

FICHE 3 : LA COMMISSION PARITAIRE REGIONALE INTERPROFESSIONNELLE



Des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont instituées pour assurer une représentation territoriale aux salariés des entreprises de moins de 11 salariés. Certes, auparavant, ces salariés n'avaient aucune représentation, les CPRI devraient donc être un progrès. Néanmoins, la faiblesse des moyens qui leur sont accordés au regard de l'étendue de leur mission (couvrir 2,3 millions de salariés éparpillés sur le vaste territoire régional, avec en moyenne 1 seconde (!) à consacrer à chaque salarié par mois) risque fort de ne rien changer à la vie des salariés des TPE. D'autant plus que l'accès à l'entreprise pour les représentants des CPRI, qui a fait l'objet de tant de polémiques lors des débats parlementaires, reste subordonné à l'accord de l'employeur. Se préoccuper à juste titre de la représentation des salariés des TPE aurait aussi pu passer par la préservation des bourses du travail et des unions locales syndicales, dont l'hébergement est remis en cause dans certaines collectivités locales, alors que l'on sait que ces structures sont souvent pour les salariés isolés la seule possibilité de faire valoir leurs droits.

Ce qui change concrètement

L'instauration d'instances paritaires de représentation dans les entreprises de moins de 11 salariés, non dotées, jusqu'à présent, de tels espaces de dialogue et de concertation.

L'essentiel de la loi

Une commission paritaire interprofessionnelle est instituée dans chaque nouvelle région française pour représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés et relevant de branches n'ayant pas mis en place de commissions paritaires exerçant les mêmes attributions.

Elle est composée de 20 membres, à parité hommes/femmes :

- 10 membres sont désignés par les organisations syndicales interprofessionnelles, proportionnellement à leur audience dans la région lors des élections auprès des salariés des TPE ;
- 10 membres sont désignés par les organisations patronales interprofessionnelles, proportionnellement à leur audience auprès des entreprises implantées dans la région.

Les mandats sont de 4 ans renouvelables.

Les représentants des salariés disposent de 5 heures de délégation par mois, annualisables et mutualisables.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé au crédit d'heures. Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard 8 jours avant la date prévue.

TSVP...

Questions / Réponses

Existe-t-il une limite pour annualiser ou mutualiser les heures de délégation ?

Oui, le représentant à une CPRI ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie, c'est-à-dire pas plus de 7h30 de délégation dans le mois.

Les membres des CPRI ont-ils accès aux locaux de l'entreprise ?

Ils ont accès aux entreprises seulement sur autorisation de l'employeur.

Qui prend en charge le coût des CPRI ?

Le coût des CPRI (frais de fonctionnement, indemnisation des représentants salariés et employeurs, formation) est pris en charge par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Qui paie le salaire du représentant salarié à une CPRI pendant ses absences ?

L'employeur doit maintenir le salaire du représentant. L'organisation syndicale ayant désigné le représentant rembourse ensuite à l'employeur la rémunération maintenue grâce aux crédits reçus du fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut procéder à une retenue sur salaire.

L'essentiel de la loi (suite)

Les CPRI ont pour attributions :

- Donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- Informer et débattre sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction ; la commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Articles L.23-111-1 et suivants, L.23-112-1 et suivants, L.23-113-1 et suivants, L.23-114-1 et suivants, L.2411-1, L.2411-25, L.2412-16, L.2421-2, L.243-10-1 du Code du travail.

Les représentants au CPRI bénéficient-ils d'une protection ?

Oui, le salarié membre d'une CPRI bénéficie d'un statut protecteur comme les autres représentants du personnel, c'est-à-dire que son licenciement est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette disposition prendra effet dès le 1^{er} janvier 2016 pour protéger les candidats aux élections organisées en 2016 auprès des salariés des TPE.

Le nom des candidats aux CPRI est-il indiqué lors des élections auprès des salariés des TPE ?

Les organisations syndicales peuvent indiquer le nom des candidats aux CPRI lors de la propagande électorale pour les élections TPE, mais il n'y a pas d'obligation. Elles indiquent par ailleurs à l'employeur l'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et/ou membres des commissions. Cette disposition prendra effet dès le 1^{er} janvier 2016.

