

De l'entreprise à l'établissement ? Retour sur les enjeux du salaire minimum hiérarchique dans les conventions collectives de branche

Par Claude DIDRY, Directeur de recherche au CNRS,
Centre Maurice Halbwachs (CNRS-ENS-EHESS)

PLAN

- I. L'enjeu des primes dans les conventions de branche
- II. L'établissement, aux sources de la branche
- III. Des branches et des établissements

Les réserves ou les refus d'extension de clauses consacrées par des conventions collectives de branche à des éléments annexes du salaire, primes, frais de panier ou de route, sont justifiés dans de récents arrêtés du ministère du Travail par « le nouvel ordonnancement issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ». L'ordonnancement en question vise principalement l'articulation des conventions collectives de branche et d'entreprise, avec le souci de sortir d'un ordre public social reposant sur le principe de faveur, pour élargir l'espace d'une « négociation d'entreprise » qu'entraveraient les conventions de branche. La doctrine ministérielle telle qu'elle émane de ces arrêtés tend alors à limiter le salaire minimum hiérarchique fixé par accords de la branche au seul salaire mensuel, en renvoyant la détermination des autres dimensions du travail aux accords d'entreprise. Cependant, dans un contexte marqué par l'émergence de grandes entreprises agrégeant plusieurs établissements ne relevant pas nécessairement de la même branche – ou du moins de la même convention de branche, et de développement de la sous-traitance avec la multiplication des prestations sur un même lieu de travail, l'ordonnancement des conventions collectives entre la branche et l'entreprise perd de sa netteté. N'est-ce pas, dès lors, en partant du *travail* tel que le saisit le salarié dans son rattachement à un *établissement*, que se dégage l'ordonnancement concret des accords collectifs ? Le débat actuel sur l'ordonnancement des accords collectifs est pris dans la dualité branche/entreprise (I.). Mais un retour historique sur la régulation de branche montre que c'est l'organisation de l'établissement qui est alors visée (II.). Cela suggère de redécouvrir la part de l'établissement et du travail dans la régulation de branche, ce qui dessine un espace spécifique de la branche par rapport à une entreprise intégrant fréquemment plusieurs établissements, voire plusieurs filiales, où coexistent des salariés et des prestataires extérieurs (III.).

I. L'enjeu des primes dans les conventions de branche

Le brusque raidissement du ministère du Travail sur la question des primes dans l'extension des conventions collectives de branche et de leurs avenants, dont témoignent les arrêtés d'extension publiés au *Journal Officiel* en mai et juin derniers sous la forme de l'exclusion des articles intégrant des primes et compléments de salaire au « *salaire minimum hiérarchique* », doit sans doute beaucoup au souci de faire date pour clarifier le nouvel ordonnancement des accords collectifs introduit par les ordonnances de 2017. Il en va ainsi de l'article 4, intitulé « *prime de panier* », de l'accord du 1^{er} avril 2018 relatif aux

salaires minima à compter du 1^{er} avril 2018 dans la convention collective nationale de la « *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent* » (IDCC : 567) qui stipule : « *Le montant de la prime de panier reste inchangé à 12 €* ». On le voit, la portée symbolique l'emporte ici sur la portée financière de l'article exclu de l'extension. Comme le souligne Christophe Frouin, avocat associé chez Fidere Avocats : « *Ces arrêtés invitent les branches à redéfinir leur rôle et leur pratique. Désormais, leur mission n'est plus d'édicter la loi de la profession en y définissant la rémunération applicable selon la logique descendante d'un accord*

s'imposant au niveau inférieur. Elles doivent servir de norme de référence et fournir différents services aux entreprises qui relèvent de leur filière. C'est par l'utilité de leur action plutôt que par l'autorité de leurs accords qu'elles arriveront à réguler la concurrence dans le secteur d'activité en lui servant tout à la fois de phare et de socle conventionnel » (1). On le voit, l'enjeu est ici de sortir de la branche *autoritaire*, pour arriver à une branche *utile* se ramenant à un ensemble de « bonnes pratiques » destinées à l'édification des directions d'entreprise.

Cette clarification soudaine traduit sans doute le besoin d'écartier l'impression de flottement provoquée par l'accord du 4 octobre 2017 signé dans la branche des transports routiers sous l'égide des chefs de cabinet des ministères du transport et du travail, au terme d'une grève commencée le 18 septembre qui avait menacé le pays de paralysie (2). Elle accompagne aujourd'hui le souci d'intégrer les « frais de route » au projet de loi mobilité récemment adopté par l'Assemblée Nationale, en tentant d'alléger ainsi la responsabilité du ministère du Travail sur cet accord. Il y avait donc urgence à intervenir pour le ministère du Travail, par une action qui permette de préfigurer un retrait de la branche, de manière à laisser davantage de champ à la négociation d'entreprise. Ainsi, des économistes influents s'inquiétaient de l'effet désastreux que pouvait créer cet accord du 4 octobre 2017 sur la portée de réformes prometteuses, dans la mesure où cet accord « tripartite » dans le transport routier « « sanctuarise » les primes en les intégrant aux minima hiérarchiques de la branche » (3). Certes, pour eux, « *La suppression du mécanisme d'extension des conventions collectives de branche aurait constitué une véritable rupture. Elle aurait entraîné une profonde réorganisation du paritarisme, dans la mesure où les conditions d'emploi, de la formation professionnelle, de travail et les garanties sociales des salariés comme la couverture santé et la prévoyance d'entreprise sont définies par la convention collective de branche. Elle aurait incité les partenaires sociaux à améliorer la*

qualité des accords de branche afin qu'ils suscitent l'adhésion volontaire des entreprises. Les ordonnances du 23 septembre 2017 n'ont pas choisi cette option ». Mais ils nuançaient leur pessimisme en avançant que « *La seule perspective réellement prometteuse serait que les futurs décrets parviennent à limiter substantiellement le mécanisme d'extension des conventions de branche* » (4). Une telle argumentation a sans doute porté, en aboutissant à la nomination d'un groupe d'experts économiques par un arrêté du 1^{er} mars 2018, qui se compose de Pierre Cahuc, Emmanuel Combe, Françoise Favennec, Héroïse Petit et Sébastien Roux (président) (5).

Pour arriver à cette limitation du mécanisme d'extension, en sortant de l'automatisme traditionnel du ministère du Travail, un des leviers paraissait être la constitution de ce groupe d'experts économiques en mesure d'éclairer le ministère sur les risques potentiels en matière de « concurrence », comme le prévoyait la quatrième ordonnance. En effet, pour Messieurs Cahuc et Zylberberg, le risque était de laisser perdurer une situation dans laquelle la convention collective de branche aurait continué à « *protéger les insiders de la concurrence* » (6). Il aurait fallu compter avec des conséquences désastreuses pour l'emploi, liées à l'impossibilité d'éventuels *outsiders* (entreprises « jeunes », PME) de prospérer sur des marchés dominés par des *leaders* bénéficiant tout à la fois d'économies d'échelle et d'une situation monopolistique, souvent héritée de leur position avant l'ouverture d'un service public à la concurrence. Moins catégorique, un avis récent de l'Autorité de la concurrence (7) envisage ces situations d'atteinte potentielle à la concurrence en faveur des *insiders*, en se fondant plus particulièrement sur le cas de Deutsche Post à l'initiative d'un accord de branche signé en septembre 2017, qui a imposé des coûts salariaux ayant conduit à la disparition de nombre de ses concurrents (8). Mais il tempère son propos en rappelant le rôle d'égalisation des entreprises que joue la convention de branche, en matière de « *concurrence sociale* ».

(1) Christophe Frouin, avocat associé, Fidere avocats, dépêche AEF n° 610.434 publiée le 22 juillet 2019.

(2) V. le communiqué de presse de l'Organisation des PME du transport routier (OTR) <https://www.otre.org/reunion-partenaires-sociaux-transport-routier-4-octobre-2017-ordonnance-loi-travail/> consulté le 10 août 2019.

(3) Pierre Cahuc et André Zylberberg, « La réforme n'a pas encore eu lieu », *Commentaires*, 2017/4, n° 160, p. 815.

(4) *Ibid.*

(5) L'incertitude qui entoure le régime juridique de ce groupe d'experts est dégagee avec clairvoyance dans l'ordonnance de septembre 2017 par Sophie Nadal, « Gouvernance du niveau et des règles de branche : les nouveaux visages de l'emprise étatique », *Revue de droit du travail*, 2017, p. 652.

(6) *Ibid.*, p. 814.

(7) Répondant à une saisine du groupe d'experts économiques en août 2018, voir Autorité de la concurrence, « Avis n° 19-A-13 du 11 janvier 2019 relatif aux effets de la concurrence sur l'extension des accords de branche », p. 2.

(8) « *Un accord entre l'association d'employeurs et les syndicats a été trouvé début septembre 2007 et cet accord a été transmis à l'administration allemande pour qu'il soit étendu à l'ensemble du secteur. L'accord imposait un salaire minimum entre 20 et 30% supérieur aux salaires moyens versés par les concurrents de Deutsche Post et prévoyait une clause de sortie de l'accord pour ses signataires dans l'hypothèse où celui-ci ne serait pas étendu à l'ensemble du secteur. Malgré les protestations des concurrents de Deutsche Post, qui soulignaient que l'accord relevait d'une stratégie visant à leur imposer des conditions salariales excessives pour les évincer du marché, le ministère du Travail allemand a étendu l'accord fin décembre 2007*», *ibid.*, pp. 26-27.

Dans ce contexte, une forte inquiétude syndicale s'est manifestée par un communiqué de presse le 11 juillet 2019, où « *l'intersyndicale CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC* » rappelle que ces « *5 confédérations syndicales refusent de voir amoindri le rôle de la branche du fait de réserves et d'exclusions relatives aux salaires minimum hiérarchiques, imposées par le ministère du Travail dans le cadre de la procédure d'extension des accords de branche* ». Cet attachement syndical unanime des organisations représentatives au niveau interprofessionnel au rôle joué par la convention de branche dans la régulation des condi-

tions de travail renvoie à l'importance de la branche dans la structuration des relations professionnelles en France. Un retour historique permet de voir que cet attachement repose sur la capacité de la branche à réguler les conditions de travail dans une *industrie* ou une « *branche d'industrie ou du commerce* », c'est-à-dire un ensemble d'établissements. Ainsi, à trop vouloir ordonner les relations entre conventions de branche et accords d'entreprise, les ordonnances entretiennent une confusion dommageable entre entreprise et établissement.

II. L'établissement, aux sources de la branche

Dans son avis du 11 juillet 2019, l'Autorité de la concurrence aurait été bien inspirée de revenir sur une période historique antérieure à la loi de 1950, ce qui lui aurait évité une erreur dommageable pour son argumentation quand elle écrit que « *Dans l'organisation de la relation de travail, l'État a longtemps été le seul producteur de normes et la loi jouait alors un rôle prépondérant. La réticence des partenaires sociaux à s'engager dans la voie de la négociation collective a renforcé le « monopole » de l'État dans la détermination de l'ordre public social* » (9). En effet, après l'Union Sacrée qui a vu la CGT s'associer à l'organisation d'une économie de guerre, la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures marque un tournant, en prévoyant des « *règlements d'administration publique* » pour déterminer ses conditions d'application « *par industrie, commerce ou catégories professionnelles* » (art. 7, livre 2 du Code du travail). Cette loi, dont on vient de fêter cette année le centenaire (10), fait entrer dans la pratique une réglementation négociée (11). Elle introduit dans la langue du droit une préfiguration de la branche, à travers le terme d'*industrie*, comme base d'une nomenclature des activités industrielles dans la statistique publique. Une *industrie*, c'est alors d'abord un regroupement d'établissements opéré à partir du *travail* des

personnes qui constituent leur personnel pour déterminer l'activité principale de ceux-ci (12), en insistant sur la parenté technologique des établissements d'une même industrie. La négociation sur la journée de huit heures, c'est-à-dire la réduction du temps de travail de dix à huit heures, à salaire constant, oblige alors à examiner la situation de l'ensemble du personnel des établissements concernés. Cela se retrouve notamment dans le contrat national de la métallurgie, signé le 28 mai 1919 pour régler la situation des ouvriers, mais aussi des autres « *catégories professionnelles* », dont le « *personnel de maîtrise* » et les « *chefs d'équipe* » (13).

C'est encore une dynamique de négociation nationale, portée cette fois par le mouvement de grève sans précédent accompagnant, en mai-juin 1936, l'arrivée à la Chambre d'une majorité de « *Front Populaire* », qui aboutit au vote de la loi du 24 juin distinguant des conventions de « *branche d'industrie ou du commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire national* » pouvant donner lieu à extension de leur application à l'ensemble de la branche par arrêté du ministre du Travail (14). Dans la série des conditions à respecter pour cette extension, la fixation de « *salaires*

(9) *Ibid.*, p. 9.

(10) V. Yann Delbreil, « La loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures : de la législation industrielle au droit du travail », *Droit Social*, 2019, p. 334.

(11) Pierre Laroque, qui fut une grande figure du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, revient longuement sur ce croisement entre négociation collective et réglementation publique préfigurant, selon lui, une procédure d'extension, dans un rapport très important de 1934 qui relance la réflexion sur la convention collective. V. Pierre Laroque, *Les conventions collectives de travail, rapport présenté par M. P. Laroque et adopté dans la séance du 30 novembre 1934*, Paris, Conseil national économique, Imprimerie Nationale, 1934.

(12) V. Bernard Guibert, Jean Laganier et Michel Volle, « Essai sur les nomenclatures industrielles », *Économie et statistique*, n° 20, février 1971, p. 31 et, plus généralement, Michel Volle, *Histoire de la statistique industrielle*, Paris, Economica, 1982. À l'origine de cette statistique industrielle en 1895, le statisticien Lucien March est sans doute influencé par les enquêtes sur le travail qui se développent sous l'impulsion de l'Office du travail créé en 1891.

(13) Henri Barreau, *Histoire inachevée de la convention collective nationale de la métallurgie*, Paris, Fédération CGT de la métallurgie, 1976.

(14) Sur ce retour historique pour saisir l'importance de l'extension dans l'élaboration de ce que l'on nomme alors la « *loi de la profession* », v. Sophie Nadal, « contribution à l'étude de l'extension des conventions collectives de travail », *Droit Ouvrier*, septembre 2002, p. 423.

minima par catégorie » répond au souci formulé par des syndicalistes comme Benoît Frachon (15) de remédier à l'anarchie suscitée par la multiplication des formules salariales dans des établissements soumis à l'idéologie de la rationalisation (16). La même préoccupation de mise en ordre salariale (on parlerait aujourd'hui d'« égalité de traitement ») anime Ambroise Croizat (17), ministre du Travail succédant à Alexandre Parodi de 1945 à 1947 dans l'élaboration des fameux décrets *Parodi-Croizat* qui, dans les branches, entérinent un classement paritaire des emplois entre les grandes catégories d'ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs pour déterminer la qualification des travailleurs et les salaires minima qui s'y attachent.

La convention de branche devient donc progressivement la base d'une classification des travailleurs, en partant d'une revendication ouvrière s'étendant à l'ensemble des catégories professionnelles dans un champ défini par les négociateurs. La dynamique se poursuit au lendemain des grèves de 1968, avec la généralisation de la mensualisation aux ouvriers (rémunérés jusque là sur une base horaire) par des négociations de branche qui précèdent la loi de 1978.

La branche est également le lieu d'aménagements résultant de la spécificité des conditions du travail à travers, par exemple, le dédommagement des déplacements ; elle fixe enfin les contours d'une organisation du travail, tout à la fois par une classification du personnel dans l'établissement et des suppléments de rémunération tels la prime d'ancienneté et le treizième mois.

Mais il ressort de cette histoire une dimension implicite de la convention de branche, celle de l'*établissement*, c'est-à-dire du lieu du *travail* à partir duquel s'opère la classification des travailleurs dans une hiérarchie salariale (18). En visant la « *branche d'industrie ou du commerce* », la loi du 24 juin 1936 entend répondre aux revendications de travailleuses et de travailleurs qui occupent leur *établissement* et attendent de la convention de branche une régulation de leurs conditions de travail dans cet établissement. En témoigne notamment le fait que, dans les termes de la loi, la convention de branche doit, pour prétendre à une extension, prévoir des clauses sur « *l'institution, dans les établissements occupant plus de dix salariés, de délégués élus* » (19).

III. Des branches et des établissements

On peut penser que la relation entre le niveau de la branche et celui de l'entreprise, qui prédomine dans les débats sur l'ordonnement des conventions collectives, renvoie à une époque où entreprise et établissement n'étaient fréquemment que les deux faces d'une même entité, la première relevant de considérations économiques, la seconde de considérations techniques (20). Mais le développement de grandes entreprises, à partir d'une politique industrielle visant, dans les années 1960, à constituer des « champions nationaux » par intégration de sociétés relevant d'un même secteur d'activité sur le territoire

français, a contribué à faire de l'établissement une entité fréquemment distincte de l'entreprise appelée à regrouper une pluralité d'établissements, voire de filiales. Si les réformes récentes ont mis l'accent sur la situation des PME, elles ont omis le cas, beaucoup plus fréquent, des grandes entreprises, voire des groupes (21). Il arrive alors que ces entreprises ou ces groupes soient soumis à une pluralité de conventions de branche. C'est le cas, notamment, dans la branche de la métallurgie, où de grandes entreprises comme, par exemple, le groupe Renault, disposent d'établissements couverts par une pluralité de conventions

(15) Dans *Le Métallurgiste* de juin 1935, il écrit dans un article intitulé « Le contrat collectif » : « Aucune garantie pour le salaire ; les systèmes de calcul des gains sont multipliés et compliqués volontairement par les patrons ».

(16) Aimée Moutet, *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Éd. de l'École des hautes études en sciences sociales, Paris, 1997.

(17) Claude Didry et Laure Machu, « Ambroise Croizat et la convention collective », dans David Chaurand (s.d.), *Ambroise Croizat le ministre (1945-1947)*. Journée d'étude, 26 septembre 2013, Paris HIS CGT, 2015.

(18) Jean Saglio, « Hiérarchies salariales, négociations de classifications. France 1900-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27, mars 1986, pp. 7-19.

(19) Italiques ajoutées par l'auteur.

(20) « *L'établissement désigne une unité technique de production, alors que l'entreprise constitue une unité économique* » (Cyril Wolmark, « La caractérisation de l'établissement », *Droit Ouvrier*, n° 842, septembre 2018, p. 533.)

(21) 292 grandes entreprises de plus de 5.000 salariés – mais regroupant près de 30.000 unités légales – emploient près de 4 millions de salariés du secteur privé, soit près de 30 % de la main-d'œuvre privée. Avec les entreprises de taille intermédiaire de 250 à 5.000 salariés, on arrive à plus de 7 millions de salariés, soit plus de la moitié des salariés du privé. Les entreprises dont il s'agit ici sont le résultat d'une opération de « profilage » réalisé sur la base du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008, pour lequel l'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services et jouissant d'une certaine autonomie de décision. Voir Insee, *Les entreprises en France*. Éd. 2018, Insee Références, 2018, p. 66.

collectives départementales (22). Dans le cas de Safran Aircraft Engine (ex-Snecma), l'accord d'entreprise inspiré de la convention de la métallurgie parisienne pour les catégories OETAM fixe des minima salariaux supérieurs à ceux des autres conventions départementales dont relèvent les différents établissements de l'entreprise. Mais face à l'hostilité des employeurs du secteur dans la région de Commercy, c'est sous la forme d'une filiale spécifique qu'a été construit un nouvel établissement en charge de productions en matériau composite, afin que les rémunérations dans cet établissement ne portent pas atteinte à la faiblesse des SMH reconnus par la convention de la métallurgie de la Meuse. Si la SNCF est connue pour son activité ferroviaire régulée par un statut appelé aujourd'hui à devenir une convention collective, elle se trouve prise, par l'activité de ses filiales qui en font le principal opérateur national dans le secteur routier, à cette convention du transport routier ayant donné lieu à l'accord du 7 octobre 2017. En d'autres termes, l'ordonnancement concret des relations entre accords de branche et accords d'entreprise, voire de groupes, s'éloigne fréquemment de la représentation courante ramenant l'entreprise à un élément de la branche.

De plus, il est fréquent aujourd'hui de rencontrer, dans les établissements d'une entreprise, des prestataires extérieurs y exerçant une activité durable, au contact de salariés de l'entreprise donneuse d'ordres. C'est le cas notamment des salariés de SSII, soumis au régime de la prestation en régie, qui les conduit à exercer leur activité dans les locaux de l'entreprise donneuse d'ordres (23). Nous sommes ici à la limite du délit de marchandage, qui, pour n'être pas constitué, implique que l'activité du prestataire ne soit pas subordonnée à la hiérarchie de l'entreprise cliente. Mais cela conduit également à se demander s'il n'y a pas ici une manière de contourner la convention collective applicable à l'établissement, en assignant le salarié du prestataire à la Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. La situation se retrouve dans le domaine

de l'aéronautique, où de nombreux ingénieurs sont engagés dans des entreprises prestataires de services en matière de conception, tout en exerçant leur activité au sein des grandes entreprises du secteur (Airbus, Safran Aircraft Engine, etc.). Ainsi, un jeune ingénieur aéronautique présente sa situation en ces termes : « *Il est important d'obtenir le poste que l'on souhaite et l'entreprise qui va avec, car, en sortant d'une école d'ingénieurs « classique » (hors grande école : ENS, Polytechnique, Supaero, etc.), il n'est pas facile d'intégrer directement les grandes industries de l'aéronautique (Airbus, Thales, MBDA, Dassault, Snecma, etc.), voire impossible pour certaines* ». C'est là que les sociétés de services entrent en jeu. Elles nous donnent la possibilité de travailler pour ces grands comptes et ainsi d'enrichir nos CV [...]. Les inconvénients des sociétés de prestation seraient que l'on est potentiellement moins payé, l'on a moins d'avantages (CE, participation/intéressement, etc.) et les missions peuvent être de courte durée » (24). Son témoignage révèle l'existence d'une inégalité de traitement à l'échelle d'un même établissement, en montrant la coexistence d'ingénieurs relevant de prestataires de service – et donc de la Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils – et d'ingénieurs salariés par les groupes de l'aéronautique relevant de la Convention nationale de la métallurgie, bien plus avantageuse (25).

Il y a donc lieu de s'interroger sur la relation entre branche et établissement, dans une situation où l'« entreprise » fait figure aujourd'hui de « *point aveugle du savoir* » (26). En effet, la relation entre la branche et l'établissement demeure forte, même si de nombreuses conventions collectives saisissent leur champ d'application à partir d'« entreprises ». Ainsi, la représentativité syndicale au niveau de la branche est évaluée à partir de l'agrégation des résultats électoraux obtenus par les organisations au niveau des établissements. De plus, lorsqu'il s'agit de s'interroger sur la convention collective dont relève un salarié, « *devant le juge du travail, seule compte*

(22) La conclusion d'une convention nationale paraît aujourd'hui très éloignée, face à une position très arrêtée – pour ne pas dire idéologique – des représentants de l'UIMM, qui entend réduire la qualification à la rémunération de compétences requises par un poste, en imaginant une fluctuation aléatoire du salaire d'un poste à l'autre.

(23) Mathilde Mondon-Navazo, *Les Travailleurs Indépendants Économiquement Dépendants (TIED) en France et au Brésil : analyse comparative d'une zone grise d'emploi*, thèse de doctorat en sociologie, Universida de Federal do Rio Grande do Sul, COMUE Paris Cité, Université Sorbonne Nouvelle-Paris 3, soutenue le 3 décembre 2016.

(24) V. le témoignage de Michel sur <http://blog.seekube.com/etudiant/interview-de-michel-jeune-ingenieur-aeronautique/> (consulté le 8 août 2019).

(25) V. DARES, « Portrait statistique des principales conventions de branche en 2014 », DARES Résultats, n°008, février 2017, « graphique 1, part des cadres et salaire mensuel moyen en 2014 », p.4. Dans la branche des bureaux techniques, la part des cadres est de 60%, pour un salaire mensuel net moyen de 3.000 €, alors que la convention nationale ingénieur de la métallurgie s'accompagne pour cette catégorie professionnelle d'un salaire mensuel net moyen de 4.500 €.

(26) Blanche Segrestin et Baudouin Roger (s.d.), *L'entreprise point aveugle du savoir*, Paris, Colloque de Cerisy – Éd. Sciences Humaines, 2014.

l'activité réelle de l'établissement principal » (27). En sortant de la rhétorique abstraite visant à identifier de manière holistique les relations entre la branche et l'entreprise, c'est donc l'établissement comme lieu du *travail* qui représente le point de départ dans la recherche, par un salarié, de la convention collective de branche applicable à son contrat de travail.

C'est en partant du risque que font peser les ordonnances sur les conditions de leur *travail* que les transporteurs routiers ont engagé un bras de fer victorieux avec les employeurs et le Gouvernement en septembre 2017, pour défendre des acquis aussi essentiels que les « frais de route » et le treizième mois. Ainsi, la liberté des négociateurs dans la détermination du salaire minimum hiérarchique est au cœur d'une action de la branche tenant compte des différentes dimensions du travail tel que l'appréhendent les salariés. Face au caractère, parfois très technique, d'une négociation dont les ressorts échappent parfois aux salariés, et afin de lier encore davantage la branche au cœur du travail, c'est ainsi dans et par des conflits sociaux que la branche devient une réalité sensible pour les salariés. Plus près de nous, le conflit des femmes de chambres de l'hôtel Ibis des Batignolles, en se fixant sur la question lancinante de la sous-traitance et des dérives qui en résultent en matière de salaire et de harcèlement sexuel (28), pose

non seulement la question du rattachement de ces personnels à cet établissement du groupe Accor, mais aussi celle de la mise en œuvre de la convention de l'hôtellerie-restauration.

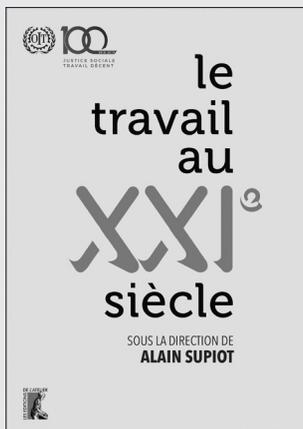
Les formes d'unité syndicale que recrée aujourd'hui la mise en cause du salaire minimum hiérarchique, comme symbole d'une offensive de plus grande ampleur contre la négociation de branche, montrent donc que les négociations et la bataille juridique qui s'engagent pour la défense de la branche vont de pair avec le renouveau d'un syndicalisme ancré dans la réalité du travail pour les salariés et dans les luttes sociales qui s'y font jour (29). Ainsi, c'est en partant de la spécificité du travail dans les établissements qui relèvent de la branche que se dégagent des formules salariales allant au-delà du salaire mensuel pour déterminer les frais de déplacement, de repas, les primes liées au rythme de l'activité permettant de réguler les conditions particulières de ce travail. Or, dans des groupes ou des entreprises englobant des établissements relevant de branches différentes, ou dans des entreprises trop réduites pour laisser un espace à une négociation collective, les accords d'entreprise ne sont pas en mesure de tenir compte de la réalité du travail.

Claude Didry

(27) Jérôme Porta, « la branche professionnelle : déconstruction et restructuration », *Droit Ouvrier*, n° 847, septembre 2018, p. 580.

(28) V. « Malades à cause du boulot, les femmes de chambre de l'Ibis Batignolles en grève », *L'Obs*, 1^{er} août 2019 <https://www.nouvelobs.com/societe/20190801.OBS16693/malades-a-cause-du-boulot-les-femmes-de-chambre-de-l-ibis-batignolles-en-greve.html> consulté le 12 août 2019.

(29) Comme dans le cas de la restructuration des branches envisagée par la loi de 2016, les formes nouvelles prises par l'extension des salaires minimums hiérarchiques contribuent à sortir la branche de l'ombre aux yeux des salariés en faisant découvrir à ceux-ci le poids de la branche sur leur rémunération : « *L'idée de branche professionnelle tend aujourd'hui à être sujet à dispute* » (Jérôme Porta, « la branche professionnelle : déconstruction et restructuration », *Droit Ouvrier*, n° 847, septembre 2018, p. 585).



Éditions de l'Atelier
Septembre 2019
ISBN : 978-2-7082-4610-2
384 pages – 24,90 euros

LE TRAVAIL AU XXI^e SIÈCLE sous la direction d'Alain Supiot

Quel est l'avenir du travail ? À l'heure du développement de l'intelligence artificielle et des plates-formes numériques, sommes-nous condamnés à être au service des machines ou pouvons-nous, au contraire, les mettre à notre service ? À l'heure du péril écologique, comment travailler sans, dans le même temps, détruire la planète ? Alors que des accords transcontinentaux favorisent la concurrence au plus bas prix, est-il possible d'appliquer des normes sociales permettant un travail décent ? Et comment élaborer des règles qui, au lieu d'être des vecteurs d'une globalisation uniformisante, tiennent compte de la diversité des formes et expériences du travail dans les différents pays du monde ?

Réunissant vingt et un auteurs du monde entier, conçu, dirigé et introduit par Alain Supiot, ce *Livre du centenaire de l'Organisation internationale du Travail* (OIT) dresse un panorama inédit du travail au XXI^e siècle et pose les questions essentielles qui détermineront son avenir. Révolution technologique, péril écologique, ordre juridique international schizophrène sont autant de défis à relever pour qu'advienne, au XXI^e siècle, le « régime de travail réellement humain » projeté par la Constitution de l'OIT en 1919.

Les auteurs : **Nicola Countouris, Daniel Damasio Borges, Simon Deakin, Emmanuel Dockès, Isaïe Dognon, Elena Gerasimova, Adrián Goldin, Éloi Laurent, Wilma B. Liebman, Giuseppe Longo, Stéphane Mallat, Gabrielle Marceau, Jean-Philippe Martin, Jeseong Park, Peter Poschen, Supriya Routh, Felwine Sarr, Jean-Marc Sorel, Gerd Spittler, Bernard Stiegler et Aiqing Zheng.**

Préface de **Cyril Cosme**, directeur de l'OIT pour la France.