



Compte rendu de la commission sociale du 22 mars 2018

Président de la commission sociale : Jean-Paul CHARLEZ (ETAM)

Animation de la commission sociale : Antoine SOLANET, Hélène ROUSSEAU

Présents :

- BOUCHARA : Mélanie FONTUGNE
- BURTON : Sandrine MOULIRA
- BURBERRY : Cécile TALLOT
- C&A : Pauline RENAULD
- CHANTELLE : Mathilde BONNET
- FEH : Hélène ROUSSEAU, Antoine SOLANET, Marine DUFEU
- GERARD DAREL : Perrine LETELLIER
- H&M : Claudie TOUZE
- JENNYFER : Corinne KORDA - Christine LUCHE
- KIABI : Domitille OOSTHUYSE
- OLLY GAN : Cécile LONGELIN
- PRIMARK : Séverine DHENNIN
- SPRINGFIELD : Marion DELAVALLE
- UN JOURS AILLEURS : Anne BAUMGARTNER - Mathilda REY
- UNIQLO : Nicolas DUBOIS

Rappel de l'ordre du jour :

- **Négociations de branche** - Suivi des négociations concernant :
 - Les minima de branche 2018
 - La CPPNI
 - Les Période d'essai et les préavis
- **Bilan de l'application de l'accord sur les classifications**
- **Autres thèmes de négociation pour 2018**

I. Les salaires

Rappel du contexte

- Dernier accord salaires signé le 5 avril 2017, entré en vigueur le 1 septembre 2017 avec une augmentation de 1% par rapport à 2016 et une modification du calcul du minima de branche à compter de 2020
- Rattrapage de la grille de 2017 par le SMIC depuis le 1^{er} janvier 2018
- Prévision de croissance de +1,9% en 2018 par la banque de France et une évolution de la masse salariale de +1,9% selon une étude de Xerfi Canal.
- Rapprochement des branches professionnelles toujours en cours avec la prise en compte, notamment, des accords salaires signés dans les différentes branches professionnelles
- D'autres négociations de branche importantes, liées aux dernières réformes sociales (ex. : les contrats courts), seront facilitées en cas de signature d'un accord de branche sur les salaires cette année.

Calendrier de la négociation

Le calendrier de la négociation de branche sur les salaires est le suivant :

- **25 janvier 2018** : Début des négociations avec la présentation du rapport de branche et le recensement des revendications syndicales.
- **22 février 2018** : Seconde réunion de négociation avec la première proposition de la FEH.
- **29 mars 2018** : Troisième et dernière réunion de négociation programmée. Une proposition d'accord devrait être présentée à l'issue de cette commission mixte paritaire.

Revendications des organisations syndicales salariés

Niveau		Grille 2017	CGT (21,77% ¹)	CFDT (30,54%)	CFTC (17,51%)	UNSA (10,71%)	CFE-CGC (6,58%)	FO (12,90%)
E	1	1 498,47	1800	1500	1528,47	NC	NON REPRESENTATIF SUR LA POPULATION EMPLOYES	1780
	2	1 500	1980	1508	1530	NC		2136
	3	1 525	2250	1543	1555,50	NC		2492
	4	1 586	2430	1605	1618	NC		2759
AM	1	1 677	2880	1698	1711	NC	1685	2937
	2	1 747	3060	1769	1782	NC	1756	3115
C	1	2 020	3510	2045	2060	NC	2030	3382
	2	2 222	3870	2249	2266	NC	2233	3738
	3	2 626	4140	2658	2679	NC	2639	6230

¹ Les pourcentages renseignés sous les sigles des organisations syndicales correspondent à la représentativité de ces dernières.

Projet de grille 2018

La grille des salaires validée par le comité directeur le 15 mars 2018 est la suivante :

		Accord sur les salaires mensuels minima garantis du 5 avril 2017	Proposition salaires 2018 en €
Employés	1	1485	1500
	2	1500	1508
	3	1525	1541
	4	1586	1602
AM	1	1677	1683
	2	1747	1754
Cadres	1	2020	2028
	2	2222	2231
	3	2626	2637

En voici le récapitulatif :

- Le premier niveau se retrouverait au SMIC + 1 €, pour atteindre la valeur symbolique des 1500 euros
- L'augmentation des niveaux employés serait limitée, une augmentation de 2 euros a été validée par le comité directeur pour les deux derniers niveaux employés par rapport à la précédente grille
- Une augmentation de 0.4% est prévue pour les agents de maîtrise et les cadres
- L'évolution moyenne de la grille de salaire serait inférieure à 1%
- Cette grille serait applicable à compter du mois de septembre 2018.

II. CPPNI (COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION)

La négociation sur la CPPNI découle de la loi Travail de 2016.

Elle impacte surtout le fonctionnement de la FEH, mais peu les entreprises adhérentes.

Un projet d'accord finalisé a été présenté le 22 février 2018, mais de nouvelles revendications syndicales concernant une « commission de résolution des conflits » ne permettent pas encore l'ouverture à la signature de l'accord.

III. Période d'essai et préavis

L'inscription de la période d'essai et du préavis dans le calendrier de la négociation émanent d'une demande du collège salarié.

Leurs revendications devraient être précisées lors de la réunion de négociation de branche du 29 mars 2018.

Pour information, le régime conventionnel des périodes d'essai a été modifié par la loi du 25 juin 2008, puis par un arrêt de la Cour de Cassation du 31 mars 2016 (pourvoi n° 14-29184).

La consultation du cabinet d'avocats CWA disponible en annexe précise le cadre juridique actuellement applicable dans la branche.

IV. Bilan de l'application de l'accord sur les classifications

Pour rappel, après le 28 mars 2018, seule la nouvelle grille de classification pourra être utilisée dans la branche (cf. art. III d de l'accord).

Cette nouvelle grille est en place dans une majorité d'entreprises. Certaines enseignes n'ont toutefois pas encore finalisé la transition entre les deux classifications.

V. Autres thèmes de négociation pour 2018

Suite à la consultation par voie électronique du 2 février dernier, voici les thèmes de négociation retenus pour l'année 2018 :

- **1er trimestre** : Négociations sur les salaires, la CPPNI et la période d'essai et le préavis
- **2e trimestre** : Négociations sur le handicap, le CDD, et la GPEC
- **Fin du 3e trimestre et 4e trimestre** : Reprise de la négociation sur la formation professionnelle et autres thèmes à définir.

L'actualisation de la convention collective (à droit constant puis sur les points nécessitant une renégociation) se poursuivra durant toute l'année 2018.

S'agissant de la négociation sur les **contrats courts**, des mesures ont été prévues pour les branches dans l'ANI sur l'assurance chômage.

Un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts devra être établi.

Des négociations devront avoir lieu sur les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts, d'allonger les durées d'emploi, ainsi que des mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi.

Le résultat de ces négociations sera apprécié au plus tard le 31 décembre 2018 par le ministère du travail.

Si les mesures prises sont insuffisantes, un bonus-malus sera automatiquement mis en place pour les entreprises de la branche.

ANNEXES

Consultation du cabinet d'avocats CWA sur les périodes d'essais applicables dans la branche

La loi du 25 juin 2008 a modifié substantiellement le régime applicable à la période d'essai.

Elle a notamment :

- Fixé la durée maximale de la période d'essai à 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les ETAM et 4 mois pour les cadres (C. trav., art. L. 1221-19) ;
- Autorisé le renouvellement de la période d'essai sous réserve qu'un accord de branche étendu le prévoit, dans la limite d'une durée totale (renouvellement compris) de 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les ETAM et 8 mois pour les cadres (C. trav., art. L. 1221-21) ;
- Prévu que ces durées avaient un caractère impératif sauf si (i) une durée plus longue avait été fixée par un accord de branche conclu avant la date de publication de la loi (soit le 26 juin 2008), (ii) une durée plus courte était fixée par un accord collectif conclu après le 26 juin 2008 ou (iii) une durée plus courte était fixée dans le contrat de travail (C. trav., art. L. 1221-22) ;
- et précisé que les stipulations des accords de branche prévoyant des durées d'essai plus courtes restaient en vigueur jusqu'au 30 juin 2009 (Loi 2008-596 du 25 juin 2008, art. 2, II).

Depuis le 1^{er} juillet 2009, toutes les stipulations des conventions collectives et des accords de branches (i) antérieurs au 26 juin 2008 et (ii) prévoyant des durées inférieures à la loi sont donc devenues inapplicables.

La doctrine s'est interrogée sur la portée de cette dernière disposition : ne visait-elle que la durée initiale de la période d'essai ou concernait-elle également la durée de son renouvellement ? Autrement dit, les durées de renouvellement plus courtes prévues par les accords de branche devaient-elles continuer à s'appliquer, ou devaient-elles également s'effacer au profit des nouvelles dispositions légales ?

Dans un premier temps, l'administration a adopté une position très conservatrice, estimant que les durées de renouvellement plus courtes prévues par les conventions collectives demeureraient applicables ; de sorte que les parties pouvaient être amenées à appliquer la durée légale à la période initiale, puis la durée conventionnelle au renouvellement (Liaisons sociales, Légis. Soc. N° 193, 21 septembre 2009, p. 2).

La Cour de cassation s'est toutefois prononcée en sens inverse, par l'arrêt du 31 mars 2016 (n° 14-29.184) auquel vous faite référence. Au cas d'espèce, le litige portait sur les stipulations de la convention collective SYNTEC, qui prévoyait – et prévoit toujours – une période d'essai de 3 mois pour les cadres, renouvelable pour la même durée. Le salarié prétendait que la durée légale (4 mois) s'imposait pour la période initiale, mais que la durée conventionnelle (3 mois) demeurerait applicable au renouvellement. La Cour de cassation lui donne tort, au motif que la durée maximale de 8 mois (renouvellement compris) prévue par l'article L. 1221-21 du code du travail s'était substitué intégralement à la durée maximale de 6 mois prévue par la convention collective.

A notre sens, cet arrêt de cassation, publié au bulletin, fixe un **principe général** applicable dès lors qu'une convention collective fixe une durée de renouvellement plus courte que la durée légale.

En l'espèce, il convient donc de considérer que **les durées initiales et les durées de renouvellement prévues par la convention collective de l'habillement succursaliste ne sont plus applicables**, dès lors (i) qu'elles ont été fixées antérieurement au 26 juin 2008² et (ii) qu'elles sont toutes inférieures aux durées légales³.

Dans la branche de l'habillement succursaliste, les durées légales sont donc aujourd'hui seules applicables. Ainsi, la durée maximale de la période d'essai des employés est de 2 mois (sans possibilité de renouvellement), celle des ETAM de 3 mois (renouvelable si les « *fonctions particulières* » du salarié le requièrent, dans la limite totale de 6 mois) et celle des cadres de 4 mois (renouvelable si les « *fonctions particulières* » du salarié le requièrent, dans la limite de 8 mois).

² Les dispositions en cause (CCN, art. 26 ; Avenant Maîtrise, art. 4 ; Avenant Cadres, art. 4) ont toutes été introduites en 1972.

³ Pour mémoire, la convention collective prévoit une durée d'1 mois sans renouvellement possible pour les employés (CCN, art. 26), 2 mois renouvelables pour les ETAM (Avenant Maîtrise, art. 4) et 3 mois renouvelables pour les cadres (Avenant Cadres, art. 4).