

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**Liberté
Égalité
Fraternité**Légifrance**

Le service public de la diffusion du droit



Accord du 19 septembre 2023 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC

Étendu par arrêté du 2 février 2024 JORF 10 février 2024

IDCC

[1483](#)

SIGNATAIRES

[Fait à :](#)

Fait à Paris, le 19 septembre 2023. (Suivent les signatures.)

[Organisations d'employeurs :](#)

FNH ; CNDL,

[Organisations syndicales des salariés :](#)

FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV ; FS CFDT,

NUMÉRO DU BO

[2023-42](#)

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

[Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004](#)

Préambule

Article

En vigueur étendu

Cet accord annule et remplace l'accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483).

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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.*

(1)

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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.

(1) 6e alinéa étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que le rapport annuel d'activité établi par la CPPNI doit comprendre également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Composition

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Cette commission est composée :

- d'un collège salarié comprenant deux représentants dûment mandatés de chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants dûment mandatés de chaque organisation patronale 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 organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Les mandats doivent mentionner les noms et coordonnées (adresse postale pour l'envoi des correspondances papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel au secrétariat de la commission qui en fera part dès réception à l'ensemble des représentants mandatés.

Article 2.1.2**En vigueur étendu****Secrétariat**

Le secrétariat de la commission établit les ordres du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des convocations et documents, rédige les projets de comptes-rendus, assure l'exécution et le suivi des décisions notamment avec les tiers (OPCO, assureurs...) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; CPPNI@federation-habillement.fr [✉](mailto:CPPNI@federation-habillement.fr).

Article 2.1.3**En vigueur étendu****Présidence**

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un président et d'un vice-président qui sont issus de deux collèges différents (collège employeurs ou collège salariés).

Le président et le vice-président sont désignés au sein de leur propre collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Dès l'entrée en vigueur de cet accord, le président appartiendra au collège salariés et le vice-président au collège employeurs.

Le rôle et les missions du président et du vice-président sont notamment les suivants :

- assurer le lien entre les collèges en dehors des commissions ;
- préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges ;
- animer les commissions et assurer les prises de parole ;
- veiller à la bonne exécution des décisions en lien avec le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fonctionnement des commissions.

Article 2.1.4**En vigueur étendu****Missions**

Le rôle de la CPPNI 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 3 du présent accord.

Article 2.1.5**En vigueur étendu****Fonctionnement**

La CPPNI se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an.

À chaque fin d'année, les partenaires sociaux fixent le calendrier des réunions et négocient un agenda social pour l'année suivante.

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 : chaque organisation dispose d'une voix. Il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

La convocation, l'ordre du jour fixé paritairement lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par email au plus tard 8 jours avant la réunion suivante sauf circonstances exceptionnelles (non-communication des documents par des tiers au secrétariat dans les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au calendrier prévisionnel à une date très rapprochée notamment).

Il est tenu un compte-rendu des réunions. Le projet de compte-rendu est diffusé avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après propositions de modifications le cas échéant.

Les commissions peuvent se dérouler sous un format hybride (présentiel/distantiel), au choix exclusif du mandaté. La participation aux commissions exclusivement en présentiel ou en distantiel ne pourra être imposée aux mandatés.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques après accord des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs présentes si le sujet était bien prévu à l'ordre du jour selon les mêmes modalités que pour les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

Article 3**En vigueur étendu****Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation**

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions ci-après, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions ci-dessous.

Article 3.1**En vigueur étendu**

Mission d'interprétation, auteurs et modalités de la saisine

Mission d'interprétation de la commission

Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes conventionnels ou des accords collectifs.

Auteurs de la saisine

La CPPNI peut être saisie :

- à l'initiative de l'un de ses membres ;
- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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 [✉](mailto: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

En vigueur étendu

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 de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. 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 un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

En cas d'avis unanime des organisations syndicales de salariés et d'employeur, une négociation de révision s'ouvre automatiquement.

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

En vigueur étendu

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. Les organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur 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

En vigueur étendu

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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.(1)

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.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise doivent être rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Légifrance (art. L. 2231-5 du code du travail).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en plus de cette transmission à la CPPNI, les entreprises doivent déposer leurs accords collectifs sur la plateforme numérique TéléAccords.

De plus, un exemplaire de l'accord doit être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise déposés sont rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur Internet via Légifrance.

(1) 3e alinéa étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que le rapport annuel d'activité établi par la CPPNI doit comprendre également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

Article 6**En vigueur étendu****Protection des négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective**

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective 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 7**En vigueur étendu****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 8**En vigueur étendu****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 9**En vigueur étendu****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 ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

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