

Brochure n° 3241

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT**  
**ET DES ARTICLES TEXTILES**

---

ACCORD DU 12 JUIN 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE CPPNI ET D'UNE CPNC  
NOR : ASET1850988M  
IDCC : 1483

Entre :

FNH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC – FO ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de 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 prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il prévoit également que cette commission :

- peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;



- peut exercer les missions de l’observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l’article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l’article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords d’entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du présent code sont transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

Il précise qu’elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l’article L. 2222-3 du code du travail.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d’application*

Le champ d’application du présent accord est celui défini à l’article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

## **Article 2**

### *Création d’une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation*

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles prennent acte des dispositions légales et réglementaires nouvelles et conviennent d’instituer une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation ci-après dénommée « CPPNI ».

## **Article 2.1**

### *Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI*

### **Article 2.1.1**

#### *Composition*

Cette commission est composée :

- d’un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.
- d’un collège employeur comprenant un nombre de représentants de chacune des organisations patronales représentatives égal à celui du collège salarié sans que l’absence d’un ou plusieurs représentant d’un collège ne modifie la composition de l’autre collège.

Les noms et coordonnées des membres titulaires et suppléants sont communiqués au secrétariat de la commission.

### **Article 2.1.2**

#### *Secrétariat*

Le secrétariat de la commission qui participe aux réunions paritaires est assuré par la fédération nationale de l’habillement, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris.

### **Article 2.1.3**

#### *Présidence*

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.



#### **Article 2.1.4**

##### *Missions*

Son rôle est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche.

En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en adoptant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 4 du présent accord.

#### **Article 2.1.5**

##### *Fonctionnement*

Elle se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an sur convocation du secrétariat selon les échéances prévisionnelles et les modalités suivantes, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail et suivants :

- au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- au moins une fois tous les 3 ans pour négocier :
  - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
  - sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
  - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- au moins une fois tous les 5 ans :
  - pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;
  - pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises.

Les dates de réunion et les ordres du jour prévisionnels de l'année seront définis paritairement lors de la dernière réunion de l'année précédente.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;



- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord sont prises de la manière suivante lors de la réunion : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations salariales présentes.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président de la commission et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

### **Article 3**

#### *Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation*

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

#### **Article 3.1**

##### *Auteurs de la saisine et modalités de la saisine*

##### Auteurs de la saisine

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une des organisations syndicales ou patronales représentatives dans la branche ou d'un salarié de la branche.

##### Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI – Commission d'interprétation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;



- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

### **Article 3.2**

#### *Délibération de la commission*

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié pour adopter la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes.

Si la commission entend donner une valeur d'avenant à sa décision, alors cette décision devra, pour le collège salarié, être prise par les organisations syndicales représentatives, selon le pourcentage légal nécessaire à la validation des accords collectifs.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune (absence d'interprétation).

### **Article 4**

#### *Création d'une commission paritaire nationale de conciliation*

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée « CPNC » chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche).

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La commission est composée :

- pour les salariés : d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;



- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente :

- par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante : FNH – commission paritaire nationale de conciliation, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : [commission-conciliation@federation-habillement.fr](mailto:commission-conciliation@federation-habillement.fr).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

## Article 5

### *Observatoire paritaire de la négociation collective*

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les envois sont à effectuer :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI – Observatoire paritaire de la négociation collective, 9, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : [CPPNI@federation-habillement.fr](mailto:CPPNI@federation-habillement.fr).

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les envois devront être accompagnés d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

## Article 6

### *Mise en place de moyens supplémentaires en faveur des négociateurs salariés des entreprises de la branche participant aux réunions*

Il est rappelé que le temps passé par les négociateurs salariés des entreprises de la branche à la participation aux réunions préparatoires, plénières et extraordinaires, ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.



De plus, pour chaque réunion d'une instance paritaire – CPPNI ou CPNC – les délégués salariés des entreprises de la branche bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) :

- 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
- 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ces heures de préparation s'ajoutent, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les négociateurs salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de préparation pourra saisir le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le différend sera examiné et arbitré par la CPPNI la plus proche.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

Les heures de préparation seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Les négociateurs salariés peuvent demander à leur employeur une avance de frais de déplacement.

Les frais de déplacement engagés seront remboursés à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale représentative de son ressort d'activité après envoi des éléments permettant ce remboursement.

Ces prises en charge sont limitées par réunion à 3 représentants maximum par organisation syndicale représentative et à 2 représentants maximum d'une même organisation syndicale par entreprise.

## **Article 7**

### *Protection des négociateurs salariés membres d'une ou plusieurs commissions paritaires*

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les négociateurs salariés des entreprises de la branche et membres d'une ou plusieurs commissions paritaires bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la (les) commission(s), ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (les) commission(s) susvisées.

## **Article 8**

### *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.



## **Article 9**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

## **Article 10**

### *Dépôt et demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)