

**Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de
résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche**

**Avis n°2-2020 sur l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la commission paritaire permanente de
négociation et d'interprétation dans la branche de la Plasturgie**

Pierre Cahuc
Emmanuel Combe
Françoise Favennec
Héloïse Petit
Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 15/10/2020

Rapporteure générale : Anne-Laure Moulin

Madame la ministre,

Vous avez sollicité, par courrier en date du 24 août 2020, l'avis du groupe d'experts, prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail, sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord du 5 juillet 2019 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la Plasturgie.

Cette deuxième saisine intervient, pour la première fois, à la demande d'une organisation professionnelle représentative. Elle est, en effet, sollicitée par l'organisation professionnelle Plastalliance, reconnue représentative en 2017 dans le secteur de la Plasturgie. L'accord du 5 juillet 2019 dont l'extension est demandée a été signé par la fédération de la plasturgie et des composites, organisation professionnelle représentative majoritaire et par trois des quatre syndicats représentatifs : la CFDT, CGT-FO et la CFE-CGC (la CGT étant non signataire).

A titre liminaire, il apparaît opportun au groupe de rappeler que la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein d'une branche, faisant l'objet de l'accord examiné, a été rendue obligatoire 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 codifiée à l'article L. 2232-9 du code du travail (qui en définit le rôle et les missions). Avant cette loi, l'article L. 2232-9 prévoyait que « *les conventions de branche et les accords professionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation* ». La CPPNI a donc vocation à réunir, dans une commission unique, des missions et compétences déjà exercées.

Pour motiver sa demande de saisine, l'organisation Plastalliance fait état de trois situations problématiques résultant, selon elle, de la mise en œuvre de l'accord :

- L'ingérence illégale de la CPPNI dans les classifications des emplois pratiquées dans les entreprises « *risque de créer des tensions dans les entreprises et sera source d'insécurité juridique* » (1).
- L'illégalité du champ de compétence en matière d'interprétation « *risque d'engendrer des tensions entre salariés et employeurs ou entre syndicats et employeurs* » (2).
- L'illégalité de l'abrogation de l'annexe IX du 2 juillet 2010 relative à la mise en place des modalités de fonctionnement d'une commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises.

En prenant connaissance de cette demande, le groupe s'est d'emblée interrogé sur la pertinence de la saisine et des éléments de motivation transmis, qui interpellent le groupe sur des questions d'ordre juridique qui ne sont pas de son ressort.

Toutefois, le groupe d'experts a voulu rendre un avis pour nourrir sa doctrine sur l'impact de l'extension d'accords mettant en place des instances de concertation ou d'interprétation. C'est le cas de l'accord examiné ici, qui instaure au sein de la CPPNI des sous-commissions « interprétation » et « classification » dont la mise en œuvre et l'extension sont contestées. En revanche, le groupe n'a pas jugé opportun de se prononcer sur la validité de l'abrogation de l'annexe IX du 2 juillet 2010 relative à la mise en place des modalités de fonctionnement d'une commission paritaire de validation d'accords collectifs d'entreprises, qui relève du contrôle de légalité effectué par les services de la Direction générale du travail.

Aussi, pour étayer son avis, le groupe s'est intéressé aux autres branches présentant des caractéristiques analogues : une activité du champ de l'industrie, un taux de couverture patronale proche de 27,2%, un taux d'entreprises de 1 à 9 salariés voisin de 48,7% et une CPPNI au sein de leur convention collective. Sur cette base, les cinq branches suivantes ont été identifiées : la branche des industries de la transformation de la volaille, la branches des industries et commerces en gros des viandes, la branche des industries charcutières, celle des industries du cartonnage et celle du caoutchouc.

A partir de la comparaison des sous-commissions créées au sein des CPPNI, il est apparu que seule la branche de la plasturgie avait créé une sous-commission « classification », ce qui a conduit le groupe à élargir au sein des cinq branches précitées, la comparaison au traitement des litiges nés des grilles de classification.

1- S'agissant de la sous-commission classification de la CPPNI

11- Selon Plastalliance, l'ingérence illégale de la CPPNI dans les classifications des emplois pratiquées dans les entreprises « *risque de créer des tensions dans les entreprises et sera source d'insécurité juridique* ».

Plastalliance conteste l'insertion de la sous-commission « classification » dans la CPPNI et la différence de composition entre l'accord de 2004 et l'accord de 2019 alors que ce dernier précise que « l'accord de 2004 relatif à la classification n'est pas remis en cause par le présent accord ».

12- Le groupe n'a pas pu identifier d'arguments économique et social tangibles dans la demande et les éléments de motivation transmis par Plastalliance. Il s'est néanmoins intéressé au rôle de cette sous-commission et à la gestion de différends nés du positionnement dans la grille de classification dans la Plasturgie et dans les cinq autres branches aux caractéristiques analogues ayant créé une CPPNI précitées.

Il ressort que des différences significatives apparaissent selon les conventions de branches sur la façon dont les litiges nés de l'application des accords de classifications sont traités. En effet, ils peuvent être examinés :

- au sein de la branche : par la commission de conciliation dans la convention collective des industries de la transformation de la volaille¹ ou par une commission de classification dans les conventions collectives du caoutchouc² et de la plasturgie ;
- au sein de l'entreprise : c'est le cas dans la convention collective des industries charcutières³, des industries et commerces en gros des viandes et dans la convention collective de la plasturgie (point 13, infra);
- au sein de l'entreprise puis au sein de la branche : c'est le cas de la convention collective de la plasturgie, ou coexistent à côté des commissions classification au sein des entreprises, deux fondements juridiques à cette commission de branche : l'accord CPPNI et l'accord classification de 2004 (infra).

13-Dans la branche de la Plasturgie, la situation est donc spécifique. L'accord de 2004 créant la grille de classification prévoit deux niveaux de traitement ou de prévention des litiges nés du classement dans la nouvelle grille :

- au sein de l'entreprise. L'employeur est invité, à constituer une commission de mise en place de la grille de classification (dénommée « commission classification ») de sa propre initiative. Et, « à défaut d'initiative de ce dernier dans les 12 mois suivant le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel, une organisation syndicale représentative présente dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant des salariés ou un salarié peut demander à l'employeur de réunir la commission classification qui est dès lors de droit ». L'accord précise que les établissements de moins de 11 salariés peuvent déroger à cette obligation à condition pour l'employeur d'informer l'ensemble du personnel quant au déroulement de la mise en place de la grille de classification et des coefficients attribués. En cas de désaccord, le salarié pourra recourir à la commission nationale paritaire de la branche (ci-après)⁴.
- au niveau de la branche, est instaurée une commission nationale paritaire de classification composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et un nombre égal de représentant de l'organisation professionnelle. Elle est saisie dans les 2 mois par un salarié toujours en désaccord avec son positionnement après examen par la commission au niveau de l'entreprise.

Ces commissions avaient pour mission d'accompagner le changement de grille de classification de 2004⁵. Elles n'ont donc, a priori, plus vocation à se réunir. Leur intérêt consistait à organiser une concertation pour traiter les réclamations individuelles et collectives et les litiges nés de l'application de la grille de classification et ainsi de limiter le recours à une juridiction.

¹ IDCC 1938. L'art. 10 de l'accord du 5 février 1993 relatif à la classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centre de conditionnement de volailles prévoit que « Les cas litigieux pourront être soumis à la commission de conciliation prévue par l'article 79 de la convention collective des abattoirs de volailles. »

² dont l'article 10 de l'accord 29 avril 1984 relatif à la classification professionnelle et aux salaires minima prévoit qu'« une commission paritaire restreinte, sera convoquée en vue de régler les problèmes posés par l'intégration des présentes dispositions dans la convention collective, notamment en ce qui concerne les références aux classifications et à la notion de salaire horaire

³ IDCC 1586 L'article 5 de l'avenant n° 1 du 9 mars 2012 à l'accord du 28 janvier 1993 relatif aux classifications prévoit qu'une « commission de classification composée des organisations syndicales représentatives de salariés, des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est créée au sein de l'entreprise ou de l'établissement afin de s'assurer de la bonne application de la méthode d'analyse des postes. Elle est informée et consultée sur la composition du groupe de travail (art. 3), ses modalités de fonctionnement ainsi que les moyens de consultation et de recours des salariés. » et IDCC1534 article 10 et 11 relatif à l'accord du 8 décembre 2017 relatif à la classification des emplois

⁴ La composition de la commission classification est déterminée en fonction du nombre de salarié de l'entreprise

⁵ d) de l'annexe III de l'accord de 2004 sur la durée d'activité de la commission classification

L'accord du 5 juillet 2019 dont le groupe est saisi pose le principe d'intégrer cette sous-commission « classification » dans la CPPNI, en y apportant deux modifications :

- l'une sur sa composition pour permettre à deux représentants par organisation syndicale représentative d'y siéger au lieu d'un actuellement (le nombre de représentants des organisations professionnelles étant égal à celui des représentants des organisations syndicales). Au final, la sous-commission réunit 16 représentants contre 8 antérieurement.
- l'autre pour préciser que les litiges doivent d'abord être réglés en interne à l'entreprise dès lors qu'un comité social et économique (CSE) existe. Lorsque l'entreprise est dépourvue de CSE, l'accord stipule que « *la CPPNI est saisie avec l'accord du salarié ou de l'employeur* »⁶.

14-En conséquence, au-delà des questions juridiques, qui ne sont pas du ressort du groupe, le « *risque de créer des tensions dans les entreprises et sera source d'insécurité juridique* » évoqué par Plastalliance n'apparaît pas tangible. En effet, le groupe estime que la mise en place d'une instance visant à faciliter le règlement de différends entre employeurs et salariés est pertinente. Permettre à toute une branche professionnelle de bénéficier d'une telle possibilité (par l'extension de l'accord) l'est aussi, sachant qu'un salarié aura toujours la possibilité de saisir les juridictions prud'homales en cas de désaccord persistant. C'est plutôt l'absence d'une commission qui aide à l'interprétation de la classification qui serait dommageable.

2- S'agissant de la sous-commission interprétation de la CPPNI

21-Selon Plastalliance, l'illégalité du champ de compétence en matière d'interprétation « *risque d'engendrer des tensions entre salariés et employeurs ou entre syndicats et employeurs* ».

Plastalliance conteste le fait que la sous-commission d'interprétation créée par l'accord de 2019 puisse être saisie par d'autres personnes qu'une juridiction. Il conteste la légalité de la saisine par les organisations syndicales de salariés, par une organisation professionnelle d'employeurs relevant du champ de la convention collective de la plasturgie, par un employeur et par un salarié de cette même convention ainsi que l'effet de cette possible saisine de la sous-commission d'interprétation par de multiples acteurs. Selon Plastalliance, ces possibilités de modes de saisines élargies seraient, « *dans tous les cas sources de conflits dans les entreprises qui vont se retrouver à moyen/long terme assaillis de demandes individuelles ou collectives d'interprétations de la CCN* ».

22- Afin d'examiner ces arguments, le groupe s'est intéressé aux modalités de saisine de commissions d'interprétation existantes au sein de la convention collective de la plasturgie et dans les cinq autres branches précitées.

23- **Dans la branche de la Plasturgie**, avant la conclusion de l'accord CPPNI, la commission d'interprétation existait et était saisie par une organisation syndicale signataire ou l'organisation professionnelle de la branche (en application de l'article 30 de la convention collective nationale de la plasturgie du 1^{er} juillet 1960, modifié par avenant du 15 octobre 1979).

L'accord CPPNI de 2019 prévoit désormais que la sous-commission interprétation, « *examinera toute demande d'interprétation formulée par écrit et émanant :*

- *d'une organisation syndicale de salariés ;*
- *d'une organisation professionnelle d'employeurs relevant du champ de la présente convention ;*
- *d'une juridiction ;*
- *d'un employeur ou d'un salarié relevant de la présente convention. »*

⁶ c) sur le fonctionnement du 7° relatif à la commission classification de l'accord du 5 juillet 2019

24-Au sein des cinq autres conventions collectives examinées

Dans les conventions des industries et commerces en gros des viandes, des industries de la transformation de la volaille et des industries charcutières, la commission d'interprétation est saisie à la demande de « *la partie la plus diligente* ».

Dans la convention collective du cartonage, l'organisation professionnelle de la branche, saisie « *d'une demande sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une des organisations représentatives au sein de la branche, devra réunir la CPPNIC (qui a vocation à (...) exercer un rôle d'interprétation de la convention collective et/ou de conciliation à la demande d'un salarié, d'une entreprise, d'une organisation syndicale, ou d'une juridiction) dans le délai maximum de 3 semaines.* »

La commission d'interprétation est donc saisie par une organisation représentative de la branche du cartonage à la demande d'un salarié, d'une entreprise, d'une organisation syndicale, ou d'une juridiction.

Dans la convention collective du caoutchouc, la commission d'interprétation est saisie à la suite d'un problème porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI.

L'élargissement des possibilités de saisine contestées par Plastalliance ne semble pas incohérent avec les modalités de saisine existantes dans les autres branches professionnelles comparées.

25- Là aussi, à côté des questions juridiques qui ne sont pas du ressort du groupe, le « *risque d'engendrer des tensions entre salariés et employeurs ou entre syndicats et employeurs* » et l'hypothèse que ces possibilités de saisine élargies aux employeurs et aux salariés seraient « *dans tous les cas sources de conflits dans les entreprises qui vont se retrouver à moyen-long terme (quand l'accord sera mieux connu) assaillis de demandes individuelles ou collectives d'interprétations de la CCN* », évoqués par Plastalliance ne sont pas suffisamment étayés, notamment au regard des expériences observées dans les autres branches.

3 Conclusion sur l'extension ou la non-extension de l'accord

31- Au vu des considérations présentées ci-dessus, le groupe n'émet pas de réserve quant à l'extension de l'accord.

Le présent avis est issu de la réunion du groupe le 9/10.

Le groupe d'experts.