

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos spécial Branches

19 mai 2026



COLLECTE DES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES PAR L'URSSAF. Dans un communiqué ([ici](#)), l'Urssaf a indiqué que **7 branches professionnelles lui ont confié la collecte de leurs contributions conventionnelles de dialogue social et 4 branches professionnelles l'ont fait concernant leur contribution conventionnelle de formation professionnelle.** Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2026, conformément à la LFSS pour 2024, l'Urssaf peut assurer la collecte de ces contributions pour les branches qui lui délèguent cette mission, en sus des autres contributions déjà collectées. Les contributions conventionnelles de dialogue social et de formation professionnelle sont reversées ensuite à France compétences ou à l'Association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), puis aux branches bénéficiaires.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

PORTRAITS STATISTIQUES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES. Selon les données publiées par la Dares ([ici](#)), **19,1 millions de salariés du privé étaient couverts par une convention collective** au 31 décembre 2023. Les branches regroupant le plus de salariés sont notamment celles des bureaux d'études techniques (1,4 million), des transports routiers (861.000) et des hôtels, cafés, restaurants (812.000). Ces données mettent également en évidence **d'importantes disparités entre branches professionnelles, aussi bien en termes de rémunération que de représentation féminine selon les secteurs.**



[En savoir plus](#)



CONGES PAYES : APPRECIATION DU CARACTERE PLUS FAVORABLE D'UN ACCORD DE BRANCHE. Les salariés acquièrent des congés payés au titre des périodes d'absence pour maladie non professionnelle, dans la limite de 2 jours par mois, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Par un arrêt du 21 janvier ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé qu'**une convention collective de branche qui accorde 2,5 jours de congé par mois de travail effectif, mais qui n'assimile pas la maladie non professionnelle à du temps de travail effectif, ne peut pas être considérée plus favorable que les dispositions légales** en matière de droits à congés payés du salarié en arrêt de travail pour maladie.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2024. Ce bilan a été présenté aux partenaires sociaux le 19 décembre 2025, lors de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) qui s'est réunie au ministère du Travail et des Solidarités. **Le bilan 2024 ([ici](#)) montre que la négociation collective reste dynamique malgré un léger recul par rapport aux années précédentes. Les accords interprofessionnels, de branche et d'entreprise demeurent nombreux, avec les salaires, l'épargne salariale et le temps de travail comme principaux sujets.**



[En savoir plus](#)



LES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES DE BRANCHE

Focus sur les enjeux et mécanismes du dialogue social de branche.

LA TO DO LIST

Acteurs	La négociation de branche est menée entre les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs au niveau de la branche.
Thèmes et périodicité	La branche doit négocier obligatoirement tous les 4 ans sur : <ul style="list-style-type: none">- Les salaires ;- L'égalité professionnelle ;- Les proches aidants ;- Les conditions de travail, la GPEC et les risques professionnels ;- Les salariés en situation de handicap ;- La formation professionnelle ;- L'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge. La branche doit négocier obligatoirement tous les 5 ans sur : <ul style="list-style-type: none">- Les classifications ;- L'épargne salariale. Une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel doit être ouverte dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.
Extension	Un accord de branche peut être étendu par arrêté ministériel et devenir obligatoire pour toutes les entreprises du secteur concerné.
Articulation branche / entreprise	L'accord de branche prime dans certains domaines réservés par la loi : il s'agit notamment des salaires <i>minima</i> hiérarchiques, des classifications, des garanties collectives complémentaires, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, etc. Pour ce qui est des autres matières, et sauf clause de verrouillage, l'accord d'entreprise peut en principe déroger à l'accord de branche, même dans un sens moins favorable.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)