

1058

# Gouvernance et fonctionnement des branches : portrait de la CPPNI

Christophe FROUIN,  
avocat associé, cabinet Fidere



**La loi du 8 août 2016 impose aux branches de constituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation destinée à constituer leur organe de gouvernance (CPPNI). Tant dans son rôle que dans ses modalités de fonctionnement, la CPPNI est une instance à géométrie variable. Au choix des partenaires sociaux, elle peut remplacer l'ensemble des commissions paritaires ou venir s'y juxtaposer.**

1 - Créée par la 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 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) doit être mise en place sans délai (*C. trav., art. L. 2232-9*)<sup>1</sup>. La question est d'importance dans la mesure où les accords de branche doivent désormais être négociés en CPPNI pour pouvoir être étendus (*C. trav., art. L. 2261-19*), même si le ministère du Travail semble encore faire preuve d'une certaine souplesse.

Il s'agit d'une question de survie car la branche est menacée de fusion<sup>2</sup> si elle ne met pas en place sa CPPNI<sup>3</sup> ou si celle-ci ne se réunit pas chaque année (*C. trav., art. R. 2261-15*).

Au-delà de la stricte contrainte juridique, l'enjeu est majeur si l'on considère la vocation de la CPPNI à devenir l'organe de gouvernance de la branche professionnelle dont le rôle et les missions ont été profondément reconfigurés<sup>4</sup>.

**Ndlr** : cet article est issu de l'intervention de l'auteur lors d'un colloque organisé le 7 novembre 2017 à Paris, à l'invitation de l'AG2R La Mondiale, par le cabinet Fidere en partenariat avec le Centre de droit social de l'université d'Aix-Marseille et portant sur le thème « branches professionnelles : état des lieux et perspectives ».

1. L'obligation est entrée en vigueur en même temps que la loi, soit le 10 août 2016.
2. Échéance du 10 août 2019 avancée au 10 août 2018 par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.
3. *C. trav., art. L. 2261-32, 5°*, issu *L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 25*.
4. A. Bugada, *L'articulation de dispositions de branche et d'entreprise : le Rubik's cube conventionnel* : V. supra *JCP S 2018, 1058*. – A. Sauret, *Conventions collectives de branche : des variations de périmètres incroyables entre ordre public conventionnel et régulation de la concurrence* : V. supra *JCP S 2018, 1055*. – M. Chagny, *Les branches professionnelles et la régulation de la concurrence* : V. supra *JCP S 2018, 1057*. – A. Bugada, *La contribution de la loi du 8 août 2016 à la recomposition des branches* : *JCP S 2016, 1442*. – A. Sauret, et A. Bugada, *Regards sur la nouvelle gouvernance de la branche* : *Gaz. Pal. 21 mars 2017, n° 12 p. 34*. – A. Sauret, *Le regroupement des*

Il y a dix ans, le rapport Poisson<sup>5</sup> militait pour la mise en place d'une instance de gouvernance paritaire transcendant les intérêts particuliers (même si collectifs) des organisations de salariés et d'employeurs. Fondée sur une convention de reconnaissance mutuelle et dotée de la personnalité civile, cette instance aurait eu pour rôle de définir la liste des sujets faisant l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de celle-ci.

Incontestablement, la loi du 8 août 2016 s'inspire de cette proposition tout en l'aménageant.

Ainsi, la loi fusionne les anciennes commissions paritaires de négociation et d'interprétation à l'intérieur de la CPPNI. Les partenaires sociaux sont libres d'y intégrer d'autres commissions (commission de conciliation, observatoire paritaire pour l'emploi,...) ou de les laisser en dehors. Elle constitue, comme le rapport Poisson l'avait envisagé, une instance à vocation procédurale qui n'éclipse pas les organisations syndicales lesquelles restent seules légalement habilitées à négocier et à conclure des accords collectifs.

2 - A côté de cette mission procédurale<sup>6</sup>, la CPPNI se voit confier des missions qualifiées d'intérêt général exercées pour le compte de la branche ce qui confère à cette dernière une dimension institutionnelle de représentation de son secteur d'activité<sup>7</sup>. Cependant, l'absence de moyens légaux, l'incertitude sur la question de sa

*branches* : *JCP S 2016, 1441*. – P. Adam, *L'accord de branche* : *Dr. soc. 2017, p. 1039*. – S. Nadal, *Gouvernance du niveau et des règles de branche : les nouveaux visages de l'emprise étatique* : *RDT 2017, p. 652*. – J. F. Cesaro, *L'automne dans les branches professionnelles et quelques mesures portant sur la négociation collective* : *JCP S 2017, 1306*.

5. J.-F. Poisson, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles* : *Doc Fr. Coll. Des rapp. Officiels, 2009*.
6. Il s'agit de définir le cadre dans lequel des accords collectifs peuvent être produits le plus efficacement.
7. Sur la distinction entre la dimension normative et institutionnelle de la branche voir A. Bugada, *L'articulation de dispositions de branche et d'entreprise : le Rubik's cube conventionnel préc. note 4* ; *La contribution de la loi du*

personnalité morale et d'une façon plus générale les contours évanescents des nouvelles missions d'intérêt général qui lui sont confiées conduit à penser que la capacité d'action de la CPPNI dépendra largement des partenaires sociaux. Selon leur choix (leur bon vouloir ?), leur culture sociale, leur projet, leur conception de la branche ils peuvent faire de la CPPNI une instance centrale au sein de la branche ou au contraire une commission totalement effacée.

3 - À la lecture des accords conclus on observe une certaine frilosité des branches à s'emparer de ce nouvel objet. Pour l'heure, la majorité d'entre elles envisagent la CPPNI de façon minimaliste. Elles se contentent de satisfaire à l'obligation légale. Rares sont celles qui saisissent l'opportunité qui leur est donnée de mettre en place une véritable gouvernance de la branche en donnant à la CPPNI sa pleine mesure. On peut espérer qu'elles seront de plus en plus nombreuses à le faire à l'avenir. Il en va de l'efficacité du fonctionnement des branches et partant de leur utilité.

Organe de gouvernance désormais incontournable, la CPPNI est une instance à géométrie variable tant en ce qui concerne son rôle (1) que ses modalités de fonctionnement (2).

## 1. Missions de la CPPNI

### A. - Missions procédurales

#### 1° Une commission de négociation

4 - Comme son nom l'indique, la fonction première de la CPPNI est d'être une instance de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus (*C. trav., art. L. 2232-9, III*).

Pour autant, la CPPNI a une vocation exclusivement procédurale c'est-à-dire qu'elle n'a pas vocation à négocier elle-même les accords mais uniquement à servir de cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales et professionnelles représentatives exercent le droit à la négociation dont elles sont les titulaires exclusifs.

Il en résulte que si la CPPNI participe au processus de négociation collective ce sont les organisations professionnelles qui concluent les accords. Autrement dit, la CPPNI joue un rôle d'animatrice du dialogue social mais non de négociatrice.

Ainsi la CPPNI peut suggérer des sujets de négociation, définir un calendrier des réunions de négociations, commander des études préparatoires à la négociation et plus généralement organiser les travaux. Toutefois, elle ne peut procéder seule aux aménagements qui relèvent du domaine d'un accord de méthode ou d'un accord de calendrier car ceux qui nécessitent la conclusion d'un accord collectif (voir ci-après sur le fonctionnement) <sup>8</sup>.

#### 2° Une commission d'interprétation

5 - Comme son nom l'indique également, la CPPNI a pour deuxième fonction d'être une instance d'interprétation. De façon regrettable la loi ne précise ni les modalités, ni les effets de ce rôle interprétatif.

On sait que les avis interprétatifs peuvent avoir une nature juridique variée. Selon les cas ils peuvent avoir la valeur de simples recommandations indicatives ou celle d'avenants à l'accord collectif. Dans le second cas, l'avenant interprétatif s'impose au juge avec effet rétroactif lorsqu'il est signé par l'ensemble des organisations syndicales

signataires de l'accord initial <sup>9</sup> et qu'il n'ajoute rien à l'accord initial <sup>10</sup>.

6 - On peut s'interroger sur les modalités selon lesquelles les avis doivent être rendus au sein de la CPPNI et sur la valeur juridique qui en résulte. Tout particulièrement on peut se demander si la participation à la commission ne doit pas être ouverte à toutes les organisations représentatives au niveau de la Branche, y compris celles qui ne sont pas signataires de l'accord à interpréter.

L'article L. 2261-9 du Code du travail relatif aux modalités de **négociation** des accords collectifs étendus dispose en effet que la CPPNI est « composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré ». Si l'on reconnaît la nature juridique d'avenant aux avis interprétatifs, il en résulte la participation à la CPPNI de toutes les organisations syndicales représentatives lorsqu'elle est cause un accord étendu. De surcroît, en application des règles de révision des accords collectifs, il peut s'avérer impossible de négocier l'avenant interprétatif avec les organisations initialement signataires (*C. trav., art. L. 2261-7*).

D'une façon plus générale, en fusionnant les deux missions de négociation et d'interprétation au sein d'une même instance qualifiée de paritaire, la loi paraît conférer une capacité d'interprétation de tous les accords à toutes les organisations représentatives de la branche <sup>11</sup>.

Sur ce point, les accords conclus apportent des réponses variées. Beaucoup réservent la capacité d'interprétation aux seules organisations représentatives **signataires** de l'accord à interpréter. Certains reconnaissent une capacité d'interprétation à toutes les organisations siégeant à la CPPNI. D'autres retiennent une solution intermédiaire consistant à permettre à toutes les organisations représentatives de siéger à la CPPNI mais réservant la capacité de délivrer un avis interprétatif aux seules organisations signataires.

Il résulte de ces différentes considérations une nature juridique indéfinie des avis interprétatifs et de ce fait une opposabilité au juge mal assurée. Pour surmonter cette difficulté certains auteurs préconisent de rendre la saisine de la CPPNI légalement obligatoire et de donner force obligatoire à ses avis dès lors qu'ils sont rendus à l'unanimité sans qu'il soit besoin de passer par le truchement de la qualification juridique d'avenant jugée insatisfaisante <sup>12</sup>.

7 - Ensuite, et c'est une autre nouveauté, la CPPNI peut être saisie par une juridiction judiciaire d'une demande d'avis « sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges » <sup>13</sup>. Les conditions et modalités de cette saisine pour avis de la CPPNI, alternative à celle de la Cour de cassation, soulèvent de multiples questions et difficultés. La CPPNI a-t-elle compétence pour interpréter n'importe quel accord y compris ceux de niveau inférieur à la branche, dès lors qu'il pose une difficulté particulière se retrouvant dans de nombreux contentieux ? Prise à la lettre la loi ne limite pas cette procédure aux seuls accords et convention de branche, ni même aux accords conclus par les entreprises relevant du champ d'application de la branche, ce qui interpelle. Cette saisine peut-elle être rendue obligatoire ? Sur quelles bases le juge peut-il préférer d'interroger la CPPNI plutôt que

9. *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> déc. 1998, n° 98-40.104 : *JurisData* n° 1998-004635.

10. *Cass. soc.*, 4 févr. 2015, n° 13-18.407 : *JurisData* n° 2015-001676. – *Cass. soc.*, 18 mars 2008, n° 07-41.813. – *Cass. soc.*, 9 avr. 2008, n° 06-45.414. – *Cass. soc.*, 14 oct. 2009, n° 08-41.892. – A. Martinon, E. Peskine, *Le juge et le contenu de l'accord collectif* : *Dr. soc.* 2017, p. 115.

11. A. Bugada, *La contribution de la loi du 8 août 2016 à la recomposition des branches*, art. préc. note 4.

12. P.-H. Antonmattei, *Le juge judiciaire et l'accord collectif : brèves observations* : *Dr. soc.* 2017, p. 425.

13. *COJ*, art. L. 441-1.

8 août 2016 à la recomposition des branches : préc. – P. Adam, *L'accord de branche* : préc. note 4.

8. *C. trav.*, art. L. 2222-3-1 et L. 2241-4 à L. 2241-6. – A. 28 nov. 2017 portant extension d'un avenant à la CCN de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (IDCC 3032) : *JO* 8 déc. 2017. Cet arrêt formule une réserve d'extension sur la clause de l'accord autorisant la CPPNI à décider seule de la périodicité des négociations obligatoires.

la Cour de cassation ? Quelle est la portée normative de l'avis inter-prétatif de la CPPNI <sup>14</sup> ?

## B. - Missions d'intérêt général

### 1° Représentation de la branche

8 - Tout d'abord, la CPPNI est chargée de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Cela pose la question de sa personnalité morale car pour pouvoir représenter la branche encore faut-il que la commission soit dotée de la capacité juridique <sup>15</sup>. Pour lever toute incertitude, il est possible d'adosser la CPPNI à une association dont l'objet sera de représenter la branche.

Cela étant posé, le rôle représentatif de la CPPNI vis-à-vis des pouvoirs publics renvoie à l'idée selon laquelle la branche a vocation à constituer le socle d'une filière économique. Dans cette logique, l'instance paritaire qu'est la CPPNI transcende les organisations syndicales et professionnelles perçues comme défendant uniquement l'intérêt de leurs adhérents <sup>16</sup>.

Ensuite la mission d'appui aux entreprises <sup>17</sup> renvoie, quant à elle, à un rôle de branche « ressource » ou « prestataire de services » <sup>18</sup>. Selon les moyens dont la CPPNI dispose cet appui peut être plus ou moins conséquent. Les accords en fournissent diverses illustrations : conclusion d'accords types au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés <sup>19</sup> ; réalisation d'études sur des questions intéressantes la Branche ; mise en place de dispositifs de GEPC ou d'aide au reclassement en cas de licenciements collectifs pour motif économique (la CPPNI intègre la Commission paritaire pour l'emploi) <sup>20</sup> ; élaboration d'une veille législative et réglementaire spécifique <sup>21</sup> ; instauration de dispositifs de médiation et de conciliation (la CPPNI se mue en Commission de conciliation) <sup>22</sup> ; ou encore élaboration de kits, d'outils ou de référentiels sur tout sujet susceptibles d'aider ou d'intéresser les entreprises (entretien de bilan annuel, mesures de surveillance médicale et de prévention sanitaire... <sup>23</sup>).

### 2° Veille sur les conditions de travail, l'emploi et la concurrence

9 - La CPPNI doit aussi exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, il lui incombe d'établir un rap-

port annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et de compte épargne temps <sup>24</sup>.

Les entreprises sont donc tenues de lui transmettre leurs accords conclus sur ces thèmes sous une forme anonymisée mais qui ne paraît pas pouvoir être partielle (*C. trav., art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2*). La commission doit leur en accuser réception.

Ce rapport traite en particulier de l'impact de ces accords d'entreprise sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche <sup>25</sup>. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il est versé dans la **base de données nationale des accords collectifs ce qui lui confère** une large publicité <sup>26</sup>.

Nombreux sont les accords qui rappellent l'obligation de transmission des accords, plus rares sont ceux qui détaillent le contenu du rapport.

La CPPNI peut également exercer les missions de l'Observatoire paritaire <sup>27</sup>. Ce n'est pas une obligation mais une simple faculté. Cependant cela s'avère judicieux compte tenu du rôle qui vient d'être vu en matière de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi. Lorsque le choix d'intégrer l'Observatoire à la CPPNI, l'accord constitutif doit fixer les modalités suivant lesquelles la CPPNI est rendue destinataire des accords conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative <sup>28</sup>. La CPPNI peut alors devenir le récipiendaire de la quasi-totalité des accords conclus au sein de la branche.

Naturellement, cette nouvelle mission interroge. Quels peuvent être les pouvoirs de la CPPNI en matière de régulation de la concurrence ? Quel est la valeur de ses avis et recommandations ? S'imposent-ils aux entreprises et aux salariés de la branche de la même façon que les recommandations des organisations professionnelles s'imposent à leurs adhérents <sup>29</sup> ?

Faute de sanctions prévues et en l'absence de précision sur la valeur juridique des recommandations de la CPPNI, il est à craindre que la capacité d'action de la commission sur ces questions reste assez faible en pratique.

## 2. Constitution et fonctionnement de la CPPNI

### A. - Mise en place

#### 1° Accord constitutif

10 - La CPPNI doit être mise en place par accord ou convention de branche (*C. trav. art. L. 2232-9*). Il s'évince de l'absence de toute autre

14. A. Bugada, *La contribution de la loi du 8 août 2016 à la recomposition des branches*, préc. note 4.

15. A. Bugada, *La contribution de la loi du 8 août 2016 à la recomposition des branches*, précité note 4.

16. A. Bugada, *La contribution de la loi du 8 août 2016 à la recomposition des branches*, précité note 4.

17. Curieusement l'appui aux salariés n'est pas envisagé mais c'est sans doute parce dans l'esprit du législateur ceux-ci bénéficient de l'appui donné aux entreprises.

18. A. Bugada, *La contribution de la loi du 8 août 2016 à la recomposition des branches*, préc. note 4.

19. Un accord type est un accord de branche étendu comportant différents choix laissés à l'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés et pouvant porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens (*C. trav., art. L. 2232-10-1*). Sur ces accords V. M. Morand, *Les accords types de branche* : SSL 2017, n° 1757.

20. Avenant n° 4, 2 févr. 2017 modifiant l'article 5 de la CCN des métiers de l'esthétique et de la parfumerie. - *C. trav., art. L. 2241-12*.

21. Accord 28 juin 2017 portant création de la CPPNI dans le champ de la CCN des Ateliers et chantiers d'insertion.

22. Avenant n° 4, 19 juin 2017 révisant la CCN des chaînes thématiques.

23. Avenant n° 14, 5 sept. 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI dans le champ de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

24. Ce rapport devait être établi pour la première fois avant le 30 décembre 2018 et être transmis à la commission nationale de la négociation collective et au Haut Conseil du dialogue social (*L. n° 1016-1088, 8 août 2016, art. 24, VII*). Toutefois, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 (*art. 14*) a supprimé cette échéance et cette transmission à la CNNC et au HCDS.

25. *Sur le rôle de la branche en matière de concurrence*, V. JCP S 2018, 1057, M. Chagny.

26. Il s'agit de la base visée à l'article L. 2231-5-1.

27. Mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail

28. Sont visés tous les accords conclus avec des délégués syndicaux ou selon un des modes dérogatoires de négociation (*V. Circ. 22 sept. 2004 relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004*). À noter que les accords conclus avec des élus non mandatés n'ont plus à être transmis pour information à la commission paritaire de branche (*Ord. n° 2017-1385 du 22-9-2017, art. 8*).

29. *Cass. soc., 29 juin 1999, n° 98-44.348. - Cass. soc., 2 juill. 2002, n° 99-40.934.*



précision dans la loi que l'accord constitutif n'a pas nécessairement à être étendu et est soumis aux règles de droit commun<sup>30</sup>.

Lorsque la CPPNI remplace des commissions paritaires existantes il convient de suivre la procédure de révision ou, à défaut, dénoncer les accords qui les prévoient.

Dès lors que la commission est qualifiée de permanente<sup>31</sup> il paraît préférable de conclure l'accord constitutif pour une durée indéterminée<sup>32</sup>. C'est d'ailleurs le choix qui a été fait par l'immense majorité des branches.

L'accord doit être conclu dans un périmètre et à un niveau correspondant à la convention collective<sup>33</sup>. Pour autant, il n'est pas interdit de prévoir également la mise en place de Commissions paritaires régionales ou locales destinées à animer un dialogue social et à organiser une représentation de la branche décentralisés<sup>34</sup>.

Pour les branches en cours de regroupement, il est recommandé de constituer la CPPNI au niveau du périmètre fusionné car ce sera une condition à l'extension de la future convention collective regroupée (*C. trav. art. L. 2261-19*).

## 2° Composition

### a) Délégations

**11** - Instance paritaire, la CPPNI comprend nécessairement des représentants des organisations d'employeurs et de salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit en commission de négociation et que l'accord à négocier a vocation à faire l'objet d'une demande d'extension, elle doit être composée des représentants des organisations représentatives (*C. trav., art. L. 2261-19*). Est-ce à dire que des organisations qui ne le sont pas ne peuvent pas siéger ? Cela n'est pas certain. On pourrait en effet admettre d'accorder une place, par exemple en qualité d'observateur, à des organisations syndicales qui ne sont pas représentatives mais qui l'ont été notamment parce qu'elles sont signataires de la convention collective ou de certains accords de branche ou qu'elles disposent d'une certaine implantation au sein de la branche.

**12** - Pour tenir compte de la multiplicité des rôles de la CPPNI, certains accords font également varier sa composition ou les règles de fonctionnement selon ses missions. Ainsi par exemple la CCN du portage salarial prévoient des règles différentes de composition et de vote des décisions selon que la CPPNI siège comme instance de négociation, comme commission d'interprétation, comme commission de conciliation ou comme observatoire... Il en résulte indéniablement une certaine complexité mais cela permet d'introduire des différences fondées sur la qualité des organisations professionnelles (signataires/non-signataires ; représentatives / non représentatives) et sur les sujets à traiter.

Pour le reste, les accords prévoient la constitution de deux collèges l'un pour la partie patronale, l'autre pour la partie salariale ; chaque

collège disposant d'un nombre de sièges et de voix identiques. À l'intérieur de chaque collège il est possible d'accorder un nombre égal de sièges à chaque organisation ou au contraire de le proportionner à la représentativité de chacune. Pour neutraliser les effets attachés à la représentativité il est également possible de conclure à l'intérieur des collèges des sous accords des gouvernances.

### b) Présidence et secrétariat

**13** - La loi ne dote pas la CPPNI d'une présidence ni d'un secrétariat. Elle lui impose uniquement de disposer d'une adresse postale ou numérique pour permettre la transmission des accords d'entreprise. Pour des raisons pratiques ou d'habitude, la plupart des accords organisent toutefois une présidence et un secrétariat, sans en préciser vraiment le rôle, ni les pouvoirs.

Le plus souvent leurs fonctions sont limitées à des tâches administratives. Le président et le secrétaire sont chargés d'adresser les convocations aux réunions, de rédiger ou de faire rédiger les procès-verbaux, d'animer les réunions...

Le choix du président varie selon les accords. La Présidence est parfois confiée au collège employeur, ce qui dénote d'une culture du dialogue social fondée sur l'initiative patronale. Plus fréquemment sont prévues une présidence tournante ou une présidence conjointe (salariée et employeur) ce qui est plus adéquate avec la logique d'une instance paritaire.

Comme des blocages sont toujours possibles, il est donc recommandé de prévoir dans l'accord des modalités de règlement des conflits ou de fonctionnement en cas de désaccord. Les cas de blocage les plus graves sont résolus par le recours à une commission mixte paritaire qui ne disparaît pas avec la CPPNI (*C. trav., art. L. 2261-20*).

## B. - Fonctionnement

### 1° Organisation des travaux

**14** - Le Code du travail envisage essentiellement l'organisation des travaux de la CPPNI réunie en tant qu'instance de négociation, ce qui laisse dans l'ombre le fonctionnement de la CPPNI lorsqu'elle exerce ses autres missions.

A minima, la CPPNI est tenue de se réunir trois fois par an pour mener les négociations obligatoires de branche (négociations annuelles, triennales et quinquennales)<sup>35</sup>. À cet effet, elle est invitée à définir son calendrier de négociations ce qui signifie qu'elle peut fixer le calendrier de ses réunions de négociation et organiser ses travaux.

**15** - En revanche, la CPPNI ne peut procéder aux aménagements qui relèvent du domaine de l'accord de méthode ou de calendrier. Seul un accord collectif et non une décision unilatérale peuvent définir et organiser<sup>36</sup> :

les modalités de prise en compte dans la branche des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ;

la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties ;

la nature des informations partagées entre les négociateurs ;

les principales étapes du déroulement des négociations ;

30. L'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentant ayant recueilli au moins 30 % des suffrages et ne pas subir l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires (*C. trav., art. L. 2232-6*). Dans l'hypothèse où son extension serait souhaitée, il ne doit pas non plus faire l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs employant ensemble plus de 50 % des salariés de la branche (*C. trav., art. L. 2261-19*).

31. CPPNI = commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

32. En l'absence de précision, l'accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans (*C. trav. art. L. 2222-4*).

33. La CPPNI doit être mise en place au niveau de la branche (*C. trav., art. L. 2232-9*). Or cette dernière s'identifie à la convention collective laquelle a nécessairement un champ d'application national (*C. trav., art. L. 2261-32, I, 3*).

34. Ces commissions n'ont pas tout à faire le même rôle que la CPPNI (*C. trav., art. L. 2234-1 et L. 2234-2*).

35. Bon nombre d'accords reprennent le nombre des trois réunions sans l'augmenter, tout en évoquant la possibilité d'organiser des réunions supplémentaires (ils déterminent alors les modalités d'organisation de cette réunion).

36. Les possibilités d'organisation des travaux sont prévues par deux corpus de textes distincts à savoir les articles L. 2222-3 à L. 2222-3-2 d'une part et l'article L. 2241-5 du Code du travail ce qui ne facilite pas la mise en place d'accord d'aménagement et de calendrier.

la périodicité des négociations obligatoires dans la limite maximum de 4 ans à 5 ans selon les thèmes <sup>37</sup> ;

les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

Certains accords précisent – et c’est utile – que, pour permettre un dialogue social de qualité, la composition des délégations doit rester la plus stable possible.

Ces prévisions peuvent être contenues dans l’accord constitutif de la CPPNI ou dans un accord distinct.

Lorsque les parties souhaitent aménager la périodicité et/ou le contenu des thèmes de négociations obligatoires, il leur est conseillé de conclure un accord spécifique distinct de l’accord de mise en place de la CPPNI conclu à durée indéterminée (cf. supra) car ces aménagements ne peuvent être opérés que par accord à durée déterminée laquelle ne peut excéder quatre ans.

**16** - D’une façon plus générale, l’accord qui met en place la CPPNI a vocation à définir toutes les modalités d’organisation des travaux de la CPPNI dans l’ensemble de ses missions (commission de négociation ; commission d’interprétation ; commission de conciliation et de conciliation ; commission observatoire...) : les modalités de saisine (par qui et comment ?) ; les délais et modalités de convocation ; l’existence ou non d’un quorum ; la possibilité de réunion préparatoire ; la réunion en commission restreinte (groupes techniques) ou en commission plénière ; les modalités de prise des décisions (étant précisé que celles qui relèvent du domaine de la négociation collective sont soumises aux règles de conclusion des accords collectifs alors que les autres sont librement fixées) ; les modalités et délais de rédaction des procès-verbaux des réunions et les modalités de notification des décisions <sup>38</sup>.

## 2° Moyens

**17** - La loi n’accorde aucun moyen spécifique à la CPPNI. Il revient donc aux partenaires sociaux d’en prévoir ou non. Pour ce faire,

37. Les possibilités d’aménagement sont limitées. En effet, si la périodicité de la négociation sur les salaires peut être portée à un à quatre ans, celles sur l’égalité professionnelle, la GPEC, le handicap et la formation professionnelle ne peuvent être augmentées que d’un an (de trois à quatre ans) et celles des négociations quinquennales sur les classifications et l’épargne salariale ne peuvent être portées qu’à 5 ans... (C. trav., art. L. 2241-5).

38. Par exemple, l’accord du 16 mars 2017 relatif à la CPPNI dans la CCN de l’industrie pharmaceutique.

certains accords organisent la mise en place de dispositifs de financement du dialogue social au travers d’une contribution versée par les entreprises <sup>39</sup>. Un tel système est licite dès lors que le fonds bénéficie à l’ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés et d’employeurs existantes au niveau de la branche <sup>40</sup>, ce qui est nécessairement le cas avec la CPPNI. Il est parfois prévu que cette contribution soit gérée par une association.

Les autres stipulations des accords relatives aux moyens concernent principalement les garanties accordées aux salariés participant à la négociation <sup>41</sup> : modalités d’exercice du droit de s’absenter, prise en charge des frais de déplacement, compensation des pertes de salaire ou maintien de celui-ci, octroi d’un statut protecteur contre le risque de licenciement (C. trav. art. L. 2234-3). C’est souvent sur ces questions que se focalise l’attention. La mise en place de la CPPNI peut constituer l’occasion d’actualiser des stipulations anciennes.

**18** - D’autres moyens peuvent être envisagés : mise à disposition de salariés par des entreprises pour assurer le fonctionnement de la CPPNI (C. trav., art. L. 2135-7 et L. 2135-8) ; formation des acteurs dans le cadre de formations communes <sup>42</sup> ou de congés de formation économique et syndicale <sup>43</sup> possibilité de recourir à un expert extérieur siégeant ou non comme membre consultatif au sein de la commission.

**MOTS-CLÉS** : Conventions et accords collectifs - Négociation - Branche - Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

**TEXTES** : C. trav., art. L. 2232-9

**JURISCLASSEUR** : Travail Traité, Fasc. 1-32, par Gérard Vachet

39. Avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l’article 5 de la CCN de l’esthétique et de l’enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l’esthétique et de la parfumerie.

40. CE, 10 juill. 2015 n° 376775 : JurisData n° 2015-017124.

41. Ce qui constitue une clause obligatoire des conventions étendues (C. trav., art. L. 2261-22, 3°).

42. De façon regrettable ces formations sont ouvertes aux seuls négociateurs d’entreprise (C. trav., art. L. 2212-2 et R. 2212-3).

43. Assortis d’un maintien de rémunération (C. trav., art. L. 2145-6).