

LOI « TRAVAIL » : ROLE DE LA BRANCHE REVISITE

L'essentiel

Si la loi « Travail » consacre la primauté de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche dans le domaine de la durée du travail ([Bulletin d'Informations n° 110 – Social n° 51](#)), elle revisite le rôle de la branche professionnelle sur certains points.

Elle étend les domaines dans lesquels il est interdit de déroger par accords d'entreprise.

Elle institue des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation.

Elle accentue sa mission de prestation de service à l'égard des TPE/PME (élaboration d'accords types).

Pour l'essentiel, la loi reprend les préconisations de Jean-Denis COMBREXELLE dans son rapport portant sur la négociation collective, le travail et l'emploi.

Sauf indications contraires précisées dans le présent Bulletin d'Informations, les dispositions qu'il contient sont applicables depuis le **10 août 2016**.

Contact: social@fntp.fr

TEXTE DE REFERENCE :

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 8 août 2016.

RENFORCEMENT DU ROLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Elargissement des thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dite loi « FILLON », a fixé 4 domaines impératifs dans lesquels, sous réserve de l'application du principe de faveur, un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche. Ces 4 domaines sont :

- les **salaires minima** ;
- les **classifications** ;
- les **garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale** ;
- la **mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue** (régime de la collecte et de l'usage des fonds par les OPCA).

Pour renforcer le rôle régulateur de la branche, le législateur les étend à la **prévention de la pénibilité** et à l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Sur ces **6 thématiques**, un accord d'entreprise ne peut donc comporter de dispositions moins favorables pour les salariés que celles contenues dans l'accord de branche. Ces domaines s'ajouteront à ceux éventuellement identifiés par les partenaires sociaux de la branche comme relevant de l'ordre public conventionnel (*cf. infra*).

Elargissement des missions traditionnelles

Le législateur attribue 3 missions essentielles aux branches professionnelles :

1. **Définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application.**

En plus des 4 domaines issus de la loi « FILLON » :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue (régime de la collecte et de l'usage des fonds par les OPCA) ;

les garanties portent désormais sur 2 sujets supplémentaires :

- **la prévention de la pénibilité** ;
- **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

2. **Définir, par la négociation, l'ordre public conventionnel de branche.**

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche vont pouvoir déterminer les thèmes sur lesquels les accords

d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Cette négociation doit être engagée avant août 2018. A défaut, il s'agit d'un motif permettant au ministre chargé du travail d'engager un processus de fusion de la branche avec une autre plus dynamique.

Avant le 30 décembre 2018, chaque branche devra établir un rapport sur l'état de ces négociations et le transmettre :

- à la commission d'expert et de praticiens des relations sociales chargée de réécrire la partie législative du Code du travail ;
- à la Commission nationale de la négociation collective ;
- au Haut Conseil du dialogue social.

3. Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Champ d'application national

Le législateur réaffirme le champ d'application **national** des branches en précisant cependant que certaines dispositions de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.

Ainsi, les organisations d'employeurs affiliées ou adhérentes aux organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local et à demander l'extension de ces accords.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation est renommée et devient la **commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**. Elle est obligatoire dans chaque branche et son rôle est précisément défini.

Elle dispose de nouveaux pouvoirs et exerce de nouvelles missions :

1. Elle exerce des missions d'intérêt général :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir **un rapport annuel d'activité** comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
 - o de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - o du repos quotidien et des jours fériés ;
 - o des congés payés et autres congés ;
 - o du compte épargne-temps.

A noter que les entreprises TP devront communiquer à la FNTP leurs accords sur ces thèmes.

Ce rapport doit, en particulier, faire état de l'impact de ces

accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite **versé dans la base de données nationale** qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclu ([Bulletin d'Informations n° 111 – Social n° 52 du 20 octobre 2016](#)).

2. A la demande d'une juridiction, **elle peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif**, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

N.B. : cet avis ne peut pas faire l'objet d'un recours.

3. **Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.**

4. **Elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel** ([Bulletin d'Informations n° 117 – Social n° 58 du 20 octobre 2016](#)). Un décret pris en Conseil d'Etat doit d'ailleurs définir les conditions dans lesquels les entreprises lui transmettent ces accords.

5. **Elle est réunie au moins 3 fois par an** en vue :

- de la **négociation annuelle** sur les salaires ;
- des **négociations triennales** portant sur :
 - o l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - o les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
 - o l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - o les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- d'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel, **ce qui n'est pas le cas dans les Travaux Publics** ;
- des **négociations quinquennales** portant sur :
 - o l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - o l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Attention ! Dans les Travaux Publics, 3 régimes d'épargne salariale sont offerts aux salariés :

- un régime professionnel de participation (RPP) ;
- un plan d'épargne interentreprises ;
- un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Les accords-cadres de ces régimes ont récemment été modifiés (avenants du 16 décembre 2015) pour prendre en compte les dispositions issues de la loi « ECKERT » du 13 juin 2014 et de la loi « MACRON » du 6 août 2015.

6. Elle définit son agenda social, c'est-à-dire son calendrier de négociations dans les conditions de droit commun c'est-à-dire qu'elle peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- o 3 ans pour les négociations annuelles ;
- o 5 ans pour les négociations triennales ;
- o 7 ans pour les négociations quinquennales.

Sa mise en place, par accord, devient obligatoire dans chaque branche.

Négociation d'accords types pour les PME

Un accord de branche étendu peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail.

L'employeur peut directement appliquer l'accord type sous réserve d'indiquer les choix qu'il a retenus au moyen d'un document unilatéral et après en avoir informé les délégués du personnel (DP), s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.