

Fiche n° 1 : Commission paritaire interprofessionnelle (CPRI)

Quelques éléments de contexte

La représentation des salariés débute lorsque l'entreprise compte au moins 11 salariés. Les TPE sont donc dépourvues de représentants de leurs salariés.

Il existe toutefois des commissions paritaires territoriales, classiquement régionales, mises en place par voie d'accords entre partenaires sociaux, principalement dans des secteurs spécifiques :

- pour l'artisanat des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat, issues de l'accord national interprofessionnel du 11 décembre 2001 (CPRIA) ;
- récemment le projet similaire de mise en place de dispositifs équivalents pour les professions libérales (CPRPL) ;
- pour l'agriculture, l'existence des Comité paritaire sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (CPHSCT) pour améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés agricoles dans les entreprises de la production agricole dépourvues d'IRP.

L'objectif de ces commissions est d'assurer un dialogue social entre les représentants des employeurs dans ces secteurs et les représentants des salariés au niveau territorial, avec une proximité, à défaut de se faire dans l'entreprise, de taille trop petite.

La loi du 17 août 2015 vient généraliser le principe de commissions paritaires interprofessionnelles à l'ensemble des secteurs d'activité pour assurer expressément une représentation des salariés et des employeurs dans les entreprises de moins de 11 salariés.

🔷 Où peut-on mettre en place des CPRI ? (Article L. 23-111-1 du Code du travail)

La loi prévoit la création de commissions paritaires **régionales en dehors des secteurs qui sont déjà couverts** par un tel dispositif mis en place avant l'entrée en vigueur de la nouvelle règle. Il s'agit donc aujourd'hui des secteurs hors de l'artisanat et a priori de l'agriculture. Ces institutions déjà existantes restent régies par les accords les mettant en place, sous réserve de leur adaptation aux nouvelles dispositions prévues par la loi.

La notion de « régionales » s'entend au sens des régions à partir du 1^{er} janvier 2016.

🔷 Quelle est leur composition ? (Articles L. 23-112-1 à L. 23-112-6 du Code du travail)

Ces CPRI sont composées de **20 membres** : **10 sièges** sont attribués aux organisations patronales et **10 sièges** sont attribués aux organisations syndicales interprofessionnelles de salariés, **proportionnellement à leur audience** dans la région obtenue lors des élections TPE prévues à cet effet¹.

Les salariés membres des commissions sont issus des TPE. Le mandat est de **4 ans**, renouvelable. Leur désignation est rendue publique par l'autorité administrative.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués **en respectant la parité entre les femmes et les hommes**. Si les sièges à pourvoir sont en nombre impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut être supérieur à un (cf. fiche n° 10 concernant les dispositions sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes).

🔷 Quelles sont les attributions des CPRI ? (Article L. 23-113-1 du Code du travail)

Les CPRI ont pour attribution :

- 1° De donner aux salariés et aux employeurs **toutes informations ou tous conseils** utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- 2° D'apporter des informations, de **débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés** et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- 3° De **faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs** n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- 4° De faire **des propositions en matière d'activités sociales et culturelles**.

🔷 Quels sont leurs moyens pour fonctionner ? (Article L. 23-114-1 du Code du travail)

Les membres de la commission ont, pour l'exercice de leurs missions, **accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur**.

De plus, l'employeur laisse au salarié membre de la commission paritaire régionale interprofessionnelle **le temps nécessaire à l'exercice de sa mission** dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder **5 heures par mois**, en plus du temps passé aux

¹ La campagne des élections TPE se fait sur sigle, mais il est possible à partir de 2016, dans le cadre de la propagande électorale, d'indiquer l'identité des salariés susceptibles d'être désignés au sein des commissions pour représenter leur organisation.

séances de la commission. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures.

Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie (soit 7 h 30).

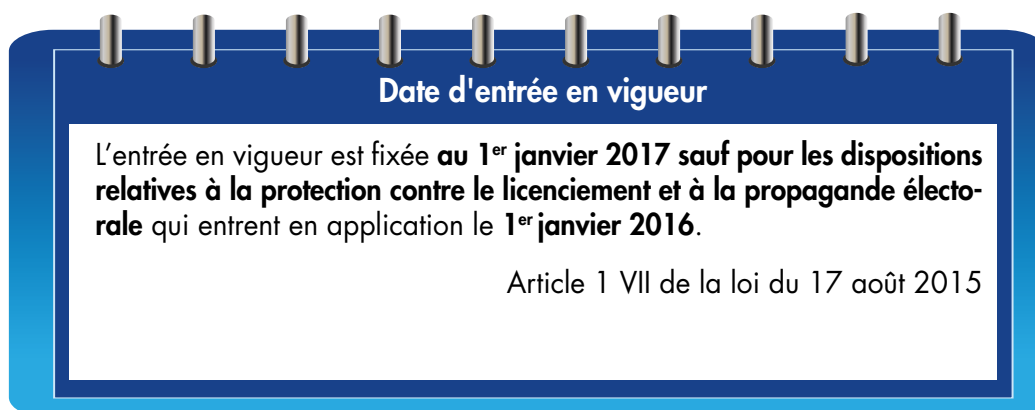
Les membres des CPRI peuvent **répartir entre eux le crédit d'heures** de délégation dont ils disposent. Ils informent leurs employeurs respectifs de cette répartition. Cette mutualisation ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le temps passé à l'exercice de la mission est considéré comme du **temps de travail effectif** avec les droits qui en découlent et est payé à l'échéance normale.

Quelles sont les garanties pour le représentant des salariés dans la CPRI ? (Article L. 23-114-2 du Code du travail)

L'employeur maintient la rémunération du salarié. **Il est remboursé par l'organisation syndicale** qui reçoit un financement du fonds de financement paritaire.

De plus, les salariés membres des commissions bénéficient **du statut de salarié protégé**. L'autorisation de l'inspecteur du travail sera donc nécessaire pour pouvoir les licencier. Cette protection s'étend jusqu'à six mois après la fin du mandat².



Remarque complémentaire :

La loi du 17 août 2015 prévoit un suivi particulier pour les salariés des TPE (Article L. 2141-13 du Code du travail) : « *Le ministre chargé du Travail publie un rapport sur les salariés de très petites entreprises non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial, et met en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle* ».

² Il en est de même pour le salarié qui sera mentionné comme représentant potentiel sur la propagande électorale lors des élections TPE