

# Bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective

## Repères ?

**30 juin 2021** : bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective ( rapport d'information )

Par Mme [Frédérique PUISSAT](#)

au nom de la [commission des affaires sociales](#)

[Notice du document](#)

[Synthèse du rapport](#) (490 Koctets)

Disponible en [une seule page HTML](#) (510 Koctets)

Disponible au [format PDF](#) (1,1 Moctet)

Tous les documents sur ce thème :

[Travail](#)

[Commander ce document](#)

[Sommaire](#)

[Page précédente](#) |

[Page suivante](#)

## II. CONFIRMER LA BRANCHE DANS SON RÔLE DE RÉGULATEUR

### A. POURSUIVRE LE MOUVEMENT DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES

#### 1. Le renforcement du rôle de la branche se heurte à la fragmentation du paysage conventionnel

##### a) Le rôle nouveau donné à la branche

Le législateur a souhaité refonder la place des branches professionnelles tant en ce qui concerne leur place dans la production de normes qu'en ce qui concerne leur rôle dans la politique de l'emploi.

La loi de 2016 a pour la première fois inscrit dans le code du travail les missions qui sont dévolues aux branches. Ainsi, aux termes de l'article L. 2232-5-1, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables et de réguler la concurrence entre les entreprises.

Ce rôle est cohérent avec les conclusions de l'OCDE. En effet, le rapport *Négociier pour avancer ensemble* de 2019 souligne que les effets de la décentralisation de la négociation collective sont plus importants « *lorsque des accords de branche définissent un cadre général en laissant les dispositions détaillées être négociées au niveau des entreprises* »<sup>184(\*)</sup>.

#### **Les missions nouvelles confiées aux branches**

##### *Définition de l'ordre public conventionnel*

La primauté donnée à l'accord d'entreprise dans un certain nombre de domaines a conduit à définir de manière explicite le champ dans lequel il revient à la branche de jouer son rôle de régulateur en énumérant les domaines dans lesquels l'accord de branche prime de droit (art. L. 2253-1 du code du travail) ou lorsqu'un accord de branche le prévoit (art. L. 2253-2).

##### *Formation professionnelle*

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé les modalités de financement de l'apprentissage en donnant plus de pouvoirs aux branches professionnelles. Il revient ainsi désormais aux branches de définir un niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage.

##### *CPPNI*

Le législateur a également voulu renforcer le rôle de la commission paritaire d'interprétation, devenue commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) depuis la loi du 8 août 2016 (art. L. 2232-9). Ainsi, les missions de cette commission ont été précisées au niveau législatif. La CPPNI a vocation à représenter la branche auprès des entreprises et des pouvoirs publics et son rôle consultatif auprès des juridictions est affirmé. Au travers de la CPPNI, la branche a en outre vocation à jouer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi. Enfin, la CPPNI doit établir chaque année un rapport d'activité, dont le contenu a été enrichi par la loi du 5 septembre 2018.

##### *Rôle auprès des TPE-PME*

outre, pour pouvoir être étendues, les conventions collectives de branche doivent désormais, sauf justification, comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2261-23-1).

## b) Le constat ancien d'une fragmentation excessive du paysage conventionnel

Le rôle confié aux branches ne peut être pleinement rempli que si elles ont la taille critique et les moyens humains et financiers nécessaires pour élaborer et mettre en oeuvre des dispositifs conventionnels.

En effet, **la taille de la branche, en nombre de salariés, est fortement corrélée à son activité conventionnelle**, en ce qui concerne tant le nombre d'accords conclus que leur contenu. Dans de nombreuses branches de petite taille, les conventions collectives se bornaient ainsi souvent à reproduire les dispositions législatives. Souvent, les stipulations conventionnelles n'étaient pas mises à jour et l'accord de branche pouvait devenir moins disant que la loi, notamment en matière de rémunération<sup>185(\*)</sup>.

En outre, le rôle régulateur des branches ne peut être pleinement satisfaisant que s'il concerne un nombre suffisamment important d'entreprises. À l'inverse, la fragmentation du droit conventionnel d'une activité à l'autre et d'un territoire à l'autre nuit à la clarté du droit et peut être source d'inégalités qui ne sont pas justifiées.

Enfin, les enjeux de gestion des parcours professionnels et de reconversion gagnent à être traités à l'échelle d'une branche qui comprend, au sein d'un même secteur, une diversité suffisante d'activités et de métiers.

Or, le constat d'un éparpillement du paysage conventionnel en un nombre excessif de branches professionnelles existe depuis plusieurs années.

Dès 2004, dans le rapport<sup>186(\*)</sup> remis au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, la commission présidée par Michel de Virville constatait la nécessité de réduire le nombre de branches à une centaine pour leur permettre de pleinement remplir leur rôle. Ce resserrement était à l'époque envisagé comme devant venir des partenaires sociaux eux-mêmes.

Cinq ans plus tard, dans un rapport<sup>187(\*)</sup> commandé par le Premier ministre, l'ancien député Jean-Frédéric Poisson recensait encore plus de 900 branches professionnelles (687 conventions collectives enregistrées par le ministère du travail et 256 par le ministère de l'agriculture). À titre de comparaison, un document de travail<sup>188(\*)</sup> de la Direction générale du Trésor recensait en 2017 environ 150 branches en Allemagne<sup>189(\*)</sup>.

## 2. Un chantier lancé en 2014 dont un premier bilan peut être tiré

### a) La fixation d'un objectif et la définition de moyens juridiques

En 2014, soit 10 ans après le rapport Virville, le législateur a entrepris de confier au ministre du travail les moyens juridiques d'impulser une **restructuration du paysage conventionnel**. Ces outils ont par la suite été progressivement renforcés au fil des textes législatifs ultérieurs, notamment par la loi « El Khomri » du 8 août 2016.

Le programme présidentiel d'Emmanuel Macron fixait explicitement l'objectif de parvenir, par une « *démarche volontariste* », à un paysage conventionnel de 50 à 100 branches professionnelles.

### **La construction progressive du cadre juridique permettant la restructuration des branches professionnelles**

Le cadre juridique permettant au ministre du Travail d'impulser la fusion de branches professionnelles est prévu à l'article L. 2261-32 du code du travail, créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale<sup>190(\*)</sup>.

La loi de 2014 a ainsi permis au ministre de fusionner le champ d'une convention collective avec celui d'une branche présentant des conditions économiques et sociales analogues lorsque la branche dont le rattachement est envisagé se caractérise par une faible représentativité des organisations patronales<sup>191(\*)</sup> et par une faible activité conventionnelle.

Cette loi a également conféré au ministre la possibilité de refuser d'étendre une convention collective ou d'arrêter la représentativité des partenaires sociaux dans les branches caractérisées par une faible représentativité des organisations patronales et par une faible activité conventionnelle ou par une faible capacité à assurer leurs missions.

La loi du 17 août 2015 a rendu les critères de taille et d'activité conventionnelle alternatifs et non cumulatifs.

La loi du 8 août 2016 a intégralement refondu le cadre posé par l'article L. 2261-32 en définissant **5 critères alternatifs** permettant au ministre d'engager une procédure de fusion de champ d'application de conventions collectives :

- faiblesse des effectifs salariés ;
- faiblesse de l'activité conventionnelle ;

- absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ces mêmes critères peuvent par ailleurs justifier un refus d'étendre une convention collective ou d'arrêter la représentativité des partenaires sociaux.

Il était également précisé que la procédure pouvait être engagée pour fusionner plusieurs branches « *afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives* ». Cette disposition a toutefois été censurée par le Conseil constitutionnel dans une décision du 29 novembre 2019<sup>192(\*)</sup>.

La loi de 2016 a en outre, dans son article 25 (non codifié), fixé aux partenaires sociaux l'objectif d'atteindre « *environ 200 branches professionnelles* » dans les trois ans.

Une ordonnance du 22 septembre 2017 est venue préciser le critère tenant à la faiblesse des effectifs en fixant un seuil de 5 000 salariés. Elle a par ailleurs réduit de trois à deux ans le délai dans lequel les branches professionnelles devaient parvenir à réduire le nombre de branches professionnelles à environ 200.

Enfin la loi du 5 septembre 2018 a ajouté un sixième critère en permettant ministre d'engager la fusion de branches professionnelles lorsque l'une d'entre elles s'avère dans l'incapacité d'assurer effectivement « *la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage* ».

## b) Le bilan de la première phase

La mobilisation par le ministre du travail du pouvoir qu'il tient de l'article L. 2261-32 du code du travail et l'action menée de manière volontaire par les branches professionnelles elles-mêmes ont conduit à une simplification considérable du paysage conventionnel, au point que **l'objectif de 200 branches fixé par la loi de 2016 est proche d'être atteint**. Selon les informations fournies par la DGT, on dénombre aujourd'hui environ 250 branches, dont une trentaine couvre moins de 5 000 salariés.

S'il est difficile de mesurer à quel point la perspective de fusions imposées par l'administration a constitué un aiguillon, on peut noter que la restructuration des branches s'est principalement faite sur la base de regroupements volontaires. Le bilan 2019 de la négociation collective fait ainsi état de 40 arrêtés de fusion et de 76 processus de fusion volontaire. Dans le détail, 52 branches avaient signé un accord de fusion, créant 18 nouveaux champs conventionnels et 24 branches ont fusionné en concluant directement une nouvelle convention collective, créant sept nouvelles conventions collectives.

Au terme de cette première phase de restructuration, la ministre du travail avait confié à Pierre Romain<sup>193(\*)</sup> une mission tendant à formuler des propositions dans l'optique d'une seconde phase devant permettre d'atteindre la cible d'une centaine de branches professionnelles, conformément à l'objectif affiché par le Président de la République.

Initialement attendu pour juillet 2019, le rapport Romain n'a jamais été publié<sup>194(\*)</sup>, mais un pré-rapport dressant un certain nombre de constats et formulant plusieurs propositions a été diffusé en janvier 2020.

La crise sanitaire ayant bouleversé les priorités en matière sociale, le Gouvernement ne s'est à ce jour pas saisi de la question de la poursuite du mouvement de restructuration des branches professionnelles.

## 3. Poursuivre le processus en clarifiant ses objectifs

### a) Ne pas se fixer d'objectif chiffré

Le processus de restructuration du paysage conventionnel apparaît inachevé et doit certainement être poursuivi. La fixation d'un objectif chiffré ne semble toutefois plus pertinente. En effet, **le Gouvernement et les partenaires sociaux doivent davantage viser la constitution de branches fortes, à même d'assurer les missions qui leurs sont confiées, que l'atteinte d'une cible quantitative fixée *ex ante***.

Parvenir à un nombre de branches professionnelles compris entre 50 et 100<sup>195(\*)</sup> ne doit donc plus être l'ambition affichée par les pouvoirs publics. Au demeurant, s'il est possible de concevoir un paysage conventionnel cohérent comprenant environ une centaine de branches, l'hypothèse de 50 branches semble excessivement basse<sup>196(\*)</sup>.

### b) Attendre la prochaine mandature pour relancer le processus

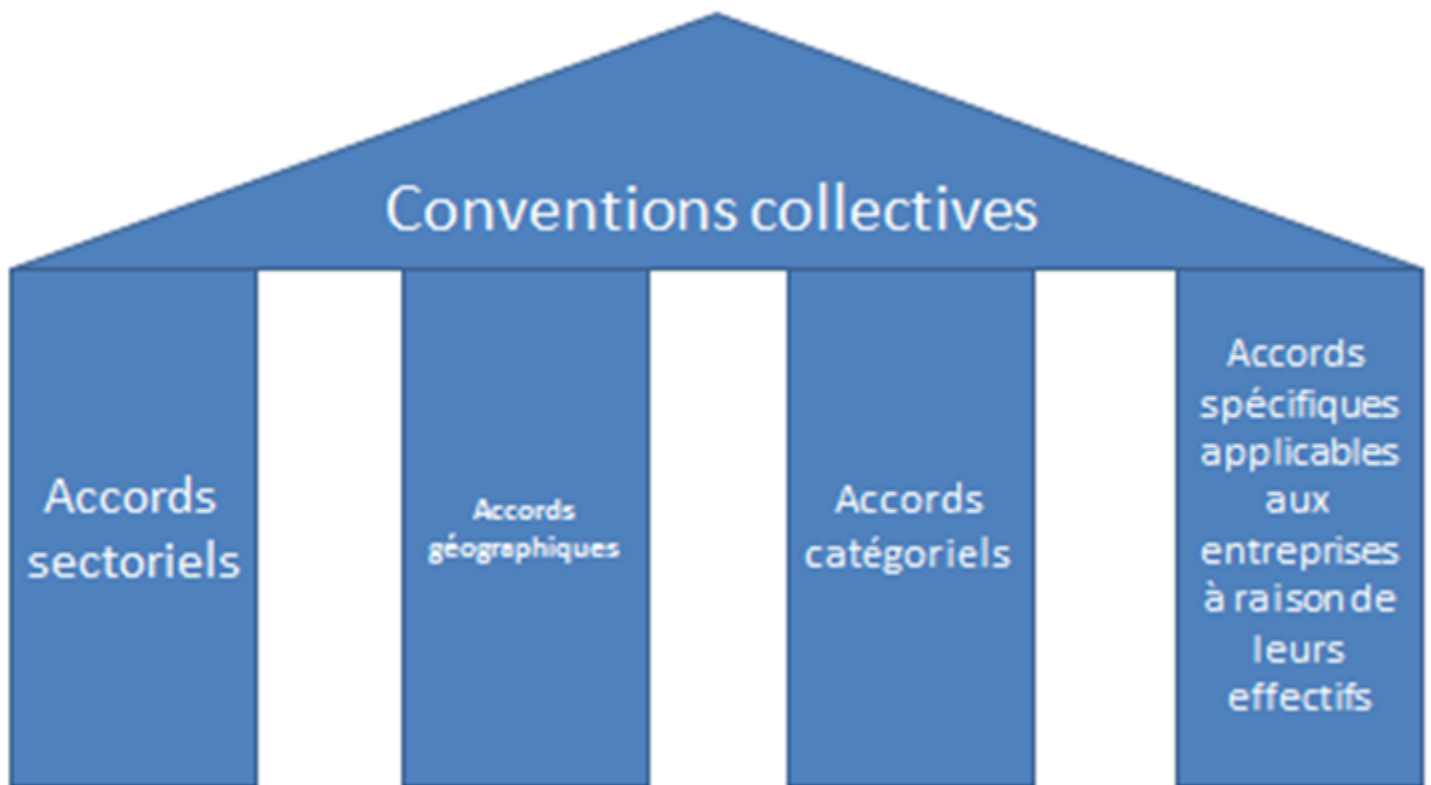
La situation sanitaire et économique, qui mobilise fortement les services de l'État et les partenaires sociaux, et le contexte de la nouvelle mesure de la représentativité des organisations syndicales et professionnelles empêchent de relancer le processus à très court terme. Il s'agit donc d'un chantier qui devra être rouvert sous la prochaine législature.

### c) Clarifier les objectifs et les modalités

La fusion de branches professionnelles peut susciter des réticences lorsqu'elle est perçue comme empêchant la prise en compte des spécificités de certains secteurs. L'article L. 2232-5-2, dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, précise déjà que, si les branches ont un champ d'application national, certaines stipulations peuvent être « *définies, adaptées ou complétées* » au niveau

processus de restructuration.

À terme, l'édifice conventionnel de chaque branche pourrait ainsi comprendre une convention socle, comprenant des dispositions applicables à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, et des règles spécifiques à certains sous-secteurs, certains territoires, certaines catégories de salariés ou certaines entreprises à raison de leur taille, comme l'illustre le schéma ci-dessous, emprunté au pré-rapport Romain.



*Source : Pierre Romain, pré-rapport sur la restructuration des branches professionnelles*

Préconisation n° 18 : préciser de manière explicite dans la loi la possibilité pour les partenaires sociaux d'un même champ conventionnel de définir des règles spécifiques s'appliquant à certaines catégories d'entreprises et de salariés

#### 4. Une intervention législative nécessaire

##### a) Le cadre actuel a épuisé ses possibilités

Parmi les six critères de l'article L. 2261-32, le ministère du travail a surtout mobilisé les trois premiers, soit la faiblesse des effectifs et de l'activité conventionnelle et le caractère restreint du champ d'application des conventions collectives. Selon le pré-rapport Romain, plus de 300 branches territoriales ont ainsi été supprimées, notamment dans les secteurs du bâtiment, de la métallurgie et de l'agriculture, et plus de 180 conventions collectives de branches n'ayant pas déposé d'accord depuis plus de 15 ans ont vu leur identifiant supprimé. Enfin, alors que plus de 100 branches comportant moins de 5 000 salariés étaient recensées avant 2016, il en restait une vingtaine début 2020.

Si ces trois critères ont l'avantage d'une certaine objectivité, leurs effets potentiels sont à peu près épuisés. Or, ainsi que le montre le pré-rapport Romain, les trois autres critères de l'article L. 2261-32 nécessitent la définition d'une doctrine et donc de choix politiques tranchés. Quoi qu'il en soit, ils ne sont guère susceptibles d'être mobilisés pour obtenir des effets importants.

Or, la possibilité de fusionner des branches pour « renforcer la cohérence du champ », que Pierre Romain jugeait déjà trop imprécise, a été censurée par le Conseil constitutionnel.

##### La décision du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel

Le Conseil constitutionnel a été saisi en octobre 2019 d'une question prioritaire de constitutionnalité au travers de laquelle plusieurs organisations syndicales faisaient valoir que les dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail étaient contraires au principe de liberté contractuelle, applicable à la négociation collective.

Dans sa décision du 29 novembre 2019, le Conseil constitutionnel a jugé que chercher à limiter l'éparpillement des branches professionnelles dans le but de renforcer le dialogue social et de leur permettre de disposer de moyens d'action à la hauteur de

Ce site utilise des cookies et vous donne le contrôle sur ce que vous souhaitez activer ✓ OK, tout accepter

X Interdire tous les cookies

Personnaliser

Politique de confidentialité

Dans ces conditions, la restriction à la liberté contractuelle que représente la fusion de branches par arrêté ministériel n'a pas été jugé disproportionnée.

En revanche, le Conseil constitutionnel a jugé qu'en prévoyant qu'une procédure de fusion peut également être engagée par le ministre « *afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives* », le législateur « *n'[avait] pas déterminé au regard de quels critères cette cohérence pourrait être appréciée* » et avait donc laissé à l'autorité ministérielle une latitude excessive.

Cette possibilité subsidiaire, introduite par la loi du 8 août 2016, a donc été censurée.

## b) Proposer un nouveau critère de fusion permettant de renforcer la cohérence des champs

Alors que la plupart des branches dont l'existence autonome pouvait être objectivement discutée ont été supprimées, soit volontairement par les partenaires sociaux, soit sur la base des critères de l'article L. 2261-32, **des fusions visant à renforcer la cohérence des champs d'application de conventions collectives demeurent envisageables.**

On peut notamment s'interroger sur la pertinence de l'existence de plusieurs branches distinctes couvrant des champs dont les métiers sont similaires et qui s'exercent dans des conditions économiques et sociales proches. Par exemple, comme le souligne le pré-rapport Romain, il existe quatre conventions collectives différentes dans le secteur bancaire, dont certaines ne s'appliquent qu'à une entreprise, ou encore sept conventions collectives pour le commerce de proximité (une pour le commerce de détail de chaussures et une pour l'habillement par exemple).

Il convient de définir de manière précise et conformément à la jurisprudence du Conseil constitutionnel des critères sur la base desquels le ministre du travail pourrait procéder à des fusions visant à renforcer la cohérence des champs d'application.

Ces critères méritent d'être définis en concertation avec les partenaires sociaux. Cette concertation semble d'autant plus nécessaire que leur définition dans la loi ne pourra intervenir qu'après que les organisations patronales et syndicales représentatives dans les champs actuels auront été consultées.

Préconisation n° 19 : réintroduire la possibilité de fusionner des champs conventionnels afin de renforcer leur cohérence, après avoir déterminé dans la loi, après concertation avec les partenaires sociaux, les critères sur la base desquels cette cohérence devra s'apprécier

## 5. Mesures de fluidification des fusions

L'intervention du législateur doit également permettre d'apporter certaines précisions de nature à fluidifier la restructuration des branches.

### La procédure de fusion de branches

L'article L. 2261-32 du code du travail définit la procédure applicable à la procédure de fusion de branches.

Lorsque les critères prévus sont remplis, le ministre du travail peut rendre publique son intention de procéder à la fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement.

Les partenaires sociaux et les personnes intéressées sont alors invités à faire connaître leurs observations. La fusion peut ensuite être prononcée par arrêté, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Deux organisations patronales ou deux organisations syndicales représentées au sein de la CNNCEFP peuvent proposer une autre branche de rattachement. Le ministre doit alors procéder à une nouvelle consultation de la commission.

La fusion peut également être décidée par un accord collectif.

Dans les deux cas, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans pour définir une nouvelle convention collective. À défaut d'accord dans ce délai, la convention collective de la branche initialement désignée comme branche de rattachement s'applique.

## a) Laisser davantage de temps aux partenaires sociaux pour l'élaboration de la nouvelle convention collective

Les dispositions actuelles de l'article L. 2261-33 du code du travail prévoient que les partenaires sociaux disposent de cinq ans pour négocier une nouvelle convention collective à compter de la fusion des champs prononcée par le ministre du travail ou de l'accord de fusion. Ce délai peut s'avérer excessivement contraignant lorsque les négociations sont complexes ou au contraire conduire à allonger un processus qui pourrait être plus rapide.

Préconisation n° 20 : laisser les partenaires sociaux définir le délai qu'ils se donnent pour parvenir à la conclusion d'une nouvelle convention collective, dans la limite de sept ans

## b) Ne pas déterminer ex ante la convention collective de rattachement

En l'état actuel du droit, lorsque le ministre du travail prend un arrêté de fusion, il désigne la convention qui aura vocation à s'appliquer à défaut d'accord<sup>199(\*)</sup>. Cette disposition peut crispier les négociations, d'autant plus lorsque, comme cela sera fréquemment le cas dans la prochaine phase de restructuration des branches, la fusion concerne deux branches de taille conséquente dont aucune n'est caractérisée par une atonie conventionnelle.

Le ministère pourrait ainsi laisser les négociations se dérouler et n'intervenir pour désigner la convention collective applicable qu'à la fin du délai ouvert par l'arrêté de fusion, dans l'hypothèse où les négociations n'aboutiraient pas.

Cette proposition est formulée dans le pré-rapport Romain.

Préconisation n° 21 : réviser le cadre juridique de la fusion des branches afin que la branche de rattachement ne soit pas systématiquement désignée dès l'arrêté de fusion des champs

## c) Réviser les règles de représentativité au niveau national multiprofessionnel

Le code du travail<sup>200(\*)</sup> prévoit l'appréciation de la représentativité au niveau multiprofessionnel dans trois secteurs (agriculture, économie sociale et solidaire et spectacle).

Pour être reconnues représentatives, les organisations patronales ne sont pas tenues de remplir un critère d'audience mais doivent être représentatives ou rassembler des organisations représentatives dans au moins dix conventions collectives du secteur considéré.

**La réduction du nombre de branches pourrait faire perdre de sa pertinence à ce critère, qui devra être révisé<sup>201(\*)</sup>.**

Préconisation n° 22 : réviser le critère de représentativité patronale au niveau multiprofessionnel pour tirer les conséquences de la réduction du nombre de branches

Concernant plus généralement les règles de la représentativité patronale, lesquelles sont actuellement remises en cause par certaines organisations professionnelles qui estiment qu'elles ne permettent pas une représentation équitable des petites entreprises (*cf. supra*, première partie, II), une éventuelle intervention de l'État en l'absence de consensus entre les partenaires sociaux devrait être prudente afin de ne pas perturber des équilibres existants. En tout état de cause, une modification ne saurait intervenir avant la fin des opérations de mesure d'audience en cours et ne pourrait donc s'appliquer qu'à partir du cycle suivant, c'est-à-dire à compter de 2024.

\* <sup>184</sup> L'OCDE note en revanche que le simple remplacement de la négociation de branche par la négociation d'entreprise sans coordination sectorielle est généralement associé à une dégradation de la situation du marché du travail.

\* <sup>185</sup> Lorsqu'une branche prévoit un salaire minimum inférieur au SMIC, ce sont les dispositions législatives qui s'appliquent. Toutefois, lorsque les grilles salariales sont construites par référence à ce salaire minimum, l'absence de révision de la convention collective peut pénaliser l'ensemble des salariés de la branche.

\* <sup>186</sup> Michel de Virville, Pour un code du travail plus efficace, rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 15 janvier 2004.

\* <sup>187</sup> Jean-Frédéric Poisson, Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles, rapport au Premier ministre, 11 mai 2009.

\* <sup>188</sup> Direction générale du Trésor, « Dialogue social sectoriel et décentralisation des négociations : étude comparée France/Allemagne », Documents de travail de la DG Trésor, n° 2017/01, 7 février 2017.

\* <sup>189</sup> Les conventions collectives sont toutefois négociées en Allemagne au niveau de zones conventionnelles » géographiques, au nombre de 1 100. La DG Trésor note toutefois que « cette parcellisation territoriale, susceptible de conduire à un système à plusieurs vitesses, est relativisée par la concertation des partenaires sociaux en amont ».

\* <sup>190</sup> Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

\* <sup>191</sup> Lorsque moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative

\* <sup>194</sup> *M. Romain a été nommé directeur général du travail par un décret du 7 octobre 2020.*

\* <sup>195</sup> *Cet objectif, figurant dans le programme électoral du Président de la République, était également mentionné dans la lettre de mission remise en janvier 2019 à Pierre Romain. Il est possible que cet objectif ambitieux ait contribué à la dynamique observée au cours de la première phase de restructuration.*

\* <sup>196</sup> *Le pré-rapport Romain estime qu'« un schéma avec un peu plus de 80 branches professionnelles paraît concilier la recherche d'un paysage conventionnel significativement éclairci et la prise en compte des particularités de certains secteurs professionnels » mais qu'un schéma à 50 branches « serait contesté et perdrait plus en cohérence qu'il ne gagnerait en simplicité ».*

\* <sup>197</sup> *Projet de loi ratifiant diverses ordonnances prévues par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et portant diverses mesures d'ordre social, n° 2412, déposé le mercredi 13 novembre 2019 et renvoyé à la Commission des affaires sociales*

\* <sup>198</sup> *Article 5, II, 2°.*

\* <sup>199</sup> *L'article L. 2261-32 prévoit la désignation d'une branche de rattachement et l'article L. 2261-33 prévoit l'application des stipulations de sa convention collective à défaut d'accord sur une nouvelle convention à l'issue d'un délai de cinq ans.*

\* <sup>200</sup> *Article L. 2152-2.*


\* <sup>201</sup> *Le pré-rapport Romain propose de supprimer le seuil de 10 et de le remplacer simplement par une condition de représentativité dans « plusieurs » branches.*


[Sommaire](#)


[Page précédente](#) |


[Page suivante](#)


A lire aussi


 **17 août 2021** : [Recueil des notes de synthèse de décembre 2020 à avril 2021 \(Télétravail - Sports d'hiver et Covid-19 - Sécurité extérieure contre les incendies - IVG - Services postaux\) - Étude de législation comparée n° 295](#)

 **28 juillet 2021** : [Organisation internationale du Travail - Texte n° 802](#)

 **22 juillet 2021** : [Représentativité des organisations professionnelles patronales - Texte n° 769](#)

 **21 juillet 2021** : [Renforcer la prévention en santé au travail - Rapport n° 776](#)

 **19 juillet 2021** : [Proposition de loi "santé au travail" : la commission mixte paritaire parvient à un accord](#)

 **19 juillet 2021** : [Renforcer la prévention en santé au travail - Texte de la commission n° 777](#)