

**Avenant du 24 mars 2016
à l'accord du 12 décembre 2001 relatif
au développement du dialogue social dans l'artisanat**

Préambule

En signant l'accord du 12 décembre 2001, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de l'artisanat représentatives au niveau national se sont notamment fixées deux objectifs :

- conforter la négociation au niveau des branches professionnelles ;
- créer des instances de dialogue social au niveau territorial.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national, signataires de l'accord du 12 décembre 2001, entendent prendre en compte les évolutions législatives issues de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Ainsi, les organisations syndicales de salariés et d'employeur signataires décident par le présent avenant de conforter le rôle et la place des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat – CPRIA, et d'en faire de véritables instances de dialogue et d'échanges entre les représentants des salariés et des employeurs relevant du champ de l'accord de 2001 dans le cadre de l'article L.23-111-1 du code du travail. »


Handwritten signatures and initials, including 'JMP' and 'MAB'.

Article 1

Après l'article 3, il est créé un article 4 nouveau intitulé « Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat – CPRIA » ainsi rédigé :

Une commission paritaire interprofessionnelle de l'artisanat – CPRIA est instituée au niveau de chaque région afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises prévues à l'article 1 du présent accord.

Les entreprises artisanales sont implantées sur tous les territoires (zones rurales, côtières, comme des villes de toutes tailles) et sont caractérisées essentiellement par des emplois et une économie de proximité.

Compte tenu aussi des distances géographiques, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de développer un dialogue social au plus près des entreprises de l'artisanat et pour cela elles souhaitent sensibiliser, impliquer toutes leurs instances de proximité pour contribuer à un dialogue social de qualité.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent l'intérêt d'une organisation souple du dispositif de dialogue social dans l'artisanat prenant en compte des spécificités territoriales et/ ou territoriales ciblées et définies par les CPRIA.

4.1 Composition

La CPRIA est composée paritairement de salariés et d'employeurs issus prioritairement d'entreprises prévues à l'article 1 du présent accord, désignés par les organisations syndicales de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les conditions suivantes :

- trois sièges sont attribués à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Chaque organisation désigne au moins un représentant issu d'entreprises de moins de onze salariés qui sont au total cinq au minimum;
- autant de sièges sont attribués à l'(ou aux) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs représentative(s) au niveau national et interprofessionnel dans le champ du présent accord. Au moins cinq représentants de l'(ou des) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs représentative(s) sont issus d'entreprises de moins de onze salariés.

Les organisations syndicales de salariés et l'(ou les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant le principe de la parité entre les femmes et les hommes.

4.2 Exercice du mandat

Les membres de la CPRIA sont nommés par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel, signataires de l'accord du 12 décembre 2001 ou ayant adhéré à l'accord.

Les membres de la CPRIA sont désignés pour quatre ans à compter de 2017. Leur mandat est renouvelable.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large stylized signature, the initials 'JMP', and other illegible marks.

4.3 Attributions

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat ont pour compétence :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables : à cet effet, les branches professionnelles couvertes par le présent accord sont invitées à communiquer les accords qu'elles signent ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises visées dans le champ d'application et principalement celles 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 ;
- de contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées;
- de faciliter l'accès aux activités sociales, culturelles et sportives ;
- de réaliser un bilan annuel d'activités.

4.4 Règlement intérieur

Chaque CPRIA se dote d'un règlement intérieur selon un modèle préétabli.

A cet effet, un groupe de travail paritaire est mis en place au niveau national chargé d'élaborer, avant le 31 décembre 2016, un modèle pour les CPRIA et comprenant un socle de dispositions communes obligatoires relatives :

- à la composition des membres de la CPRIA (désignation, renouvellement, qualité, démission, présidence et vice-présidence) ;
- au fonctionnement de la CPRIA (fréquence des réunions, ordre du jour, comptes rendus, bilan annuel d'activité, présence en réunion, absence d'une organisation, programme d'actions, règle de prise de décision, groupes de travail, les modalités d'organisation relatives à la prévention des conflits et à la résolution amiable).

Les CPRIA pourront compléter leur règlement intérieur par des dispositions complémentaires en vue d'adapter leur fonctionnement et notamment de favoriser la proximité, au plus tard le 30 juin 2017.

Article 2

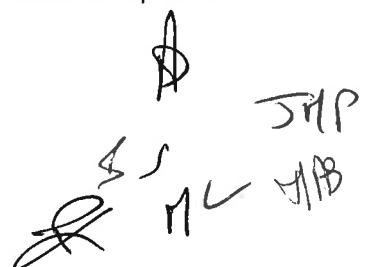
I - L'article 4 de l'accord du 12 décembre 2001 devient l'article 5 nouveau.

II - Il est introduit à l'article 5 nouveau après le premier alinéa, un alinéa ainsi rédigé :

Lors de la prise effective du mandat, chaque représentant désigné dans une CPRIA bénéficie d'un accompagnement visant à faciliter l'exercice de sa mission.

III - Il est introduit à l'article 5 nouveau après le quatrième alinéa, trois alinéas ainsi rédigés :

« Le montant de la rémunération brute et les cotisations sociales patronales afférentes du salarié membre d'une CPRIA maintenus par son employeur, sont remboursés à ce dernier par l'organisation syndicale de salariés qui désigne ce salarié, à partir des crédits qu'elle reçoit de l'association prévue à l'article 6 du présent accord.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'JHP', and 'MAB'.

En cas de non-remboursement par l'organisation, l'employeur peut s'adresser à l'ADSA pour obtenir le remboursement des sommes dues. L'ADSA procèdera à une retenue équivalente sur les dotations de l'organisation syndicale de salariés concernée. »

Le groupe de travail paritaire chargé d'élaborer le règlement intérieur devra également déterminer les règles de procédure à suivre en vue du remboursement (délai de transmission de la demande, du remboursement, liste des documents exigés, modalités d'intervention de l'ADSA, ...).

IV – Il est introduit après le neuvième alinéa de l'article 5 nouveau, les sept alinéas suivants :

En cas de rupture envisagée de son contrat de travail, la commission paritaire compétente est réunie à cet effet et émet un avis sur l'éventuel lien entre le mandat exercé et la rupture envisagée.

L'employeur laisse au salarié membre de la CPRIA le temps nécessaire à l'exercice de sa mission, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit d'heures. Le temps peut être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile, sans que cela conduise un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Le salarié informe son employeur de l'utilisation de son crédit d'heures au plus tôt dès qu'il a l'information et au plus tard 1 mois avant la date prévue pour leur utilisation, sauf circonstances exceptionnelles et dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article 5.

Dans les limites énoncées précédemment, 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. Il 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.

Les membres des CPRIA comme ceux énoncés au 20° de l'article L 2411-1 bénéficient des dispositions des articles L.2412-16, L.2421-2, L.2422-1 et L.243-10-1 du code du travail.

A l'issue de son mandat, le mandataire doit pouvoir valoriser les compétences acquises dans l'exercice de son mandat, notamment dans le cadre de la VAE. Le Mandascop pourra être mis à profit pour appréhender les compétences acquises à l'occasion de l'exercice d'un ou plusieurs mandats.

Article 3

Les articles 6, 7, 8, 9 deviennent respectivement les articles 7, 8, 9, 10.

Article 4

Au premier alinéa de l'article 7 nouveau, le chiffre « 5 » est supprimé et remplacé par « 6 ».

Article 5

Au premier alinéa de l'annexe de l'accord, le chiffre « 10 » est remplacé par « 11 ».

Article 6

Un avant-dernier alinéa est ajouté à l'annexe de l'accord ainsi rédigé :

- o « entreprises inscrites sous les codes 70.10 Z (activités des sièges sociaux) et 64.20 Z (activités des sociétés holding) dès lors que l'activité exercée entre dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001.

Article 7

Les parties signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire chargé de faire un suivi annuel de la mise en œuvre du présent avenant.

Il devra en particulier définir, dans les meilleurs délais, les circonstances exceptionnelles qui permettent de dépasser les 5 heures de délégation (activités de la CPRIA, accompagnement au dialogue social,...) et qui permettent de réduire le délai d'information de l'employeur pour l'utilisation de ces heures.

Article 8

Dans le cas où une branche professionnelle souhaite entrer dans le champ de l'accord du 12 décembre 2001, les organisations signataires du présent accord engagent une concertation avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle concernée pour définir les modalités pratiques de son adhésion.

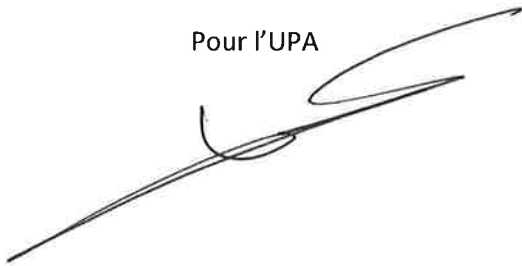
Article 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère chargé du travail.

Article 10

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Pour l'UPA



Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC



Pour la CGT



Pour la CGT-FO

