



## Restructuration des branches : quelles opportunités pour demain ?



(Crédits : iStock)

La restructuration des accords de branches ouvrent de nouvelles perspectives. Ces dernières doivent permettre, à terme, de repenser l'organisation même des champs conventionnels et réaffirmer le rôle essentiel de la branche, en apportant un soin particulier dans le choix des sujets traités ainsi que dans la rédaction des clauses s'y rapportant. Par Elsa Lederlin, avocat associé chez DELSOL Avocats.

Comportant plus de 700 branches en 2014, le paysage conventionnel est amené à se réduire à 200 branches à l'horizon août 2019. Une formidable opportunité de construire les champs conventionnels et la norme sociale de demain. Plusieurs critères alternatifs permettent d'identifier les branches qui disparaîtront du fait de leur fusion dans une autre : la branche compte moins de 5.000 salariés, son activité conventionnelle est faible (peu ou pas d'accords ou avenants signés, de thèmes de négociations couverts), son champ d'application géographique est uniquement régional ou local, moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs, elle n'est pas en capacité d'assurer ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ou de réunir la commission paritaire de négociation (article L.2 261-32 du Code du travail).

Ainsi, on peut citer l'exemple de la « boyauderie » qui a fusionné avec la branche de « l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viande », ou encore celle des « instruments à écrire et des industries connexes » qui a été rattachée à la convention collective du « personnel des industries du cartonnage ». Cette restructuration n'est pas sans susciter des craintes de la part des organisations syndicales et patronales, certaines étant amenées à perdre leur représentativité à la faveur des regroupements, voire à disparaître. La conclusion d'accords de fusion par les partenaires sociaux, sur une base volontaire, est privilégiée. Ils sont



[Visualiser l'article](#)

également encouragés à communiquer à la Direction générale du travail le résultat de leurs réflexions sur la branche de rattachement la plus pertinente, en vue d'une fusion à l'initiative de l'administration.

Repenser ce que doit être une branche professionnelle

Les partenaires sociaux ont donc un rôle important à jouer. En étant acteurs de ce regroupement, ils ont la possibilité de repositionner l'accord de branche dans la nouvelle hiérarchie des normes. À compter de la date de la fusion, les partenaires sociaux des branches disposent d'un délai de cinq ans pour mettre en place des stipulations communes qui vont permettre aux branches de se renforcer en se redéfinissant, afin que chaque branche soit mieux structurée pour accompagner la négociation collective. Cette mutation permettra ainsi de repenser l'organisation même des champs conventionnels en construisant les futurs champs conventionnels, et de réaffirmer le rôle essentiel de la branche en apportant un soin particulier dans le choix des sujets traités et dans la rédaction des clauses s'y rapportant.

La loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ont revu les missions de la branche, à savoir, d'une part, définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans certaines matières, et, d'autre part, réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application (article L.2232-5-1 du Code du travail). Il s'agit pour les branches de saisir cette opportunité des regroupements pour engager une réflexion approfondie sur ce que doit être une branche professionnelle, dans toute sa « primauté stratégique »