PRÉAMBULE

Quelles sont les règles de validité des conventions et accords collectifs de branche ?

Quelles organisations syndicales sont habilitées à négocier un accord de branche ?

Ce sont autant de questions que nous vous proposons de traiter à travers ces fiches qui se veulent pratiques pour nos négociateurs de branches.

En effet, la loi du 20 août 2008 et la nouvelle mesure d'audience imposent d'avoir une vision large et fine quant à son impact sur la négociation collective de branche.

Dans ce guide, qui se veut être un outil pratique, vous trouverez les clés pour engager la négociation collective dans les branches et maîtriser les rouages de la négociation.

Ces fiches seront réactualisées à chaque évolution des normes.

Nous vous souhaitons une négociation fructueuse !

Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU
Secrétaire confédérale

FICHE 1

Les organisations syndicales habilitées à négocier

Avant la réforme

Sont représentatives au niveau des branches, les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel (voir ci-contre).

- ✓ *CGT – CFDT – FO – CFE-CGC – CFTC*
- ✓ *Les fédérations syndicales autonomes déjà reconnues représentatives dans la branche.*

A compter de la parution des arrêtés

Seront représentatives dans les branches, les organisations syndicales qui remplissent les critères cumulatifs prévus à l'article L.2121-1 du code du travail. (voir ci-contre).

- ✓ Respect des valeurs républicaines
- ✓ Indépendance
- ✓ Transparence financière
- ✓ Ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation.
- ✓ Influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
- ✓ Les effectifs d'adhérents et les cotisations
- ✓ **Audience de 8%**

À SAVOIR

La Période transitoire

L'audience est mesurée tous les 4 ans avec une application des résultats du premier cycle au lendemain de la publication des arrêtés.

Cependant, la loi 20 août 2008 a ménagé une période transitoire pour la représentativité au niveau des branches.

Ainsi, les fédérations appartenant à une confédération représentative au niveau national interprofessionnel qui n'auront pas atteint le seuil de 8 % à la fin du 1er cycle d'élection, bénéficieront d'une présomption de représentativité pendant un cycle supplémentaire, soit jusqu'en 2017.

L'audience est le critère déterminant.

Elle est mesurée par addition des suffrages exprimés au niveau des entreprises et passe par le filtre de l'IDCC majoritaire (Identification Des Conventions Collectives), critère retenu par l'administration pour définir la notion de branche.

Cela signifie que, bien que la mesure de la représentativité ne soit pas prévue légalement au niveau territorial, la structure de certaines branches va conduire à une représentativité locale dans certains secteurs d'activité.

→ EXEMPLE

La métallurgie est découpée en conventions collectives départementales qui disposent chacune d'un IDCC, alors qu'au niveau national, il n'existe pas d'IDCC car il n'y a pas de convention collective mais uniquement des accords nationaux. Cela risque de poser problème, car si les suffrages ne peuvent pas remonter au niveau national, il n'y aura pas de représentativité au niveau national dans la métallurgie mais uniquement au niveau territorial, avec bien-sûr des résultats variables d'un département à l'autre.

FICHE 2

Les conditions de validité des accords collectifs

Avant la réforme

La loi du 4 mai 2004 a consacré le principe majoritaire comme condition de validité des accords et a laissé le choix aux branches de définir le mode de validation des accords.

A défaut de stipulations différentes dans un accord de branche.

➢ *Validation des accords par une absence d'opposition majoritaire des Organisations Syndicales Représentatives (OSR).*

➢ *Un accord de branche signé par une seule OSR est valablement conclu s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la majorité en nombre des OSR (la moitié +1).*

Présence d'un accord de branche prévoyant une validation des accords par une majorité d'engagement.

➢ *Soit l'accord prévoit une mesure de la représentativité de branche par une consultation périodique des salariés de la branche dont les modalités sont fixées par l'accord de branche.*

➢ *Soit la mesure de la représentativité se fait au regard des élections CE/DP des entreprises de la branche.*

A SAVOIR

Les accords de branches conclus dans ce cadre doivent avoir été signés par des OSR ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.

NB : Aucun accord de branche de ce type n'a été conclu. C'est donc la règle de l'absence d'opposition majoritaire en nombre d'organisations syndicales qui s'applique pour tous les accords de branche.

A compter de la parution des arrêtés

→ EXEMPLE

OSR	Résultats Branche X	Recalcul du poids de chaque OSR sur 87% (20+30+25+7+5)
FO	20%	20/87 x 100 = 23
CGT	30%	30/87 x 100 = 34
CFDT	25%	25/87 x 100 = 29
CFTC[1]	7%	7/87 x 100 = 8
CFE-CGC/W[2]	5%	5/87 x 100 = 6
~~UNSA~~	~~7%~~	
~~SOLIDAIRES~~	6%	

1- Moins de 8% mais bénéfice de la présomption de représentativité jusqu'en 2017 car ce syndicat est représentatif au niveau national interpro.

2- Intercatégoriel - 27% collège-cadre (pour la représentativité de la CFE-CGC son audience s'apprécie sur le seul collège de l'encadrement.

L'appréciation des conditions de validité des accords (30% d'engagement + absence d'opposition d'OSR ayant obtenu au 50%) se fera pour la branche en fonction des résultats de ces poids recalculés.
Ces poids figureront dans les arrêtés de représentativité et seront valables pour les négociations du cycle 2013-2017.

Loi de 2008 applicable à compter de la première mesure de l'audience.
Les mêmes règles que pour les accords d'entreprise s'appliquent à savoir :

Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés.

+

Absence d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés.

FICHE 3

La CFE-CGC : un cas particulier

Avant la réforme

La CFE-CGC étant un syndicat catégoriel, elle ne peut pas signer seule un accord collectif de branche intercatégoriel.

Cependant, elle a le même poids que les autres organisations syndicales représentatives pour le décompte de l'opposition majoritaire qui se calcule en nombre d'organisations syndicales.

A compter de la parution des arrêtés

A l'issue de la première mesure de l'audience, il faudra tenir compte du poids réel de la CFE-CGC.

Accords intercatégoriels

Pour la signature d'un accord, elle ne pourra pas signer seule un accord intercatégoriel même si elle obtient plus de 30% des suffrages tous collèges confondus, ses statuts ne lui permettant pas de représenter toutes les catégories de personnel.

S'agissant de la majorité d'opposition, son poids s'appréciera également tous collèges confondus **(cass.soc. 31 mai 2011).**

Accords catégoriels

Le poids des OSR pour l'application des conditions de validité des accords s'appréciera conformément au poids obtenu par chacune dans le collège considéré.

Ces poids catégoriels ne figureront pas dans les arrêtés de représentativité. L'administration prévoit de les donner à la demande des organisations syndicales en cas de besoin.

FICHE 4

La dénonciation des accords ./..

La dénonciation consiste en une procédure par laquelle un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales demandent la suppression de l'accord.
La dénonciation d'une convention collective ou d'un accord de branche n'est possible que pour les accords conclus pour une durée indéterminée.
Les accords conclus pour une durée déterminée ne peuvent pas être dénoncés unilatéralement **(Art. L2261-9 CT).**

- Personnes habilitées à dénoncer un accord ou une convention collective de branche

Avant la réforme

Pour être valable, la dénonciation doit émaner de la totalité des signataires employeurs ou salariés. ***Art. L.2261-11 du code du travail.***

Initiative patronale.
Si plusieurs organisations patronales représentatives dans la branche sont signataires de la convention collective ou de l'accord de branche et que la dénonciation n'émane que d'une partie d'entre elles, la convention collective ou l'accord continuera à s'imposer dans la branche.

Exception. *Si l'organisation patronale signataire restante n'est représentative que pour une partie identifiée dans le champ d'application de la branche, alors l'accord continuera à produire ses effets pour cette partie seulement du champ.*

Initiative salariale.
Pour être valable, la dénonciation doit émaner de la totalité des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord collectif.

QUID ***si la CFE-CGC reste seule signataire d'un accord interprofessionnel après dénonciation des autres organisations syndicales ?***
Les statuts de ce syndicat ne l'autorisant pas à représenter toutes les catégories de salariés et la Cour de cassation ayant toujours retenu que cette organisation syndicale ne pouvait seule signer un accord collectif de branche intercatégoriel, il s'avère que si elle demeure seule signataire, l'accord devrait être mis en cause pour les catégories de salariés dont ses statuts ne lui permettent pas de représenter.

A compter de la parution des arrêtés

La règle de l'unanimité du collège employeur ou patronal perdure pour la validité de la dénonciation.

Tableau récapitulatif

Toutes les organisations syndicales signataires ont conservé leur représentativité.	L'un des syndicats signataires a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord.
La dénonciation ne sera valable qu'à la demande unanime des organisations patronales ou syndicales signataires.	La dénonciation sera valable que si elle émane d'OSR ayant recueilli au moins 50% des suffrages, qu'elles soient signataires ou non de l'accord.

Attention
A la fin de la période transitoire les OS affiliées à la CGT, CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC sont réputés représentatives jusqu'en 2017.

Exception.
Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.
Art. L.2261-10 alinéa 4

.../...

L'adhésion à une convention collective ou à un accord procure les mêmes droits et obligations que les parties signataires. Il peut parfois être utile d'adhérer à une convention colletive ou à un accord pour éviter des dénonciations "abusives", puisque l'unanimité sera requise, sauf perte de sa qualité de syndicat représentatif dans la branche par un des autres signataires. **Art. L2261-4 du code du travail.**

Formalisme

Notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires et adhérents de la convention ou de l'accord.

Dépôt de la déclaration de dénonciation auprès de la Direction Générale du Travail.

Procédure de dénonciation (Art. L.2261-9 du code du travail)

PREAVIS 3 MOIS

Notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. En l'absence de disposition expresse prévue par la convention collective ou l'accord, la durée du préavis est de 3 mois. Durant cette période l'accord continue de produire ses effets.

SURVIE DE L'ACCORD 12 MOIS

Une nouvelle négociation s'engage dans un délai de 3 mois à compter de l'expiration du préavis **à la demande d'une des parties intéressées.** Il est possible de commencer à négocier pendant la durée du préavis.

Si un accord de substitution est conclu :

- Application immédiate des nouvelles dispositions, sans que les salariés puissent se prévaloir de l'ancien accord quand bien même le nouvel accord serait moins favorable.
- Pas de maintien des avantages individuels acquis.

A défaut de conclusion d'un accord de substitution : Maintien des avantages individuels acquis.

Notion d'avantage individuel acquis

La jurisprudence définit l'avantage individuel acquis comme "celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel".

Cass. soc. 13 mars 2001, n°99-45.651, n°1140 FS - P+B, Assoc. Domicile Action c/ André et a. : Bull. civ. V, n°90
Cass. soc., 18 janv. 2006, n°03-44.753, AFAD de la Moselle c/ Barraco.

Bénéficiaires

- Les salariés compris dans les effectifs à la date d'effet de la dénonciation (fin du préavis) ;
- Les salariés embauchés pendant le délai de survie de l'accord dénoncé.

DEFINITIONS

Avantage individuel

Avantage accordé à titre personnel à chaque salarié, alors même que d'autres salariés, voire tous les salariés de l'entreprise, peuvent simultanément en bénéficier (ex. : niveau de rémunération, structure de rémunération, 13ème mois…).

Avantage acquis

Le salarié doit en avoir effectivement bénéficié (ex. : niveau de la rémunération, de congés supplémentaires pour ancienneté déjà accordés antérieurement, prime d'ancienneté perçue,...) ou réunir les conditions d'ouverture de l'avantage avant l'expiration du délai de survie de l'accord (ex. : remplir la condition d'ancienneté pour une prime d'ancienneté, alors qu'il n'a pas encore pu en bénéficier car versée en fin d'année).

Ces deux conditions sont cumulatives.

FICHE 5

La négociation d'un accord de substitution

Qui doit y être invité ?

Les organisations syndicales signataires et adhérentes à l'accord dénoncé, sous réserve d'être toujours représentatives dans le champ d'application de la convention collective ou l'accord dénoncé.
Et aussi **toutes les autres organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord** au jour de l'ouverture de la négociation.

Qui peut prendre l'initiative ?

L'initiative de la négociation d'un accord de substitution n'incombe pas spécialement à la ou les parties auteurs de la dénonciation mais à la demande "d'une des parties intéressées".

Art. L2261-10 alinéa 2 du code du travail.

Il vous appartient donc de prendre l'initiative de l'ouverture des négociations.

Attention
Si la dénonciation émane de la partie patronale, il peut être utile de retarder la conclusion de l'accord de substitution pour permettre aux salariés de bénéficier du délai de survie de l'accord pendant 15 mois (préavis + délai de survie de 12 mois).

Dans quel délai ?

L'article L.2261-10 du code du travail prévoit que la négociation d'un accord de substitution doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation, à savoir, à l'expiration du délai de préavis.

A SAVOIR

Rien n'interdit d'entamer les négociations avant la prise d'effet de la dénonciation, pendant le délai de préavis, voire avant la notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires.
Cependant, en tout état de cause, l'accord de substitution qui en résultera ne pourra en aucun cas entrer en vigueur avant la fin du délai de préavis.

Quel est l'objet de l'accord ?

Cette négociation a pour objet de combler le vide juridique que va produire la dénonciation.
Cependant n'aura la qualification d'accord de substitution que la négociation d'un accord ayant le même objet que l'accord dénoncé.

Si le nouvel accord conclu n'a pas le même objet, les salariés pourront prétendre en plus du nouvel accord :

- au délai de survie de 12 mois de l'accord dénoncé ;
- au bénéfice du maintien des avantages individuels acquis.

Attention.
Un accord de substitution n'a pas nécessairement besoin de reprendre point par point chacune des dispositions de l'accord dénoncé. Il est valable même s'il est globalement moins favorable que l'accord dénoncé.

Il est possible de négocier une clause de maintien des avantages individuels acquis à titre individuel.

QUID si l'accord de substitution n'a pas le même champ d'application que l'accord dénoncé ?
Les salariés pour lesquels le nouvel accord ou la nouvelle convention collective n'est pas applicable, continueront de bénéficier du délai de survie de l'accord dénoncé et à l'issue, du maintien des avantages individuels acquis.

FICHE 6

La révision des conventions et accords collectifs de branche

La révision est une procédure permettant d'adapter les dispositions conventionnelles.
Il s'agit de modifier par voie d'avenant tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif initial, sans remise en cause de la convention ou de l'accord collectif d'origine, contrairement à la dénonciation.

La loi du 20 août 2008 n'a pas modifié les règles du droit de la révision des conventions et accords collectifs (Art. L.2261-7 et -8 du code du travail).

Quelle est la procédure à suivre ?

En principe, la convention collective ou l'accord de branche prévoit lui-même les modalités de sa révision. Il s'agit d'une clause obligatoire conformément à l'article L2222-5 du code du travail.

Cette clause doit prévoir l'époque et les formes dans lesquelles la convention ou l'accord peut être révisé ou renouvelé.

En tout état de cause, les parties conservent la possibilité de les modifier avec le consentement unanime de l'ensemble des signataires.

Attention

Le consentement unanime concerne la procédure de révision et non la signature de l'accord. Un accord de révision est donc valable même si tous les syndicats signataires de l'accord initial ne l'ont pas ratifié dès lors qu'ils ont tous participé activement à la négociation sans en refuser le principe.

Cass. soc., 13 nov. 2008, n°07-42.481, n°1842 FS - P+B, SNB-CGC c/ Société générale et a.

Qui doit y être invité ?

- Les organisations syndicales signataires ou adhérentes,
- mais également toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention ou l'accord révisé.

A SAVOIR

A défaut de convocation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'avenant de révision est nul.

Quelles sont les conditions de validité ?

- **Avant la parution des arrêtés de représentativité**

  Signature de l'accord de révision par un ou plusieurs signataires (ou adhérents).

  \+ Absence d'opposition majoritaire en nombre des OSR signataires ou non de l'accord d'origine.

- **A compter de la parution des arrêtés de représentativité**

  Signature de l'accord de révision par un ou plusieurs signataires (ou adhérents) de l'accord d'origine représentant au moins 30%.

  \+ Absence d'opposition des OSR ayant recueilli au moins 50% des suffrages qu'elles soient signataires ou non de l'accord d'origine.

Quels sont les effets ?

L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif de branche se substitue de plein droit aux dispositions de la convention ou de l'accord révisé.
Il n'y a donc pas de délai de survie de l'ancien accord, ni de maintien des avantages individuels acquis.

FICHE 7

L'adhésion à une convention ou un accord collectif de branche

L'adhésion est l'acte par lequel une organisation patronale ou syndicale non-signataire d'un accord, ou non présente au moment de la conclusion de l'accord, y appose *a posteriori* sa signature.
Les règles relatives à l'adhésion figurent aux articles L.2261-3 à 6 du code du travail et demeurent inchangées par rapport à la loi du 20 août 2008.

Qui peut y adhérer ?

- Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord.
- Toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou encore des employeurs pris individuellement.

A quel moment peut-on adhérer ?

L'adhésion peut intervenir à tout moment, tant que l'accord ou la convention continue de produire ses effets.

A SAVOIR

Il est possible pour une organisation syndicale non-signataire d'adhérer à une convention collective ou un accord dénoncé pendant le délai de survie. Ceci étant, cette adhésion ne pourra pas remettre en cause la dénonciation.

Il peut être utile d'adhérer à une convention collective ou un accord collectif pour éviter sa dénonciation du côté syndical, puisque l'unanimité des organisations syndicales signataires ou adhérentes sera requise si toutes ont conservé leur représentativité.
L'adhésion préalable est également nécessaire pour toute révision d'accord ou de convention collective de branche.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

L'adhésion doit être notifiée à toutes les parties signataires ou adhérentes de la convention ou accord collectif.

Dépôt de la déclaration d'adhésion auprès de la Direction Générale du Travail.

Il est utile d'envoyer des courriers recommandés pour prouver la notification.

Quels en sont les effets ?

L'adhésion à un accord ou une convention collective de branche procure les mêmes droits et obligations qu'aux signataires :

- L'organisation adhérente peut siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées.
- L'organisation adhérente peut signer un accord de révision.

FICHE 8

La négociation territoriale

La loi du 20 août 2008 ....

La loi du 20 août 2008 relative à la réforme de la représentativité a prévu une mesure de l'audience à 3 niveaux :

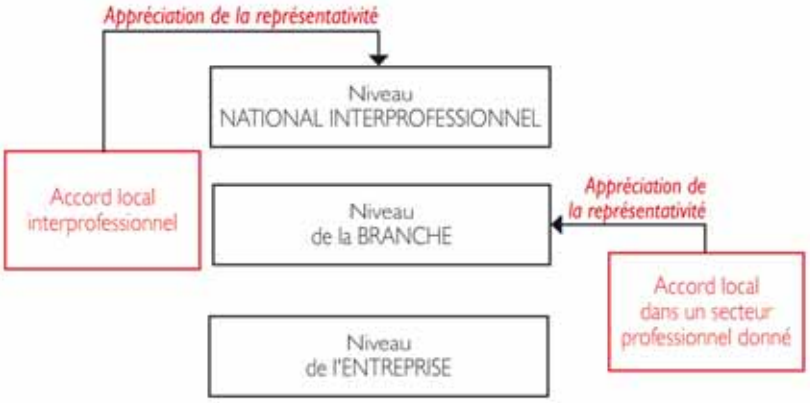
- **Interprofessionnel**
- **Branches professionnelles**
- **Entreprises**

A SAVOIR

Aucune disposition ne prévoit à ce jour de mesure de la représentativité au niveau territorial. Cependant, il existe au niveau de certains territoires une négociation collective locale active (ex. dans les DOM).

Les organisations syndicales au niveau territorial ...

Pour apprécier la représentativité des organisations syndicales pour la négociation locale, il conviendrait de se référer aux 3 niveaux évoqués plus haut et voir lequel englobe le champ de la négociation locale visée et apprécier ainsi la représentativité des organisations syndicales.



Attention

Ce n'est pas l'option retenue par l'administration à ce jour. Concrètement, avec le système Mars, l'administration dispose des moyens matériels pour pouvoir déterminer toute représentativité locale.

Il n'est pas prévu d'arrêté de représentativité territorial, l'administration prévoit de donner les résultats au cas par cas.

- COMMENTAIRE FO -

Cette position est contestée par Force-Ouvrière

En effet, cela pose un problème de transparence, alors que la loi du 20 août 2008 parle d'exhaustivité des résultats.

Pour négocier au niveau local, il faudra demander à la Direction Général du Travail (DGT) de faire une extraction des résultats pour connaître les organisations syndicales représentatives dans le champ visé.

L'administration donnera également les poids relatifs nécessaires à la négociation collective.

Pour Force-Ouvrière, il convient de privilégier la négociation collective de branche, seul niveau permettant de garantir des droits identiques pour tous les salariés d'un même secteur d'activité.
La négociation territoriale peut avoir des conséquences néfastes : la multiplication des niveaux, la dévitalisation des branches et la prédominance de l'entreprise, la confusion pour délégués syndicaux et salariés, la qualité et la validité des accords et la disparition à terme des conventions et accords collectifs de branche nationale.

FICHE 9

La création d'une nouvelle branche

Qui peut en décider ?

A ce jour, la création d'une branche relève du bon vouloir des organisations patronales. Il n'existe pas de règles définies en la matière, ni d'ailleurs en ce qui concerne la représentativité patronale, ce qui n'est pas sans poser certaines difficultés.

- REVENDICATION FO -

Associer les organisations syndicales à la décision de création de branche.

Vigilance en cas de chevauchement de champs concernant les droits acquis par les salariés. Il convient de ne pas tuer les branches qui ont une bonne couverture sociale au profit de moins disantes.

QUID en cas de chevauchement de champs entre la nouvelle convention collective créée et une convention collective existante ?

Deux cas de figure se posent :

1. **Le chevauchement implique des conventions complètes et mettent en concurrence des stipulations de fond.**
   Dans ce cas, le Ministre a l'obligation, au moment de l'extension, soit d'abroger les stipulations en cause dans les arrêtés antérieurs existants, soit d'écarter les dispositions nouvelles dans l'arrêté d'extension.
2. **Le chevauchement implique une convention déjà existante avec une convention en cours de création par le biais d'un accord national professionnel de champ (vide) sans stipulations de fond.**
   Dans ce cas, le Ministre dispose d'un pouvoir d'appréciation plus large puisqu'il peut, dans l'attente de l'extension des dispositions de fond propres à la nouvelle convention collective, maintenir les stipulations des conventions collectives préexistantes, voire même procéder à l'extension de nouvelles stipulations de fond dans le cadre de ces mêmes conventions collectives.

Rôle des organisations syndicales ?

Quelles sont les organisations syndicales à inviter aux négociations et quelles seront les conditions de validité de ces accords ?

Pour le moment, l'administration du travail refuse de répondre à cette question.

Pour Force Ouvrière...

A partir du moment où il n'existe pas de possibilité d'obtenir des résultats d'audience dans le champ considéré, il convient de se référer aux résultats supérieurs, c'est-à-dire à ceux de l'interprofessionnel, aussi bien pour connaître les organisations syndicales à inviter que le poids relatif pour les négociations.

Ainsi, devraient être invitées aux négociations, les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel fixé par décret du 30 mai 2013 : CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC.

Pour la négociation des accords, il devrait être tenu compte des poids suivants également fixés par décret :

30,63 % pour la CGT
29,71 % pour la CFDT
18,28 % pour Force ouvrière
10,76 % pour la CFE-CGC
10,62 % pour la CFTC

FICHE 10

Le cas de branche inactive ou de blocage des négociations

Les conventions collectives de branches

Hors branche agricole, il existe environ 715 conventions collectives de branche, qui couvent 15.4 millions de salariés représentant près de 490 conventions collectives agrégées[1].

Taille variable des branches

10% des conventions collectives agrégées concentrent 70% de l'emploi total des branches.

Environ 100 conventions collectives couvrent moins de 1000 salariés et ne représentent que 0.2% de l'effectif salarié de l'ensemble des branches.

Les 5 plus grosses branches :

- ✓ Bureaux d'études techniques (Syntec) : 697 200 salariés
- ✓ Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire : 649 500 salariés
- ✓ Bâtiment ouvrier (+10) : 612 000 salariés
- ✓ Hôtels cafés restaurants : 580 100 salariés
- ✓ Services de l'automobile : 434 400 salariés

40% des conventions collectives de branche agrégées sont catégorielles.

A SAVOIR

Actuellement sur les 715 branches du secteur général, seules les 175 branches de plus de 5000 salariés font l'objet d'un suivi par la sous-commission salaires de la CNNC, du bâtiment et des travaux publics.

En cas de blocage des négociations ou de branche inactive ?

- La mise en commission mixte paritaire (CMP)

  En cas de blocage des négociations : à la demande des interlocuteurs sociaux ou par décision unilatérale du Ministre.

  ➢ Les négociations sont alors présidées par un représentant de l'État nommé par le Ministre du travail en vue de faciliter les échanges.

- L'élargissement

  En cas d'absence de vie conventionnelle ou de blocage persistant préjudiciable aux salariés, le Ministre peut décider de procéder à un élargissement par arrêté ministériel.

  ➢ Il s'agit d'intégrer une branche dans le champ d'application d'une autre plus dynamique, afin de faire bénéficier aux salariés concernés du bénéfice des négociations notamment salariales de l'autre branche. La problématique réside souvent dans le choix de la convention collective d'accueil.

1 - A des fins statistiques, les conventions collectives sont agrégées en 490 conventions afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelons national et territorial pour une même activité.