

LA BRANCHE : QUELLE DÉFINITION ?

Jean Grosset, Observatoire du dialogue social

02/11/2016

Le projet de loi Travail a remis sur le devant de la scène le sujet de la "branche". Retour sur ce terme et sa définition par l'Observatoire du dialogue social.

Au sens du dialogue social, la branche est un espace de concertation, de gestion paritaire et surtout de négociation collective entre représentants des salariés et des employeurs, pour un périmètre d'activités économiques qu'ils définissent eux-mêmes dans l'acte fondateur de la branche qu'est sa convention collective de travail. La branche, presque partout en Europe, a un pouvoir normatif important (1000 à 1300 accords de branche/an), complémentaire aux normes d'origine législative et réglementaire dans tous les domaines du travail : salaires *minima*, classifications, temps de travail et congés, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation, protection sociale complémentaire (avec parfois des institutions paritaires de gestion dans ces deux derniers domaines), etc. La branche a aussi une fonction d'anticipation et d'étude (observatoire de l'emploi, commission paritaire nationale de l'emploi...).

Le processus d'extension des conventions collectives permet un taux de couverture conventionnelle très élevé en France : 90,6% des salariés – ainsi ceux des entreprises sans représentation syndicale (essentiellement les plus petites) sont-ils néanmoins protégés. Tandis que les accords nationaux interprofessionnels renvoient souvent à une transcription législative ou à des déclinaisons dans les conventions collectives, les normes édictées par la branche sont souvent d'application directe, elles peuvent aussi appeler à une déclinaison par accord d'entreprise. C'est souvent le cas en matière d'organisation du temps de travail, par exemple pour organiser une modulation de la durée du travail sur l'année.

En l'état actuel du droit, la convention collective peut comporter des clauses impératives (on ne peut y déroger), des clauses d'ouverture (un accord d'entreprise peut fixer la norme), des clauses supplétives (applicables en l'absence d'accord d'entreprise), des clauses optionnelles (que l'entreprise peut choisir ou non d'appliquer)... En outre, dans bien des domaines concernant le temps de travail, les accords d'entreprises peuvent déroger à la loi, notamment pour fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celle-ci, avec un minimum de 10%.

Le projet de loi sur le travail, contrairement à ce qu'ont affirmé ses détracteurs, ne change pas cette situation et le rôle des branches demeurera aussi important. Son article 2 prévoit simplement *la primauté de l'accord d'entreprise majoritaire, seulement sur certains points en matière de durée du travail.*

Domaines de dérogation possibles actuellement concernant le temps de travail :

- travail temporaire : fixation de la période d'essai, cas de suppression de l'indemnité de fin de mission, définition du champ des missions de travail temporaire (extension aux actions en lien avec l'activité professionnelle de ces salariés) ;
- travail à temps partiel : réduction du délai de prévenance pour modifier les horaires, contreparties à cette réduction ; décalage jusqu'au tiers des heures au-delà de la durée stipulée au contrat ; clauses obligatoires sur les garanties de droit du temps complet ; fixation d'une période minimale de travail continu et limitation du nombre d'interruptions d'activité ou interruption supérieure à 2 heures ;
- réduction du taux de majoration des heures supplémentaires avec un minimum de 10% ; détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs ; contingent d'heures supplémentaires ;
- dérogation à la durée du travail quotidienne et hebdomadaire ; dérogation au repos quotidien de 11 heures ;
- dérogation au repos hebdomadaire de 2 jours pour les jeunes travailleurs ;
- équipes de suppléance et repos par roulement.