

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2016

L'année 2016, structurante à plusieurs titres, s'inscrit dans un mouvement de renforcement du rôle et de la place de la négociation collective dans le modèle français des relations du travail. Ainsi, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels s'est attachée à redéfinir le cadre du dialogue social dans trois domaines. Elle a d'abord réorganisé les rapports entre la loi - qui fixe les principes d'ordre public -, l'accord collectif, en accordant la primauté à l'accord d'entreprise au plus près des réalités des entreprises et des besoins des salariés, et le décret, supplétif en l'absence d'accord collectif, dans les domaines de la durée du travail et des congés spécifiques, hors congés payés. Elle a ensuite reconnu la légitimité des acteurs, par la généralisation progressive de l'accord majoritaire d'entreprise et par le renforcement du rôle de la branche dans le dialogue social, notamment en faveur des PME et TPE. Elle s'est enfin attachée à la dimension culturelle du dialogue social, avec l'organisation de formations communes aux employeurs et aux salariés. La mise en œuvre des réformes de la représentativité initiées par les lois du 20 août 2008 et du 5 mars 2014 s'est prolongée en 2016, renforçant la légitimité des acteurs du dialogue social. Les résultats de la mesure de l'audience syndicale ont été présentés au Haut Conseil du dialogue social (HCDS) du 31 mars 2017. Plus de 5,6 millions d'électeurs ont voté pour l'une des organisations syndicales appelées à les représenter dans les négociations au niveau des branches professionnelles et national interprofessionnel. Dans la continuité, les arrêtés de représentativité seront publiés au cours de l'année 2017 à la suite de la vérification de l'ensemble des critères de représentativité. S'agissant des organisations professionnelles d'employeurs, les dossiers de candidature ont été déposés fin 2016. Les résultats de la première mesure de l'audience ont été présentés lors du HCDS du 26 avril 2017.

Cette nouvelle édition du Bilan présente les grandes tendances de la négociation collective en 2016 ainsi que le contexte législatif et réglementaire dans lequel elle s'est déroulée. Elle s'enrichit de nouveaux dossiers et s'ouvre sur les traditionnelles contributions des partenaires sociaux. Quelques données essentielles, extraites de ce bilan, sont présentées ci-après.

ÉVOLUTION EN HAUSSE DU NOMBRE D'ACCORDS D'ENTREPRISE ET EN BAISSÉ DU NOMBRE D'ACCORDS DE BRANCHE

Avec plus de mille accords signés par les partenaires sociaux, l'année 2016 enregistre une baisse du nombre d'accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche (- 8 %). L'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise est, quant à elle, en hausse de 11 %.

29 ACCORDS ET AVENANTS INTERPROFESSIONNELS

Au niveau interprofessionnel, 29 textes ont été conclus en 2016 à l'échelon national et infranational. Après la hausse constatée en 2015 par rapport à 2014 (respectivement 52 et 28 accords), le niveau en 2016, avec 23 textes en moins, retrouve le niveau de 2014. Un accord interprofessionnel (AI) a été signé au niveau national (cinq en 2015, deux en 2014). Cet accord national interprofessionnel (ANI) du 25 mars 2016 permet la mise en conformité du fonds de gestion des congés individuels de formation avec les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation

professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Au niveau infranational, trois textes ont été conclus dont un accord signé le 15 décembre 2016 relatif au travail dominical et au travail en soirée sur le site de la Vallée Village.

Enfin, 25 avenants à des accords interprofessionnels antérieurs ont été conclus (44 en 2015, 24 en 2014) notamment sur l'emploi des personnes en situation de handicap, la formation professionnelle, et le contrat à durée déterminée d'usage.

LÉGÈRE BAISSÉ DES ACCORDS DE BRANCHE

Avec 979 accords et avenants (données provisoires) signés en 2016, le nombre de textes est en légère baisse par rapport à 2015 (- 6 %) et retrouve un niveau similaire à ceux de 2013 et 2014. Alors que les évolutions des années précédentes s'analysaient au regard de la baisse des accords salaires (2013 à 2015) ou de hausse des textes signés sur les

thèmes de la formation professionnelle ou de la protection sociale (2015), 2016 se caractérise notamment par un léger regain du volume des accords salaire (+ 6 %) et une forte baisse des thèmes formation professionnelle (- 24 %) et protection sociale complémentaire (- 33 %). Le thème des classifications, portant sur un moins grand volume d'accords, est, quant à

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par branche (CPPNI)

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 prévoit la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation.

Cette dernière exerce plusieurs missions :

- la représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif et exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Un décret du 18 novembre 2016 établit les conditions dans lesquelles l'adresse de la CPPNI est rendue publique. Il détermine également les conditions dans lesquelles est effectuée la transmission aux CPPNI des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Au 17 mars 2017, 322 adresses ont été communiquées au ministère chargé du Travail dont trois par accord. Elles sont publiées sur le site du ministère du Travail.

lui, en hausse par rapport à 2015 (+ 58 %).

Sur le thème des **salaires**, après deux années de fort dynamisme de l'activité conventionnelle en 2011 et 2012, lié au contexte de double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), le contexte de très faible inflation a conduit à un ralentissement de la négociation salariale de branche de 2013 à 2015. En 2016, la progression de l'activité conventionnelle met fin à cette tendance au ralentissement constatée ces dernières années, notamment dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Ainsi, 401 avenants salariaux ont été signés en 2016 (387 en 2015 soit le niveau le plus bas des dix dernières années) dont 223 dans les 299 branches couvrant plus de 5 000 salariés (197 en 2015 soit + 15 %). En termes de couverture, le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée est également en hausse puisque près de trois sur quatre (74 %) ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année (67 % en 2015). Enfin, les augmentations salariales accordées restent en moyenne légèrement supérieures à l'augmentation du SMIC.

Dans le domaine de la **formation professionnelle** et de l'apprentissage 179 accords de branche ont été conclus (232 en 2015), soit une baisse de 24 %. Pour la majorité, ces accords se sont inscrits dans le cadre de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi du 5 mars 2014 dont les dispositions ont été rendues applicables à compter du 1^{er} janvier 2015. 63 accords sont relatifs aux commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP). Ils portent sur leur constitution, leur composition, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, ou leurs attributions. 57 accords ont porté sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, 41 accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle (CQP) afin d'en définir l'objet et les finalités, ou encore de préciser les modalités de création, de révision, de renouvellement et de suppression par exemple. Avec 155 références (232 en 2015), la thématique de la **protection sociale complémentaire** est en très forte baisse (- 33 %) par rapport

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2016 (données provisoires)

• Salaires.....	401	↗
• Conditions de négociation / conclusion des accords.....	229	↘
• Formation professionnelle / apprentissage.....	177	↘
• Retraite complémentaire et prévoyance.....	155	↘
• Système et relèvement de primes.....	143	↗
• Condition d'application des accords.....	142	↘
• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	135	↘
• Contrat de travail.....	99	↘
• Maladie.....	71	↘
• Classification.....	65	↗

Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).

à 2015. Cette baisse résulte de l'entrée en vigueur de la généralisation de la couverture complémentaire collective obligatoire conformément à l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013.

Le thème des **classifications professionnelles** est abordé dans 65 textes soit une vingtaine de textes supplémentaires par rapport à 2015. Parmi eux, plus du quart (17 accords) prévoit une modification substantielle ou engage une refonte complète de la grille de classification. Enfin pour la première fois, le bilan fait l'analyse du thème sur les **conditions de conclusion des accords collectifs**. Avec 229 mentions en 2016, les domaines structurants de la négociation collective dont les modalités générales d'organisation et de fonctionnement sont précisés. Ainsi, près de la moitié des mentions traitent du fonctionnement de commissions paritaires (thématiques ou non) et plus d'une sur dix (12 %) est consacrée aux clauses de rendez-vous. En outre, onze textes ont pour thème principal le dialogue social (six en 2015, sept en 2014, et huit en 2013).

UN NOMBRE D'ACCORDS EN ENTREPRISE EN HAUSSE

Dans les entreprises, 42 200 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2016, soit un nombre en hausse de 15 % par rapport à 2015 (36 600 accords). Tous les thèmes connaissent une progression en nombre d'accords à l'exception de celui relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont la périodicité est pluriannuelle et pour lequel un grand nombre d'accords a été signé en 2015.

La progression est particulièrement marquée pour le thème relatif à l'épargne salariale (+ 43 %), porté par les dispositions de la loi du 6 août 2015, et pour ceux relatifs au temps de travail (+ 14 %), à la représentation du personnel, aux instances de représentation, au droit syndical (+ 14 %), aux classifications (+ 12 %). Pour les autres thèmes, le nombre d'accords est soit en légère augmentation, soit stable.

Avec plus d'un tiers des textes relatif aux salaires et primes (35 %), ce thème demeure le plus fréquemment abordé par les délégués syndicaux. Avec plus de 12 300 textes, il est en progression de 4 % par rapport à 2015. L'augmentation du thème relatif à l'épargne salariale résulte notamment des modifications apportées par la loi du 6 août 2015 dans laquelle les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un forfait social réduit à 8 % sous couvert de la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale.

En 2016, près de 17 000 entreprises de moins de 50 salariés ont déposé un texte (14 000 en 2015). Plus d'un accord signé par des délégués syndicaux sur cinq (22 %) traite uniquement de ce thème à l'exclusion de tout autre. Fortement en hausse également (+ 14 %), les 6 300 accords traitant du temps de travail représentent près d'un quart des thèmes abordés (24 %). Parmi ceux-ci, les accords relatifs au travail du dimanche sont au nombre de près de 400 textes (300 en 2015) et ceux sur les dispositions diverses notamment les astreintes, le don de

jours, le télétravail de 2 800 (de l'ordre de 2 000 en 2015).

Sur la base des données provisoires mais comparables, le nombre de textes établis en entreprise marque une augmentation sensible avec 71 000 textes déposés en 2016 contre 61 000 en 2015. Cette hausse concerne l'ensemble des textes : accords, décisions unilatérales (dont les plans d'action) (+ 1,1 %), textes ratifiés par référendum (+ 28 %).

Le nombre de textes signés par les élus du personnel est également en forte hausse (+ 28,2 %), tout comme ceux signés par les représentants d'organisations syndicales (+ 10,2 %).

La publicité des accords collectifs

L'article 16 de la loi du 8 août 2016 instaure la publicité des accords d'entreprise afin que ceux-ci soient « rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable ».

La mise en œuvre se traduit, notamment, par la création d'une téléprocédure permettant à la partie la plus diligente d'effectuer le dépôt dématérialisé des accords collectifs.

La procédure de contrôle de la complétude du dossier reste, quant à elle, à la charge des services déconcentrés du ministère chargé du Travail, qui délivrera, à sa suite, le récépissé de dépôt. Les accords seront diffusés et consultables sur le site Legifrance (www.legifrance.gouv.fr).

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA MESURE D'AUDIENCE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales a été mesurée pour la deuxième fois au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Les résultats, présentés devant le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le 31 mars 2017, résultent de l'agrégation des suffrages recueillis par les organisations syndicales lors des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016, du scrutin organisé auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des employés à domicile du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'outre-mer) et des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Sur 13 244 736 salariés inscrits, 5 243 128 suffrages valablement

exprimés ont été dénombrés soit un taux de participation de 42,76 %. Cinq organisations syndicales ont obtenu une audience d'au moins 8 % au niveau national et interprofessionnel : la CFDT 26,37 %, la CGT 24,85 %, CGT-FO 15,59 %, la CFE-CGC 10,67 % et la CFTC 9,49 %. Les organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8 % sont l'UNSA (5,35 %), Solidaires (3,46 %). Plusieurs autres organisations syndicales ont recueilli une audience inférieure à 1 %.

Le ministère chargé du travail a également présenté les résultats de l'audience syndicale issus du deuxième cycle pour près de 450 branches professionnelles. Les organisations ayant recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés devront démontrer qu'elles respectent les autres critères de la représentativité. Les résultats définitifs seront soumis à l'avis du Haut Conseil du dialogue social avant la publication des arrêtés courant 2017.

LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

L'année 2016 a été marquée par l'engagement du processus visant à la reconnaissance de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs. Plusieurs réunions avec les partenaires sociaux, au niveau national et interprofessionnel et au niveau national et multi-professionnel ainsi qu'avec la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ont été organisées pour faciliter l'attestation des données déclarées par les organisations candidates et le dépôt des candidatures sur le site dédié. Plus de 600 dossiers de candidatures ont été enregistrés sur ce site à la fin 2016. Leur traitement par les services de la DGT a visé à apprécier l'ensemble des critères requis en deux étapes : la mesure de l'audience, qui porte sur le nombre d'entreprises adhérentes et leurs effectifs salariés, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, les critères de l'influence et de l'implantation territoriale équilibrée

devant être examinés dans un second temps, après la présentation des résultats de la mesure de l'audience.

Le 26 avril 2017, les résultats de l'audience patronale au niveau national et interprofessionnel et des branches professionnelles ont, pour la première fois, été présentés devant le HCDS.

Au niveau national et interprofessionnel, trois organisations ont obtenu une audience d'au moins 8 % calculée soit au regard du nombre des entreprises adhérentes soit au regard du nombre de salariés de ces mêmes entreprises : le Medef, la CPME et l'U2P.

Les résultats de l'audience patronale ont également été présentés pour près de 350 branches professionnelles. La liste définitive des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans chacune de ces branches sera soumise à l'avis du HCDS. Les arrêtés de représentativité seront publiés au cours de l'année 2017.

LOI N° 2016-1088 DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a notamment pour objectif de donner plus de place à la négociation collective dans le droit du travail afin de renforcer la compétitivité de l'économie, développer l'emploi tout en garantissant de nouveaux droits aux salariés.

L'article 8 a notamment réécrit les principales dispositions relatives à la durée du travail (définition du temps de travail, durée légale, heures supplémentaires, astreintes, équivalences, temps partiel) et l'article 9 l'ensemble des congés spécifiques (hors congés annuels).

Cette réécriture distingue trois niveaux d'élaboration des règles. Ainsi :

- l'ordre public comprend les règles auxquelles il ne peut pas être dérogé par accord collectif ;
- le champ de la négociation collective est largement ouvert à tous les niveaux de négociation (interprofessionnel, national de branche, d'entreprise, de groupe, etc.), la loi précisant les domaines dans lesquels la norme est fixée par l'accord d'entreprise, à défaut l'accord de branche et, à défaut, le décret, afin d'assurer une plus grande proximité entre la norme et ceux qui la définissent ;
- et les dispositions réglementaires, devenues supplétives, c'est-à-dire ayant vocation à s'appliquer en l'absence d'accord collectif.

Le titre II. de la loi, intitulé « Favoriser une culture du dialogue et de la négociation », comporte des dispositions rendant les règles de négociation plus souples, renforçant la loyauté et la confiance mutuelle entre les parties de cette négociation et donnant des moyens nouveaux aux acteurs du dialogue social.

Il s'agit d'encourager la négociation par les accords de méthode, d'explicitier les objectifs de l'accord en y insérant un préambule, d'engager la publication des accords d'entreprise (article 16), de faciliter la procédure de révision des accords collectifs ou de clarifier les différentes modalités de la négociation dite dérogatoire en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise (articles 17 et 18). En son article 21,

la loi tire les conséquences de la reconnaissance de la légitimité des accords collectifs avec la généralisation des accords majoritaires (dès le 1^{er} janvier 2017 pour l'emploi, la durée du travail, les congés et à tous les sujets en septembre 2019 au plus tard). Désormais, pour être valides, les accords d'entreprise doivent être signés par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Si ce pourcentage n'est pas atteint mais que le texte a recueilli la signature de plus de 30 %, les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise peuvent demander l'organisation d'une consultation directe des salariés dont le décret du 20 décembre 2016 en précise les modalités d'approbation.

La loi consacre le rôle de la branche, notamment à l'égard des TPE et PME, par la mise en place d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation instituée dans chaque branche (article 24) et par la sécurisation du processus de restructuration des branches (article 25). Elle prévoit un renforcement des moyens syndicaux avec notamment l'augmentation de 20 % des heures de délégation des délégués syndicaux et fixe un cadre pour l'organisation de formations communes aux employeurs, aux salariés et pouvant associer des magistrats (article 33).

Le titre III de la loi intitulé « Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique » comporte des dispositions visant à adapter le droit du travail à l'ère du numérique. Ainsi, le droit à la déconnexion fait désormais partie des thèmes de négociation obligatoire dans l'entreprise permettant ainsi d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la conciliation entre vies professionnelle et personnelle (article 55). L'organisation d'une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est prévue (article 57) ainsi que l'ouverture du vote électronique pour les élections des représentants du personnel (article 58).

L'activité des commissions mixtes paritaires

En 2016, 89 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail. Les secteurs des services (46 branches) et du commerce (38 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (5 branches). 638 réunions se sont déroulées en commission mixte, nécessitant l'envoi de près de 20 000 convocations. Le nombre toujours élevé de CMP et de réunions a nécessité la nomination de douze présidents de commissions mixtes dont deux pour de nouvelles branches (*édition phonographique* et *portage salarial*). En outre, cinq branches sont retournées en paritaire simple (*services de santé au travail interentreprises*, *agences de voyage (guides)*, *manutention ferroviaire*, *professionnels de la photographie*, *poissonnerie*). 222 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016 dans le cadre d'une CMP (274 en 2015), dont 66 sur les salaires qui reste ainsi le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP.

L'activité de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et de ses sous-commissions

La CNNC a été créée par la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective et le règlement des conflits collectifs du travail. Elle donne notamment son avis sur la fixation du SMIC ou sur les projets de loi et décrets relatifs aux relations individuelles et collectives du travail et qui relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle. Elle recherche également les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches.

La CNNC exerce ses missions grâce à trois instances :

• **La sous-commission des conventions et accords** donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs. Les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension est publié au *Journal officiel*.

En 2016, 897 demandes d'extension ont été enregistrées (807 en 2015), 762 textes ont été étendus dont 50 % d'accords salaires (36 % en 2015). 253 dossiers examinés par la sous-commission ont fait l'objet d'une ou plusieurs observations. Enfin, le délai moyen d'extension est en nette baisse (107 jours en 2016 et 138 en 2015). En outre, 34 textes ont vu leur champ élargi à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux (28 en 2015).

• **Le comité de suivi de la négociation salariale**

La sous-commission Salaires est chargée de suivre la négociation de branche sur les salaires, les classifications et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes notamment. Dans ce cadre, le Comité de suivi

se réunit environ deux fois par an pour l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC et la présentation de l'étude spécifique sur les éventails de salaires au sein des branches.

Au premier trimestre 2016, 75 % des branches sont parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016 (69 % en 2015). En fin d'année, 90 % des branches avaient leur grille salariale conventionnelle débutant au niveau du SMIC, tous secteurs confondus.

• **La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles** analyse la situation des branches en vue de rationaliser le paysage conventionnel et de favoriser la constitution de branches professionnelles fortes, aptes à exercer les missions qui lui sont dévolues. Cet objectif passe par la réduction du nombre des branches de plus de 700 en 2015 à environ 200 branches d'ici 2019 et de 100 d'ici 2024.

Conformément à l'article 25 de loi du 8 août 2016 et à un décret du 19 octobre 2016 qui ont précisé la procédure de restructuration des branches sur le modèle de la procédure d'extension, la sous-commission donne un avis sur les projets de fusion de branches avant de valider définitivement le projet de rapprochement dans un second avis, avis qui permet la publication d'un arrêté de fusion de champs professionnels. En outre, un délai de cinq ans est laissé aux partenaires sociaux pour que les stipulations conventionnelles qui régissent des situations équivalentes soient remplacées par des stipulations communes.

Ce sont ainsi 99 branches relevant du régime général dont la restructuration a été validée par la sous-commission le 15 septembre 2016, 41 branches relevant du régime général dont la restructuration a été validée le 15 décembre 2016, 6 branches relevant du régime général dont la restructuration a été validée le 17 février 2017 et 4 branches relevant du régime général dont la restructuration a été validée le 24 mars 2017.

Au 31 mars 2017, 150 branches ont fait l'objet d'une restructuration validée.

Le dialogue social territorial

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont été instituées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015. Elles ont pour objet de représenter au niveau régional, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, dans lesquelles il n'existe pas de représentation du personnel sauf dispositions conventionnelles spécifiques. Ainsi vingt CPRI ont été créés : treize en métropole, une en Martinique, une en Guadeloupe, une à Saint-Martin, une à Saint-Barthélemy, une en Guyane, une à La Réunion et une à Saint-Pierre-et-Miquelon. Elles doivent être mises en place au 1^{er} juillet 2017.

En 2016, la direction générale du travail (DGT) a initié l'élaboration des textes réglementaires d'application de la loi, en concertation avec les partenaires sociaux du HCDS, qui a notamment abouti à la publication du décret n° 2017-663 du 27 avril 2017 relatifs aux modalités de mise en place et de fonctionnement des CPRI. ■

DOSSIER - La jurisprudence sociale et l'accord collectif : évolution ou adaptation

La question a été posée, à diverses reprises et dans la période récente, des relations entre la jurisprudence sociale et l'accord collectif et d'une possible évolution de la première à l'égard du second. La question d'une mise en retrait (ou d'un changement de posture) du juge coïncidant avec la promotion de l'accord collectif dans la hiérarchie des normes est également d'importance. En effet, selon le président Frouin, quand l'État du droit minimisait le rôle des accords collectifs d'entreprise, le contrôle juridictionnel de légalité pouvait être d'une rigueur extrême, en tout cas très poussé.

En regard à la place croissante accordée à la norme conventionnelle par des évolutions législatives successives, une adaptation du contrôle juridictionnel, via son pouvoir d'interprétation, s'est engagée et se poursuit. Dans la continuité de la réflexion, il pourrait être aussi envisagé que les partenaires sociaux prennent une part croissante à ce travail d'interprétation.

La négociation collective en 2016 retrace l'actualité de la négociation et en dégage les principales tendances. L'ouvrage commence, comme pour les éditions précédentes, par les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. Il présente les évolutions du contexte de la négociation collective, ainsi qu'une analyse thématique des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique. L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques (voir ci-après) qui permettent d'approfondir certaines thématiques liées à la négociation collective.

DOSSIERS

- Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2014 (DARES) ;
- Étude statistique sur les grèves en 2015 : un léger repli de l'intensité des grèves (DARES) ;
- La jurisprudence sociale et l'accord collectif : évolution ou adaptation (monsieur Jean-Yves Frouin, président de la chambre sociale de la Cour de cassation) ;
- Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : premier bilan des accords d'entreprise conclus (DGT).

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère :

<http://www.travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique : Documentation et Publications officielles – Rapports – Travail / Emploi