

Brochure n° 3065

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE**  
**AU DÉTAIL D'HABILLEMENT**

ACCORD DU 23 MAI 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

NOR : *ASET1850772M*  
IDCC : 675

Entre :

FEH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application 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 dite « loi travail ». Ce texte prévoit la création d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche.

Cet accord est également conclu en application de l'article L. 2261-22 du code du travail, qui vise notamment les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention de branche.

Les parties signataires souhaitent, à travers les dispositions suivantes, rappeler l'importance du dialogue social dans cette branche dans la continuité de l'accord du 12 juillet 2010 qui est ici complété.

Cet accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer).

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

### *Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

En application de l'article L. 2232-9-1 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place dans la branche de l'habillement succursaliste.

Elle est domiciliée au siège de la fédération des enseignes de l'habillement (FEH) qui en assure le secrétariat.

## **Article 2**

### *Composition de la CPPNI et de son bureau*

### **Article 2.1**

#### *Composition*

La CPPNI est composée d'un collègue employeur et d'un collègue salarié.

#### **Article 2.1.1**

##### *Pour les réunions de négociation de branche*

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de quatre personnes, si possible d'entreprises différentes.

La composition de la délégation patronale doit représenter la diversité des entreprises de la branche. Elle n'excédera pas le nombre maximum des représentants syndicaux prévus dans le présent accord.

#### **Article 2.1.2**

##### *Pour les autres missions de la CPPNI*

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, et des réunions de conciliation, cette commission est composée de la façon suivante :

- un collègue « salariés » comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, 1 titulaire et 1 suppléant ;
- un collègue « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues.

Lorsque la CPPNI se réunit à fin de conciliation, la commission est composée de :

- un collègue « salariés » comprenant 1 représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- un collègue « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues.

Un membre salarié ou employeur ne peut participer à un vote relatif à un différend concernant une entreprise qui l'emploie.

## **Article 2.2**

### *Bureau*

La CPPNI est également composée d'un bureau, sauf pour les réunions de négociation de branche qui sont directement soumises aux règles de représentativité légales.

Ce bureau est désigné comme suit : tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Les organisations syndicales doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

### **Article 3**

#### *Missions de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- elle se substitue à la commission de conciliation et rend un avis sur l'interprétation de la convention collective et de ses annexes ;
- 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 3<sup>e</sup> 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 ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se substitue par ailleurs à la commission paritaire de conciliation (art. 61 de la convention collective) et rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels et de ses annexes, dès lors que les différends nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code (NDLR : du travail) ;
- elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

### **Article 4**

#### *Fonctionnement de la CPPNI*

#### **Article 4.1**

##### *Périodicité des négociations*

La commission paritaire se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres ou lors d'une saisine pour conciliation.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche seront envoyés au moins 1 semaine avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

## **Article 4.2**

### *Validité des décisions*

#### **Article 4.2.1**

##### *Pour les réunions de négociation de branche*

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est directement soumise aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 4.2.2**

##### *Pour les autres missions de la CPPNI*

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à un 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.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

## **Article 4.3**

### *Procédure de transmission des accords*

Les accords d'entreprise doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : [contact@f-e-h.com](mailto:contact@f-e-h.com)
- L'adresse postale de la CPPNI est la suivante : CPPNI Habillement Succursaliste, c/o FEH, 13, rue La Fayette, 75009 PARIS.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

## **Article 4.4**

### *Procédure spécifique de la saisine pour interprétation*

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI cumulativement par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;

– une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

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

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

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- informe l'entreprise par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée <sup>(1)</sup> au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur la bonne réception des informations demandées.

#### **Article 4.5**

##### *Procédure spécifique de la saisine pour conciliation*

(L'article 61 du texte de base de la convention collective est abrogé.)

La CPPNI réunie dans le cadre d'une « conciliation » est chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie).

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 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

#### **Article 4.6**

##### *Temps de préparation aux réunions*

Il est rappelé que conformément à l'article 2.1 *b*) de l'accord de dialogue social dans les instances et les entreprises de la branche du 12 juillet 2010, les salariés qui négocient au niveau de la branche peuvent bénéficier d'une journée (sur une base de 7 heures) de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

#### **Article 4.7**

##### *Le budget de fonctionnement*

(Les dispositions suivantes modifient l'article 5 *bis* de la convention collective et l'article 3 de l'accord du 12 juillet 2010)

L'article 5 *bis* de la convention collective est désormais rédigé de la manière suivante :

1° Les organisations patronales représentatives de la convention collective s'engagent à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la

---

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975), dans les conditions ci-après :

a) Déplacement en train en classe économique, ou par avion en classe économique pour les trajets dépassant 3 h 30 de train du domicile au lieu de réunion.

b) Frais de repas sur une base forfaitaire de 6 fois le minimum garanti <sup>(1)</sup>.

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) sur une base forfaitaire de 30 fois le minimum garanti.

Les frais de restauration et de déplacement des salariés travaillant en Île-de-France sont pris en charge dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont supérieurs aux dépenses professionnelles habituelles de même nature.

2° Les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs originaux ont été présentés. Les justificatifs doivent être détaillés.

3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.

4° Les dispositions du présent article s'appliquent également aux membres de la CPPNI issus d'entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

### *Date d'application, durée de validité et clause de révision*

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord fera l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation relative à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

## **Article 6**

### *Publicité*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 23 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

---

(1) Défini à l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation.