



## Les commissions paritaires locales

Articles L.2234-1 à L.2234-3, L2122-1 à L2122-13, L2132-2, L2261-20 du code du travail

Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord.

La convention ou l'accord est conclu entre :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer **la réunion d'une commission mixte paritaire**.

Les associations d'employeurs qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci.

Les accords passés peuvent prévoir que la composition de ces commissions tient compte des résultats de la mesure de l'audience obtenue par les syndicats. Le niveau de mesure de la représentativité résulte du champ d'application local, départemental ou régional pour lequel la commission est instituée. Ils peuvent également prévoir que ces commissions n'exercent qu'une partie des missions définies ci-dessous.

Les commissions paritaires :

- 1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;
- 2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;
- 3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, **les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.**

Ces accords déterminent également les **modalités de protection contre le licenciement des salariés** membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés.

### Rappels :

**L2122-8** Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

**L2122-10-1** En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à L. 2122-6, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. Ce scrutin a lieu au cours d'une période fixée par décret. La prochaine cette année, en 2024.



**Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.** Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est conclu dans les conditions déterminées par le livre II (Articles L2211-1 à L2283-2)

Jurisprudence judiciaire : la convention collective applicable à l'entreprise peut imposer à l'employeur de rémunérer comme temps de travail effectif le temps passé par un salarié aux réunions de la commission paritaire, y compris lorsque ces réunions ont lieu en dehors de ses horaires habituels de travail. Ainsi jugé par la Cour de cassation à propos de la convention collective de la manutention ferroviaire qui prévoit qu'« au cas où des salariés participent à une commission paritaire (...), le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif » (Cass. Soc., 13 févr. 2013, n° 11-23.880).

*Selon l'article L. 132-30 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, des conventions ou accords collectifs de travail fixent les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement de salariés appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, et selon l'article 5.II 2 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, au cas où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif. **Il en résulte que c'est à bon droit qu'un tribunal ordonne le paiement comme temps de travail effectif par l'employeur du temps que le salarié consacre aux réunions de la commission, peu important que les réunions soient fixées en dehors de ses horaires habituels de travail.***

Ces accords doivent également déterminer les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés.

Jurisprudence administrative : pour le Conseil d'État, ... **le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection prévue par L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.** Le Conseil ajoute que ces dispositions, qui sont d'ordre public en raison de leur objet, s'imposent, en vertu des principes généraux du droit du travail, à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris celles créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004. **Il en résulte que les salariés mandatés par un syndicat pour siéger dans une commission paritaire régionale (en l'espèce celle des entreprises de l'architecture) bénéficient de la protection conférée aux délégués syndicaux en cas de licenciement, peu important que la convention collective de branche applicable ne le prévoit pas** (CE, 4 mai 2016, n° 380954). La Cour de cassation s'est alignée sur la position du Conseil d'État.