc II, les 4 thèmes : article L.2253-2 du CT
- Le reste, ou bloc III, prévalence de l'accord d'entreprise : article L.2253-3 du Code du travail.

Il ne s'agit pas ici d'une liste exhaustive

du contenu de la négociation de branche, mais l'identification des thèmes où il y a à la fois prévalence de la branche et possible concours de règles avec l'accord d'entreprise (les 13 thèmes + les 4 thèmes), puis prévalence de l'accord d'entreprise pour le reste.

3ème liste – A raison de l'extension

Dans Titre VI Application des conventions et accords collectifs. Chapitre 1 – conditions d'applicabilité des conventions et accords.

-> article L.2261-22 du Code du travail;

26 thèmes sous 19 paragraphes (3+16)

-> thèmes à traiter pour qu'une CCN au niveau nationale soit susceptible d'être étendue;

-> marge d'appréciation du ministère + dérogation -> accord sur un thème.

Nouveau : l'article L.2261-23.1 du Code du travail

-> pour pouvoir être étendue, une CCN ou Accord P doivent, sauf justification, comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques (art. L.2232-10.1 du Code du travail)

- l'idée de l'accord type (art. L.2232-10. du Code du travail).

On voit que les 26 thèmes représentent un PANEL très important, très supérieur aux 13 thèmes du bloc 1 et aux 4 thèmes du bloc 2.

-> en outre, la formulation des 13 thèmes n'est pas rédigée de façon identique, l'objet est distinct.

On ne peut méconnaître à ce stade de l'inventaire les 6 thèmes détaillés en 14 sous-thèmes, pour lesquels la négociation de branche est exclusive, et que l'on retrouve dans les articles du Code qui traitent de ces sujets :

Durée et aménagement du temps de travail (équivalences, durée > 1 an de l'accord aménagement pluriannuel, travailleur de nuit, temps partiel, CDD, contrat de chantier, essai, mise à disposition, salarié porté, …).

Ce n'est plus un patchwork, ce n'est plus une énumération à la Prévert, mais un croisement sur 4 étages entre l'ancien et le nouveau monde.

Textes de transition … sûrement.

En conclusion

Une même densité de textes pour les conventions collectives et accords collectifs de branche.

- faut-il axer le contenu des nouvelles CCN sur ces nouveaux aspects d'ordre régalien ?
  -> les 13 + 4 thèmes
  -> les thèmes de négociation exclusive.

En conclusion

- Ou doit-on être axé sur l'ensemble des garanties qui restent le contenu de la négociation large (l'extension est en soi un outil de régulation de la concurrence entre entreprises adhérentes d'un syndicat patronal et les non-adhérentes) ?

En conclusion

- Faut-il structurer la CCN entre blocs I , II et III ?

C'est tentant pour des raisons de pédagogie vis-à-vis des utilisateurs et bénéficiaires.

Les enjeux restent ouverts et s'apprécient positivement.