



# RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Comment aborder ce chantier dans vos  
négociations ?



## Restructuration des branches

Comment aborder ce chantier  
dans vos négociations ?

### SOMMAIRE

#### RAPPEL DU CONTEXTE p. 1

Suite à la mesure de la représentativité syndicale de 2013

Suite à la loi Travail de 2016

Ordonnance du 23 septembre 2017 portant réforme du code du travail

#### COMMENT OPÉRER UNE FUSION DE BRANCHES PROFESSIONNELLES ? p. 3

La fusion de branches par démarche administrative (après août 2018)

La fusion de branches par démarche conventionnelle

Conseils stratégiques pour mettre en place un regroupement de branche par voie conventionnelle

#### APRÈS LA FUSION (ADMINISTRATIVE OU CONVENTIONNELLE) p. 6

#### FOCUS : METTRE EN PLACE UNE CPPNI AU SEIN DE VOTRE BRANCHE p. 7

## Rappel du contexte

### SUITE À LA MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE DE 2013

Le chantier de la restructuration de branches a été amorcé en 2014 suite à la première mesure de la représentativité syndicale en 2013. En effet, cette mesure a mis en lumière plus de 100 branches sans accords signés depuis au moins 30 ans, d'où l'appellation de branches « mortes ».

Sous l'égide de la commission nationale de la négociation collective (CNCC), **une sous-commission paritaire de la restructuration des branches** a été mise en place afin de mettre en œuvre le chantier de regroupement des branches. Grâce aux travaux de cette sous-commission, composée des services de la Direction Générale du Travail (DGT) et des partenaires sociaux, **9 branches** (parmi les branches mortes) ont déjà été **fusionnées**, et près de **140 IDCC (Identifiant De Convention Collective) supprimés** (principalement des territoriaux). Les textes territoriaux concernés par la suppression d'IDCC ont été rattachés à l'IDCC national de leur activité.

#### **Attention ! Clarification de la notion de « branche »**

L'appellation générique de branche est trompeuse. Dans le chantier de la restructuration des branches, cela n'équivaut pas à un secteur d'activité ou à la réalité du dialogue social d'un secteur. Par branche, il faut ici entendre IDCC (Convention Collective dotée d'un Identifiant : numéro attribué par l'administration).



## SUITE À LA LOI TRAVAIL DE 2016

La loi Travail de 2016 a donné une impulsion supplémentaire à ce chantier en fixant comme objectif d'atteindre « un paysage conventionnel restructuré autour de **200 branches professionnelles** dans les trois ans suivant la promulgation de la loi » soit à **échéance août 2019**.

## ORDONNANCE DU 23 SEPTEMBRE 2017 PORTANT RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

La volonté d'aboutir sur le chantier de la restructuration des branches a été renforcée avec une accélération du processus : **le délai est ramené à 2 ans** au lieu de 3. Les branches doivent donc s'atteler à la restructuration pour **aboutir d'ici le mois d'août 2018**, ce qui laisse moins d'une année ! Après cette date, le ministre du Travail reprendra la main et procédera au regroupement des branches !

En pratique, la reprise en main par le ministère du Travail ([voir ci-après la démarche administrative](#)) ne pourra pas être amorcée avant la fin de l'été 2018. C'est le temps laissé aux partenaires sociaux des branches pour se saisir de ce chantier et procéder à la restructuration par le dialogue social ([voir ci-après la démarche conventionnelle](#)).

Avant cette échéance, aucune fusion administrative ne pourra se faire **si** la CNNC, composée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national, s'y oppose par écrit à la majorité de ses membres.

### **EXCEPTION POUR LES BRANCHES TERRITORIALES ET CELLES N'AYANT PAS CONCLU D'ACCORDS DEPUIS PLUS DE 15 ANS !**

Pour les branches territoriales dont les champs d'application sont uniquement locaux, ainsi que pour les branches qui n'ont pas conclu d'accords depuis plus de 15 ans précédant la promulgation de la loi Travail de 2016, le ministre chargé du Travail pourra procéder au regroupement avant août 2018.

### **CONCRÈTEMENT, QUE VA-T-IL SE PASSER DÈS LE MOIS DE SEPTEMBRE 2018 ?**

Le ministre du Travail recensera les branches qui n'auront pas amorcé de chantier de restructuration de branches pour en déterminer les causes. Puis il s'attèlera prioritairement aux branches qui n'auront pas négocié d'accords depuis plus de 7 ans, ainsi qu'aux branches dont l'effectif salarié est en dessous de 5 000 (ordonnance réformant le code du travail).

### **TOUTES LES BRANCHES SONT-ELLES CONCERNÉES PAR LA RESTRUCTURATION ?**

Toutes les branches sont concernées quelles que soient la taille et la vitalité conventionnelle. Les petites branches devront réfléchir à trouver une branche d'accueil. Les branches importantes devront ouvrir des discussions pour voir leurs possibilités d'accueil d'autres branches.

**Conseil CFTC !** Nous devons garder la main, en tant que partenaires sociaux, sur le chantier de la restructuration pour éviter que le gouvernement n'impose aux branches des rapprochements forcés. C'est pour cela que nous devons, au sein de chaque branche, inciter à l'ouverture des discussions sur la nécessité de se restructurer et sur la manière de le faire.



# Comment opérer une fusion de branches professionnelles ?



Deux procédures sont possibles :

- l'enclenchement de la procédure de fusion par le ministre du Travail : **démarche administrative** (art. L. 2261-32 C. trav.) ;
- la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes : **démarche conventionnelle** par les partenaires sociaux de la branche.

## LA FUSION DE BRANCHES PAR DÉMARCHE ADMINISTRATIVE (APRÈS AOÛT 2018)

Le ministre du Travail a le pouvoir de procéder à des fusions de champs conventionnels quand ils présentent des conditions économiques et sociales analogues.

La loi Travail 2016, confortée par les ordonnances du 23 septembre 2017, a précisé **les critères d'analyse pour engager une fusion** (art. L. 2261-32 C. trav.) :

- diversité des thèmes négociés dans la branche et nombre d'accords signés ;
- branches uniquement régionales ou territoriales ;
- taille critique de la branche en termes d'effectif salarié (branches de moins de 5 000 salariés) ;
- moins de 5 % des entreprises des branches adhérentes à une OP (organisation professionnelle) ;
- absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire de branche (art. L. 2232-9 C. trav.) ;
- branches n'ayant pas négocié depuis plus de 7 ans.

**À noter !** Ce sont les critères d'analyse que le ministre du Travail utilisera. Nous avons donc tout intérêt, en tant que partenaires sociaux, à cibler les branches qui se trouvent dans cette situation, afin de trouver une solution de regroupement par la voie du dialogue social et ne pas perdre la main sur ce chantier prioritaire !

## LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT-T'ILS LEUR MOT À DIRE PENDANT LA PROCÉDURE DE FUSION ADMINISTRATIVE ?

La fusion administrative ne peut intervenir qu'à partir de septembre 2018, après consultation des partenaires sociaux siégeant à la CNNC, à l'issue de toute une procédure d'examen réalisée au sein de la sous-commission de la restructuration des branches. Le ministre informe les partenaires sociaux de la branche de son intention de procéder à la fusion. S'ouvre alors un délai de 6 mois minimum permettant aux partenaires sociaux de la branche d'ouvrir des négociations pour définir le nouveau champ conventionnel de la nouvelle branche réunifiée. En l'absence de négociation aboutie des partenaires sociaux au bout de 6 mois, le ministre procède à la fusion définitive par arrêté.

À tout moment, les partenaires sociaux peuvent donc reprendre la main en menant à bien la fusion envisagée ou en proposant une alternative ; ce n'est qu'en cas d'immobilisme des partenaires sociaux de la branche que le ministre du Travail procède à la fusion.





## LA FUSION DE BRANCHES PAR DÉMARCHE CONVENTIONNELLE

### EN QUOI CONSISTE LA DÉMARCHE CONVENTIONNELLE ?

Les partenaires sociaux de branches sont incités par la loi à s'autosaisir de la question de la restructuration des branches sans attendre que le ministre du Travail ne s'intéresse à leur situation et engage la voie administrative. Ainsi, toutes les branches, quels que soient leur taille et leur dynamisme, ont l'obligation d'ouvrir les discussions sur le regroupement des branches.

Les critères définis par la loi (voir p. 3) peuvent être

utilisés comme un **état des lieux** de la situation de votre branche pour envisager la marche à suivre.

Une fois l'état des lieux de votre branche réalisé, vous devrez **déterminer le champ de votre regroupement** et donc opérer un accord de fusion des champs conventionnels qui sera le périmètre de la nouvelle branche envisagée. Ensuite, vous procéderez au **travail d'harmonisation des dispositions des accords existants** dans les différentes branches par un accord unique ou une série d'accords. Vous avez 5 ans pour finir les travaux d'harmonisation des statuts conventionnels.

### LES ÉLÉMENTS À DÉFINIR DANS UN ACCORD DE FUSION

- **le périmètre de la nouvelle branche** (c'est l'objet même de l'accord de fusion)
  - **la branche d'accueil**, quand elle est identifiée (c'est assez aisé quand une branche importante accueille d'autres branches plus modestes)
  - **s'il n'y a pas de branche d'accueil évidente** (fusion de branches de tailles semblables par exemple) et que vous optez pour la création d'une nouvelle branche, vous devrez en définir les contours (nouvelle appellation). Dans l'accord de fusion, il est aussi possible de

présenter l'architecture générale de la branche envisagée (le socle commun, les possibilités de négociations territoriales ou professionnelles)

- **un échéancier des travaux d'harmonisation** ou de création du socle commun avec les thématiques prioritaires à harmoniser
- **les moyens mis à disposition pour assurer les travaux d'harmonisation** (lieu des réunions, secrétariat, moyens syndicaux, etc.)

### QUI PEUT NÉGOCIER UN ACCORD DE FUSION DE CHAMPS ?

Pourront négocier un accord de fusion les organisations syndicales représentatives dans au moins l'une des branches concernées par la négociation, et ce, jusqu'à la prochaine mesure de représentativité.

### QUE FAIRE SI LA DÉMARCHE CONVENTIONNELLE N'ABOUTIT PAS ?

- Informer la DGT de la situation afin que celle-ci soit étudiée aussi en sous-commission. En effet, en tant que négociateur de branche, vous pouvez demander (et avec la Confédération en relais) à ce que votre projet de regroupement soit étudié par la DGT en vue d'une démarche de regroupement administrative au sein de la sous-commission de la restructuration des branches.
- Pour les branches en commission mixte paritaire (CMP) : essayer de mettre à l'ordre du jour d'une réunion le projet de restructuration, en informant le représentant de la DGT qui coordonne les réunions de négociation de votre branche.



## Conseils stratégiques pour mettre en place un regroupement de branche PAR VOIE CONVENTIONNELLE

**Construire le projet** autour de similitudes dans l'activité exercée par les branches envisagées au regroupement. Cette première étude vous permettra de déterminer la faisabilité de votre projet. Il est nécessaire que le projet soit cohérent d'un point de vue économique (activités proches) et social (conditions de travail similaires).

**Préserver ou développer** notre implantation en termes de représentativité dans le projet de regroupement.

**Intégrer**, quand c'est possible, les branches pouvant être potentiellement ciblées comme prioritaires selon les critères de la loi Travail (faible effectif, pas ou peu de vitalité conventionnelle).

**Privilégier les regroupements autour d'une branche importante.** La restructuration des branches est un chantier en plusieurs étapes et sur le long terme. Si aujourd'hui les branches les plus impactées sont notamment celles de moins de 5 000 salariés, ce seuil pourrait être relevé à moyen terme.

**Trouver des alliances syndicales et patronales** pour soutenir votre projet. Pour obtenir l'ouverture d'une négociation, en vue d'un accord de regroupement de branches, il faut vous assurer que la délégation patronale de votre branche soutient votre projet. N'hésitez pas à travailler sur le projet de regroupement en bilatérale avec eux. Si vous êtes en mesure d'obtenir des soutiens des autres organisations syndicales de votre branche, n'hésitez pas à les associer à votre démarche.

**Demander aux organisations patronales de la branche dominante d'ouvrir des négociations.**

**Associer vos responsables confédéraux et fédéraux à votre démarche** afin qu'ils puissent la relayer auprès des interlocuteurs syndicaux et patronaux nationaux, et de la direction générale du travail (DGT).

**Informez la DGT de votre démarche :** cette dernière effectue un suivi des démarches ou d'absence de démarche de restructuration dans les branches afin de prendre le relais si nécessaire.

**Procéder par étape :** vous pouvez aborder la restructuration des branches par étape ; en effet, si vous pensez opportun de fusionner une dizaine de branches mais considérez que cela risque de ne pas aboutir compte tenu de l'ampleur du chantier, vous pouvez choisir d'opérer un regroupement en plusieurs temps.



## Après la fusion (administrative ou conventionnelle)



### QUI PEUT NÉGOCIER LES ACCORDS POSTÉRIEURS À LA FUSION, C'EST-À-DIRE LES ACCORDS D'HARMONISATION ?

Une fois l'accord de regroupement de champs conventionnels conclu, l'article L. 2261-34 du Code du travail précise que, dès lors qu'une organisation syndicale était représentative (8%) dans au moins une des branches antérieurement à la fusion, elle reste habilitée à négocier jusqu'à la mesure de la représentativité du prochain cycle. Cette mesure sera faite sur le nouveau champ de la branche.

**Exemple :** La CFTC pèse 5% dans la branche A et 10% dans la branche B. Un accord de fusion intervient en février 2018. La CFTC participe à la négociation jusqu'au prochain cycle électoral en 2021. Les travaux d'harmonisation débutant en février 2018 pourront courir jusqu'en février 2023 (5 ans). Il est donc possible qu'une organisation syndicale représentative au début des travaux ne le soit plus - si elle perd sa représentativité en 2021 - pour les finir. De la même manière, une organisation syndicale qui n'était pas représentative jusqu'en 2021 pourra participer à la finalisation des travaux d'harmonisation alors qu'elle n'a pas participé à leur début.

### QU'ADVIENT-IL DES ACCORDS EXISTANTS DANS CHACUNE DES DEUX BRANCHES ?

Afin de ne pas mettre à mal la complexité du processus de restructuration des branches, la loi Travail 2016 prévoit un délai de 5 ans pour la mise en conformité de la branche issue du regroupement ou de la fusion et harmoniser les dispositions conventionnelles des branches restructurées.

Ainsi, si dans chacune des deux branches, il existe des accords (grille de classification, prévoyance, pénibilité etc.), ces accords subsistent pour une durée maximale de 5 ans. Les salariés de chacune des deux branches continueront de se voir appliquer les accords de leurs branches sans pouvoir invoquer les dispositions de l'autre branche. La loi Travail précise bien que dans

ce cas de figure, il sera impossible pour les salariés d'invoquer les différences de traitement.

Ce n'est qu'à l'issue du délai maximal de 5 ans que les dispositions de la branche rattachée cesseront d'être appliquées. On se retrouve alors avec deux situations possibles :

- soit les accords d'unification et d'harmonisation ont été réalisés pendant les 5 ans, auquel cas les dispositions de la branche rattachée disparaissent au fur et à mesure de la conclusion des accords d'harmonisation ;
- soit l'harmonisation n'a pas eu lieu ou pas entièrement, dans ce cas ce seront automatiquement les dispositions de la branche d'accueil qui s'appliqueront pour tous les salariés à l'issue des 5 ans.

**Exemple :** un accord de fusion de champs de la branche A (accueil) et B (rattachée) est intervenu. La branche A a un accord fixant les grilles des minima salariaux. La branche B a aussi un accord sur les grilles des minima salariaux. Tant qu'un accord unique harmonisant les minima salariaux n'est pas signé, les salariés de la branche A ne peuvent pas demander à bénéficier de l'accord de la branche B et vice versa. S'il n'y a pas d'accord harmonisé sur les minima salariaux dans les 5 ans, ce sera les dispositions de la branche A qui s'appliqueront.

### QUELLES SONT LES DISPOSITIONS QUI SERONT SUSCEPTIBLES DE GÉNÉRER DES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉS ?

Sans donner de liste exhaustive, les cas les plus fréquents seront notamment :

- la définition de l'ancienneté ;
- la durée du travail ;
- le travail dominical ;
- les primes ;
- la prévoyance santé ;
- la durée de la période d'essai ;
- les congés.

**Conseil CFTC !** Faites une étude comparative des statuts sociaux des différentes branches fusionnées pour repérer les principales différences et définir ainsi un ordre de priorité dans les travaux d'harmonisation.

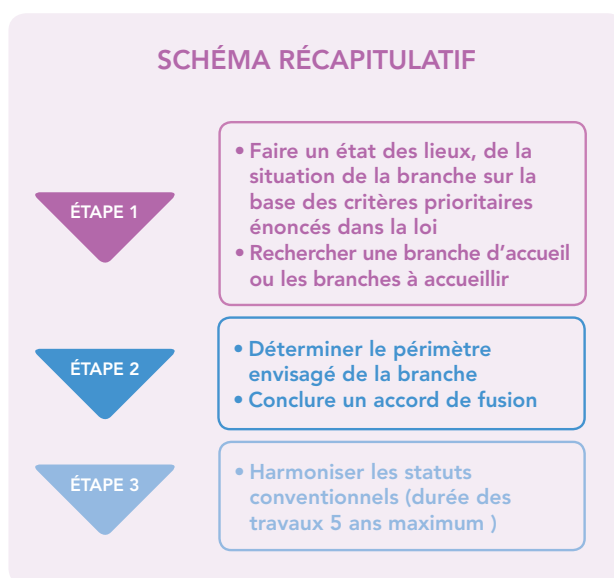


## EST-IL POSSIBLE DE MAINTENIR DANS UNE BRANCHE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES SPÉCIFIQUES ?

**Harmonisation ne veut pas dire avoir des dispositions conventionnelles uniques pour l'ensemble des salariés de la nouvelle branche regroupée.**

Il est judicieux d'avoir un socle commun des dispositions conventionnelles le plus large possible, mais des spécificités pourront être maintenues. Cependant, comme toute différence de traitement, elles devront reposer sur des raisons objectives et pertinentes telles qu'une spécificité de métier et des conditions de travail pour une catégorie de salariés, des spécificités catégorielles, des spécificités territoriales, ...

Pour les conserver, il faudra soit négocier un accord spécifique en plus du socle commun ou reprendre en annexe de la convention un des accords préexistants en spécifiant les conditions de son application.



## FOCUS : mettre en place une CPPNI au sein de votre branche

La loi Travail 2016 (art. L. 2232-9 C. trav.) institue des **commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI)**. Leur mise en place est obligatoire dans chaque branche et leurs missions sont définies par la loi Travail 2016.

**Cette commission doit se réunir au minimum trois fois par an en vue des négociations professionnelles de la branche.**

Elles ne sont pas remises en cause par les ordonnances de 2017 et vont, au contraire, continuer à être impulsées avec les travaux de restructuration des branches. Dans chaque nouvelle branche restructurée, devra être mise en place une CPPNI !

**Leurs missions sont les suivantes :**

- représenter la branche (vis-à-vis des entreprises, des pouvoirs publics...),
- établir un rapport annuel d'activité,
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
- établir l'agenda social de la branche (tel que prévu par l'article L. 2222-3 C. trav.),
- exercer les missions de l'observatoire de branche,
- rendre un avis d'interprétation sur demande d'une juridiction.

**À noter !** Les branches qui ont déjà mis en place des commissions ou des observatoires pourront les intégrer au sein des CPPNI. Toutes les missions des CPPNI inscrites dans la loi doivent figurer dans l'accord de mise

en place de la commission. Ces missions constituent un **socle minimum que vous pouvez enrichir.**

**Important ! Concernant l'appellation de l'instance,** il faut reprendre celle donnée par la loi. Choisir une autre appellation, c'est encourir le risque d'être trop réducteur ou trop flou. La DGT le rappelle régulièrement dans des appels à l'attention des accords soumis à extension : *« l'attention des partenaires sociaux devrait être attirée sur le fait que l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, dispose que la commission paritaire nationale est remplacée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Cette commission a une compétence plus étendue que la commission telle que prévue par le présent accord. »* (Source DGT)

### COMMENT METTRE EN PLACE UNE CPPNI ?

La loi ne donne pas de cadre défini (mis à part concernant les missions et l'obligation de se réunir au minimum trois fois par an). Les partenaires sociaux de la branche ont donc beaucoup de souplesse. Cependant, un cadre clair est nécessaire. Vous pouvez recenser dans un préambule l'ensemble des instances existant dans la branche et qui ont vocation à être intégrées ou remplacées par la mise en place de la CPPNI.

Une clé d'entrée est de reprendre chacune des missions définies par la loi et de détailler comment cette mission pourra être accomplie et quels sont les moyens octroyés.





**La mission de représentation de la branche :** c'est l'occasion d'aborder les questions de gouvernance et de paritarisme (nombre de représentants, présidence, secrétariat, adresses mail et postale de la branche, qui sont une obligation de la loi).

**La définition de l'agenda social :** cela vous permettra de prévoir les chantiers de la branche de manière annuelle et pluriannuelle. L'obligation de se réunir au minimum trois fois par an ne doit pas être vue comme un quota annuel pour l'ensemble de l'activité de négociation. Faites inscrire dans l'accord que chaque négociation ouverte donnera lieu au minimum à trois réunions.

**La définition des thématiques** que vous souhaitez aborder dans l'année : certains chantiers comme les

grilles de classifications, de toilettage de convention collective, nécessitent des négociations qui s'étalent sur plusieurs années.

**Les missions de l'observatoire de la branche :** cela suppose que vous mettiez en place des commissions préparatoires et des groupes de travail (groupe de suivi et d'évaluation des accords de branches, sous-commission d'interprétation des accords, ou de conciliation).

**La négociation d'un accord de méthode :** cela permet l'exercice du dialogue social dans la branche tel que l'encourage la loi travail. Ces accords doivent définir les moyens permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle.

L'instauration des CPPNI est une victoire de la CFTC, fruit de notre travail constructif pour amender et améliorer le projet de loi Travail. La loi ne règle cependant pas tout : en effet, si elle prévoit l'obligation de constituer des CPPNI, elle ne dit pas comment. Soyez moteur dans leur mise en place et la définition de leurs missions ainsi que dans la gouvernance de cette nouvelle instance !

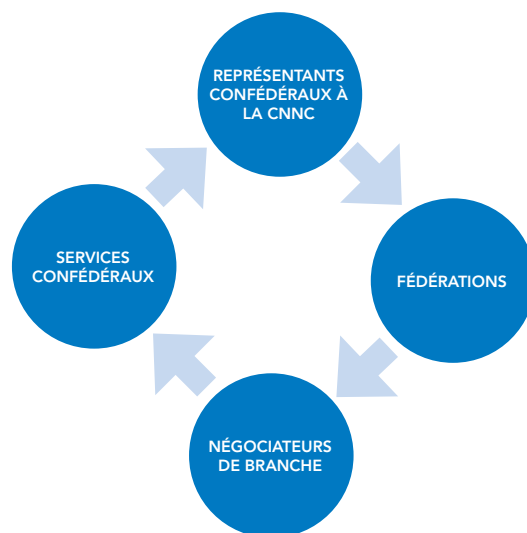
## Restructuration des branches : un travail en commun nécessaire pour avancer ensemble !

Il faut impérativement faire de ce chantier un levier de développement pour la CFTC, pour renforcer notre présence dans les branches, pour défendre les salariés et pour promouvoir les valeurs CFTC dans chacune d'entre elles !

### Vos contacts confédéraux :

**Pierre JARDON**, Secrétaire confédéral en charge du dialogue social et représentant confédéral à la CNNC, [pjardon@cftc.fr](mailto:pjardon@cftc.fr)

**Lamia ZIKIKOUT**, Conseillère technique dialogue social, [lzikikout@cftc.fr](mailto:lzikikout@cftc.fr)



La CFTC, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches