

## // le dossier pratique

# Ce qu'il faut savoir sur les CPRI

## À quoi servent-elles ? Quelles sont les obligations des TPE ?

Quelles sont les missions des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ? Qui les composent ? De quels moyens disposent-elles ? Dans ce dossier pratique, nous répondons aux questions qu'elles soulèvent. Attention à ne pas confondre les CPRI avec les CPIR (commissions paritaires interprofessionnelles régionales), chargées notamment d'examiner les demandes de prise en charge financière pour les projets de transition professionnelle des salariés.

### 1 Quels sont leurs rôles ?

#### REPRÉSENTER LES TPE...

Instituées au niveau régional, les CPRI **représentent** les **salariés** et les **employeurs** des entreprises de **moins de 11 salariés relevant des branches** qui n'ont **pas mis** en place de **commissions conventionnelles équivalentes** (C. trav., art. L. 23-111-1, I et II). Plus précisément, actuellement, sont représentées, au sein des CPRI, les TPE relevant de branches n'ayant pas conclu au plus tard le 31 mars 2017 (soit le 31 mars de l'année de mise place des CPRI) un accord mettant en place des commissions paritaires régionales, ou, le cas échéant, départementales lorsque leur champ de compétence géographique recouvre l'intégralité d'une région, par un accord de branche ou de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel, sachant que ces commissions conventionnelles doivent (C. trav., art. L. 23-111-1, II et R. 23-111-1) :

- exercer au moins les mêmes attributions que celles des CPRI (v. ci-après «... en exerçant différentes missions»);
- être composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, issus d'entreprises de moins de 11 salariés.

Les CPRI complètent ainsi les commissions paritaires conventionnelles qui existaient ou étaient en cours de création lors de la publication de la loi Rebsamen, dès lors qu'elles ont des attributions équivalentes

(par exemple, le secteur de l'artisanat, les services de l'automobile ou encore les hôtels, cafés, restaurant en Corse) (v. Circ. n° DGT/RT2/2017/191 du 1<sup>er</sup> juin 2017, NOR: MTRT1716531C, fiche 1).

**À NOTER** Pendant la durée du mandat – quatre ans – le champ de compétence professionnelle et territoriale d'une commission paritaire régionale interprofessionnelle ne peut être modifié (C. trav., art. L. 23-111-1, III).

#### ... EN EXERÇANT DIFFÉRENTES MISSIONS

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles sont chargées (C. trav., art. L. 23-113-1) :

- d'**informer** et de **conseiller** les **salariés** et les **employeurs** des TPE sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables (notamment, en droit du travail) ;
- avec l'accord des parties, de faciliter la **résolution** de **conflits** individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction ;
- de faire des propositions en matière d'**activités sociales et culturelles** (ASC) ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 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. Cette liste n'est pas limitative.

**À NOTER** Souhaitée par certaines organisations syndicales de salariés, la possibilité pour les CPRI de négocier des accords collectifs n'a pas été retenue par le législateur.

## 2 Quel est leur composition ?

### COMBIEN DE SIÈGES PAR CPRI ?

Chaque commission paritaire régionale interprofessionnelle comporte **20 membres désignés** pour un mandat de **quatre ans** (renouvelable) par les organisations syndicales de salariés (OSS) et par les organisations professionnelles d'employeurs (OPE) (*C. trav., art. L. 23-112-1 et L. 23-112-3*).

**À NOTER** Conformément au décret n° 2017-900 du 9 mai 2017, les commissions de Saint-Barthélemy (dix sièges), Saint-Martin (14) et Saint-Pierre-et-Miquelon (huit) ont un nombre de sièges adapté.

### COMMENT SONT-ILS RÉPARTIS ?

#### ► Dix sièges pour les salariés

Dix sièges sont attribués, selon les principes édictés aux articles R. 23-112-2 à R. 23-112-5 du Code du travail, **aux organisations syndicales de salariés** dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. Ces sièges sont **répartis proportionnellement** à leur **audience** auprès des TPE implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission. Cette audience est mesurée lors des **élections** régionales des salariés des TPE (*C. trav., art. L. 23-112-1, 1°*).

**À NOTER** La répartition des sièges tient compte également, le cas échéant, des résultats des élections aux chambres d'agriculture pour les salariés de la production agricole.

#### ► Dix sièges pour les employeurs

Dans chaque CPRI, dix sièges sont attribués, selon les principes édictés aux articles R. 23-112-6 à R. 23-112-9 du Code du travail, aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, et répartis proportionnellement à leur **audience mesurée** en fonction du nombre de **TPE implantées** dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission (*C. trav., art. L. 23-112-1, 2°*).

**À NOTER** À titre transitoire, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2021, l'audience patronale retenue sera celle mesurée au niveau de l'ensemble des entreprises dans la région et les branches couvertes par la commission. Pour le renouvellement des commissions après cette date, l'audience sera complètement ajustée pour ne prendre en compte que les entreprises adhérentes de moins de 11 salariés (*L. n° 2015-994, art. 1, VIII du 17 août 2015*).

### COMMENT CONNAÎTRE LA RÉPARTITION DES SIÈGES ?

La répartition des sièges des membres des CPRI pour le mandat 2017-2021 a été fixée par un **arrêté** du **1<sup>er</sup> juin 2017** publié au *Journal officiel* du 15 juin 2017 (*NOR: MTRT1716360A*). Ce texte fixe, pour chaque CPRI, le nombre de sièges attribués aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation revêt un caractère interprofessionnel (*C. trav., art. R. 23-112-1, al. 1*).

**À NOTER** L'arrêté fixant la répartition ne peut faire l'objet d'un recours administratif (*C. trav., art. R. 23-112-1, al. 2*). Il peut cependant faire l'objet d'un recours contentieux

auprès du tribunal administratif dans les deux mois qui suivent sa publication (*Circ. précitée, fiche 2*).

### COMMENT UNE ORGANISATION POURVOIT-ELLE SES SIÈGES ?

L'organisation doit pourvoir ses sièges 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 celui d'hommes ne peut être supérieur à un (*C. trav., art. L. 23-112-1, al. 4 et 5*); – s'assurant qu'à la date de désignation, chaque personne désignée a **18 ans révolus** et qu'elle n'a fait l'objet d'**aucune interdiction**, déchéance ou incapacité relative à ses droits **civiques** (*C. trav., art. L. 23-112-4 et R. 23-112-11*). Pour chaque CPRI, l'**organisation désigne un mandataire chargé de transmettre** à la **Direccte** (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) compétente territorialement le nom de la ou des **personnes qu'elle désigne** comme membres de la commission ainsi qu'une déclaration sur l'honneur de chaque personne désignée attestant qu'elle satisfait aux conditions légales (*C. trav., art. R. 23-112-12*).

Au même moment, l'**organisation syndicale de salariés notifie**, par tout moyen lui conférant date certaine, à l'**employeur** ou aux employeurs du ou des **salariés qu'elle désigne** comme membres de la commission leur identité ainsi que la région concernée. Il est recommandé à l'organisation de le faire par lettre recommandée avec accusé de réception. Ces informations sont simultanément communiquées à l'inspection du travail (*C. trav., art. R. 23-112-13*).

**À NOTER** En cas de démission d'un membre, il est de bonne administration que l'organisation syndicale de salariés en informe l'administration et l'employeur. Elle transmet à la Direccte la lettre de démission et peut alors désigner un nouveau représentant en suivant les règles applicables aux désignations initiales (*Circ. précitée, fiche 4*). Le Direccte publie la liste mise à jour (*v. ci-après « Où trouver la liste des membres des CPRI ? »*).

### OÙ TROUVER LA LISTE DES MEMBRES DES CPRI ?

Le **Direccte publie** au recueil des actes administratifs et mentionne **sur son site** la liste des personnes désignées par les organisations et représentant les salariés et les employeurs au sein de la ou des CPRI de son ressort territorial (*C. trav., art. L. 23-112-5 à L. 23-112-6 et R. 23-112-14*).

**À NOTER** Les contestations relatives à la désignation des membres des CPRI sont de la compétence du tribunal d'instance du ressort territorial du siège de la Direccte. Ces contestations peuvent être formées dans un délai de 15 jours à partir de la publication de la composition de la CPRI. Le tribunal statue en dernier ressort. Les modalités de contestations sont prévues aux articles R. 23-112-15 à R. 23-112-18 du Code du travail.

## 3 Qui prend en charge les frais de fonctionnement des CPRI ?

Les frais occasionnés par le fonctionnement d'une commission, la participation de leurs membres aux réunions

et la formation, ainsi que l'indemnisation des représentants salariés et employeurs sont **exclusivement financés** par les **crédits versés par le fonds paritaire** de financement du **paritarisme**, aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs qui ont désigné des membres (*C. trav., art. L. 23-114-3*).

**À NOTER** Les Directe ne sont pas tenues de prendre part au financement du fonctionnement des commissions. Toutefois, si elles le jugent utile et dans le cadre de la politique du travail définie au niveau régional, elles pourront recourir à leurs crédits relevant du dialogue social territorial pour venir en appui aux actions ponctuelles de la CPRI de leur ressort territorial (*Circ. n° DGT/RT2/2017/191 du 1<sup>er</sup> juin 2017, NOR: MTRT1716531C*).

## 4 Comment fonctionnent-elles?

Chaque CPRI doit établir les modalités de son fonctionnement dans son propre **règlement intérieur** (*C. trav., art. L. 23-114-4*). À titre indicatif, le règlement intérieur **peut comporter** des clauses relatives aux thèmes suivants :

- les **modalités de présidence** et l'éventualité d'un secrétariat (éventuelle présidence tournante, modalités de désignation du président et du secrétaire, détermination du ou des membres qui établissent le procès-verbal de chaque séance) ;
- la détermination des membres en charge de l'envoi de toutes pièces ou tous documents et des convocations dans un délai raisonnable avant la date de la séance ;
- la fixation des **règles de quorum** ;
- les modalités de prise de décision ;
- le **déroulement des séances** (ouverture de séance, quorum, ordre du jour, prise de décision éventuelle, établissement du procès-verbal et délai de transmission de ce dernier aux membres de la commission) ;
- la **justification** de la présence des membres ;
- la justification des **frais** engagés.

Par ailleurs, le règlement intérieur peut rappeler les **obligations de discrétion professionnelle** : les membres de la CPRI sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle pour ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont connaissance en leur qualité de membres de la commission (*Circ. précitée, fiche 4*).

## 5 De quels moyens les représentants disposent-ils?

### BÉNÉFICIENT-ILS D'HEURES DE DÉLÉGATION ?

Pour l'exercice de sa mission, le salarié membre d'une CPRI bénéficie d'un **crédit d'heures mensuel de cinq heures**, qui peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Le salarié peut **cumuler** l'utilisation de son **crédit sur une année civile**. Les membres des CPRI peuvent également répartir entre eux leurs crédits d'heures de délégation. Toutefois, ces deux possibilités, cumul ou **mutualisation**, **ne peuvent conduire** un des représentants à **disposer dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit** dont il bénéficie, c'est-à-dire **7 heures 30**.

Le **temps de trajet** pour se rendre aux réunions de la commission n'est **pas imputé** sur ce **crédit d'heures** (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 1 et 2*).

### POURQUOI AVOIR INSTITUÉ DES CPRI ?

Jusqu'à l'intervention de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, dite « Rebsamen », la majorité des 4,6 millions de salariés des TPE et des particuliers employeurs était dépourvue de représentation. Des instances territoriales de représentation s'étaient certes développées, mais de manière très limitée (*Étude d'impact du projet de loi*). C'est pour remédier à cette situation que l'article 1<sup>er</sup> de la loi Rebsamen a prévu la mise en place, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, de commissions paritaires interprofessionnelles au niveau de chaque région.

### LE SALARIÉ DOIT-IL INFORMER SON EMPLOYEUR DE L'UTILISATION DU CRÉDIT ?

Le **salarié** membre d'une CPRI **informe** son **employeur** de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard **huit jours avant** la date prévue pour leur **utilisation** (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 3*).

Par ailleurs, en cas de mutualisation, les salariés concernés informent, par tout moyen lui conférant date certaine, leurs employeurs respectifs du nombre d'heures ainsi mutualisé, et de l'identité des salariés avec lesquels a lieu cette mutualisation (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 1 et R. 23-113-1*).

L'employeur qui entend **contester** l'utilisation faite des heures de délégation doit saisir le **juge judiciaire** (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 5*).

### LE TEMPS CONSACRÉ À SES MISSIONS EST-IL ASSIMILÉ À DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ?

Le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est **assimilé** à un **temps de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 4*).

### LE SALARIÉ BÉNÉFICIE-T-IL DU MAINTIEN DE SALAIRE ?

Le représentant salarié d'une CPRI bénéficie du maintien de son salaire. En effet, le temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission, y compris le temps passé aux séances de la commission, est de plein droit **considéré** comme du **temps de travail et payé** à l'échéance normale (*C. trav., art. L. 23-114-1, al. 4*). Le montant de la rémunération du salarié, maintenu par son employeur, est remboursé à ce dernier par l'organisation syndicale de salariés qui l'a désigné, à partir des crédits qu'elle reçoit du fonds paritaire de financement du paritarisme (*C. trav., art. L. 23-114-3*).

Pour **se faire rembourser**, l'employeur a **trois mois pour** transmettre sa **demande** à l'organisation syndicale de salariés qui a désigné le représentant salarié :

Cette demande doit indiquer :

- l'identité du salarié et le nombre d'heures pour lesquelles le remboursement est demandé ;
- le montant du salaire maintenu et des cotisations et contributions sociales y afférentes ;
- le cas échéant, la ou les dates de réunion de la CPRI pour la période considérée.

Sont joints à cette demande :

- le document par lequel le salarié informe son

employeur de l'utilisation de son crédit d'heures ;  
– toute pièce permettant de vérifier le montant du salaire maintenu.

L'**organisation syndicale** de salariés **acquitte** à l'**employeur** le **montant dû** dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande complète par cette organisation (*C. trav., art. R. 23-113-2*).

En cas de **non-remboursement** par l'organisation, l'**employeur** peut procéder à une **retenue sur salaire** du salarié concerné dans les limites suivantes (*C. trav., art. R. 23-113-3, I et R. 2145-7, I*):

– 50 € par mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 €;

– en six fractions égales réparties sur six mois lorsque le montant dû est supérieur à 300 € et inférieur ou égal à 1 200 €;

– en 12 fractions égales réparties sur 12 mois lorsque le montant dû est supérieur à 1 200 €.

L'employeur doit en informer le salarié au moins 30 jours avant d'y procéder ou de procéder à la première retenue. Enfin, l'employeur ne peut y procéder lorsque sa demande de remboursement de maintien de salaire a été transmise hors délai (*C. trav., art. R. 23-113-3, II et III*).

#### QUANT EST-IL DU REPRÉSENTANT EMPLOYEUR ?

Le **représentant employeur** est **indemnisé forfaitairement** par une **vacation horaire** pour sa participation aux réunions des CPRI sur la base du taux horaire de l'allocation perçue par le conseiller prud'homme employeur. À ce jour, et conformément aux barèmes applicables (*C. trav., art. D. 1423-57*), le représentant employeur doit bénéficier de vacations horaires d'un montant de **16,80 €** (taux applicable pour toute activité entre huit heures et 18 heures. Le taux applicable après 18 heures est de 8,40 € par heure).

#### PROPAGANDE DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS TPE

Dans le cadre des élections TPE et de celles organisées aux chambres d'agriculture pour les salariés de la production agricole, les organisations syndicales de salariés candidates peuvent indiquer sur leur propagande électorale l'identité des salariés qu'elles envisagent de désigner dans les CPRI, dans la limite de dix salariés par organisation. Cette propagande peut être différenciée par région. L'identité des salariés figurant sur la propagande électorale et l'identité des salariés membres de la commission sont notifiées à leurs employeurs par les organisations syndicales de salariés (*C. trav., art. L. 23-112-2*).

Le **représentant employeur** doit **transmettre dans les trois mois** sa **demande d'indemnisation** à l'organisation professionnelle qui l'a désigné. Cette demande, à laquelle est joint un justificatif de présence, précise l'identité du représentant employeur et le nombre d'heures pour lesquelles il demande l'indemnisation. L'**organisation acquitte** à l'employeur le **montant dû** dans un **délai de trois mois** à compter de la réception de la demande complète par cette organisation (*C. trav., art. R. 23-113-4*).

#### LES MEMBRES ONT-ILS ACCÈS AUX ENTREPRISES ?

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres de la commission **ont accès** aux entreprises, **sur autorisation** de l'employeur (*C. trav., art. L. 23-113-2*).

## 6 Le représentant salarié est-il protégé ?

L'exercice de son mandat ne peut être une cause de rupture du contrat. Le représentant salarié d'une CPRI est donc un **salarié protégé**. Ainsi, le salarié membre d'une CPRI bénéficie du dispositif de protection prévu par le livre IV de la deuxième partie du Code du travail en cas de licenciement et de rupture du contrat à durée déterminée. Cette protection **court à compter** de la **publication** de la **liste des membres des CPRI** par les Direccte. Elle s'applique durant **toute la durée** du **mandat** du représentant et durant six mois après son expiration (*C. trav., art. L. 23-114-2*).

Par ailleurs, l'employeur doit également solliciter l'autorisation de licencier le salarié dont il a connaissance de l'**imminence** de sa **désignation** comme membre de la CPRI (*v. Circ. n° DGT/RT2/2017/191 du 1<sup>er</sup> juin 2017, NOR: MTRT1716531C, point 6 de la fiche 4; Circ. n° 07/2012 du 30 juillet 2012, point 2.2 de la fiche 4*).

En cas de **litige** sur l'existence de cette protection, c'est au **salarié**, ou au syndicat, d'**établir** la **preuve** de la connaissance par l'employeur de la désignation. Cette preuve pourra être apportée notamment par la notification à l'employeur de sa désignation par l'organisation syndicale comme membre de la CPRI.

Cette notification a pour conséquence que l'employeur ne peut ignorer l'existence de la désignation du salarié. Le salarié peut donc se prévaloir de la protection attachée à un tel mandat sans qu'il soit tenu d'en informer son employeur, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement envisagé à son égard (*Cons. const. QPC, 14 mai 2012, n° 2012-242*).