

LA CPNR C'EST QUOI ?

LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE RECOURS, CPNR, EN BREF :



Notre branche professionnelle compte plusieurs commissions paritaires :

- La CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociations et d'Interprétation
- La CPNEF : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation
- La CPNPFS : Commission Paritaire Nationale Prévoyance Frais de Santé
- La CPNR : Commission Paritaire Nationale de Recours

Arrêtons-nous aujourd'hui sur cette dernière commission paritaire car elle est peu connue, voir même inconnue des salariés de la branche.

S'il est une lettre à retenir de cet acronyme, c'est le « R » de recours.

Que dit la convention collective ? Nous trouvons la réponse dans le Titre II, Section 2, Article 2, paragraphe 3 :

« Sa compétence porte sur les conflits individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle ne peut être saisie qu'à l'issue de la procédure de médiation locale prévue à l'article 114 de la présente convention.

Elle est saisie par l'organisation syndicale de salariés la plus diligente par lettre adressée au syndicat employeur signataire de la convention collective nationale. Elle rend son avis, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

Ses décisions sont exécutoires.

Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur-le-champ aux parties.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures de saisines habituelles de droit. »

Nous sommes donc dans le cadre d'une instance paritaire, c'est-à-dire une instance où sont représentés le même nombre d'employeurs que de syndicats salariés. Deux représentants par organisation syndicale de salariés et autant de représentants côté employeurs.

Cette commission intervient, le plus souvent, pour des salariés à titre individuel qui ne sont pas en accord avec leur employeur. Une démarche collective est toutefois possible (plusieurs salariés ayant les mêmes demandes)

Exemples concrets :

- **Dans un même emploi repère de coordinatrice, les missions et tâches effectuées correspondent à un coefficient C alors que la salariée était répertoriée coefficient B**
- **Un salarié encadrant technique, rattaché à une AI qui comporte un ACI et une AI, avec des missions et des tâches d'un ETPS C alors qu'il est classé B**

La commission se réunit en général dans le mois qui suit la demande.

Le syndicat saisit la commission et avant la date de la réunion plénière de la CPNR il monte un dossier avec l'aide du ou de la salarié(e) afin d'étoffer ce dossier. Il faut réunir le maximum d'éléments pour pouvoir appuyer cette requête : historique de la situation, documents écrits (mails, courriers, fiches de poste...)

Les éléments sont envoyés au secrétariat de la branche qui demande également à l'employeur concerné d'apporter ses éléments avant la CPNR

La commission se réunit et les arguments, comme devant un tribunal, sont débattus.

À chaque fois, après débats, la commission rend un avis d'accord ou de désaccord (pas de départage entre employeurs et salariés), avis notifié sous forme d'un procès-verbal. Le ou la salarié(e) concerné(e) est tenu(e) informé(e) après la réunion plénière de la CPNR. L'avis rendu permet de renforcer une requête près du tribunal compétent s'il est favorable mais n'empêche pas la procédure en cas d'avis de désaccord.

Comme vous avez pu le lire précédemment, « elle est saisie par l'organisation syndicale de salariés la plus diligente ». Cette phrase issue de la convention collective sous-entend bien que le ou la salarié(e) qui saisit la CPNR pour un recours passe par un des syndicats représentatifs.

N'hésitez pas à en parler autour de vous, à informer, orienter vos collègues qui pourraient solliciter cette instance.

En Résumé :

- Tous les salariés peuvent faire une demande de recours
- Il faut passer par un syndicat représentatif de la branche
- La commission se réunit dans le mois qui suit la demande
- Un dossier est créé afin d'apporter les éléments et appuyer la requête
- L'employeur apporte les éléments contradictoires
- Chaque cas est plaidé par le syndicat représentatif saisi par le ou la salarié(e)
- Le syndicat employeur fait valoir son opinion sur le sujet débattu
- La commission rend son avis et il est communiqué aux salariés après la réunion de la CPNR
- L'avis favorable peut servir pour une éventuelle démarche Prud'homale, l'avis de désaccord n'empêche pas la saisine du tribunal compétent.