

Rapport d'activité 2018-2020

**du groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles
de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants,
prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail**

**Pierre Cahuc
Emmanuel Combe
Françoise Favennec-Héry
Héloïse Petit
Sébastien Roux, président du groupe**

Anne-Laure Moulin, rapporteure générale

Janvier 2021

Sommaire

- 1- Contexte et enjeux de la création du groupe d'experts (L. 2261-27-1 du code du travail)
- 2- Les modalités de saisine du groupe d'experts
- 3- L'activité du groupe : trois avis et la définition de méthodes d'analyse
- 4- La doctrine
- 5- Les auditions réalisées pour la construction de sa doctrine
- 6- Les interventions du groupe d'experts

Annexes :

- A - Résultats de l'enquête réalisée dans le courant de l'été 2019 auprès des entreprises de la branche du commerce de détail de l'habillement
- B – Questionnaire de l'enquête

1 - Contexte et enjeux de la création du groupe d'experts (L. 2261-27-1 du code du travail)

11 – La procédure administrative d'extension dans le paysage de la négociation collective.

En France, les branches professionnelles ont pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés et de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de leur champ d'application¹. A cette fin, les partenaires sociaux des branches professionnelles négocient et concluent des conventions et des accords qui s'imposent aux employeurs adhérant aux organisations professionnelles signataires. Pour que l'ensemble d'un secteur professionnel soit soumis à un même niveau de normes conventionnelles, une organisation professionnelle ou syndicale représentative, signataire d'un accord peut demander au ministre du travail² que son application soit étendue à l'ensemble des employeurs du champ conventionnel (par exception à l'effet relatif des contrats).

La procédure administrative d'extension³ ainsi engagée donne lieu à un contrôle de légalité principalement effectué, pour ce qui concerne les salariés relevant du code du travail, par les services de la Direction générale du travail (DGT), en lien avec les administrations ayant une compétence sur des sujets porteurs d'enjeux spécifiques notamment la Direction de la sécurité sociale (DSS) et la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP).

12 – L'extension, source potentielle de rigidité des marchés du travail. Si, au plan international, les apports des procédures d'extension sont connus⁴ (application de normes négociées, règles équitables pour l'ensemble des employeurs d'un secteur, mêmes garanties de conditions de travail pour les salariés), plusieurs études récentes ont fait apparaître leur potentiel de création de rigidités sur les marchés du travail⁵.

13 - La faible représentation des petites entreprises. La mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale en 2014 désormais fondée sur l'audience patronale⁶ a permis d'observer « *qu'en moyenne une entreprise sur quatre est adhérente à une organisation patronale*⁷ », et que ce sont majoritairement « *les grandes entreprises qui adhèrent aux organisations patronales représentatives* », les petites entreprises étant par conséquent, sous représentées dans la négociation des conventions et des accords de branche⁸.

¹ L. 2232-5-1 du code du travail

² L. 2261-24 du code du travail

³ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc_2018-hd-web.pdf

⁴ Collective agreements : extending labour protection, Susan Hayter et Jelle Visser (dir.), International Labour Organisation, Geneva.

⁵ Revue économique européenne, volume 71, 2014, p. 132, Fabrice Murin, Alain de Serres, Alexander Hijzen

⁶ Le nombre d'entreprises adhérentes étant un des critères de la représentativité, avec le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'influence caractérisée par l'activité.

⁷ « et que deux salariés sur trois travaillent dans ces entreprises »

⁸ Estimation de la couverture patronale - Documents d'études n° 228 - Février 2019, G. Langevin

14 - Aussi, pour apprécier l'opportunité d'étendre un accord, l'ordonnance du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective a créé un **groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention ou d'un accord**.

Faisant écho à la codification du motif de refus d'extension « *pour atteinte excessive à la libre concurrence*⁹ », les travaux du groupe d'experts peuvent ainsi éclairer les décisions d'extension du ministre chargé du travail et les sécuriser.

15 - La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, siégeant en sous-commission des conventions et accords (SCCA), qui rend des avis sur les demandes d'extension, est informée des saisines du groupe à venir. L'instruction par le groupe d'experts est concomitante au contrôle de légalité effectué par l'administration, ce qui permet aux services de la DGT de communiquer aux partenaires sociaux l'avis rendu par le groupe avec le rapport d'observations de l'administration sur l'extension de l'accord¹⁰. Enfin, l'avis est présenté à la SCCA puis donne lieu à un échange avec les partenaires sociaux.

16 – Un groupe critiqué par les partenaires sociaux. Dans le bilan de la négociation collective 2018, la CFC-CGC et la CGT ont réagi à la création du groupe d'experts. Pour la CFE-CGC, sa mise en place fait partie des « *transformations déstabilisantes de la commission nationale de la négociation collective* ». Au moment de la rédaction de ce bilan, ne connaissant pas « *les modalités concrètes de fonctionnement, et notamment de la grille d'analyse qui servira à l'examen des accords de branche qui lui seront prochainement soumis* », la CFE-CGC, précisait qu'il était « *primordial que les membres de la SCCA puissent travailler en toute transparence avec ce groupe d'experts* » et redoutait, en cas de saisine un allongement de la durée de la procédure d'extension.

La CGT rappelle qu'elle « *s'est fermement opposée à la création de ce groupe qui constitue une entrave supplémentaire au droit d'extension des conventions et accords collectifs. Ce texte, renforcé par le contenu de son décret d'application, porte atteinte aux droits des salariés d'une même branche, afin de bénéficier, dans le cadre d'accords étendus, de droits et garanties collectives communes.* » et indique « *que cet avis « d'experts » risque également de « peser » sur la consultation de la commission nationale de la négociation collective (CNNC)* »

Trois ans après sa création, l'existence du groupe reste discutée par une partie des partenaires sociaux, indépendamment de leur point de vue sur le contenu des avis.

17 - La généralisation de la mesure de l'impact des textes normatifs. L'analyse de l'impact des accords collectifs s'inscrit dans un contexte de développement des études d'impact des textes réglementaires et législatifs et dans la continuité de l'obligation, depuis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, d'intégrer dans la convention ou l'accord « *un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu* », l'absence de préambule n'étant « *pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord* ¹¹».

⁹ L. 2261-25 du code du travail

¹⁰ D. 2261-4-4 du code du travail

¹¹ L. 2222-3-3 du code du travail

18 - Dans ce cadre, le groupe a été installé au mois de mars 2018, à la suite de la nomination de ses cinq membres par arrêté en date du 1^{er} mars 2018 et pour une durée de 4 ans :

- **M. Pierre Cahuc**, professeur agrégé d'économie à l'institut de sciences politiques de Paris, directeur de programme à l'*Institute of labor economics* (Bonn), et membre du *Center for economic policy research* de Londres ;
- **M. Emmanuel Combe**, vice-président de l'Autorité de la concurrence, professeur des universités, agrégé des facultés de droit et sciences économiques, il enseigne actuellement à la SKEMA Business School ;
- **Mme Françoise Favennec**, professeure des universités, agrégée des facultés de droit, à l'université Paris 2-Panthéon Assas ;
- **Mme Héloïse Petit**, professeure des universités en sciences économiques, à l'université de Lille et chercheure au Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (Clersé), et membre du *Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail* (CNAM-CEET) ;
- **M. Sébastien Roux**, président du groupe, inspecteur général de l'Insee, chef du département des études économiques de l'Insee, chercheur associé au Crest et à l'Ined, professeur associé à l'École Polytechnique.

Une rapporteure générale, mise à disposition du groupe par la Direction générale du travail, a été nommée au mois de décembre 2018 pour préparer ses travaux, avec le soutien d'un chargé d'études de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

A côté de ces moyens humains et du financement de l'enquête menée en 2019 auprès des entreprises de la branche du commerce de détail de l'habillement (p.9) apportés par l'administration, le groupe fonctionne de façon autonome, les experts intervenant à titre gratuit.

19- L'esprit de travail du groupe. A travers ses avis, sa doctrine, ses interventions, le groupe cherche à apporter aux partenaires sociaux et à l'administration notamment, des analyses pédagogiques et pragmatiques sur les effets économiques et sociaux de l'extension.

2 - Les modalités de saisine du groupe d'experts (L. 2261-27-1 du code du travail)

21 - Le groupe d'experts est **saisi par le ministre chargé du travail** à son initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation professionnelle ou une organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord. Dans le second cas de saisine, la demande doit être déposée à la DGT dans le mois qui suit la publication de l'avis d'extension au *Journal officiel*.

A compter de sa saisine, le groupe dispose d'un délai de **deux mois** pour rendre son rapport sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord. En l'absence de rapport, le groupe est réputé ne pas avoir d'observation quant à l'extension de l'accord, conformément à l'article D. 2261-4-4 du code du travail.

Depuis sa création le 1^{er} mars 2018, le groupe a été saisi **trois fois** et a rendu **trois avis** en utilisant pleinement les deux mois dont il dispose :

- la première fois, le 13 mai 2019 (avis rendu le 12 juillet 2019), sur l'initiative de la ministre chargée du travail. L'expertise du groupe a été sollicitée sur l'extension de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs ;

- les deux autres, sur l'initiative de l'organisation professionnelle Plastalliance, organisation représentative minoritaire dans le secteur de la plasturgie. Le 24 août 2020 (avis rendu le 15 octobre 2020), le groupe a été saisi de l'accord relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche de la plasturgie. Le 9 octobre 2020 (avis rendu le 8 décembre 2020), son avis a été demandé sur l'accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires.

22 - Le groupe d'experts peut également être saisi respectivement, par **les ministres chargés de l'agriculture et des gens de la mer**. En effet, « *pour les professions agricoles* », l'article R. 2231-1 du code du travail prévoit que « *les attributions conférées au ministre chargé du travail (...) sont exercées en accord avec celui-ci par le ministre chargé de l'agriculture* ».

Pour les accords collectifs des gens de la mer, le 2^o de l'article 4 du décret du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs prévoit que « *les attributions exercées par le ministre chargé du travail sont dévolues au ministre chargé des gens de la mer* ».

23 - Les critères de saisine du groupe ne sont pas prévus par les textes. Toutefois, le groupe lors de ses premières réunions de travail, a défini des thèmes de négociation et des indicateurs qu'il estime potentiellement porteurs d'enjeux :

- les accords créant une nouvelle grille de classification, de nouvelles exigences de formation ou l'obtention d'un titre professionnel, les accords créant des contributions conventionnelles ou les augmentant de façon importante, ceux ayant trait aux salaires minimum hiérarchiques prévoyant des augmentations atypiques, à l'organisation du temps de travail, à la reprise de contrats de travail, aux clauses de recommandation d'un organisme de prévoyance et d'assurance de soins de santé ainsi qu'aux clauses relatives à la mobilité des salariés ;

- les accords négociés dans un contexte caractérisé par un faible taux de couverture patronale¹², une part importante de TPE-PME ;

- les accords conclus dans des secteurs en situation de monopole ou dont les métiers sont en tension.

¹² Le taux de couverture patronale est le pourcentage d'entreprises d'un secteur adhérant à une organisation professionnelle représentative

S'agissant plus spécifiquement des accords susceptibles de porter des enjeux concurrentiels, le groupe d'experts est intervenu auprès de la ministre chargée du travail afin que le Gouvernement saisisse l'Autorité de la concurrence d'une demande d'avis concernant les effets sur la concurrence pouvant résulter de l'extension.

Dans son avis n° 19-A-13 du 11 juillet 2019 relatif aux effets sur la concurrence de l'extension des accords de branche, l'Autorité de la concurrence qui reprend ces trois catégories d'indicateurs (thème des accords, structure du marché, taux de couverture patronale) expose les questionnements qui pourraient servir « *de fil conducteur aux évaluateurs chargés, au sein du ministère du travail, de mesurer si les risques pour la concurrence attachée à l'extension d'un accord justifient une saisine du groupe d'experts* »¹³.

24 – **Le rôle des services de la Direction générale du travail.** Dans le bilan de la négociation collective 2018, la DGT indique que ses services « *peuvent proposer à la ministre du Travail, soit de leur propre initiative, soit à la demande d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'une convention ou d'un accord de saisir le groupe d'experts* ».

3 - L'activité du groupe : trois avis, la définition de méthodes d'analyse

Le groupe d'experts se réunit environ une fois par mois, en présence de représentants de la Direction général du travail (DGT) et de la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES).

Ordre chronologique des travaux :

En 2018, les premières réunions et réflexions du groupe ont été consacrées à la définition des fondements de sa doctrine à l'appui des « portraits de branche¹⁴ » élaborées par la DARES. Il a examiné un échantillon de 39 accords¹⁵ conclus sur des thèmes porteurs d'enjeux, dans des branches ayant un faible taux de couverture patronale et salariale ainsi qu'un nombre important d'entreprises de moins de dix salariés. Il était composé de quinze accords sur la prévoyance et les frais de santé, neuf accords sur salaires, trois sur l'organisation du temps de travail, deux sur des mises à jours de la convention collective, deux sur la formation professionnelle, un accord sur l'actualisation des compétences, un sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un sur le financement de la formation professionnelle et un sur le financement du dialogue social.

Cette première analyse a permis de constater que la majorité des accords consistent en des évolutions marginales de situations déjà posées.

¹³ Avis de l'Autorité de la concurrence n° 19-A-13 du 11 juillet 2019 relatif aux effets sur la concurrence de l'extension des accords de branche, p.36.

¹⁴ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/>

¹⁵ issus des secteurs l'industrie (14 accords), du commerce (9 accords) et du tertiaire (16 accords)

En 2019, les travaux ont principalement porté sur :

1- La préparation du premier avis relatif à l'extension de l'accord du 3 juillet 2018 portant sur le transfert de salariés en cas de changement de prestataires dans le secteur du transport de fonds et valeurs (TDF), le groupe ayant été saisi de cet accord le 13 mai 2019.

L'avis rendu le 12 juillet 2019 a été élaboré à partir de :

- l'historique du transfert conventionnel dans le secteur du TDF (contexte de la négociation de l'accord examiné et la comparaison avec le premier accord organisant le transfert de personnel dans le secteur conclu en 2011) ;
- la comparaison des dix conventions et accords de branche organisant le transfert de personnel et la reprise de contrat de travail ;
- l'analyse de la réglementation de l'activité de transport de fonds et valeurs (communiquée par le ministère de l'intérieur) ;
- une analyse des entreprises du secteur ;
- une comparaison de l'impact de l'extension en termes d'avantages et d'inconvénients pour les salariés « transférés » et les entreprises souhaitant entrer sur le marché ;
- des auditions des représentants des organisations de salariés et organisations professionnelles ayant négocié l'accord, du président de la commission mixte paritaire, du conseil national des activités privées de sécurité et le ministère chargé des transports.

Sa démarche s'est inscrite dans la lignée de celles retenues par les juridictions qui arbitrent entre les différents intérêts en présence, notamment le Conseil d'État dans sa décision du 30 avril 2003 (CE, 30 avril 2003, n° 230804, Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement) et l'Autorité de la concurrence dans son avis n° 19-A-13 du 11 juillet 2019 relatif aux effets sur la concurrence de l'extension des accords de branche.

Son analyse l'a conduit à émettre comme principale réserve l'atteinte à la concurrence disproportionnée par rapport à l'intérêt social que l'extension de cet accord pourrait avoir à long terme. Néanmoins, à court terme, le groupe a estimé que l'impact de l'extension serait limité.

2- La définition d'un processus d'analyse des accords à l'appui de l'analyse de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataires dans le secteur du transport de fonds et valeurs et des enseignements tirés de la première demande d'avis. Quatre phases ont été identifiées :

- une analyse documentaire à partir de travaux existants ou élaborés pour les besoins de l'instruction (état du droit des matières abordées dans l'accord et évolution à venir, analyse comparée des accords sur le thème soumis à l'examen conclus dans les secteurs conventionnels présentant des caractéristiques analogues, construction d'indicateurs) ;
- la réalisation d'auditions avec les acteurs du secteur (partenaires sociaux, instances de régulation et de gestion) lorsque les premiers échanges du groupe réalisés sur la base de la documentation ne permettent pas déduire de manière objective les effets de l'accord. ;
- un débat sur les effets, mettant en balance l'impact social de l'accord avec le droit de la concurrence ;
- la rédaction d'un avis que les experts souhaitent pédagogique, argumenté et pragmatique.

3- Des entretiens avec des représentants de la Direction de la sécurité sociale et de la Direction générale de la formation professionnelle pour préparer la doctrine sur les accords portant sur la formation professionnelle et la protection sociale.

4- L'expérimentation d'enquêtes auprès d'entreprises dans le but d'appréhender leur perception de l'extension.

Un marché public cadre étant conclu entre le Service d'information du Gouvernement (services du Premier ministre) et l'institut de sondage CSA, deux démarches successives ont été menées avec l'institut et l'appui de la DARES (agissant comme maître d'œuvre) :

41 - Une tentative infructueuse d'une enquête par mail auprès des entreprises de trois branches ayant un taux de couverture patronale faible et un nombre significatif d'entreprises. Le projet initial consistait à réaliser une enquête mail sur le thème des salaires et sur le dernier accord significatif (autres que celui sur les salaires) de chacune des trois branches retenues : commerce de détail de l'habillement (accord sur la formation professionnelle), restauration rapide (accord modifiant les classifications), commerce de détail non alimentaire (accord sur la formation professionnelle). Or, il s'est avéré que l'institut CSA n'était pas en mesure de fournir, via un « fichiériste », un nombre suffisant d'adresses mail pour obtenir des résultats fiables à partir d'une liste d'entreprises fournie par la DARES. 9 000 adresses (soit 3 000 par branche) ont pu être identifiées alors que 60 000 auraient été nécessaires pour obtenir les 1 000 retours attendus, garantissant la fiabilité des résultats. Cette première piste de travail a dû être écartée au profit d'une enquête téléphonique, les coordonnées téléphoniques étant plus faciles à collecter que les adresses mails.

42 - L'enquête réalisée par téléphone dans le courant de l'été 2019 auprès des entreprises de la branche du commerce de détail de l'habillement. L'enquête téléphonique étant plus coûteuse que l'enquête en ligne, elle n'a pu porter que sur cette seule branche et sur les accords « salaires » et le dernier accord « formation professionnelle » étendus.

Elle a été réalisée par l'institut de sondage CSA, la DARES étant maître d'œuvre, pour le compte du groupe d'experts. Financée dans le cadre du marché public cadre précité, son coût s'est élevé à un peu plus de 20 000€ auquel s'est ajouté le temps de travail nécessaire à la préparation puis l'exploitation des données par la DARES.

Les résultats présentés en annexe avec le questionnaire, ont principalement appelé les trois observations suivantes :

- l'échantillon de répondants comporte un fort biais de sélection : le taux de couverture patronale estimé à 3,27 % selon le traitement effectué par la DARES à partir de la mesure de l'audience de la DGT est de 53% parmi les entreprises enquêtées ;
- les accords de branche étendus (salaires, formation professionnelle) dans la branche du commerce de détail de l'habillement ne semblent pas poser de difficultés d'application ;

- l'écoute de quelques dizaines d'entretiens a révélé que les entreprises de cette branche n'avaient pas toujours spontanément une bonne connaissance des accords de branche et de leurs effets, soit parce que le moment de l'entretien n'était pas opportun : l'enquête a démarré au moment d'une période de soldes et l'enquêté n'était pas toujours disponible, soit parce que l'interlocuteur enquêté ne connaissait effectivement pas les accords et leur contenu. Certaines réponses ont par ailleurs été obtenues sous-questionnement insistant du prestataire.

Il est ressorti plus globalement des échanges qu'il semblait difficile de se forger un avis à partir de ce type d'enquête.

A noter également que le choix de ne procéder qu'à une enquête auprès des entreprises (excluant les salariés) fait débat au sein du groupe. Les membres sont en effet partagés sur l'opportunité, pour étayer un avis, d'utiliser des données qui résulteraient d'une enquête auprès d'une partie seulement des acteurs.

En 2020, le groupe a ouvert un chantier sur les effets de l'extension des accords créant des contributions conventionnelles. Il a également été saisi de deux accords et a rendu deux avis présentés à la sous-commission des conventions et accords :

1- La définition d'une méthode d'analyse des accords portant sur contributions conventionnelles

Le premier semestre 2020 a été consacré aux **contributions conventionnelles finançant le dialogue social** au sein des branches. Pour forger sa doctrine sur l'analyse des accords instaurant ces contributions ou les augmentant, le groupe s'est d'abord intéressé à l'évolution des missions et des activités des branches puis à leurs financements.

Il a ensuite mené plusieurs auditions avec des chercheurs et des praticiens parmi lesquels Dominique Labbé, Maître de conférence à l'université de Grenoble 2 et chercheur à l'Institut d'Etudes Politiques de Grenoble, Dominique Andolfatto, professeur à l'université de Bourgogne, Jean-Henri Pyronnet, sous-directeur des relations individuelles et collectives de travail au moment de la conception de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Clara Sorin, déléguée générale de l'AGFPN et Franck Petit, professeur de droit à l'université d'Aix-Marseille. Les travaux du groupe sur ce thème ont vocation à être formalisés en 2021.

2- La préparation du deuxième avis relatif à l'extension de l'accord du 5 juillet 2019 portant sur la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche de la plasturgie, le groupe ayant été saisi le 24 août 2020.

L'avis rendu le 15 octobre 2020 a été élaboré à partir de l'analyse :

- des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (cadre législatif et comparaison des CPPNI de cinq branches présentant des caractéristiques analogues à la plasturgie) ;
- du traitement des litiges conventionnels : la conciliation, l'interprétation et de la critique de Plastalliance concernant la saisine de la commission d'interprétation de la CPPNI ;
- des litiges nés de l'application des accords de classifications dans le secteur de la plasturgie (la grille de classification dans le secteur de la plasturgie mise en place par l'accord étendu du 16 décembre 2004 relatif à la grille de classification, les raisons de la refonte de la grille dans le secteur de la plasturgie en 2004, la mise en œuvre de l'accord du 16 décembre 2004).

3- La préparation du troisième avis relatif à l'extension de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires dans la branche de la plasturgie, le groupe ayant été saisi le 9 octobre 2020.

L'avis rendu le 8 décembre 2020 a été élaboré sur la base des éléments suivants :

- un état du droit sur les salaires, les classifications, les accords de performance collectif et le dispositif d'activité partielle ;
- des indicateurs statistiques déterminant l'évolution des rémunérations dans la branche depuis 2010 par catégorie socio-professionnel, par taille d'entreprise et des indicateurs de performance du secteur ;
- une extraction de l'enquête ACEMO-Covid dans le secteur de la plasturgie et dans le secteur du caoutchouc, pour apprécier l'impact de la crise.

4 - La doctrine

Le groupe procède par une analyse thématique des accords. Au vu de l'expérience accumulée, il estime que la construction de sa doctrine ne peut véritablement être élaborée qu'à partir des avis rendus. Plusieurs thématiques ont ainsi été expertisées :

- **Les clauses de transfert de personnel.** Dans le cadre de sa première saisine le 12 juillet 2019, portant sur l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de personnel en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds, le groupe a validé le principe du transfert conventionnel tout en précisant que « *le critère fondé sur le ratio chiffre d'affaires/employés par type d'activité de l'entreprise sortante induit des **contraintes de nature à porter une atteinte à la concurrence disproportionnée par rapport à leur impact social*** ». En effet, après avoir principalement analysé trois indicateurs : le taux de couverture patronale, les caractéristiques du marché et l'intensité capitalistique des entreprises du secteur, le groupe a mis en balance l'intérêt social de l'accord (prévention des risques de chômage des salariés transférés et de la dégradation des conditions de travail) avec les exigences du droit de la concurrence et notamment la possibilité pour de nouvelles entreprises d'entrer sur le marché pour conclure qu' « *à court terme, en raison de l'application effective de l'accord par la quasi-totalité des entreprises du secteur, ne pas étendre l'accord présenterait un risque économique ou social très limité. A plus long terme, compte tenu des fortes mutations auxquelles les entreprises doivent s'adapter, voire se préparer, l'extension pourrait s'avérer inopportune au plan économique. Certes, la non-extension exposerait les salariés de l'entreprise sortante à un risque de licenciement pour motif économique ou à une dégradation de leurs conditions générales d'emploi en cas de reprise. Mais il est aussi probable que l'extension en l'état du texte dissuade des entreprises d'entrer sur le secteur ou de se développer, notamment en ayant recours à de nouveaux modèles innovants plus efficaces.* »

- **Les commissions de classification**, dans son avis n°2-2020 sur l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche de la plasturgie, le groupe qui n'a pas émis de réserve quant à l'extension des stipulations relatives à la mise en place de commission de classification, a estimé que cette instance *« visant à faciliter le règlement de différends entre employeurs et salariés est pertinente. Permettre à toute une branche professionnelle de bénéficier d'une telle possibilité (par extension de l'accord) l'est aussi, sachant qu'un salarié aura toujours la possibilité de saisir les juridictions prud'homales en cas de désaccord persistant. C'est plutôt l'absence d'une commission qui aiderait à l'interprétation de la classification qui serait dommageable. »*

- **Les commissions d'interprétation**, dans son avis n°2-2020 sur l'accord du 5 juillet 2019 précité, le groupe n'a pas émis de réserve quant à l'extension des stipulations de l'accord relatives à la commission d'interprétation considérant que, les arguments du syndicat demandant la non-extension de l'accord au motif qu'elle risquerait notamment d'engendrer des tensions entre salariés et employeurs ou entre syndicats et employeurs, *« n'étaient pas assez étayés, notamment au regard des expériences observées dans les autres branches »*.

- **Les « salaires »**. L'examen d'une dizaine d'accords sur les salaires (parmi la quarantaine qui lui ont été transmis à la fin du mois d'août 2018) a permis d'observer que les évolutions négociées étaient d'une ampleur comparable à l'inflation ou compatibles avec l'évolution d'activité constatée dans la branche. La groupe a considéré qu'**il pourrait judicieusement être saisi d'accords atypiques, notamment ceux augmentant les salaires de façon significative, de plus de 1,5 % du SMIC**. En outre, il lui est apparu difficile de se prononcer sur les conséquences économiques et sociales d'un accord sur les rémunérations sans examiner l'évolution des salaires sur les cinq années précédant le texte, voire plus. Cette méthode a été appliquée à l'instruction de la demande d'extension de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires dans son avis n° 3-2020 du 8 décembre 2020. Il a en effet analysé et comparé l'évolution des minima conventionnels et des salaires effectifs depuis 2010, d'abord par catégorie socio-professionnelle puis par taille d'entreprises ainsi que l'impact de la crise sur chaque catégorie d'entreprise. Il a observé que l'accord avait pour effet de mettre en conformité au SMIC les plus bas niveaux de la grille des rémunérations correspondant aux professions des ouvriers et employés et que les nouveaux minima conventionnels imposés aux entreprises à l'extension étaient plus faibles que les salaires effectifs pour toutes les catégories socio-professionnelles et tailles d'entreprise.

Ainsi, le groupe a pu conclure *« que les salaires conventionnels négociés résultent d'un accord conclu selon les règles de représentativité en vigueur. Il présuppose que les minima conventionnels de l'accord conviennent aux entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, ainsi qu'aux organisations syndicales signataires. Il s'est donc principalement interrogé sur le fait de savoir si les entreprises non adhérentes auraient plus de difficultés à appliquer cet accord que les entreprises adhérentes. Ne disposant pas directement de l'information sur l'adhésion des entreprises à l'organisation patronale signataire, le groupe a choisi de s'appuyer sur la taille de l'entreprise.*

Sans nier les difficultés rencontrées par l'ensemble des entreprises de la branche en cette période de crise, les différentes investigations faites par le groupe ne mettent pas en évidence une difficulté plus forte des entreprises les plus petites à remplir les obligations induites par l'application de l'accord du 28 mai 2020 sur les salaires :

- *l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, appliquent des salaires effectifs supérieurs aux minima de branche négociés ;*
- *si la crise affecte l'ensemble de la branche de la plasturgie, son effet, bien que difficile à quantifier, semble être homogène quelle que soit la taille des entreprises, d'après les informations à la disposition du groupe au moment de la rédaction de l'avis ».*

- **La formation professionnelle.** Il est principalement ressorti de l'audition d'un représentant de la Direction générale de la formation professionnelle (DGEFP) que les accords sur ce thème présentent fréquemment la caractéristique de reprendre des dispositions légales pour les préciser (formations éligibles aux contrats de professionnalisation, modalités d'exercice de la validation des acquis de l'expérience, conditions d'alimentation du compte personnel de formation).

- **La prévoyance et les frais de santé.** L'examen informel de 15 accords a permis de constater que les accords consistaient pour l'essentiel en l'actualisation de certains taux de cotisations fixés au niveau de la branche. Une vigilance pourrait toutefois être opportune s'agissant des clauses de recommandation des organismes de gestion qui ont été jugées contraires à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013. Par ailleurs, il est ressorti de l'audition des représentants de la Direction de la sécurité sociale (DSS) que les accords sur ce thème étaient négociés dans un cadre légal particulièrement contraint laissant peu de place à la liberté contractuelle.

5- Les auditions réalisées pour la construction de sa doctrine

- Rémi Mathou, Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, le 19 avril 2019 ;
- Marie Marcel et Margaux Cluse, Direction de la sécurité sociale, le 17 mai 2019 ;
- Dominique Andolfatto, professeur à l'université de Bourgogne (travaux en lien avec Dominique Labbé, Maître de conférence à l'université de Grenoble 2 et chercheur à l'Institut d'Etudes Politiques de Grenoble), le 7 mai 2020 ;
- Jean-Henri Pyronnet, Direction générale du travail, le 3 juin 2020 ;
- Clara Sorin, Déléguée générale de l'AGFPN, le 1er juillet 2020 ;
- Franck Petit, Professeur de droit privé à l'Université d'Aix Marseille, le 1er juillet 2020.

6- Les interventions du groupe d'experts

Depuis son installation, le groupe est intervenu :

- le 15 mars 2019 (S. Roux), lors du colloque « La réglementation du travail est-elle adaptée aux petites entreprises », dans le cadre du cycle de séminaires « Politique de l'emploi-interactions de l'économique et du juridique », organisés par la Direction générale du Trésor et la Direction générale du travail ;
- le 19 juin 2019 (S. Roux), lors de la séance d'auditions de l'Autorité de la concurrence pour rendre son avis concernant les effets sur la concurrence de l'extension des accords collectifs de branche (Avis n°19-A-13 du 11 juillet 2019) ;
- le 7 novembre 2019 (S. Roux), lors de la sous-commission des conventions et accords issue de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle : présentation de l'avis n°1-2019 du 12 juillet 2019 sur l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs ;
- le 19 décembre 2019 (S. Roux), au comité de suivi des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail : Présentation des travaux du groupe. Intervention reprise dans le Rapport intermédiaire du comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail, juillet 2020, p.65-66, p.188-189 ;
- le 5 novembre 2020 (S. Roux), lors de la sous-commission des conventions et accords (SCCA) issue de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) : présentation de l'avis n°2-2020 sur l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche de la plasturgie ;
- le 17 décembre 2020 (S. Roux), lors de la SCCA issue de la CNNCEFP : présentation de l'avis n°3-2020 sur l'accord du 28 mai 2020 relatif aux salaires dans la branche de la plasturgie.

Annexes

Sommaire

A. Résultats de l'enquête téléphonique réalisée auprès des entreprises de la branche du commerce de détail de l'habillement (IDCC 1483)	16
a. Introduction.....	16
i. Description du terrain de l'enquête	16
ii. Structure de la population répondante.....	17
b. Adhésion à une ou plusieurs organisations patronales (Q2)	18
c. Accords de branche sur les salaires depuis les 5 dernières années (Q3)	19
d. Accord de branche du 7 novembre 2017 (Etendu par arrêté le 29 juin 2018) sur la formation professionnelle (Q4).....	22
B. Questionnaire de l'enquête auprès des entreprises (IDCC 1483)	24

A. Résultats de l'enquête téléphonique réalisée auprès des entreprises de la branche du commerce de détail de l'habillement (IDCC 1483)

a. Introduction

i. Description du terrain de l'enquête

L'enquête a été réalisée par l'institut de sondage CSA (la DARES étant maître d'œuvre pour le compte du groupe d'experts) auprès des entreprises de la branche professionnelle du commerce de détail de l'habillement¹⁶ entre le 25 juin et le 5 août 2019. Les entretiens ont été menés par téléphone et ont porté sur douze questions.

La DARES a fourni à CSA une liste d'identifiants d'entreprises appartenant à la branche du commerce de détail de l'habillement. CSA a ensuite recherché, via un « fichieriste », les numéros de téléphone correspondant à ces identifiants d'entreprise.

Le tableau ci-dessous présente les causes de la non-réalisation d'entretiens ainsi que le taux de réponse :

	Nombre	Pourcentage
Ensemble des entreprises de la branche	16 868	100
Numéros mal renseignés ou absents	5 738	34
<i>Non enrichi</i>	4 066	24
<i>Mauvaise adresse</i>	1 153	7
<i>Hors cible</i>	300	2
<i>Fax ou modem</i>	196	1
<i>Doublon</i>	23	ε
Entretiens non réalisées	10 234	61
<i>Refus de répondre</i>	3 572	21
<i>Pas de réponse</i>	2 842	17
<i>Personne absente</i>	2 321	14
<i>Répondeur téléphonique</i>	563	3
<i>Occupé</i>	439	3
<i>Abandons</i>	233	1
<i>Rendez-vous</i>	176	1
<i>Entretien stoppé</i>	88	1
Entretiens réalisées	896	5

Les numéros de téléphone de 34% des entreprises n'ont pas pu être trouvés ou ont été mal renseignés. Cela peut être dû soit aux 3 ans d'ancienneté de la liste de l'ensemble des entreprises, soit aux techniques de recherche. 61% des entretiens n'ont pas pu être réalisés en raison d'un refus direct ou indirect de répondre. **Seulement 5% des entreprises ont répondu à l'enquête.**

¹⁶ Les Siren des entreprises sélectionnées sont issues des fichiers DADS 2016.

ii. Structure de la population répondante

Le tableau ci-dessous présente la structure des entreprises répondantes et non-répondantes par taille d'entreprise :

	Non répondants		Répondants		Total	
Ensemble des entreprises de la branche	15 972	100%	896	100%	16 868	100%
<i>1 à 9 salariés</i>	<i>15 141</i>	<i>95%</i>	<i>848</i>	<i>95%</i>	<i>15 989</i>	<i>95%</i>
<i>10 à 19 salariés</i>	<i>648</i>	<i>4%</i>	<i>37</i>	<i>4%</i>	<i>685</i>	<i>4%</i>
<i>20 à 49 salariés</i>	<i>154</i>	<i>1%</i>	<i>11</i>	<i>1%</i>	<i>165</i>	<i>1%</i>
<i>50 salariés ou plus</i>	<i>29</i>	<i>ε</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>	<i>29</i>	<i>ε</i>

Il n'y a pas de déformation de la structure des répondants par rapport au nombre de salariés par entreprise. Aucune entreprise de 50 salariés ou plus n'a été interviewée.

b. Adhésion à une ou plusieurs organisations patronales (Q2)

Le tableau ci-dessous rappelle les résultats issus de la mesure de l'audience des organisations patronales réalisée par la DGT en 2017 :

	Nombre	Taux de couverture
Ensemble des entreprises de la branche ⁽¹⁾	17 924	-
Fédération Nationale de l'Habillement (FNH) ⁽²⁾	586	3,27%

Source : DADS 2014 (1) et audience DGT 2017 (2)

Le tableau ci-dessous présente, pour les entreprises ayant répondu à l'enquête et par taille d'entreprise, les résultats à la question sur l'adhésion (ou non) à une ou plusieurs organisations patronales (OP) :

	1 à 9 salariés		10 à 19 salariés		20 à 49 salariés		Total	
Ensemble des répondants	848	100%	37	100%	11	100%	896	100%
<i>Non adhérentes</i>	389	46%	24	65%	7	64%	420	47%
<i>Adhérentes à au moins une OP</i>	459	54%	13	35%	4	36%	476	53%

53% des entreprises ayant répondu déclare adhérer à une organisation professionnelle (ou plus). Le taux de couverture patronale est beaucoup plus élevé qu'attendu (53% vs. 3%). Les entreprises de 10 salariés ou plus ont une plus faible couverture patronale que les autres.

Le tableau ci-dessous liste les organisations auxquelles adhèrent les entreprises répondantes :

	Nombre	Pourcentage
Ensemble des répondants	896	100,00%
Fédération Nationale de l'Habillement (FNH)	437	48,77%
Chambre Nationale des Détaillants en Lingerie (CNDL)	39	4,35%
Fédération Nationale des Syndicats des Commerçants des Marchés Français (FNSCMF)	30	3,35%
Autres organisations patronales	23	2,57%
Autres organisations (locales)	31	3,46%
Aucune organisation	295	32,92%
Ne sait pas	106	11,83%

c. Accords de branche sur les salaires depuis les 5 dernières années (Q3)

- Question 3a : Pour revaloriser ou fixer les salaires (hors revalorisation du Smic), votre entreprise applique-t-elle...

	Total		Taille des entreprises			Adhérente à au moins une OP		Suivent l'évolution des accords	
			1 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	Non	Oui	Non	Oui
Ensemble des répondants	896	-	-	-	-	-	-	-	-
La convention collective de branche exclusivement	513	57%	56%	70%	73%	54%	61%	41%	70%
Des accords d'entreprises (de groupe ou d'établissement)	17	2%	2%	0%	0%	2%	2%	2%	2%
Un ou des accords d'entreprise et la convention de branche	35	4%	4%	11%	0%	3%	4%	2%	6%
Ni accord d'entreprise, ni convention de branche	184	21%	21%	14%	18%	21%	20%	31%	12%
Ne sait pas	147	16%	17%	5%	9%	20%	13%	25%	10%

Une grande majorité des entreprises (61%) applique les accords de branche pour fixer ou revaloriser les salaires. Les entreprises de 10 salariés ou plus appliquent davantage la convention collective de branche (70% et 73%) que les très petites entreprises (56%).

- Question 3b : Suivez-vous l'évolution des accords de branche sur les salaires ?

	Total		Non adhérentes		Adhérentes à au moins une OP	
Ensemble des répondants	896	100%	420	100%	476	100%
<i>Non</i>	390	44%	213	51%	177	37%
<i>Oui</i>	506	56%	207	49%	299	63%

56% des entreprises suivent l'évolution des accords de branche sur les salaires. Les entreprises qui adhèrent au moins à une organisation patronale suivent plus l'évolution des accords de branche sur les salaires (63%) que les autres. Les entreprises suivant l'évolution des accords sont plus enclines à appliquer les accords de branche.

- Question 3c/d : Ces accords de branche sur les salaires sont un avantage / un inconvénient pour ...

	Avantage		Inconvénient	
	Total	Taux	Total	Taux
Ensemble des répondants	896	-	896	-
La gestion des salaires de votre entreprise	341	38%	81	9%
La croissance de l'emploi de votre entreprise	124	14%	106	12%
La croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise	160	18%	118	13%
Autre	33	4%	29	3%
Aucun avantage/inconvénient	184	21%	436	49%
Ne sait pas	205	23%	191	21%

Pour plus d'une entreprise sur trois (38%), les accords de branche sur les salaires seraient un avantage pour la gestion des salaires. Près d'une entreprise sur deux considère que les accords de branche sur les salaires ne présenteraient aucun inconvénient.

- Question 3c/d : Ces accords de branche sur les salaires sont un avantage / un inconvénient pour ...

	Avantage						Inconvénient					
	Total	Taille des entreprises			Suivent l'évolution des accords		Total	Taille des entreprises			Suivent l'évolution des accords	
		1 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	Non	Oui		1 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	Non	Oui
Ensemble des répondants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
La gestion des salaires de votre entreprise	38%	37%	54%	45%	26%	47%	9%	9%	8%	0%	9%	9%
La croissance de l'emploi de votre entreprise	14%	14%	16%	18%	10%	17%	12%	11%	24%	18%	10%	13%
La croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise	18%	18%	19%	27%	16%	19%	13%	13%	19%	27%	11%	15%
Autre	4%	3%	11%	9%	3%	4%	3%	3%	3%	0%	2%	4%
Aucun avantage/inconvénient	21%	21%	8%	0%	21%	20%	49%	49%	41%	45%	39%	56%
Ne sait pas	23%	23%	14%	9%	38%	11%	21%	22%	14%	18%	34%	12%

Les accords de branche sur les salaires représentent plus particulièrement un avantage pour la gestion des salaires dans les entreprises :

- de 10 salariés ou plus (54% et 45%) ;
- qui suivent l'évolution des accords (47%).

56% des entreprises qui suivent l'évolution des accords sur les salaires considèrent que ces accords ne présentent aucun inconvénient.

- Question 3e : Quel est l'impact sur la concurrence de ces accords de branche sur les salaires ?

	Total	Taille des entreprises			Suivent l'évolution des accords		
		1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	Non	Oui	
Ensemble des répondants	896	-	-	-	-	-	
A un impact sur la concurrence	469	52%	52%	65%	64%	48%	56%
<i>Ils limitent la concurrence sur les salaires à la baisse</i>	203	23%	22%	32%	27%	19%	25%
<i>Ils limitent la concurrence sur les salaires à la hausse</i>	150	17%	17%	22%	18%	17%	17%
<i>Ils limitent l'entrée de nouveaux concurrents</i>	134	15%	15%	11%	18%	13%	16%
Il n'y a pas d'impact	139	16%	15%	14%	27%	11%	19%
Ne sait pas	288	32%	33%	22%	9%	41%	25%

Plus d'une entreprise sur deux (52%) estime que les accords de branche sur les salaires ont un impact sur la concurrence. Cette opinion est principalement présente dans les entreprises de 10 salariés ou plus (65% et 64%). Près d'une entreprise sur trois n'a pas d'opinion sur la question (32%).

d. Accord de branche du 7 novembre 2017 (Etendu par arrêté le 29 juin 2018) sur la formation professionnelle (Q4)

- Question 4a : Avez-vous eu connaissance du dernier accord de branche sur la formation professionnelle conclu dans votre branche ?

	Total	Adhérente à au moins une OP		Suivent l'évolution des accords sur les salaires	
		Non	Oui	Non	Oui
Ensemble des répondants	896	100%	100%	100%	100%
<i>Non</i>	549	61%	67%	56%	50%
<i>Oui</i>	347	39%	33%	44%	50%

Seulement 39% des entreprises indiquent avoir eu connaissance de l'accord de branche sur la formation professionnelle. Les entreprises adhérentes à une organisation patronale (ou plus) ont davantage tendance à indiquer avoir eu connaissance de l'accord sur la formation professionnelle. Ce constat est le même pour les entreprises suivant l'évolution des accords sur les salaires.

- Question 4b/c : Cet accord de branche sur la formation professionnelle est un avantage / un inconvénient pour...

	Avantage		Inconvénient	
Ensemble des répondants	896	-	896	-
L'organisation de la formation des salariés de votre entreprise	365	41%	142	16%
La croissance de l'emploi de votre entreprise	145	16%	76	8%
La croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise	178	20%	104	12%
Autre	21	2%	21	2%
Aucun avantage/inconvénient	148	17%	345	39%
Ne sait pas	243	27%	252	28%

41% des entreprises estiment que cet accord présente un avantage pour l'organisation de la formation des salariés. 39% des entreprises considère que l'accord de branche sur la formation professionnelle ne présente aucun inconvénient.

- Question 4b/c : Cet accord de branche sur la formation professionnelle est un avantage / un inconvénient pour...

	Avantage						Inconvénient					
	Total	Taille des entreprises			Ont eu connaissance de cet accord		Total	Taille des entreprises			Ont eu connaissance de cet accord	
		1 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	Non	Oui		1 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	Non	Oui
Ensemble des répondants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
L'organisation de la formation des salariés de votre entreprise	41%	41%	35%	36%	32%	54%	16%	16%	19%	0%	12%	22%
La croissance de l'emploi de votre entreprise	16%	17%	11%	9%	15%	18%	8%	8%	8%	18%	9%	7%
La croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise	20%	20%	22%	18%	17%	24%	12%	11%	16%	18%	13%	10%
Autre	2%	2%	0%	0%	2%	3%	2%	2%	5%	9%	2%	3%
Aucun avantage/inconvénient	17%	16%	22%	18%	13%	22%	39%	38%	41%	36%	30%	52%
Ne sait pas	27%	27%	24%	27%	39%	8%	28%	29%	16%	18%	38%	13%

Les entreprises ayant eu connaissance de l'accord considèrent à 54% que c'est un avantage pour l'organisation de la formation des salariés. Elles sont 52% à estimer que l'accord de branche sur la formation professionnelle ne présente aucun inconvénient.

- Question 4d : Quel est l'impact sur la concurrence de cet accord de branche sur la formation professionnelle ?

	Total	Taille des entreprises			Ont eu connaissance de cet accord	
		1 à 9 sal.	10 à 19 sal.	20 à 49 sal.	Non	Oui
Ensemble des répondants	896	-	-	-	-	-
A un impact sur la concurrence	496	55%	55%	62%	73%	63%
<i>Il favorise la mobilité des salariés entre entreprises</i>	393	44%	43%	49%	64%	52%
<i>Il limite l'entrée de nouveaux concurrents</i>	254	28%	28%	41%	36%	28%
Il n'y a pas d'impact	122	14%	13%	22%	0%	19%
Ne sait pas	278	31%	32%	16%	27%	18%

Pour 55% des entreprises, l'accord de branche sur la formation professionnelle a un impact sur la concurrence. En particulier, près de la moitié des entreprises (44%) considère que l'accord favorise la mobilité des salariés entre entreprises. Ces opinions sont plus prononcées lorsque les entreprises ont eu connaissance de l'accord (respectivement 63% et 52%).

B. Questionnaire de l'enquête auprès des entreprises (IDCC 1483)

Quelle est votre fonction exacte au sein de l'entreprise ? *(Une seule réponse possible)*

- PDG (Président·e directeur·rice général·e)
- Gérant·e
- DG (Directeur·rice général·e)
- DGA (Directeur·rice général·e adjoint·e)
- Directeur·rice associé·e
- DAF (Directeur·rice Administratif et financier)
- DRH (Directeur·rice des Ressources Humaines)
- Autre => fin de l'entretien

1/ Votre entreprise relève-t-elle de la branche Commerce de détail de l'habillement ?

- Oui
- Non => fin de l'entretien

2/ Votre entreprise est-elle adhérente à une ou plusieurs organisations patronales de cette branche? *(Plusieurs réponses possibles)*

- Fédération Nationale de l'Habillement (FNH)
- Chambre Nationale des Détaillants en Lingerie (CNDL)
- Fédération Nationale des Syndicats des Commerçants des Marchés Français (FNSCMF)
- Autre organisation
- Aucune organisation
- Ne sait pas

3/A propos des accords de branche sur les salaires depuis 5 ans ou depuis la création de votre entreprise :

a/ Pour revaloriser ou fixer les salaires (hors revalorisation du Smic) votre entreprise applique-t-elle :

- La convention collective de branche exclusivement
- Des accords d'entreprises (de groupe ou d'établissement)
- Un ou des accords d'entreprise et la convention de branche
- Ni accord d'entreprise, ni convention de branche
- Ne sait pas

b/ Suivez-vous l'évolution de ces accords ?

- Oui
- Non

c/ Ces accords de branche sont-ils un avantage pour

- la gestion des salaires de votre entreprise ?
- la croissance de l'emploi de votre entreprise ?
- la croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise ?
- autre : en clair _____
- aucun avantage
- ne sait pas

d/ Ces accords de branche sur les salaires sont-ils un inconvénient pour

- la gestion des salaires de votre entreprise ?
- la croissance de l'emploi de votre entreprise ?
- la croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise ?
- autre : en clair _____
- aucun inconvénient
- ne sait pas

e/ Quel est l'impact sur la concurrence de ces accords de branche ?

- Ils limitent la concurrence sur les salaires à la baisse
- Ils limitent la concurrence sur les salaires à la hausse
- Ils limitent l'entrée de nouveaux concurrents
- Il n'y a pas d'impact
- Ne sait pas

4/ A propos du dernier accord de branche sur la formation professionnelle (signé le 7/11/2017, étendu le 29/6/2018) :

a/ Avez-vous eu connaissance de cet accord conclu dans votre branche ?

- Oui
- Non

b/ Cet accord de branche est-il un avantage pour

- l'organisation de la formation des salariés de votre entreprise ?
- la croissance de l'emploi de votre entreprise ?
- la croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise ?
- autre : en clair _____
- aucun avantage
- ne sait pas

c/ Cet accord de branche est-il un inconvénient pour

- l'organisation de la formation des salariés de votre entreprise ?
- la croissance de l'emploi de votre entreprise ?
- la croissance du chiffre d'affaires de votre entreprise ?
- autre : en clair _____
- aucun inconvénient
- ne sait pas

d/ Quel est l'impact sur la concurrence de cet accord de branche ?

- Il favorise la mobilité des salariés entre entreprises
- Il limite l'entrée de nouveaux concurrents
- Il n'y a pas d'impact
- Ne sait pas