

Couture Parisienne et autres métiers de la mode

BROCHURE JO 3185

IDCC 303

Convention collective nationale du 10 juillet 1961

[Étendue par arrêté du 29 novembre 1982, JO 20 janvier 1983]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la couture parisienne ;

Chambre syndicale de la couture artisanale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat de la couture et des tailleurs pour dames CGT ;

Syndicat Force Ouvrière de l'habillement de la région parisienne (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ;

Syndicat de l'habillement CFDT (CFTC) ;

Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres de la région parisienne ;

Syndicat national des cadres de l'habillement CGC ;

UNSA

Mod. par Avenant n° 36, 12 avr. 2018, étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute Couture.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Textile Habillement Cuir - CGT ;

Fédération des Services CFDT - Commerce - HaCuTex ;

Fédération CFE CGC des Industries Chimiques et Connexes Caoutchouc - Chimie - Pharmacie - Plasturgie - textile - Verre ;

UNSA FSC.

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La convention collective régionale devient nationale par avenant n° 36 du 12 avril 2018 étendu

CLAUSES GÉNÉRALES (AVENANT N° 37, 13 DÉC. 2021, ÉTENDU)

Préambule

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, dans le cadre de la fusion conventionnelle organisée par le Code du travail. L'annexe «travailleurs à domicile» règle en tant que de besoin, les conditions particulières se rapportant à cette catégorie de personnel.

Le cas échéant, toute référence à un texte de loi, règlement, code ou autre s'entend d'une référence à ce texte tel

qu'ultérieurement modifié, complété ou remplacé

Titre I

Champ d'application - Durée - Révision - Dénonciation

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 1er

Réserve

Article 2

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La présente convention est applicable :

- à toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 p. 100;
- aux entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- aux ateliers de fabrication, de transformation et de retouche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, ces métiers étant présents, au sens de la présente convention, au sein :
 - Des entreprises de fourrure, à savoir les entreprises classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - 18.3Z - Fabricants en gros d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
 - Fabricants au détail d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
 - Réparation et transformation d'articles divers en fourrure ;
 - Haute fourrure ;
 - Façonniers en fourrure, chambre-maîtres ;
 - 51.4C - Commerce de gros des pelleteries et fourrures ;
 - 52.4C - Commerce de détail des pelleteries et fourrures.
 - Des tailleurs sur mesure de la région parisienne, à savoir les entreprises exerçant dans la ville de Paris et des départements des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts -de-Seine, de la Seine Saint-Denis, du Val de Marne, du Val d'Oise et de la Seine-et-Marne la profession de tailleur sur mesure pour hommes et dames classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - 4704 - Habillement sur mesure (tailleur sur mesure hommes et dames) ;
 - 6411 - Ateliers des rayons de mesure des commerces de détail de l'habillement.
 - Des entreprises de chemiserie sur mesure, à savoir les entreprises installées sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse et le territoire de Monaco classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - 491-6 - Chemisiers sur mesure, atelier et magasins de vente de chemiserie lingerie masculine sur mesure.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des for-

malités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel tel que défini au paragraphe précédent, qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application.

Article 3 **Révision - Désignation**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

(Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu) La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussion pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquant pas aux questions de salaires.

Titre II **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La commission paritaire permanente se voit reconnaître un rôle de représentation de la branche et de centralisation de la négociation au niveau du secteur professionnel dans une volonté d'ordonnancement du dialogue social.

Conscients de l'importance du dialogue social au sein de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, les partenaires sociaux de la couture parisienne et des autres métiers de la mode ont mis en place au niveau de cette branche professionnelle une commission paritaire permanente, selon les modalités suivantes, garantie d'un dialogue social permanent.

Article 4.1

Composition de la commission paritaire permanente de négociation

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- deux sièges au plus par organisation syndicale de salarié représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque membre de la commission peut donner mandat de représentation à l'un des membres de son collège, sans limitation du nombre de mandat.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et signataire ou adhérente de la convention collective nationale de la couture parisienne et des métiers de la mode, désigne par courriel adressé au secrétariat permanent de la commission paritaire les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation. La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales, celles-ci disposant d'un délai de 15 jours calendaires pour signer ledit accord qui devra avoir été négocié et conclu au sein de la commission paritaire permanente de négociation.

Le secrétariat permanent de la commission paritaire permanente est assuré par la Chambre Syndicale de la Haute Couture. À ce titre, le secrétariat rédigera les comptes rendus qu'il enverra avec les convocations et les documents nécessaires aux prises de décisions. Lors de la réunion suivante, le compte rendu est validé si aucune remarque ne subsiste.

Article 4.2

Attributions

La commission paritaire permanente de négociation exerce les missions suivantes :

- 1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 3^o Elle établit 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^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} 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.

Notamment, elle reçoit, à l'initiative de la partie la plus diligente, et accuse réception des conventions ou accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et/ou au compte épargne-temps. Ces conventions et accords seront adressés à l'adresse suivante : cppni@fhcm.paris.

Elle négocie sur ces bases les dispositions de la convention collective de branche relatives aux thèmes précités ou plus généralement à tout autre thème relevant de ladite convention.

- 4^o Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail.

Article 4.3 **Modalités de réunion**

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la 2^e partie du code du travail (négociation de branche) et autant de fois que nécessaire selon l'actualité de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail (détermination des thèmes, de la périodicité et de la méthode de négociation).

Chaque fin d'année civile, elle définit :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du Code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions ;
- à cet effet, la commission paritaire élaboré un agenda social partagé.

4.3.1 **Ordre du jour des réunions**

L'ordre du jour est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

4.3.2 **Délais de convocation**

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

4.3.3 **Déroulement des réunions**

À l'issue de chaque réunion de la commission paritaire permanente, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi par le secrétariat permanent avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour de la commission suivante ainsi que les documents nécessaires à l'étude des sujets à l'ordre du jour.

4.3.4 **Décisions**

Les décisions de la commission sont prises par accord majoritaire sur la base de la représentativité arrêtée au niveau de la branche professionnelle dès lors qu'elles se réfèrent uniquement aux avis d'interprétation et aux décisions de conciliation prévus au septième alinéa de l'article 4.4 et à l'article 4.5, dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Article 4.4 **Rapport annuel d'activité**

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail, et en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission paritaire permanente pour 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.

Article 4.5 **Commissions d'interprétation et de conciliation**

4.5.1 **Commission d'interprétation**

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche, émanant d'une juridiction, d'une administration, d'un employeur ou d'un salarié, est portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission pour interprétation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnés des documents transmis par le demandeur au moins 15 jours avant la prochaine réunion.

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé ou par tout autre moyen similaire aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion. L'avis de la commission d'interprétation doit faire l'objet d'un avenant à la convention collective dans le cadre d'une négociation en commission paritaire permanente de négociation.

Dans ce cas, chaque organisation syndicale représentative de la branche sera préalablement invitée à faire connaître sa position quant à la transmission de l'avis interprétatif à la commission paritaire permanente de négociation, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception du projet de transmission.

4.5.2 **Commission de conciliation**

Toute demande de conciliation, suite à un différend entre un employeur et un salarié, et qui n'a pu être réglé à l'amiable entre les parties, peut être portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente, à la demande conjointe des parties, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission pour conciliation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnée des documents transmis par le demandeur.

Les décisions de la commission de conciliation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

Article 4.6 **Groupes de travail**

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

4.6.1 **Composition**

Les groupes de travail sont composés de :

- 2 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courriel, les représentants amenés à siéger aux groupes de travail.

La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions des groupes de travail, sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux travaux. Ils pourront, par ailleurs, se faire assister d'experts en concertation avec les membres des groupes de travail. Dans l'hypothèse où un ou plusieurs experts feraient l'objet d'une désignation commune par les collèges salarié et employeur, il(s) serai(en)t alors pris en charge par la branche.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

4.6.2 Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

4.6.3 Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Article 4.7 Maintien de la rémunération et frais de transport

Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais de transport liés à la participation aux activités de la commission paritaire permanente sont assurés dans les conditions fixées à l'article 7 de la présente convention collective nationale de branche.

Article 4.8 Couverture accidents de trajet ou de travail

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation.

Titre III Dialogue social

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 5 Avantages

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis collectivement ou individuellement, lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que ces dernières seront équivalentes ou moins avantageuses pour les salariés.

Article 6 Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer ou non à une organisation professionnelle ou syndicale de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément au code du travail.

La présente convention doit comporter des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'elle institue.

L'exercice d'un mandat syndical ne porte pas atteinte au déroulement de carrière du salarié.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans la même entreprise est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale élective, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat syndical et ce pendant les 6 mois qui feront suite à la demande, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages y attachés.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant 4 ans.

À sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait à son départ de l'entreprise. La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de 1 mois.

En revanche, si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, l'entreprise s'efforcerait de résoudre la difficulté.

Des absences non rémunérées d'une journée seront accordées sur production d'une convocation aux salariés qui auront à exercer des fonctions officielles en rapport avec la profession.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Des panneaux d'affichage seront réservés aux communications syndicales et professionnelles permettant une information effective des travailleurs avec communication simultanée à la direction.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, un local approprié et équipé sera mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 199 salariés et en cas de difficultés matérielles, ce local ne sera pas affecté exclusivement aux organisations syndicales mais selon un calendrier établi en accord avec la direction.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, en dehors de leur temps de travail, se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Conformément au code du travail, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés désigne dans les limites fixées à l'article R. 2143-2 un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Article 7 **Participation aux réunions des instances paritaires**

Mod. par Avenant n° 35, 5 avr. 2012, étendu par arr. 19 déc. 2013, JO 4 janv. 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute couture.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Sous réserve que le nombre de personnes composant chacune des délégations constituées par les organisations syndicales signataires de la convention collective n'excède pas 6 personnes, des autorisations d'absence seront accordées dans la limite de 2 personnes par entreprise aux salariés régulièrement désignés par les organisations syndicales pour participer aux travaux des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Pour 3 représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective (Termes exclus de l'extension par arr. 19 déc. 2013, JO 4 janv. 2014), ces absences seront rémunérées comme temps de travail, dans la limite du temps effectivement passé en réunion de la commission paritaire, indépendamment du crédit d'heures auquel ils peuvent éventuellement prétendre en vertu d'un mandat détenu dans leur entreprise. Si figurent, parmi les 3 représentants non rémunérés composant chacune des délégations, des représentants du personnel justifiant avoir épuisé leur crédit d'heures au titre du mois au cours duquel se déroule la commission paritaire et ne pouvant de ce fait imputer le temps passé à la commission sur ledit crédit, la Chambre Syndicale de la Haute Couture les indemnisera pour le temps passé en réunion de la commission paritaire.

Les participants salariés devront informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions en leur présentant la convocation écrite émanant de l'organisation syndicale qui les aura désignés.

Les parties s'emploieront à ce que les autorisations d'absences n'apportent pas de gêne sensible à la production. (Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu) Dans la limite de 2 représentants par organisation signataire de la convention collective représentative au sein de la branche, les participants aux commissions paritaires dont la résidence est située en dehors de la Région Parisienne telle que définie à l'article 2 de la convention collective, bénéficieront d'une prise en charge par l'organisation patronale de leurs frais de transport aller-retour sur la base d'un tarif SNCF 2^{ème} classe et des frais de repas dans la limite de 25 € TTC. Enfin, sous réserve d'un accord exprès du collège employeur au cas par cas, selon l'importance des travaux en cours, les temps de préparation des réunions qui auront été préalablement évalués seront rémunérés comme temps de travail pour au maximum deux membres par délégation. De la même sorte, si des frais de restaurant et de transport afférents à une réunion préparatoire pour chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire devaient être engagés, ils seraient financés par l'organisation patronale, dès lors que ces dépenses ne pourraient être prises en charge par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du Code du travail.

Ces frais seront remboursés sur justificatifs fournis à l'organisation patronale.

Titre IV

Non-discrimination, égalité professionnelle et prévention du harcèlement et des risques psychosociaux, lutte contre le handicap

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 8

Non-discrimination, prévention du harcèlement et ses risques psychosociaux

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 8.1

Non-discrimination

1. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discrimina-

toire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intérressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de l'un des critères prohibés à l'article L. 1132-1, et notamment, selon le droit en vigueur au moment de la signature, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les critères de discrimination prohibés et les comportements discriminatoires sont appréhendés par le Code du travail, au jour de la signature, aux articles L. 1132-1 et suivants.

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 du Code du travail (mention du sexe, de la situation de famille ou de grossesse) ne sont pas applicables.

2. La non-discrimination et la prévention des discriminations constituent une priorité pour les employeurs. Ces derniers s'engagent à sensibiliser les directions, les services et en particulier les directions dédiées aux ressources humaines ainsi que les managers à lutter contre les discriminations.

Pour ce faire, les employeurs s'accordent pour mettre en œuvre le cas échéant des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés afin d'identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés.

Les employeurs sont particulièrement vigilants sur les procédures de recrutement qui doivent s'appuyer sur des critères objectifs notamment la qualification, la compétence et l'expérience professionnelle.

Article 8.2 **Lutte contre le harcèlement moral et sexuel, propos et agissements sexistes**

En application de la législation en vigueur, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Toujours, en application de la législation en vigueur, constitue un agissement sexiste tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les parties signataires s'accordent pour considérer que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les propos et agissements sexistes constituent une priorité pour les employeurs.

Ainsi, les employeurs s'engagent à sensibiliser les directions, les services ou les directions dédiés aux ressources humaines, les managers, les salariés, les instances représentatives du personnel ainsi que les personnels des services de santé au travail, à lutter contre le harcèlement, les propos et agissements sexistes.

Les employeurs s'engagent à afficher sur les lieux de travail les dispositions pénales applicables en matière de harcèlement sexuel et moral. L'interdiction des agissements sexistes est également rappelée par le règlement intérieur de la société.

L'information organisée dans les entreprises vise à mieux appréhender les phénomènes de harcèlement et d'agissements sexistes. La vigilance des salariés est requise notamment celle des personnels d'encadrement, de management et de ressources humaines.

L'information et la sensibilisation peuvent se faire par tout moyen tels que l'affichage de campagne de sensibilisation, la diffusion de brochures, la mise en œuvre de réunions relatives à la prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

La prévention du harcèlement moral et sexuel ainsi que celle relative aux agissements sexistes est intégrée dans la

planification des risques professionnels.

Les employeurs peuvent mettre en œuvre un système d'alerte, un dispositif de prise en charge par les personnels d'encadrement et de ressources humaines. Conformément à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail, dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 8.3 **Prévention des risques psychosociaux**

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la lutte contre les risques psychosociaux constitue une priorité pour les employeurs.

Les parties rappellent qu'en application de la réglementation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Article 9 **Égalité professionnelle**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche et le respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière constituent un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Un accord de branche vient régler les garanties d'égalité professionnelle au sein du secteur de la couture parisienne et des autres métiers de la mode.

Article 10 **Concrétiser le droit au travail des personnes handicapées**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions prévues aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail et se doit d'intégrer cette obligation légale dans sa politique de recrutement.

Les manquements pourront être sanctionnés conformément aux dispositions de l'article L. 5212-12.

Les entreprises doivent faire en sorte que :

- Les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail ;
- La relation de travail prenne en considération l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Tout travailleur handicapé puisse bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du Code du travail.

Le rapport annuel établi par la CPPNI constate les mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode négocieront tous les 3 ans les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés".

Titre V

Institution représentative du personnel - Comité Social et Économique

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 11

Mise en place

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Conformément à l'article L. 2311-2 du Code du travail, un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

La mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.

Article 12

Organisation des élections

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les élections seront organisées conformément à la législation en vigueur. La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués, elle sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel, elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise.

Article 13

Organisation du scrutin⁽¹⁾

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur salaire effectif.

Le vote aura lieu à bulletin secret au scrutin de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable de l'établissement et en présence du bureau de vote.

En passant par les isoloirs installés par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque, de modèle uniforme. Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Article 14 **Licenciement des représentants du personnel**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Tout licenciement d'un représentant du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, sera soumis au comité social et économique qui donne un avis sur le projet, sous réserve des dispositions des articles L. 2421-3 et L. 2421-1 du code du travail qui prévoient que le licenciement de certains représentants du personnel ne nécessite pas une consultation du CSE.

Le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est supprimée et ses effets sont annulés de plein droit.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

La même procédure s'applique aux candidats aux fonctions de représentants du personnel lorsque la lettre du syndicat, notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de représentant du personnel, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par le Code du travail.

Cette protection s'applique pendant une durée de 6 mois qui court à partir de l'envoi, par lettre recommandée, à l'employeur des listes de candidatures.

Article 15

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les représentants du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Article 16

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 19 ci-après. L'exercice normal de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer le licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Article 17

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Conformément à l'article L. 2315-61 du Code du travail, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de 2000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Conformément à l'article L. 2312-81 du Code du travail, la contribution au financement des institutions sociales du Comité social et économique est fixée par accord d'entreprise

Article 18

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité social et économique titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions déterminées par le Code du travail.

Pour l'exercice de leur fonction et à condition d'en informer leur employeur ou son représentant, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux, leur est également payé comme temps de travail, dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale peut demander un congé rémunéré conformément aux dispositions du Code du travail.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Est également payé comme du temps de travail effectif, non déduit des heures de délégation, le temps passé :

— À la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail (L. 2315-11 du code du travail) ;

— Aux réunions des commissions du CSE (hors CSSCT voir ci-dessus), dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, dans la limite de 30 heures par an pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés (L. 2315-11 et R. 2315-7, L. 2315-8 du code du travail). Au-delà, ce temps sera imputé sur les heures de délégation ;

— Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (L. 2315-11 du code du travail) ;

— Le temps passé aux formations en santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-18 du code du travail) et à la formation économique (L. 2145-6 et L. 2315-63 dudit code) des membres du CSE est également payé comme temps de travail et non déduit des heures de délégation (L. 2315-16 dudit code).

Titre V [VI] **Contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Contrat de travail - Embauchage et promotion

Article 19

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations il sera fait appel, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail, qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise et qui auraient fait valoir leur droit à priorité de réembauche conformément à l'article L. 1233-45 du Code du travail.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre (mutilés, travailleurs handicapés, etc.).

Article 20

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.*

Chaque salarié bénéficie, conformément à l'article R. 4624-10 du Code du travail, d'une visite d'information et de prévention par les services de la médecine du travail.

Article 21

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Chaque engagement fera l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche, conformément au Code du travail.

Il sera confirmé par une lettre ou contrat d'engagement, dans lequel seront indiqués le titre, la fonction et son groupe et niveau au sein de la classification conventionnelle, le salaire correspondant au poste occupé par l'intéressé et éventuellement les avantages annexes attribués à l'intéressé à titre personnel, les bases de l'horaire forfaitaire.

Article 22

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés. Pour procéder à ces nominations, ils porteront leur choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Article 23 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Pour les salariés relevant des groupes 1, 2 et 3, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 4, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 5, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 6, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 7, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai

est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant des groupes 8 et 9, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 4 mois.

La prolongation ne peut s'exercer que si elle est expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin à la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 h en deçà de 8 jours calendaires de présence
- 1 semaine entre 8 jours calendaires et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

La période d'essai, prolongation incluse, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la période d'essai est rompue à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours calendaires
- 48 h si la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 8 jours calendaires.

Article 24 Salaires et catégories professionnelles

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La rémunération minimale annuelle garantie fixe le salaire annuel applicable au salarié en fonction de son positionnement dans le groupe du métier exercé et sur un niveau par référence au niveau de compétences acquises et mises en œuvre dans l'exercice de son métier. Chaque secteur professionnel négocie, dans le cadre d'annexes, ses rémunérations minimales annuelles garanties avec les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux négocient annuellement les rémunérations minimales annuelles garanties propres à chaque métier et tous les 5 ans leur classification conventionnelle.

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur sur justification.

Titre VI [VII] Durée et conditions de travail

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 25 Conditions et durée du travail

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La loi a fixé la durée hebdomadaire légale du travail effectif des salariés à 35 heures. La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation dans des conditions fixées par le Code du travail.

Dans les entreprises relevant de la présente convention, la durée hebdomadaire normale est de 35 heures pour les salariés non soumis à une convention de forfait.

À ce titre, l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail est désormais applicable aux autres métiers de la mode visés à l'article 2 «champ d'application» de la convention collective avec intégration des réserves de l'arrêté d'extension du 28 avril 2000.

Afin de réduire au minimum les heures supplémentaires dont le maintien, dans une certaine mesure, est commandé par les besoins impérieux des métiers de la branche professionnelle, il est notamment prévu les dérogations suivantes à la durée hebdomadaire de 35 heures :

Le second jour de repos hebdomadaire (autre que le dimanche) précédant la présentation de chacune des 4 collections, il pourra, sous réserve du respect de la législation relative aux heures supplémentaires, être travaillé 8 heures supplémentaires au tarif majoré de 50 %.

Quand l'horaire de travail entraînera pour les salariés, une présence tardive, les employeurs devront assurer la distribution gratuite d'une collation à partir de 19 heures 30.

Pendant la période des collections, lorsque les maisons sont appelées à faire travailler le personnel le dimanche, elles devront payer les heures supplémentaires au tarif majoré de 100 %, rembourser les frais supplémentaires de transport aller et retour domicile-lieu de travail, assurer la gratuité de la cantine ou verser une indemnité égale à 1 fois le SMIC horaire par repas. (Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) «Ces dispositions reçoivent application sous réserve de l'existence d'une dérogation au repos dominical concernant l'activité en cause, que cette dérogation relève d'une dérogation de droit au repos dominical ou d'une dérogation exceptionnelle conformément aux articles L. 3132-12 et suivants du code du travail.»

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Il ne pourra être exigé d'un parent ayant un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans, vivant au foyer, de travailler le dimanche et le jour de repos hebdomadaire (heures supplémentaires ou de récupération).

Aucune heure supplémentaire imprévue la veille ne pourra être imposée au salarié.

Article 26

Travail dominical

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical des salariés pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, les partenaires sociaux autorisent le travail le dimanche dans les conditions ci-après.

Article 26.1 Champ d'application

Le travail dominical s'applique aux salariés exerçant des fonctions qui les amènent à travailler le dimanche dans des espaces de vente, quel que soit leur dénomination, ouverts à la clientèle et situés dans des zones au sein desquelles, il est possible de déroger de manière permanente au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-6 du Code du travail.

Outre le personnel de vente stricto sensu, sont concernés par les dispositions de l'article «travail dominical» ; les salariés dont la présence est requise pour assurer le bon fonctionnement du lieu de vente par exemple et de façon non limitative les retoucheurs, les caissiers, etc.

Article 26.2 Volontariat

Le travail du dimanche ne s'accomplira que sur la base du volontariat du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné et dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et ne doit pas donner lieu à discrimination dans l'exécution du contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche mais une répartition de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année, le volontariat est exprimé annuellement par écrit par le salarié par la voie d'un formulaire retourné à l'employeur.

Pour les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte de la signature dudit contrat.

Article 26.3 Planification du travail dominical

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage chaque trimestre les dates d'ouverture le dimanche de ses boutiques ou corners dans la localité où travaille habituellement le salarié concerné.

Cet affichage devra être opéré au minimum 15 jours avant le début du trimestre.

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait inférieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement du lieu de vente considéré, il pourra être fait appel - au moyen d'affectations temporaires - à des salariés volontaires pour travailler le dimanche d'autres points de vente situés dans le même secteur géographique.

Si, en dépit de ces mesures d'affectations temporaires, l'effectif nécessaire au bon fonctionnement du lieu de vente le dimanche n'était pas atteint, entraînant l'impossibilité d'ouvrir le point de vente, les salariés volontaires ne pourront en aucune manière se prévaloir à l'égard de la société de leur acceptation qui sera de plein droit dépourvue d'effet.

Article 26.4 Réversibilité du volontariat en cours d'année

Afin d'intégrer les souhaits partagés de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et de prendre en compte l'évolution personnelle du salarié, chaque salarié peut revenir sur sa décision de travailler le dimanche sous réserve d'en informer par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance de 5 semaines avant l'expiration du semestre civil.

Ce délai est ramené à 1 semaine à tout moment de l'année pour les femmes enceintes.

Article 26.5 Indisponibilité ponctuelle du salarié

À titre exceptionnel, le salarié peut solliciter la possibilité de ne pas travailler un dimanche auquel il a été affecté, à l'exception des dimanches du mois de décembre. Il doit dans ce cas respecter un délai de prévenance de 5 semaines.

Ce délai est ramené à 1 semaine pour les femmes enceintes.

Ces dispositions ne concernent pas les cas de force majeure et les événements familiaux visés à l'article 29 de la présente convention collective.

Article 26.6 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Le nombre de dimanches travaillés ne pourra pas excéder 26 par année civile entière.

En cas d'embauche en cours d'année, cette garantie sera calculée au prorata du temps de présence.

Compte tenu des modes particuliers de fréquentation des commerces lors de la journée du dimanche, chaque entreprise pourra adapter les horaires au flux de la clientèle dans un souci de préserver à la fois l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle de ses salariés et l'intérêt économique de l'entreprise.

Article 26.7 Contreparties au travail dominical

Majoration de rémunération

Tout salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'une majoration de 100 % de son salaire de base brut mensuel pour chaque heure effectuée le dimanche.

Chaque heure de travail le dimanche sera donc rémunérée 200 % du salaire de base brut mensuel.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Pour les salariés titulaires d'une convention forfait annuel en jours, cette majoration est calculée sur le salaire brut de base journalier (1/22 de la rémunération mensuelle brute de base ou tout autre mode de calcul afférent au forfait jours) pour une journée entière de travail le dimanche.

Article 26.8 Repos hebdomadaire

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

- soit de 2 jours de repos dans la semaine dont un jour de repos fixe ;
- soit de 1 jour de repos fixe dans la semaine et d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 30 jours précédent ou suivant le dimanche travaillé sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord exprès du salarié concerné.

Ce repos compensateur ne pourra être pris que par journée.

Les entreprises feront leur meilleur effort en fonction des contraintes d'organisation pour que le second jour de repos hebdomadaire soit accolé au jour de repos fixe.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux salariés recrutés pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche dès lors que la durée hebdomadaire de leur travail ne dépasse pas 4 jours.

Article 26.9 Frais de garde des enfants

Tout salarié amené à travailler le dimanche bénéficiera d'un ticket CESU d'un montant de :

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
 - 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap ;
- sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde.
- 40 € pour les salariés ayant la qualité «d'aidant» à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

Toutes ces dispositions s'appliquent dans la limite du montant déductible autorisé du CESU.

Article 26.10 Restauration

Dans les entreprises où le calcul des tickets restaurant s'effectue sur la base des journées effectivement travaillées, les salariés ne bénéficiant pas de deux jours de repos dans la semaine où s'effectue le travail dominical se verront attribuer un ticket restaurant supplémentaire.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans les entreprises où les salariés bénéficient d'un forfait annuel de tickets restaurant.

Article 26.11 Dispositions en termes d'emploi et de formation

Les entreprises dans lesquelles l'ouverture dominicale entraînera la nécessité de renforcer les équipes s'efforceront en priorité de proposer aux salariés à temps partiel disposant des compétences requises une augmentation de la base contractuelle de leur contrat de travail.

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche

et s'efforceront de les faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

Elles veilleront à garantir un égal accès au dispositif de formation professionnelle et de qualification aux salariés travaillant le dimanche.

Article 26.12 Exercice du droit de vote

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que les salariés travaillant le dimanche puissent voter lors d'un scrutin national ou local et exercer ainsi leur droit de vote.

Article 26.13 Responsabilité sociale des entreprises

Les entreprises de la branche employant des salariés le dimanche dans le cadre des dispositions de l'article «travail dominical» veilleront, à l'occasion des appels d'offre des prestataires de services et/ou des sous-traitants, à être informées des garanties sociales dont bénéficieront les salariés amenés à intervenir dans les lieux de vente ouverts le dimanche.

Article 26.14 Salariés recrutés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche

Pour les salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel le dimanche, cette disposition constituant un élément essentiel dudit contrat, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions précitées leur sont applicables à l'exception de l'article 26.4, des deux premiers paragraphes de l'article 26.5 et des deux premiers paragraphes de l'article 26.6.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle et à leur qualification ne comportant pas de travail habituel du dimanche.

Pour bénéficier de cette priorité, ils devront en faire la demande par écrit à leur employeur

Article 27 Chômage partiel

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Lorsque l'employeur prévoit une diminution d'activité risquant d'entraîner une réduction d'horaire, il devra en aviser le comité social et économique et les consulter sur les mesures à prendre.

Les réductions d'horaire s'effectueront par roulement égal pour tous, par atelier ou service, et par catégorie.

L'avertissement de réduction d'horaire devra être communiqué aux intéressés au moins quarante-huit heures à l'avance.

Toutes les formalités pour que les chômeurs puissent bénéficier des allocations de chômage doivent être accomplies par l'employeur dans les plus brefs délais.

Le salarié peut refuser la mise en chômage. Dans ce cas les conséquences de la rupture du contrat de travail sont à la charge de l'employeur

Titre VII [VIII] Congés

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.*

Article 28 Jours fériés

Mod. par Avenant n° 32, 28 sept. 1988, non étendu

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Le chômage des jours fériés légaux n'entraînera pas de réduction de salaires.

Le 25 novembre étant jour de fête dans la couture parisienne il ne sera pas travaillé dans ce secteur professionnel uniquement, les autres métiers de la mode n'étant pas concernés. Les heures de travail perdues dans ces conditions n'entraîneront pas de réduction de salaire.

Toutefois, les absences non autorisées la veille ou le lendemain d'un jour férié pourront entraîner une réduction du salaire mensuel correspondant aux heures perdues.

À l'occasion des fêtes de Noël et du Jour de l'An, le personnel bénéficiera la veille de ces deux jours, d'une réduction d'horaire d'une heure, fixée dans la mesure du possible en fin de journée.

(Al. précédent remplacé comme suit par avenant n° 32 du 28 septembre 1988 non étendu) Si la veille de Noël et du Jour de l'An est un jour normalement travaillé, le personnel bénéficiera lors de chacune de ces deux veilles d'une réduction d'horaire de 2 heures fixées dans la mesure du possible en fin de journée.

Cette mesure n'entraînera pas de diminution de salaire.

Le chômage des jours fériés légaux ne donnera pas lieu à récupération.

Article 29 Congés exceptionnels pour évènements de famille

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour évènements de famille prévus ci-après :

- Décès du conjoint ou du partenaire du Pacs : 5 jours
- Décès d'un enfant : 5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans
- Décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 3 jours
- Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours
- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 1 jour
- Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 1 jour

Lorsqu'il s'agit d'un décès, si le lieu de cérémonie se trouve à une distance supérieure à 300 kms, les salariés bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

Mariage ou Pacs du salarié :

- 4 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Mariage d'un enfant : 1 jour

— (Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) 3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, suivi des 4 jours obligatoires de congés de paternité et d'accueil de l'enfant en application de l'article L. 1225-35-1 du code du travail ;

— 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer ;

— Les dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail recevront application dès lors qu'elles viendraient à accorder un congé non visé par le présent article.

Dans le cas où un évènement de famille ouvrant droit à un congé exceptionnel se produirait pendant les congés payés de l'intéressé, le congé exceptionnel s'ajouterait à la durée normale.

Article 30 Congés payés

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Durée

Chaque salarié bénéficie d'un droit aux congés payés calculé sur la base de 2 jours 1/2 par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence (1^{er} juin - 31 mai) bénéficie donc d'un droit à congés payés d'une durée égale à 30 jours ouvrables.

Lorsque durant l'absence au titre des congés payés un jour férié tombe un jour ouvrable, il n'entre pas dans le décompte de la durée du congé.

Les salariés entrés en cours d'année pourront, sur leur demande, après la période d'essai, bénéficier de congés non rémunérés dans la limite du congé légal.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Date de congés - Ordre de départ

La période des congés est fixée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année pour le congé principal.

L'affichage de l'ordre des départs sera fait le 1^{er} mars.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis du comité social et économique, compte tenu d'une part, de la nécessité d'assurer la bonne marche de l'entreprise, notamment pendant la période des collections, d'autre part, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction d'au moins 3 semaines successives doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. En cas de fractionnement à l'initiative de l'employeur, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement se fera à la demande du salarié, il emportera renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par le code du travail.

Dans tous les cas, les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne seront pas pris en compte pour l'ouver-

ture du droit aux congés supplémentaires pour fractionnement.

Les jours de congés restants dus après la prise du congé principal ne pourront, sauf accord de l'employeur, être pris durant les 5 semaines précédant la date de chacune des collections.

Sous réserve de ce principe, les modalités d'attribution de ces jours de congés seront déterminées au niveau de chaque entreprise.

Calcul de l'indemnité

L'indemnité afférente au congé est égale :

- soit à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;
- soit si cette formule est plus avantageuse au 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et des périodes assimilées à un temps de travail pour la détermination du droit à congé.

Payement

Le payement de l'indemnité de congés payés se fera, sauf usages plus avantageux, à raison de la moitié avant le départ en congé et de la moitié au retour.

Cumul

a Maladie

Le salarié qui tombe malade pendant ses vacances et est pris en charge par la sécurité sociale a droit, à l'expiration du congé maladie, à un congé payé légal à une date fixée d'un commun accord avec son employeur.

Le salarié qui, en raison d'absence liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels durant la période de référence a droit au report de ses congés payés sous réserve que ceux-ci soient pris au plus tard 15 mois après l'expiration de la période de référence.

La date de prise des congés sera fixée d'un commun accord avec son employeur.

b Préavis

L'indemnité compensatrice de congé est indépendante de l'indemnité de préavis. Si le préavis est donné pendant les vacances de l'intéressé, le délai-congé ne peut commencer à courir qu'à partir de la date d'expiration des congés payés.

La durée de préavis, même si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé.

Article 31

Périodes d'absences assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congés

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congés :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes du congé maternité ;
- Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les périodes d'absence pour maladie constatée dans la limite des périodes indemnifiables prévues par la convention collective ou les accords particuliers ;
- Les périodes de congés non rémunérés d'éducation ouvrière ;
- Les périodes de congés non rémunérés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;

-
- Les périodes de congés de formation ;
 - Les absences autorisées pour les candidats aux élections législatives ou sénatoriales ;
 - Les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen ;
 - Les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
 - Les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille ;
 - Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions ;
- Les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'homaux peuvent obtenir pour suivre une formation.

Article 32 **Congés particuliers**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Ancienneté

Les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de jours de congés payés supplémentaires qui devront être pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Ces jours de congés sont déterminés comme suit :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours ouvrables de congé supplémentaires par enfant à charge.

Apprentis et jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de dix-huit ans auront droit à six jours ouvrables de congés payés supplémentaires. Ces congés pourront être pris en dehors de la période légale des congés payés et dans la mesure du possible au moment des petites vacances scolaires.

Dispositions particulières

Le personnel travaillant en sous-sol, à la lumière artificielle, bénéficiera d'un congé supplémentaire à raison d'une demi-journée par mois de travail à condition qu'il ne soit pas accolé au congé principal.

Il en sera de même pour les salariés qui travaillent dans des locaux dépourvus d'ouverture directe ayant à la fois éclairage artificiel et air conditionné.

Article 33 **Maternité**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'oppo-

sition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte de révéler son état de grossesse.

Pour bénéficier de la protection prévue en cas de maternité, la femme en état de grossesse doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courriel avec accusé de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en vertu du code du travail (congé de maternité ou congé d'adoption) qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Conformément à l'article L. 1225-5 du Code du travail, si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, au plus tard dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf si la résiliation du contrat de travail est justifiée par l'un des motifs énoncés plus haut.

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples ou lorsque la salariée ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables, la durée de la période de suspension du contrat de travail est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux paragraphes précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la durée de suspension du contrat à laquelle la salariée a droit.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^{ème} semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 16 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé ne peut excéder, pour chaque parent, 18 ou 22 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants assumés par le foyer ou en cas d'adoptions multiples, conformément aux dispositions des articles L. 1225-37 et L. 1225-40 du code du travail.

Cette période est augmentée dans les conditions fixées par le code du travail en cas d'adoptions multiples ou si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont tout salarié ou ménage assume la charge. Tout salarié devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Conformément à l'article L. 1225-66 du Code du travail, pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance

ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture. En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Conformément à l'article L. 1225-48 du code du travail, le droit au congé parental d'éducation est ouvert à l'occasion de chaque adoption d'un enfant âgé de 16 ans au plus. Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans, le congé parental a une durée maximale d'un an à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le parent salarié a également la faculté de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux.

Elle est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après midi, qui pourront être prises par les mères, aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période. Si le nombre des enfants devant en bénéficier le justifie, des garderies pourront être assurées, soit dans le cadre de l'entreprise, soit par des ententes interentreprises, soit par la participation des organismes officiels contrôlés.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Titre VIII [IX] **Exécution du contrat**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 34 **Dispositions particulières aux femmes et aux enfants**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA ;
HACUITEX CFDT ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.*

Dispositions particulières

Il sera mis un siège approprié à la disposition de chaque salarié à son poste de travail.

Les femmes enceintes et les travailleurs handicapés auront 15 minutes à leur avantage à l'entrée et à la sortie. S'il y a un ascenseur dans la maison ils pourront l'utiliser.

Il est absolument interdit aux salariés d'employer des fers à repasser d'un poids supérieur à la réglementation applicable, sauf assistance mécanique.

Il est absolument interdit que les apprentis et le personnel des ateliers aient à effectuer le balayage des ateliers et tout autre genre de travail n'étant pas en relations directe avec la profession.

Les femmes enceintes, les mineurs et les travailleurs handicapés pourront demander à ne pas pratiquer le décatissage des tissus.

Le travail aux pièces est interdit pour le personnel des ateliers.

Travail de nuit

Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront être occupés entre 20 heures et 7 heures.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Conformément à l'article L 3164-1 du Code du travail, le repos *de nuit* (*Termes exclus de l'extension par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr.*) des jeunes doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans. La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à douze heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2 du Code du travail.

Article 35 Absences

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Tout salarié qui ne se rendra pas à son travail devra en avertir immédiatement, et au plus tard dans les 48 heures, sauf impossibilité absolue son employeur, en justifiant les motifs de son absence et en indiquant la durée probable de celle-ci.

Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail, conclu entre le salarié et l'employeur au service duquel l'accident ou la maladie est survenu ou a été contracté sera suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé pourra être amené à suivre.

Pendant cette période de suspension l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir ledit contrat.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, l'employeur ne pourra le résilier que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident du travail au sens indiqué ci-dessus ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail sera suspendu pendant une période qui ne pourra pas dépasser 6 mois.

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté à la connaissance de l'employeur (tels qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas de rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Déplacements

Les frais de voyage et de séjour, à la demande expresse de l'employeur, seront remboursés par celui-ci sur justificatifs dans les limites arrêtées par ce dernier

Article 36 **Modification du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

a

Changement temporaire

Les changements temporaires d'emploi ne seront effectués qu'en cas de nécessité de service.

Dans ce cas l'employeur pourra momentanément et pour une période qui, en règle générale n'excédera pas deux mois, affecter un salarié à une catégorie inférieure à celle de son poste habituel.

Les salariés conserveront le bénéfice du salaire de leur poste précédent pendant la période de mutation.

b

Changement non temporaire

Toute modification à l'objet du contrat de travail nécessitée par les conditions d'exploitation (par exemple déplacement de poste, changement de spécialité, etc.) devra préalablement être proposée au salarié.

Titre IX [X] **Rupture du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 37 **Préavis**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

37.1

Préavis en cas de licenciement

— Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5, sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée comme suit :

— 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

— 1 mois si le salarié a 6 mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise

— 2 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise

En cas de licenciement, le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi à raison d'un jour par semaine.

Le moment de cette absence sera fixé d'un commun accord ou à défaut alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

— Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9, sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

En cas de licenciement d'un cadre âgé de 50 ans révolus et comptant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans la fonction de cadre, la durée du préavis sera portée à 4 mois.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le cadre qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé durant son préavis à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 1 jour par semaine et sans que le nombre total de jours d'absence autorisées ne puisse dépasser 18 jours pendant la durée du préavis.

Le moment de ces absences pour recherche d'emploi est fixé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ou, à défaut, alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

37-2 Préavis en cas de démission

La durée du préavis, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, est fixée comme suit :

— Pour les salariés relevant des groupes 1 et 2 : 1 semaine

— Pour les salariés relevant des groupes 3 à 5 :

— 1 semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté

— 1 mois pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté

En cas de démission, pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté, le plafond des jours payés pour recherche d'emploi est limité à 6 jours pendant la durée du préavis.

Le moment de cette absence sera fixé d'un commun accord ou à défaut alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

— Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 : 3 mois

En cas de démission, le plafond des jours payés pour recherche d'emploi est limité à 6 jours pendant la durée du préavis.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

37.3 Inobservation du préavis

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9, cette disposition ne s'appliquera que 12 jours après notification du licenciement.

Article 38 Licenciement

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'indemnité de licenciement est ainsi fixée :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de dix ans.

Cette indemnité sera calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit sur la base du 12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédent le licenciement ;
- soit sur le 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Le salarié licencié qui aura trouvé du travail avant l'expiration de la période de préavis aura droit à la totalité de l'indemnité de licenciement.

Article 39

Majoration de l'indemnité de licenciement pour les salariés de plus de 55 ans

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Lorsque le salarié licencié est âgé de plus de 55 ans et s'il justifie de 10 années de présence dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est majorée de 15 %.

Article 40

Licenciement individuel

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Dans toutes les entreprises, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller extérieur dans les conditions prévues par le code du travail

Article 41

Licenciement collectif

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Dès que l'employeur prévoit une diminution grave de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, il devra consulter le comité social et économique.

L'employeur est tenu d'adresser au comité social et économique avec la convocation à la réunion tous les rensei-

gnements utiles prévus par le code du travail sur les licenciements projetés.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement en tenant compte à qualité professionnelle égale de l'ancienneté, de la situation et des charges de famille ; pour cette appréciation, l'ancienneté sera majorée d'un an par enfant à charge.

Article 42

Indemnité de départ en retraite (départ volontaire et mise à la retraite de l'employeur)

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Une indemnité de départ en retraite sera allouée dès lors que le salarié pourra légalement prendre sa retraite :

Le montant de cette indemnité correspondra à :

— à tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui quittera volontairement son emploi pour bénéficier effectivement de sa retraite ;

— à tout salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui sera mis à la retraite par l'employeur dans les conditions légales.

Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :

— pour la tranche de 1 à 10 ans : 1/10^{ème} de mois par année de présence ;

— pour la tranche de 10 à 20 ans : 1/6^{ème} de mois par année de présence ;

— pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5^{ème} de mois par année de présence.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :

— pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/10^{ème} de mois par année de présence ;

— pour la tranche de 5 à 20 ans : 1/6^{ème} de mois par année de présence ;

— pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5^{ème} de mois par année de présence.

L'indemnité de départ résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 4 mois 1/2 de salaire.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Toutefois, en cas de mise à la retraite par l'employeur, cette indemnité sera calculée conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail.

L'indemnité de départ en retraite ne peut pas se cumuler avec l'indemnisation légale ou conventionnelle de licenciement.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) L'indemnité de départ en retraite sera calculée, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit sur le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit sur le tiers des trois derniers mois, conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 et D 1237-2 du code du travail.

Titre X [XI]

Hygiène et sécurité

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSHC.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.

Article 43 **Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSHC.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.

Chaque employeur doit établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Conformément au Code du travail, il est constitué une commission santé, sécurité et conditions de travail dans tous les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant au moins 300 salariés ou sur décision de l'inspecteur du travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par les articles ci-après de la convention.

Article 44 **Formation des représentants du personnel au CHSCT**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSHC.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSHC.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
HACUITEX CFDT ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, une formation d'une durée minimale de cinq jours est assurée lors du premier mandat de tous les membres de la délégation du personnel au CSE et, en cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par le code du travail en sa partie réglementaire.

Cette formation devra être assurée par un organisme agréé au niveau national et figurant sur une liste publiée au Journal Officiel ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les préfets de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le bénéficiaire choisit le stage qui lui convient parmi les organismes agréés compte tenu du contenu du programme proposé par cet organisme de formation et de son adéquation aux caractéristiques de la branche professionnelle, aux caractères spécifiques de l'entreprise et au rôle du bénéficiaire au sein de celle-ci.

La durée du congé ne peut excéder cinq jours ouvrables.

Ce congé peut être fractionné, après accord entre le salarié et l'employeur.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) Sont également prises en charge par l'employeur sur présentation d'éléments justificatifs, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance, conformément à l'article R. 2315-21 du code du travail.

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique sociale et syndicale.

Il est prioritaire dans ce contingent.

L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un comité social et économique lui délivre à la fin de son stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend le travail.

Article 45 **Formation des représentants du personnel au CHSCT**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci : lavabos fermés munis de savon ou produit similaire, avec torchon, vestiaires, etc.

Article 46 **Formation des représentants du personnel au CHSCT**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Ils s'engagent, en outre, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec le comité social et économique ou la commission de sécurité les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Article 47 **Formation des représentants du personnel au CHSCT**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Dans les maisons où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur est tenu, après avis du comité social et économique, de mettre un réfectoire à la

disposition du personnel.

Dans les maisons occupant moins de vingt-cinq salariés, si un réfectoire ne peut être aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, il sera réservé un local pour permettre au personnel de prendre ses repas en dehors des lieux de travail.

Article 48 **Formation des représentants du personnel au CHSCT**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les dispositions du décret du 10 juillet 1913 seront respectées et notamment les dispositions suivantes :

Dans les locaux fermés affectés au travail, le cubage d'air par personne ne pourra être inférieur à sept mètres cubes ; Le cubage d'air sera de dix mètres au moins par personne employée dans les magasins, boutiques et bureaux ouverts au public ;

Un avis sera affiché dans chaque local de travail qui indiquera sa capacité en mètres cubes ;

Les locaux fermés affectés au travail seront aérés et, pendant la saison froide, chauffés ;

Le chauffage devra être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation délétère ;

Les locaux seront munis de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles donnant directement sur le dehors ;

L'aération sera suffisante pour empêcher une élévation exagérée de température.

Dans ceux de ces locaux situés en sous-sol, des mesures seront prises pour introduire de l'air neuf à raison de trente mètres cubes au moins par heure et par personne occupée et pour que le volume d'air ainsi introduit ne soit, en aucun cas, inférieur par heure à deux fois le volume du local. Ces mesures doivent être telles que l'air introduit dans le sous-sol soit, si besoin est, préalablement épuré par filtration ou tout autre moyen efficace. L'air usé et vicié ne sera pas évacué par les passages d'escalier. Pour l'application de ces dispositions est considéré comme local situé en sous-sol tout local dont le plancher est situé à niveau inférieur à celui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou autres ouvertures à châssis mobiles ouvrant directement sur le dehors et permettant de renouveler l'air en quantité suffisante et de le maintenir dans l'état de pureté nécessaire pour assurer la santé du personnel.

Les locaux fermés affectés au travail, leurs dépendances et notamment les passages et escaliers seront éclairés.

L'éclairage sera suffisant pour assurer la sécurité du travail et de la circulation.

Titre XI [XII]. **Indemnisation en cas de maladie ou d'accident**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 49 **Indemnisation en cas de maladie et d'accident**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA FCS ;
THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.*

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales) les salariés bénéficieront d'une indemnité conventionnelle complétant les indemnités journalières de Sécurité Sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance dans les conditions suivantes :

Pendant la durée totale d'absence ouvrant droit à indemnisation, l'indemnisation ne pourra dépasser au cours d'une période de 12 mois consécutifs calculée comme indiquée ci-après :

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 75 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 90 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 105 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 80 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 100 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 130 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 180 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés à l'intéressé durant les 12 mois précédent le 1^{er} jour de l'arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée d'indemnisation indiquée ci-dessus.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) L'indemnisation prévue par les dispositions ci-après ne pourra être inférieure à celle garantie par les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 et D. 1226-3 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

(Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu) En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, il sera fait application de l'article D. 1226-3 du code du travail aux termes duquel «Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courront à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet. Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence.

Toutefois, ce délai de carence sera supprimé en cas d'hospitalisation à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt de travail et qu'elle ait une durée supérieure à 7 jours, y compris le jour de l'hospitalisation.

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1^{er} jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30^{ème} du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Une augmentation sensible de l'absentéisme pourra entraîner une révision des dispositions ci-dessus.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :

- . En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales) les cadres bénéficieront

d'une indemnité conventionnelle complétant les indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance dans les conditions suivantes :

Pendant la durée totale d'absence ouvrant droit à indemnisation, l'indemnisation ne pourra dépasser au cours d'une période de 12 mois consécutifs calculée comme indiquée ci-après :

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 90 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 120 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 80 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 120 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 180 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte du nombre de jours indemnisés à l'intéressé durant les 12 mois précédent le 1^{er} jour de l'arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée d'indemnisation indiqué ci-dessus.

L'indemnisation complémentaire résultant de l'application des règles indiquées ci-dessus ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions prévues par la loi.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire sera versée après un délai de carence de 2 jours qui s'appliquera à chaque indisponibilité.

Toutefois, ce délai de carence sera supprimé en cas d'hospitalisation, à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt de travail et qu'elle ait une durée supérieure à 7 jours, y compris le jour de l'hospitalisation.

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1^{er} jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédent l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 qui ont une rémunération variable, le salaire mensuel sera calculé sur la base des 12 derniers mois, le calcul étant effectué comme indiqué au paragraphe précédent

Article 49-1 Congé pour enfant malade

Mod. par Avenant n° 38, 22 août 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt, soit le 18 sept. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, le père ou la mère pourra bénéficier, par année civile, d'un jour de congé rémunéré à hauteur de 50 %.

Lesdites dispositions ne préjudicent pas à l'article L. 1225-61 du code du travail selon lesquelles tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré de 3 jours par an, en cas de maladie ou d'accident, d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié a la charge, porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

Article 49-2 **Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant malade**

Mod. par Avenant n° 34, 30 mai 1996, étendu par arr. 18 oct. 1996, JO 29 oct.

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

En cas d'hospitalisation d'un enfant, le père ou la mère sera autorisé, à condition de produire un justificatif de l'hospitalisation, à s'absenter pendant une durée qui ne pourra pas excéder seize heures par an. Dans cette limite de seize heures fractionnables, le salaire sera maintenu.

Titre XII [XIII] **Prime d'ancienneté et épargne salariale**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 50 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 50.1 **Prime d'ancienneté dans le secteur de la couture parisienne**

«La prime d'ancienneté est versée deux fois par an, à la fin du mois de mars et à la fin du mois de septembre. Elle sera calculée au prorata du temps de présence pendant les six mois précédant la date de paiement, selon le barème ci-dessous :

3 % après trois ans d'ancienneté ;

6 % après six ans d'ancienneté ;

9 % après neuf ans d'ancienneté ;

12 % après douze ans d'ancienneté ;

15 % après quinze ans d'ancienneté.

Sont considérées comme temps de présence les périodes de travail effectif, les périodes de congés payés, les périodes d'absence pour maladie ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, les périodes de congés de maternité dans la limite de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci, les périodes de congé de paternité lorsque celui-ci est indemnisé par l'entreprise, les périodes de congés d'adoption dans la limite de dix semaines au plus, à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen, les congés exceptionnels pour événements familiaux, les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions, les autorisations d'absence dans la limite de

6 semaines par mandat que les conseillers prud'hommes peuvent obtenir pour suivre une formation.
L'ancienneté sera appréciée au 1^{er} mars pour le versement du mois de mars et au 1^{er} septembre pour le versement du mois de septembre.

La prime d'ancienneté sera calculée sur la base du salaire du mois au cours duquel elle est versée, à l'exclusion des heures supplémentaires et des primes.

Exemple : Un salarié ayant 12 ans d'ancienneté et gagnant 3000 € en mars, pour 151 h 67, recevra au cours de ce mois au titre de la prime d'ancienneté : $3000 \text{ €} \times 12 \% = 360 \text{ €}$.

Si en septembre sa rémunération est de 3050 €, il touchera à nouveau au cours de ce mois, au titre de la prime d'ancienneté : $3050 \text{ €} \times 12 \% = 366 \text{ €}$.

Sont exclus de ces dispositions les cadres dirigeants administratifs, financiers et artistiques qui ont des conditions de rémunération particulières, le personnel de vente rémunéré en totalité ou en partie à la commission.

Article 50.2 Prime d'ancienneté dans le secteur des autres métiers de la mode

Une prime d'ancienneté pourra être versée par accord d'entreprise.

Article 51 Épargne salariale

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les partenaires sociaux se réuniront pour négocier au niveau de la branche un régime d'intéressement conformément à l'article L. 3312-9 et un régime de participation conformément à l'article L. 3322-9 du Code du travail.

Cette négociation au niveau de la branche aura pour finalité de permettre aux employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale de mettre en place directement un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Ces dispositifs seront adaptés aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

Titre XIII [XIV] Prime de collection

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 52 Épargne salariale

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

À l'occasion des deux grandes collections annuelles, les maisons qui présentent au moins 25 modèles sur mannequins vivants seront tenues de verser une prime aux couturiers et couturières positionnés en groupe 2 et en groupe 3 ainsi qu'aux apprentis relevant de ces qualifications.

Pour bénéficier de cette prime, les salariés concernés devront être présents au travail tout le mois qui précède la présentation de la collection. Toutefois, dans la limite de 10 jours, une absence pour cause de maladie, justifiée par certificat médical, sera considérée comme absence autorisée et n'entraînera ni suppression, ni diminution de la prime.

Seront considérées comme périodes de travail effectif les congés payés légaux et autorisés.

Les primes devront être payées aux salariés concernés fin février et fin août de chaque année. Exceptionnellement, ces dates pourront être modifiées par accord entre employeurs et représentants du personnel selon les dispositions légales.

Les accords de salaires en fixeront le montant respectif selon le groupe dans lequel les salariés concernés sont positionnés

Titre XIV [XV] Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 53 Accompagnement et formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Les partenaires sociaux considèrent la formation professionnelle comme prioritaire afin d'élever le niveau des qualifications, de favoriser l'employabilité, de développer les compétences des salariés, de favoriser l'adaptation aux nouvelles techniques, aux nouveaux métiers et à l'environnement économique et d'assurer la préservation et la transmission des savoir-faire.

Dans cette optique, elles considèrent comme prioritaires les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

— formations permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;

— formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d'organisation ;

— formations des tuteurs ;

— formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;

— formations au bénéfice des publics suivants :

salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 4 ans ;

salariés relevant de l'article VI de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications ;

salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre d'actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience ;

salariés handicapés ;

femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
seniors.

Des annexes à la présente convention règlent les conditions particulières de mise en œuvre de ces actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Titre XV [XVI] **Réserve opérationnelle et secret professionnel**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 54 **Réserve opérationnelle**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le congé «réserve opérationnelle» relève des dispositions d'ordre public figurant à l'article L. 3142-89 et suivants du Code du travail.

Article 55 **Secret professionnel**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions du fait de sa présence dans l'entreprise et qui pourraient constituer des tours de main ou des secrets de fabrique.

Titre XVI [XVII] **Dispositions finales**

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Article 56

Différends collectifs - Conciliation

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, de son annexe et de ses avenants, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 4 de la présente convention.

Cette commission aura pouvoir d'interprétation et de conciliation, en application des articles 4.5.1 et 4.5.2 de la présente convention.

Dans le premier cas, son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants.

Dans le deuxième cas, sa compétence s'étendra à toutes les réclamations collectives ou individuelles s'appliquant à la défense d'un intérêt collectif

Article 57

Affichage

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel.

Article 58

Dépôt

Mod. par Avenant n° 37, 13 déc. 2021, étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CShC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

ANNEXES

Annexe I

Ouvriers

Avenant n° 27, 28 sept. 1988, non étendu

Mod. par Avenant n° 28, 5 avr. 2012, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr., JO 16 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute couture.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC.

(Annexe abrogée et remplacée par Avenant n° 37, 13 déc. 2021 réécrivant les « Clauses générales »)

Annexe II

Employés

Avenant du 26 février 1962

[Étendu par arrêté du 29 novembre 1982, JO 20 janvier 1983]

Lorsqu'un emploi exigera la connaissance d'une ou plusieurs langues suffisantes pour assurer couramment soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les collaborateurs chargés normalement de ce travail recevront en plus de leur salaire réel un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

Traducteurs (par langue) : 10 p. 100 de son salaire ;

Rédacteur (par langue) : 15 p. 100 de son salaire.

Les employés (garçons-livreurs) utilisant leur véhicule personnel au service de la maison recevront une indemnité mensuelle particulière, l'assurance du véhicule étant prise en charge par l'employeur.

Classification

(Voir annexe Classification)

Annexe III

Agents de maîtrise

Classification

(Voir annexe Classification)

Annexe IV

Cadres

(Annexe abrogée et remplacée par Avenant n° 37, 13 déc. 2021 réécrivant les « Clauses générales »)

Annexe V (ancienne)

Travailleurs à domicile

[Résultant d'un accord du 2 janvier 1967 ; mise à jour en juillet 1972 étendue par arrêté du 29 novembre 1982, JO 20 janvier 1983]

Article 1

La présente annexe régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition de l'article 33, livre 1^{er}, titre III, du code du travail, et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la couture parisienne.

Article 2

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues par les articles 1 et 2 des clauses générales de la convention collective de la couture parisienne.

Article 3

Les articles de couture n'étant pas fabriqués en série, les temps de façon seront fixés par un accord entre le donneur d'ouvrage et le travailleur à domicile.

Le tableau des temps de façon devra être affiché chez le donneur d'ouvrage.

Les salaires fixés par la convention collective de la couture sont applicables aux travailleurs à domicile.

Lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures par jour ouvrable, le tarif d'exécution est majoré dans les conditions fixées par le code du travail (art. 33 m du livre I^{er} du code du travail) et le décret du 4 janvier 1964.

Sont considérés comme jours ouvrables : les jours de la semaine autres que les dimanches et les jours de fêtes légales.

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans les délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour de fête légale, le travailleur à domicile bénéficiera d'une majoration de 50 p. 100 pour le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés. (Cette majoration sera distincte et se cumulera avec celle des heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables.)

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local, ainsi que les frais accessoires sont fixés à 15 p. 100 (*) du montant brut du travail livré, fils et fournitures à la charge du donneur d'ouvrage.

En cas d'exécution d'heures supplémentaires, le pourcentage correspondant aux frais d'atelier porte sur le tarif normal, à l'exclusion de toute majoration appliquée au titre des heures supplémentaires.

(*) Fixés par arrêté préfectoral du 21 novembre 1967 (BMO du 24 novembre 1967).

Article 4

Le travailleur à domicile doit notifier au donneur d'ouvrage par lettre recommandée tout emploi d'auxiliaire salarié qu'il utiliserait pour l'exécution du travail.

Employeurs multiples : les travailleurs employés simultanément et régulièrement par plusieurs employeurs et qui reçoivent un total de rémunération supérieur au plafond de perception des cotisations de sécurité sociale, doivent remettre à chacun de leurs employeurs, à la fin de chaque mois, ou de chaque trimestre selon le cas, une déclaration du total de la rémunération reçue au cours de ce mois ou de ce trimestre au moyen de formules fournies par la caisse primaire de sécurité sociale.

Auxiliaires : le travailleur à domicile assuré obligatoire, est tenu de déclarer au plus tard dans les cinq premiers jours de chaque trimestre aux chefs d'entreprises pour le compte desquels il travaille, les nom, numéro d'immatrication et salaire de chacune des personnes qui ont travaillé avec lui au cours du trimestre précédent pour le compte de ces employeurs. Si cette déclaration ne leur a pas été faite les chefs d'entreprises doivent en aviser la caisse primaire de sécurité sociale.

Article 5

Les travailleurs à domicile bénéficient de l'indemnité spéciale de transport attribuée aux salariés occupés dans les entreprises dont le lieu de travail est situé dans la première zone de la région parisienne (sauf en cas de remboursement intégral des frais de transport) à raison de 1/25 de son montant mensuel par journée comportant des déplacements pour la remise du travail ou pour la livraison du travail achevé (circulaire ministérielle TR 65-48 du 25 octobre 1948, Journal officiel du 25 octobre 1948).

Article 6

Les travailleurs à domicile bénéficient de plein droit des dispositions des clauses générales et de l'annexe I « Personnel ouvrier » de la convention collective de la couture parisienne.

Les travailleurs à domicile ont droit au congé annuel fixé par l'article 30, modifié par l'avenant n° 3 du 7 mai 1963. *Le montant de l'allocation prévue par l'arrêté du 13 octobre 1941 relatif à l'application aux ouvrières à domicile de la législation sur les congés payés est fixé à 8,33 p. 100.*

Article 7

En application des articles 28 des clauses générales et 6 de l'annexe I « Personnel ouvrier » de la convention collective de la couture parisienne, le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations en matière d'indemnisation des jours fériés et de la Sainte-Catherine à l'égard des travailleurs à domicile, par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 p. 100 (recommandation juillet 1972) de la rémunération nette, après déduction des frais d'atelier et avant retenues pour assurances sociales et autres retenues légales ou conventionnelles sur le salaire. Mention du versement de cette allocation est portée sur le bulletin ou carnet visé à l'article 33 e du livre I^{er} du code du travail ou à défaut sur le bulletin de .

Article 8

Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions de la convention collective nationale instituant un régime de retraite complémentaire, dans les mêmes conditions que les ouvriers en atelier, modifiée par l'avenant n° 2.

Tout donneur d'ouvrage qui emploie des travailleurs à domicile doit obligatoirement s'inscrire aux institutions désignées par la convention collective nationale de retraite complémentaire et y déclarer les travailleurs à domicile remplissant les conditions d'affiliation.

L'assiette des cotisations au régime de retraite des travailleurs à domicile est identique à celle qui est retenue pour le calcul du versement forfaitaire sur les salaires.

Article 9

La présente annexe prendra effet à la date du 2 janvier 1967.

Annexe V (nouvelle) Travailleurs à domicile

[Résultant de l'avenant n° 32 du 28 septembre 1988 non étendu]

Préambule

Le 2 janvier 1967, une annexe V "Travailleurs à domicile" à la convention collective de la couture parisienne était signée afin de fixer les modalités d'application de certaines dispositions de la réglementation du travail aux travailleurs à domicile, compte tenu du caractère très spécifique de ce type de travail.

Depuis lors, d'une part diverses modifications ont été apportées à la convention collective par voie d'avenants en prévoyant que l'application de ces nouvelles mesures aux travailleurs à domicile ferait l'objet d'un additif à l'avenant spécial, d'autre part l'évolution récente des activités des maisons de couture les a amenées à employer des travailleurs à domicile dans d'autres activités que la couture et à leur confier de ce fait des travaux ne faisant l'objet d'aucune définition dans la convention collective de la couture, ce qui pose le problème du rattachement de ces salariés à une catégorie professionnelle avec les conséquences que cela entraîne en matière de rémunération.

Il est donc apparu nécessaire aux parties signataires de procéder à une refonte de l'annexe V afin de tenir compte des éléments indiqués ci-dessus et de préciser dans le cadre des textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur, le statut des ouvriers à domicile, qu'ils assurent les répétitions de couture ou qu'ils soient employés dans d'autres activités que la couture, en fonction du caractère et des conditions particulières des tâches qu'ils exécutent au sein des entreprises.

Article 1 Objet

La présente annexe a pour objet de régler les conditions de travail des ouvriers à domicile répondant à la définition des articles L. 721 et suivants du code du travail, employés par les entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

À l'exclusion des articles 3 et 4 qui définissent les conditions de rémunération respectives des travailleurs à domicile "Couture" et des travailleurs à domicile employés dans d'autres activités que la couture, l'ensemble des dispositions de la présente annexe s'applique dans les mêmes conditions à ces deux catégories de travailleurs à domicile.

Article 2 Entrée en vigueur et durée

La présente annexe entrera en vigueur à la date de sa signature. Elle annule et remplace toutes dispositions antérieures applicables aux ouvriers à domicile.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et sera révisée et dénoncée dans les termes et conditions prévus à l'article 3 de la convention collective de la couture parisienne.

Article 3

Les clauses générales de la convention collective s'appliquent aux travailleurs à domicile à l'exception des domaines repris par les articles faisant l'objet de la présente annexe.

Article 4 Conditions de rémunération des travailleurs à domicile "Couture"

Les articles "Couture" n'étant pas fabriqués en série, les temps de façon seront fixés par accord entre le donneur d'ouvrage et le travailleur à domicile.

Le tableau des temps de façon devra être affiché chez le donneur d'ouvrage.

Les salaires fixés par la convention collective de la couture parisienne sont applicables aux travailleurs à domicile "Couture"(Se reporter à l'annexeSalaires et primes).

Article 5

Conditions de rémunération des travailleurs à domicile employés dans d'autres activités que la couture

Le travail confié aux travailleurs à domicile dans le cadre d'activités autres que la couture n'est pas prévu par les définitions de la convention collective de la couture parisienne.

Pour cette catégorie, les prix de façon seront fixés par pièce.

Ces prix de façon ainsi que les temps d'exécution correspondants seront affichés dans les locaux d'attente ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières et la réception des articles après exécution.

Article 6

Obligations du travailleur à domicile

Le travailleur à domicile doit notifier au donneur d'ouvrage par lettre recommandée tout emploi d'auxiliaire salarié qu'il utiliserait pour l'exécution du travail qui lui est confié ou tout concours familial auquel il a recours.

Il est, en outre, tenu de déclarer au plus tard dans les 5 premiers jours de chaque trimestre au chef d'entreprise pour le compte duquel il travaille, les nom, numéro d'immatriculation et salaire de chacune des personnes qui ont travaillé avec lui au cours du trimestre précédent.

Si cette déclaration ne lui a pas été faite, le chef d'entreprise doit en aviser la caisse primaire de sécurité sociale.

Le travailleur à domicile travaillant pour le compte de plusieurs donneurs d'ouvrage doit en informer ces différents employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, ainsi que toutes modifications intervenant à ce sujet dans sa situation.

En outre, les travailleurs à domicile employés simultanément et régulièrement par plusieurs employeurs et qui reçoivent un total de rémunération supérieur au plafond de perception des cotisations de sécurité sociale, doivent remettre à chacun de leurs employeurs à la fin de chaque mois ou de chaque trimestre selon les cas, une déclaration du total de la rémunération reçue au cours du mois ou du trimestre au moyen de formules fournies par la caisse primaire de sécurité sociale.

Article 7

Frais d'atelier

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local ainsi que les frais accessoires sont fixés à 15 % du montant brut du travail livré (c'est-à-dire du montant total des prix de façon), fils et fournitures à la charge du donneur d'ouvrage.

En cas d'exécution d'heures supplémentaires, le pourcentage correspondant aux frais d'atelier porte sur le tarif normal, à l'exclusion de toute majoration appliquée au titre des heures supplémentaires.

Article 8

Heures supplémentaires

Si les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de 8 heures par jour ouvrable, le salaire horaire habituellement perçu doit être majoré dans les conditions fixées par les articlesL. 721-16 etR. 721-8 du code du travail.

Il est tenu compte, pour déterminer si un travailleur à domicile a droit aupayement d'heures supplémentaires, des temps d'exécution fixés par modèle et, le cas échéant, des concours auxquels le travailleur à domicile a recours et qu'il doit déclarer à son employeur.

Sont considérés comme jours ouvrables les jours de la semaine autres que les dimanches et les jours de fêtes légales.

Le droit aupayement d'heures supplémentaires s'effectue sur une base journalière.

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour de fête légale, le travailleur à domicile bénéficiera d'une majoration de 50 % pour le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou le jour de fête légale.

Cette majoration sera distincte et se cumulera avec celles des heures supplémentaires effectuées les jours ouvrables.

Article 9

Congés payés

Le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés à l'égard du travailleur à domicile par lepayement d'une allocation égale à 10 % de la rémunération brute (frais d'atelier exclus).

Article 10 **Jours fériés**

Le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations en matière d'indemnisation des jours fériés et de la Sainte-Catherine à l'égard des travailleurs à domicile par le payement effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % de la rémunération mensuelle brute (frais d'atelier exclus).

Article 11 **Prime de transport**

Les travailleurs à domicile bénéficient d'un remboursement de leurs frais de transport sous la forme d'une allocation égale à 50 % du montant du remboursement dont bénéficierait un salarié en atelier employé à temps complet et effectuant le même trajet.

Cette allocation ne sera versée que pour les mois au cours desquels des travaux auront été exécutés et livrés.

Article 12 **Congés pour événements familiaux**

Les travailleurs à domicile bénéficient sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 5 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint
- 4 jours pour le mariage du salarié, portés à 5 jours après 6 mois d'ancienneté
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une soeur du salarié
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié

Le montant de l'indemnisation journalière pour ces congés exceptionnels sera égal à 1/30^{ème} de la rémunération mensuelle brute moyenne (frais d'atelier exclus) calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la survenance de l'événement donnant lieu à indemnisation.

Article 13 **Indemnité de licenciement**

Sauf en cas de faute grave, le travailleur à domicile licencié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise aura droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- s'il compte moins de 10 ans d'ancienneté, 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté plus 1/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité sera calculée sur la base du 12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Article 14 **Indemnisation de la maladie**

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, à l'exclusion des cures thermales, les travailleurs à domicile employés par un seul donneur d'ouvrage sur la base de la durée légale du travail et justifiant au moment de l'arrêt de travail soit de plus de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, soit de plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise s'ils ont au moins 4 ans d'ancienneté continue dans la profession, seront indemnisés dans les conditions ci-après.

La durée totale d'absence ouvrant droit à l'indemnisation ne pourra pas dépasser au cours de la période de 12 mois consécutifs :

- 1 mois et demi après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et 4 ans d'ancienneté continue dans la profession,
- 2 mois après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 mois et demi après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, le cas échéant, contre-visite de l'employeur.

L'ouvrier à domicile devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité sera versée après un délai de 8 jours d'arrêt de travail qui jouera à chaque indisponibilité. Toutefois, cette période de franchise sera supprimée en cas d'hospitalisation à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt de travail et qu'elle ait une durée supérieure à 7 jours y compris le jour de l'hospitalisation.

Elle complétera les indemnités journalières de la sécurité sociale et le cas échéant toutes indemnités complémentaires perçues notamment au titre de tout régime de prévoyance ainsi que les indemnités versées par les responsables de l'accident ou de leur assurance. Lorsque ces indemnités sont réduites, par exemple du fait d'une hospitalisation, elles sont réputées être servies intégralement.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements ne seront faits par l'employeur qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

L'indemnisation pour accident du travail s'effectuera dans les conditions prévues pour la maladie mais il n'y aura pas de période de franchise.

L'indemnité à verser sera calculée sur la base de 1/30^{ème} de la rémunération mensuelle brute moyenne (frais d'atelier exclus) calculé sur la base des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour chaque jour, ouvrable ou non, d'arrêt de travail.

Article 15 Indemnité de départ en retraite

Une indemnité de départ en retraite sera allouée à partir de 60 ans :

- à tout travailleur à domicile ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui quittera volontairement son emploi pour bénéficier effectivement de sa retraite,
- à tout travailleur à domicile pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise qui sera mis à la retraite par l'employeur.

Le montant de cette indemnité correspondra à :

- pour la tranche de un à dix ans : 1/10^{ème} de mois par année de présence ;
- pour la tranche de dix à vingt ans : 1/6^{ème} de mois par année de présence ;
- pour la tranche au-delà de vingt ans : 1/5^{ème} de mois par année de présence.

L'indemnité de départ en retraite résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 4 mois 1/2 de salaire.

Toutefois, en cas de mise à la retraite par l'employeur, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité minimum légale de licenciement.

L'indemnité de départ en retraite ne peut pas se cumuler avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du 12^{ème} de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ en retraite.

Annexe classification

Accord du 21 février 2000

[Étendu par arrêté du 9 juillet 2002, JO 18 juillet 2002]

(Voir également l'avenant n°2 du 6 mars 2003)

(Annulé et remplacé par Accord du 18 mars 2024)

Les partenaires sociaux signataires de la Convention collective de la couture parisienne ont été amenés à constater que :

La classification actuelle est inadaptée d'une part, parce qu'elle comporte des métiers qui n'existent plus d'autre part, parce qu'elle ne référence pas de nombreux métiers qui ont fait leur apparition ou qui se sont développés depuis l'élaboration de la grille de classification actuellement en vigueur.

Cette inadaptation a pour conséquence :

- une très grande complexité dans les entreprises des intitulés d'emplois qui rend peu clair leur positionnement au sein de la grille actuelle de classification
- des minima qui ne tiennent pas compte des réalités et des évolutions professionnelles
- une absence de filière de nature à permettre mobilité et évolution professionnelle
- une difficulté d'identification des besoins en formation

A partir de ce constat, il est apparu nécessaire de procéder à une révision du système de classifications. Le présent accord de classifications répond au souci des parties signataires d'intégrer tous les emplois quelle que soit la structure organisationnelle de l'entreprise.

Il s'inspire des principes suivants :

- Élaboration d'une grille de classifications unique et continue applicable à l'ensemble des filières professionnelles
- Définition de groupe et de niveau par métier et fixation de coefficients
- Identification de 4 grandes familles professionnelles et définition des activités des métiers repères

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises rentrant dans le champ d'application de la Convention collective tel que défini à l'article 2 de ladite convention.

Base et principes de la méthode

Article I Principes de classification

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille de classifications unique et continue sur laquelle sont positionnés, à partir des mêmes critères, des métiers repères c'est-à-dire spécifiques à la profession ou représentés de façon significative dans toutes les entreprises.

Pour les 4 grandes familles professionnelles : famille production, famille création, famille commercialisation/communication, famille gestion/administration, une liste de ces métiers repères est établie.

Le présent système comprend des groupes de classification eux-mêmes subdivisés en niveaux.

Au total, la grille comporte 9 groupes et 22 niveaux susceptibles d'être utilisés pour l'ensemble des filières professionnelles.

Le positionnement des métiers repères dans la grille de classifications résulte de l'évaluation des activités réelles attachées à ces métiers.

Chaque métier repère fait donc l'objet d'une fiche descriptive qui répertorie les activités principales qui le caractérise.

La position d'un métier dans la grille de classifications est déterminée en appliquant aux activités décrites les 5 critères suivants :

Complexité des activités à réaliser

Ce critère caractérise le degré de complexité du travail et l'étendue des techniques mises en oeuvre qui sont requis pour le métier.

Impact

Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées qui s'apprécient notamment au regard des autres postes ou fonctions de l'entreprise concernés, de leur durabilité dans le temps, de leurs effets.

Contacts/relations

Ce critère caractérise l'importance, la fréquence et la nature des différents modes de communication écrits ou oraux qui sont à mettre en oeuvre dans l'exercice du métier.

Autonomie

Ce critère caractérise la plus ou moins grande liberté d'action accordée dans l'exercice du métier pour en définir les objectifs, les atteindre et en contrôler la réalisation, que ceux-ci soient individuels ou collectifs.

Connaissances/formation expérience

Ce critère caractérise l'ensemble des savoirs nécessaires pour exercer un métier acquis par voie scolaire, par expérience professionnelle ou par formation continue.

Chaque métier repère est positionné sur 1 ou 2 groupes.

Les groupes sont subdivisés en niveaux. Le niveau définit un degré de maîtrise professionnelle dans l'exercice d'un métier.

Les groupes de 1 à 5 comportent 3 niveaux, les groupes de 6 à 8, 2 niveaux, le groupe 9 ne comporte qu'un seul niveau.

Des minima salariaux seront fixés pour chaque groupe et pour chaque niveau.

Article II Positionnement des métiers dans les groupes de classification

Sont classés en groupe 1 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux

définitions suivantes :

- Complexité

Les travaux sont simples, susceptibles d'être réalisés après une adaptation et une mise au courant de courte durée.

- Impact

L'impact est limité au travail de l'emploi. Les procédures de réalisation, de contrôle sont directes et permanentes.

- Relations information négociation

Contacts avec l'environnement immédiat de l'emploi : hiérarchie, collègues.

- Autonomie

Les instructions sont précises, complètes et détaillées : elles fixent les modes opératoires.

Connaissances, formation/expérience

Scolarité obligatoire.

Sont classés en groupe 2 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux définitions suivantes :

- Complexité

Les situations rencontrées demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences similaires.

- Impact

Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise, mais ces conséquences sont de portée immédiate.

- Relations information négociation

Contacts fréquents avec des niveaux et environnements variés.

- Autonomie

Les résultats à atteindre, les méthodes de travail sont fixés, mais toutes les situations ne peuvent être prévues.

Le titulaire peut faire appel à son encadrement direct.

- Connaissances, formation/expérience

CAP-BEP, ou stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent ou pratique professionnelle.

Sont classés en groupe 3 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux définitions suivantes :

- Complexité

Les informations à traiter demandent l'interprétation et le choix des solutions les plus appropriées.

- Impact

Les activités ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes mais à la même fonction.

- Relations information négociation

Contacts destinés à fournir et aussi à obtenir des informations auprès de différents interlocuteurs externes et internes.

- Autonomie

Les instructions laissent au titulaire le choix pour combiner l'ordre des opérations à exécuter.

Il a recours à des méthodes différentes suivant les situations.

- Connaissances, formation/expérience

Double CAP-BEP, BAC. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ou des stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Sont classés en groupe 4 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux définitions suivantes :

- Complexité

Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres.

Les solutions à trouver et à mettre en oeuvre n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées.

- Impact

L'impact peut se répercuter sur le niveau des résultats atteint par l'emploi sur une période de plusieurs mois.

- Relations information négociation

Contacts destinés à obtenir ou à fournir une information pas toujours préétablie.

Les explications, commentaires et illustrations peuvent être destinés à infléchir un point de vue.

- Autonomie

Les instructions générales donnent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Le titulaire est autonome dans le choix des modalités de mise en oeuvre des moyens.

- Connaissances, formation/expérience

BAC + 2. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ou des stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Sont classés en groupe 5 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux définitions suivantes :

- Complexité

Les solutions adaptées à des situations complexes et renouvelées couvrent un champ de spécialités étendues.

- Impact

L'impact est très substantiel et déterminant pour atteindre des objectifs de la fonction et/ou de plusieurs fonctions de l'entreprise.

- Relations information négociation

Contacts ayant pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue parfois différents, portant sur des sujets complexes.

Les interlocuteurs sont externes et/ou internes.

- Autonomie

Les directives définissent les buts à atteindre et leurs contextes.

Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent de choisir les priorités et les moyens.

- Connaissances, formation/expérience

BAC + 2. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ou des stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Sont classés en groupe 6 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères aux définitions suivantes :

- Complexité

Les travaux imposent un jugement portant sur des facteurs divers et étendus sur toutes les spécialités de l'emploi et de son environnement.

- Impact

Les activités s'inscrivent dans un cycle court et moyen terme.

Leur impact se traduira dans les résultats obtenus par l'entreprise.

- Relations information négociation

Contacts entre différents interlocuteurs avec des différences de point de vue d'une coopération.

- Autonomie

Les activités sont organisées dans le cadre de directives générales.

Les priorités et moyens sont à définir par le titulaire.

- Connaissances, formation/expérience

BAC + 4. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ou des stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Sont classés en groupe 7 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux définitions suivantes :

- Complexité

Les activités se caractérisent par un développement de solutions originales requérant indépendance de jugement, créativité.

Elles recouvrent plusieurs disciplines de domaines de compétences différents.

- Impact

Les activités portent sur des programmes à moyen et long terme, leur impact peut entraîner des conséquences fortes

à long terme.

- **Relations information négociation**

Contact entre différents interlocuteurs avec des différences de point de vue sur des publics larges (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.

- **Autonomie**

Les directives sont générales. Le titulaire contribue directement à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.

- **Connaissances, formation/expérience**

BAC + 4. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ou des stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Sont classés en groupe 8 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux définitions suivantes :

- **Complexité**

Les activités impliquent de choisir entre différentes solutions qui peuvent être originales, de définir l'ensemble des moyens, des méthodes, de l'organisation pour leur mise en œuvre.

- **Impact**

L'impact est important et durable sur l'ensemble des domaines relevant de l'emploi et affecte l'entreprise de façon majeure.

- **Relations information négociation**

Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions globales.

- **Autonomie**

A partir d'une politique à l'élaboration de laquelle il participe, le titulaire dispose d'une large latitude de choix des priorités et moyens à mettre en œuvre.

- **Connaissances, formation/expérience**

BAC + 5. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ou des stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Sont classés en groupe 9 les métiers dont les activités répondent, en considération des 5 critères retenus, aux définitions suivantes :

- **Complexité**

Les activités impliquent une orientation sur la préparation des stratégies de l'entreprise et une prise de risque dans les choix.

- **Impact**

L'impact est important et durable pour les domaines essentiels de l'entreprise.

Ses projets politiques peuvent être directement et pour une longue période affectés.

- **Relations information négociation**

Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise.

- **Autonomie**

Dans le cadre des politiques et des programmes de l'entreprise, le titulaire dispose d'une latitude de choix des priorités et moyens à mettre en œuvre.

- **Connaissances, formation/expérience**

BAC + 5. Peut être remplacé par une expérience professionnelle ou des stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent.

Le positionnement des métiers repères est donné dans l'avenant n°1.

Article III
Définition des niveaux

Pour un métier situé sur un groupe, les niveaux sont définis comme suit :

Niveau A

Sont classés dans ce niveau les salariés qui ont les connaissances requises pour exercer leur métier mais qui ne possèdent pas encore l'expérience professionnelle qui permet d'en assumer les différentes responsabilités.

Niveau B

Sont classés dans ce niveau les salariés qui ont une maîtrise de l'ensemble des techniques requises par leur emploi et de leurs conditions normales d'application susceptibles d'être rencontrées dans les différentes situations.

Niveau C

Sont classées dans ce niveau les salariés dont la maîtrise professionnelle du métier qu'ils exercent leur permet de faire face aux différentes situations professionnelles rencontrées y compris les plus exceptionnelles.

Suivant le métier exercé, ils peuvent, par exemple, être amenés à :

- mettre au point de nouvelles méthodes de travail
- mettre à disposition une expertise reconnue dans l'entreprise (voire à l'extérieur)

Pour un métier positionné sur 2 groupes, les niveaux sont définis de la façon suivantes :

Niveau A du 1^{er} groupe

Sont classés dans ce niveau les salariés qui ont les connaissances requises pour exercer leur métier mais qui ne possèdent pas encore l'expérience professionnelle qui permet d'en assumer les différentes responsabilités.

Niveau B du 1^{er} groupe

Sont classés dans ce niveau les salariés qui ont une maîtrise des techniques de base caractéristiques de leur métier et de leurs conditions d'application les plus usuelles.

Niveau C du 1^{er} groupe

Sont classés dans ce niveau les salariés qui ont une maîtrise de l'ensemble des techniques requises par leur métier et de leurs conditions normales d'application susceptibles d'être rencontrées dans les différentes situations.

Niveau B du 2^e groupe

Sont classés dans ce groupe les salariés qui ont une maîtrise sur l'intégralité des techniques, y compris celles connexes, à leur métier qui leur permet de trouver des solutions à des situations inhabituelles.

Pour des domaines partiels, ils peuvent être amenés à exercer pour partie l'une des missions définies ci-après.

Niveau C du 2^e groupe

Sont classés dans ce niveau les salariés dont la maîtrise professionnelle du métier qu'ils exercent leur permet de faire face aux différentes situations professionnelles rencontrées y compris les plus exceptionnelles.

Suivant le métier exercé, ils peuvent par exemple être amenés à :

- mettre au point de nouvelles méthodes de travail
- mettre à disposition une expertise reconnue dans l'entreprise (voire à l'extérieur)

Article IV **Positionnement du salarié**

Le positionnement d'un salarié se fait :

- dans un groupe en fonction du métier exercé.

Tous les salariés exerçant un même métier sont dans le ou les groupes (si le métier est positionné en 2 groupes) dans lesquels le métier a été positionné.

— sur un niveau dans un groupe de référence au niveau de compétences acquises et mises en oeuvre dans l'exercice de son métier.

Ce positionnement se fait par la reconnaissance des compétences effectivement détenues et mises en oeuvre dans l'emploi.

Il n'y a pas nécessité de passer préalablement par les niveaux successifs du groupe pour être classé à un niveau donné.

Un salarié peut, dès son classement dans un groupe de classification être positionné au niveau B ou au niveau C du groupe considéré s'il maîtrise les compétences requises pour être classé dans ces niveaux.

Le positionnement du salarié dans le niveau B du groupe ne constitue pas une étape obligatoire préalable à son positionnement dans le niveau C du même groupe.

L'évolution dans la grille s'effectue :

- une progression du professionnalisme dans le métier :

C'est l'évolution du niveau A vers les niveaux B et C d'un même groupe de classification.

- un changement de métier exercé lorsque ce métier correspond à un autre groupe de classification.

A partir du groupe 6, les salariés relèveront automatiquement du régime de retraite et de prévoyance des cadres et

des dispositions spécifiques de la Convention collective relative au personnel d'encadrement.

Certains salariés positionnés en groupe 5 pourront bénéficier des dispositions de l'article 4 bis de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article V **Principes d'évolution pour les salariés débutants dans la vie professionnelle**

Pour les groupes de classification de 1 à 5, la durée maximale de classement dans le niveau A du groupe ne pourra excéder :

- 9 mois de pratique professionnelle effective pour les salariés classés dans les groupes de classification 1 et 2
- 1 an pour les salariés classés dans le groupe 3

— 2 ans pour les salariés classés dans les groupes 4 et 5

A l'issue de cette période, ces salariés sont classés obligatoirement au niveau B du groupe de classification considéré.

Article VI **Capital individuel formation de développement professionnel**

Les salariés qui rencontrent à un moment donné des difficultés d'évolution professionnelle, par exemple absence d'évolution pendant au moins 5 ans, peuvent bénéficier d'un stage de développement professionnel d'une durée minimale de 120 heures.

Ce stage pourra être divisé en modules et faire l'objet d'une ou plusieurs conventions de stage, sous réserve que le déroulement de la formation fasse l'objet d'une projet global dans le cadre d'une période n'excédant pas 6 mois.

Les coûts pédagogiques et salariaux de ce stage de formation seront pris en charge par l'entreprise.

Pour les salariés des groupes 1 à 5, s'il est constaté une absence d'évolution professionnelle à l'issue d'un délai de 3 mois suivant la fin de la formation, ils bénéficieront de la garantie du salaire minimum correspondant au niveau suivant du groupe de classification auquel ils appartiennent.

Cette disposition à caractère exceptionnel ne peut jouer qu'une seule fois durant le déroulement du contrat de travail du salarié indépendamment des dispositions de droit commun en matière de formation.

Article VII **Modalités de mise en place**

- Rattachement des emplois aux métiers

Les entreprises devront faire l'inventaire de la totalité de leurs emplois et les rattacher aux métiers repères définis au niveau de la branche.

- Classement des métiers non répertoriés

Si dans une entreprise, il existe des métiers non répertoriés au niveau de la branche, l'entreprise devra pour classer ces métiers les décrire et utiliser les critères classants communs définis au niveau de la branche.

- Positionnement des salariés

Le positionnement d'un salarié se fait dans un groupe en fonction du métier exercé et sur un niveau de référence au niveau de compétences acquises et mises en oeuvre dans l'exercice du métier.

- Information des salariés

Le salarié sera individuellement informé par l'entreprise de son positionnement dans la grille de classifications.

- Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle classification, chaque entreprise, en concertation avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel, constituera, à titre transitoire, une commission paritaire d'interprétation et de conciliation dont elle fixera la composition (qualité, nombre de membres).

Cette commission sera instituée dans les 6 mois de la signature de l'accord sur les minima et cessera de se réunir au plus tard 1 an après la mise en oeuvre dans l'entreprise du nouveau système de classification.

Elle sera informée du calendrier prévisionnel de mise en place de la nouvelle grille de classifications, donnera un avis sur les problèmes généraux d'application du présent accord dans l'entreprise concernée et sera appelée à connaître des litiges individuels nés à l'occasion de l'application de la nouvelle grille de classifications.

Elle sera saisie au moyen d'une lettre motivée faisant valoir une contestation ou une réclamation sur le classement qui aura été notifié au salarié ou sur un problème d'interprétation de la classification.

La commission assurera sa mission de conciliation en donnant un avis dans le mois de sa saisine.

- Suivi de la mise en application

Une commission paritaire d'arbitrage et d'interprétation sera mise en place au niveau de la branche afin d'accompagner la mise en place du système de classification.

Cette commission devra examiner les questions de principe d'interprétation des dispositions du présent accord qui sont susceptibles de se poser dans les entreprises.

Elle n'aura pas à se prononcer sur des cas individuels.

Article VIII Mise en application

Le présent accord ne pourra entrer en application que lorsque les partenaires sociaux seront parvenus à un accord sur la grille des minima par groupe et par niveau. Il devra être signé par au moins deux organisations syndicales de salariés représentatives.

Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne parviendraient pas à la signature d'un accord sur les minima dans les conditions indiquées au paragraphe précédent, le présent accord serait considéré comme nul et non avenu et le système de classifications actuel continuerait à s'appliquer tel qu'il résulte des annexes signées les 10 juillet 1961, 1^{er} mars 1962, 23 juillet 1962, 1^{er} mars 1964.

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard 12 mois après la signature de l'accord sur les minima. Les entreprises disposeront de ce délai pour mettre en place la nouvelle classification.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra en aucun cas entraîner de diminution des salaires bruts effectifs des salariés.

Avenant n° 1 du 21 février 2000

[Étendu par arrêté du 9 juillet 2002, JO 18 juillet 2002]

(Annulé et remplacé par Accord du 18 mars 2024)

La dénomination des emplois variant d'une entreprise à l'autre, le rattachement d'un emploi à un métier repère ne doit pas se fonder sur la dénomination de l'emploi, mais sur la comparaison entre le contenu réel de l'emploi et les différentes activités définissant le métier repère.

L'application aux métiers repères de la branche professionnelle des principes de classification définis dans l'accord du 21 février 2000 sur les classifications conduit à positionner ces métiers repères tels qu'ils sont définis dans les fiches de description des métiers dans les groupes de classifications suivants :

Famille production

Groupe 2

Intitulé du métier : approvisionneur matières - Fiche n° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : approvisionner les studios, les ateliers, les façonniers en matières premières.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- mesure des écarts physiques en fonction des besoins et déclenchement des commandes
- préparation et distribution des demandes en fournitures courantes des ateliers
- coupe des métrages et distribution
- vérification de la facturation avant paiement
- inventaire physique et administratif des stocks

Groupe 2/3

Intitulé du métier : couturière tailleur - Fiche n° 12

Autres appellations : première main

Définition générale du métier : réaliser un modèle en tout ou partie à la main ou à la machine

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- ébauche de la mise en volume au mannequin pour validation 1^{er} d'atelier
- montage des toiles
- montage du vêtement

-
- repassage du vêtement
 - finition et doublure du vêtement

Intitulé du métier : retoucheur(se) - Fiche n° 13

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser les retouches sur les vêtements

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- vérification de la pose des épingles
- mise à plat des éléments à retoucher
- réalisation des retouches
- assemblage et finition du vêtement
- vérification du bien aller du vêtement au mannequin en cours et en fin de retouche

Intitulé du métier : modistes - Fiche n° 14

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser les chapeaux et les éléments décoratifs pour les orner

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation d'une forme en sparterie
- réalisation du prototype chapeau
- réalisation du patron chapeau à plat ou en volume
- fabrication du volume de base du chapeau
- conseil technique lors des essayages client
- réalisation et pose des garnitures du chapeau
- réalisation et pose des garnitures du chapeau

Intitulé du métier : mécanicien(ne) modèle - Fiche n° 12 bis

Autres appellations :

Définition générale du métier : monter un modèle à la machine

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- étude de l'encollage ou du thermocollage à effectuer avec le premier(e) d'atelier
- vérification du patronnage et de la coupe du tissu
- montage et finition des pièces à la machine ou à la main
- repassage des pièces et de l'ensemble du vêtement
- vérification du « bien-aller » du vêtement avec le premier(e) d'atelier

Groupe 3

Intitulé du métier : coupeur - Fiche n° 16

Autres appellations :

Définition générale du métier : couper tout tissu de dessous et de dessus aux ciseaux à main en optimisant l'utilisation de la matière

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- calcul des métrages d'après le croquis ou le patron
- décatissage des tissus (repassage à la vapeur)
- placement optimal des pièces du patron (toile ou papier) sur l'étoffe compte tenu des critères économiques et esthétiques
- traçage des différents morceaux de tissus
- coupe du tissu aux ciseaux

Intitulé du métier : contrôleur produits - Fiche n° 18

Autres appellations :

Définition générale du métier : vérifier sur site la qualité, la conformité et la quantité des produits réceptionnés

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

-
- contrôle quantitatif des réceptions (modèle, référence, taille, quantité)
 - contrôle qualitatif des anomalies techniques et des anomalies d'aspect
 - analyse et description des anomalies produits constatées à la réception
 - validation des bons de livraison
 - préparation des inventaires

Groupe 3/4

Intitulé du métier : technicien nomenclature - Fiche n° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : élaborer la nomenclature (ou carte d'identité) des modèles pour permettre leur réalisation par les services de production ou par les façonniers ou sous traitants

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration des fiches de nomenclature des modèles
- vérification de la conformité entre le modèle de collection réalisé par l'atelier et le contenu de la fiche de nomenclature
- calcul des besoins de matières premières pour l'élaboration des prix de revient
- mise à jour informatique des fiches techniques relatives à la production des modèles
- recensement, compilation et commentaires des informations techniques de la fiche de nomenclature destinée aux fabricants pour chaque modèle fabriqué

Intitulé du métier : patronnier(e) - Fiche n° 7

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser à partir d'une toile ou d'un patron de collection la mise au point complète d'un patron de base papier pour l'industrialisation d'un modèle

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation du 1^{er} patron à partir d'une toile patron de base
- réalisation du patronnage définitif
- normalisation et gradation des patronnages
- adaptation du patron de base selon les différentes matières (tissus, fourrures, cuir, maille...)

Intitulé du métier : patronnier(e) CAO/DAO - Fiche n° 7 bis

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser à partir d'un patron de collection la mise au point complète d'un patron de base en CAO/DAO

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- création ou décomposition ou transformation d'un patron de base informatique
- digitalisation du patron (ou de la toile) pour réalisation et réglage du patron
- retouche et finition du patron par la CAO/DAO et réalisation du patron définitif
- réglage d'un patron pour déterminer une taille
- réalisation des dessins techniques pour l'industrialisation

Groupe 4

Intitulé du métier : gestionnaire d'achats - Fiche n° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : collecter les besoins matières et négocier avec les fournisseurs des contrats d'achats sur la base de différents paramètres.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recensement quantitatif et qualitatif des besoins matières
- négociation des prix, des délais et des plannings de livraison
- contrôle de la conformité des matières reçues par rapport aux spécifications requises
- vérification de la facturation avant paiement
- analyse des dépenses réalisées en matière d'achats

Intitulé du métier : toiliste - Fiche n° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : Mettre au point techniquement une toile en vue de l'industrialisation du modèle

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- moulage de la toile au mannequin et mise au point
- formulation des contraintes techniques auprès des patronniers(es) pour la réalisation du patron
- adaptation du patron de base pour les différentes matières (tissus, fourrures, cuir, maille...)
- conseil auprès des faonniers ou sous traitants sur les difficultés de montage de la tête de série
- vérification de conformité et style de la tête de série par rapport au modèle

Intitulé du métier : toiliste collection - Fiche n° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : interpréter un croquis et réaliser une toile

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- ébauche de la mise en volume au mannequin pour validation
- essayage et calage de la toile au mannequin de bois ou vivant
- réglage de la toile
- adaptation du patron de base selon les différentes matières (tissus, fourrures, cuir et maille...)
- explication du travail et assistance technique au personnel de l'atelier

Intitulé du métier : agent de méthode - Fiche n° 5 bis

Autres appellations :

Définition générale du métier : mise au point technique du modèle en vue de son industrialisation

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- patronnage selon les normes de gradation standard
- formulation des contraintes techniques auprès des patronniers pour la réalisation des patrons
- adaptation du patron de base pour les différentes matières (tissus, fourrures, cuir, maille...)
- conseil auprès des faonniers ou sous-traitants sur les difficultés de montage de la tête de série
- réalisation des retouches en volume de la tête de série

Intitulé du métier : essayeur retoucheur(se) - Fiche n° 15

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, marquer et réaliser les retouches sur les vêtements auprès de la clientèle boutiquée

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- essayage des modèles
- formulation et propositions de retouches à la cliente
- détermination et proposition du délai de livraison du vêtement à la cliente
- estimation des coûts de retouches
- vérification de la qualité des retouches internes ou externes

Intitulé du métier : assistant de production - Fiche n° 21

Autres appellations :

Définition générale du métier : lancer les ordres de fabrication auprès des faonniers et/ou des licenciés et contrôler le suivi de la production

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- programmation et répartition des modèles à fabriquer entre les faonniers
- lancement des ordres de fabrication et des livraisons de matières aux faonniers
- déclenchement et gestion des entrées et sorties de matières premières
- suivi des délais de livraison
- vérification de la facturation avant paiement

Groupe 4/5

Intitulé du métier : second(e) d'atelier - Fiche n° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : coordonner la fabrication du modèle et gérer administrativement l'atelier sous la responsabilité du premier d'atelier.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- calage et réglage de la toile après ébauche de la mise en volume
- organisation et répartition du travail à court terme d'une équipe
- traitement des problèmes de logistique de l'atelier
- explication du travail et assistance technique au personnel de l'atelier
- contrôle de la qualité du travail

Groupe 5

Intitulé du métier : spécialiste matières - Fiche n° 22

Autres appellations :

Définition générale du métier : conseiller sur les caractéristiques techniques et l'utilisation des matières et assurer une veille sur la matière et les technologies

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recherche et recueil d'informations sur les matières
- constitution de dossiers techniques sur les informations matières recueillies
- conseil sur le choix des matières en fonction des contraintes techniques
- définition de solutions techniques aux problèmes de qualité et de faisabilité matières
- diagnostic d'après vente des problèmes de qualité matière

Groupe 6

Intitulé du métier : responsable qualité production - Fiche n° 17

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir les méthodes qualité, évaluer, traiter les problèmes techniques suite au contrôle de conformité et de qualité des modèles depuis le lancement jusqu'à la production

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- conseil technique sur les modes opératoires chez les faonniers ou sous-traitants
- contrôle et assistance technique des fabricants sur les problèmes liés au processus de fabrication
- contrôle du bien-aller du vêtement
- analyse des problèmes de non qualité décelés en cours ou en fin de fabrication
- analyse des problèmes des capacités techniques de fabrication des faonniers, sous-traitants ou licenciés pressentis

Groupe 6/7

Intitulé du métier : acheteur - Fiche n° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, appliquer, contrôler la politique et les procédures d'achats de matières premières dans les meilleures conditions de délai, qualité, prix

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition et rédaction des procédures et méthode d'achats
- planification dans le temps des priorités d'achats pour chacun des acheteurs
- préparation et négociations des achats matières (prix, délais, qualité)
- traitement des litiges à fort impact avec les fournisseurs (coûts, qualités, délais)
- conception et analyse des tableaux de bord des achats matières

Intitulé du métier : premier(e) d'atelier - Fiche n° 9

Autres appellations : premier(e) d'atelier flou - premier(e) d'atelier tailleur - premier(e) d'atelier mode - premier(e) d'atelier retouches-modéliste

Définition générale du métier : interpréter en volume les croquis du créateur et assurer la réalisation technique des modèles en dirigeant une équipe de travail

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- étude et interprétation des croquis
- ébauche de la mise en volume au mannequin pour validation du styliste
- essayage et calage de la toile au mannequin de bois ou vivant
- explication du travail et assistance technique au personnel de l'atelier
- essayage des modèles ou des prototypes
- planification à court et moyen terme des activités et des moyens techniques et humains de l'atelier

Intitulé du métier : responsable de gestion de production - Fiche n° 20

Autres appellations :

Définition générale du métier : élaborer le planning de la production, en contrôler le suivi et assurer le règlement des litiges avec les faonniers ou sous-traitants

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- affectation des modèles aux faonniers ou sous-traitants
- définition et validation du planning de production des faonniers ou sous-traitants en fonction des dates prévues de mise au point des contretypes et de disponibilité matières
- réalisation du bilan de la production et des livraisons, du contrôle de la facturation et déclenchement des pénalités de retard
- suivi et contrôle des prix de façon
- traitement des litiges de fabrication

Groupe 7

Intitulé du métier : responsable bureau d'études - Fiche n° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser les études techniques et de normalisation des modèles en vue de leur industrialisation

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- étude et modification des caractéristiques techniques du modèle de collection pour industrialisation
- analyse du potentiel technique des faonniers ou sous-traitants préalablement à leur choix
- définition des modes opératoires de production industrielle en rapport avec la qualité attendue
- traitement des problèmes de process de production et des litiges de fabrication chez les faonniers ou sous-traitants
- veille technologique sur les procédés et les outils de production

Groupe 7/8

Intitulé du métier : directeur technique atelier - Fiche n° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : valoriser et coordonner les savoir-faire techniques dans le cadre du style de la maison

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse du style de la collection avec le créateur
- conseils pour l'interprétation des croquis du créateur auprès des premiers(es) d'atelier
- conseil technique auprès du studio, des premiers(es) d'atelier, des clientes, des vendeuses et des licenciés
- assistance à la vente pour les clientes (relations commerciales)
- supervision et coordination des ateliers

Intitulé du métier : directeur de production - fiche n° 19

Autres appellations :

Définition générale du métier : planifier, organiser et optimiser la production en fonction des objectifs de coûts, qualité, volume, délais

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

-
- détermination des modes de production
 - estimation prévisionnelle des prix de revient de fabrication des modèles
 - analyse des taux de marge
 - planification de la production de l'ensemble des modèles de ou des collections
 - négociation des conditions de fabrication avec les sous-traitants
 - adaptation de l'organisation et du fonctionnement des services en fonction du volume et de la nature de la production

Famille création

Groupe 3

Intitulé du métier : dessinateur - Fiche n° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : mettre au point les dessins artistiques et/ou techniques des modèles dans le cadre des collections

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation d'une esquisse à partir du dessin du créateur
- réalisation d'un croquis technique à partir du patronnage ou de la maquette
- réalisation de l'illustration
- dessin des fournitures et accessoires du modèle
- illustration de la documentation produit

Groupe 3/4

Intitulé du métier : assistant studio - Fiche n° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : assister le studio dans son fonctionnement administratif, logistique et dans la préparation des collections

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recherche et présentation d'échantillons, de fournitures, de fournisseurs, de fabricants, d'accessoires pour le défilé
- gestion des fournitures et des coupons de tissus ou de matières nécessaires au studio
- rédaction des fiches techniques d'essayage
- vérification et appui technique à l'organisation de la cabine lors des défilés

Intitulé du métier : étagiste - Fiche n° 9

Autres appellations :

Définition générale du métier : monter et adapter un décor et y mettre en scène les produits

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- pose et dépose des décors des espaces de vente et de promotion (vitrines et/ou intérieur des boutiques, salons, événements)
- conseil sur l'organisation des vitrines et le choix des produits
- identification et recensement des besoins en nouveaux éléments de décor
- installation et mise en scène des produits dans les espaces de vente et de promotion
- fabrication de certains éléments du décor

Groupe 4/5

Intitulé du métier : concepteur maquettiste - Fiche n° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir, proposer et mettre au point des dessins et maquettes à partir des thèmes définis par le styliste

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition des gammes de couleur en collaboration avec le styliste

-
- proposition d'esquisses au styliste pour acceptation
 - réalisation finale des dessins (harmonie, couleurs et motifs)
 - réalisation de la maquette en fonction des contraintes techniques du produit
 - adaptation de la maquette au produit

Intitulé du métier : graphiste publicitaire - Fiche n° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir et mettre au point les maquettes publicitaires en fonction des thèmes définis par la direction artistique

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse de la demande
- réalisation de la maquette et des modifications éventuelles jusqu'à validation finale
- élaboration du dossier technique de la maquette pour envoi aux fournisseurs
- explication technique du travail à réaliser aux fournisseurs
- déclinaison des visuels publicitaires sur les différents supports

Groupe 5/6

Intitulé du métier : styliste - Fiche n° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : créer et concevoir des lignes de produits nouveaux en tenant compte des caractéristiques du style et de l'image de la marque

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recherche des tendances
- création d'esquisses à partir des thèmes du créateur
- réalisation des croquis
- présentation et explication des croquis pour réalisation des toiles ou prototypes au premier(e) d'atelier et/ou au licencié et fabricant
- sélection des matières et fournitures
- conseil sur la mise en valeur du produit

Intitulé du métier : décorateur étagagiste - Fiche n° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir, mettre au point et faire réaliser les décors destinés à la présentation et à l'environnement des produits en fonction des thèmes définis par la création

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- proposition de thèmes et d'idées au créateur jusqu'à validation du choix des décors à partir des thèmes de collection
- recherche et sélection des différents fabricants
- réalisation des modifications éventuelles et lancement des ordres de fabrication du prototype
- détermination des prix de fabrication avec les fournisseurs
- création de la documentation décor pour les boutiques en relation avec le merchandiser

Groupe 6

Intitulé du métier : architecte d'intérieur - Fiche n° 7

Autres appellations

Définition générale du métier : concevoir l'architecture et le design des espaces de vente et de promotion et en gérer la réalisation technique dans le cadre de la politique d'image

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- conception de façades, d'aménagements intérieurs, de mobilier, de design de présentation
- recherche et sélection des matériaux
- réalisation des dessins techniques (coupe, plan,...) des esquisses choisies
- élaboration du cahier des charges des travaux et des décors à faire réaliser

-
- négociation des prix et des conditions de fabrication avec les entreprises

Groupe 6/7

Intitulé du métier : directeur studio - Fiche n° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : orienter, valider le travail du ou des studios de la conception à la présentation des collections en fonction du style défini par le créateur

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition des thèmes et des coloris dans le cadre des orientations définies par le créateur
- validation du choix des matières et des fournitures
- recherche et étude des motifs exclusifs à développer avec les fabricants
- contrôle de la cohérence du style des modèles lors des essayages
- explication de la collection (style, thèmes, caractéristiques des modèles, matières, etc.) aux premiers(es) d'ateliers, aux sous-traitants ou licenciés
- contrôle de conformité (style et bien aller) et de qualité du prototype ou du contretype réalisé par les licenciés ou les fabricants

Groupe 7/8

Intitulé du métier : directeur de collection - Fiche n° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : orienter et coordonner le travail entre les studios, les ateliers, les chefs de produits et les licenciés à partir des tendances de mode jusqu'à la présentation de la collection aux acheteurs en garantissant la cohérence d'une ou plusieurs lignes de produits dans le respect du style défini par le créateur

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- organisation du ou des plans de collection
- sélection des produits à développer en fonction des propositions du studio et des contraintes des marchés
- validation des prototypes
- contrôle du processus de réalisation des collections
- définition des produits « image » de la collection

Groupe 8

Intitulé du métier : directeur image - Fiche n° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir et contrôler la politique image en tenant compte des caractéristiques de style d'une maison ou d'une marque

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- conception et proposition de scénarios de communication à partir des orientations définies par le créateur
- présentation et explication des scénarios aux intervenants internes et externes pour la réalisation des prestations de communication
- mise en oeuvre et contrôle de la réalisation des différents supports de communication et d'image
- contrôle de la cohérence et de l'homogénéité de l'image
- négociation et suivi des contrats pour l'utilisation de l'image
- choix et négociation des collaborations artistiques

Famille commercialisation/communication

Groupe 2

Intitulé du métier : habilleuse - Fiche n° 25

Autres appellations :

Définition générale du métier : veiller au bon état des vêtements de la collection, vérifier leur nombre et habiller les mannequins ou clientes lors des essayages cabine

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil et accompagnement des mannequins pour les castings
- habillage du mannequin
- rangement et classement des vêtements pour les défilés ou les essayages
- vérification des vêtements et accessoires sur le lieu du défilé et des différents habillages
- retouche et repassage de certains modèles

Groupe 3

Intitulé du métier : assistant(e) de presse et/ou relations publiques - Fiche n° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : assister le service de presse dans son fonctionnement administratif et logistique et dans l'organisation des défilés et des événements de communication

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation de la revue de presse
- préparation, gestion et suivi des sorties de presse
- tenue des plannings des rendez-vous presse et information en interne
- gestion du stock des supports de communication et envoi des mailings
- réponse aux demandes d'information générale

Intitulé du métier : caissier - Fiche n° 22

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser toutes les opérations de caisse et en assurer la gestion administrative

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil de la cliente à la caisse
- réalisation des encaissements en espèces et par tout moyen de paiement
- gestion des autorisations avec les organismes bancaires
- comptage des fonds de caisse et fermeture des caisses
- détaxe et annulation des factures France

Intitulé du métier : mannequin - Fiche n° 24

Autres appellations :

Définition générale du métier : représenter le profil particulier de la maison, réaliser l'ensemble des essayages et défilé pour la maison de couture

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation de sa coiffure et de son maquillage seule
- réalisation des essayages couture et autres studios
- présentation des modèles lors des défilés (couture, prêt-à-porter...) à la presse
- présentation des modèles aux clientes (showroom, cabine)
- représentation de l'image de la maison à travers la presse (TV, magazines, journaux...)

Groupe 3/4

Intitulé du métier : vendeur - Fiche n° 16

Autres appellations :

Définition générale du métier : vendre l'ensemble des produits de la marque dans le cadre d'une équipe boutique en valorisant l'image de marque

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil de la clientèle
- vente
- analyse des attentes de la clientèle et conseil
- suivi et relance de la clientèle
- suivi de la vente en relation avec la retouche

Intitulé du métier : assistant gestion commerciale - Fiche n° 20

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer le suivi et la gestion administrative des commandes et répondre aux besoins des acheteurs

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- contrôle de conformité des commandes avec les prises d'ordre
- préparation des vérifications des documents nécessaires à la vente (tarifs, références, book de vente)
- proposition de priorité de livraisons et déclenchement des expéditions
- établissement des documents administratifs (certificats d'origine, documents douaniers)
- traitement des demandes des acheteurs (qualité, délais, conditions de livraison, supports promotionnels)
- gestion des réassorts

Groupe 4

Intitulé du métier : inspecteur commercial - Fiche n° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : contrôler l'évolution de la qualité des points de vente et les conseiller pour optimiser la distribution des produits dans le respect de l'image de la maison

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration de documents de support des visites (fiches de notation, questionnaire détaillants)
- inspection des points de vente (étude quantitative et qualitative)
- analyse et traitement des informations relevées pendant l'inspection commerciale pour rédaction du rapport d'inspection
- présentation des conclusions et recommandations pour validation
- communication des recommandations aux points de vente

Intitulé du métier : documentaliste - Fiche n° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : recenser, structurer et actualiser les informations afin de répondre aux besoins internes et externes

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- collecte et analyse des informations
- réalisation du système de classement des données
- mise à jour permanente des données
- recherche et étude documentaire en réponse à une demande ponctuelle interne ou externe
- sélection et synthèse des informations pour la réalisation des dossiers

Intitulé du métier : attaché commercial - Fiche n° 18

Autres appellations :

Définition générale du métier : vendre en showroom et sur les points de vente la collection ou fidélisant les acheteurs dans le respect de la politique commerciale et d'image de la maison

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- prospection de nouveaux acheteurs
- organisation des rendez-vous des acheteurs pour les périodes de vente (mailing, planning)
- confirmation des prises d'ordre
- prise de connaissance de la collection et de l'argumentaire de vente
- vente de la collection
- négociation des conditions de paiement dans le cadre défini par la direction commerciale

Intitulé du métier : chef de cabine - Fiche n° 23

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la gestion des modèles des collections en fonction des demandes de mise à disposition

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- gestion du stock des prototypes des collections récentes ou en cours
- constitution, organisation et gestion de la cabine pour les défilés
- présélection des mannequins, coiffeurs, maquilleurs
- négociation des conditions tarifaires des mannequins, coiffeurs, maquilleurs
- préparation des expéditions pour les défilés à l'étranger

Groupe 5

Intitulé du métier : merchandiser - Fiche n° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : décliner sur les lieux de ventes les thèmes définis par le créateur en décors et supports promotionnels, contrôler leur réalisation et leur mise en place

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des besoins des lieux de vente ou de présentation (boutique, corner, salon, showroom) en décors par lots d'éléments et déclenchement des commandes par boutique
- fabrication du book d'installation des décors et envoi aux boutiques
- développement des packagings et pochettes diverses
- développement des éléments publi promotionnels destinés aux boutiques
- participation au choix des fabricants et à la négociation des conditions de fabrication

Intitulé du métier : chef des ventes - Fiche n° 19

Autres appellations :

Définition générale du métier : Optimiser les ventes en développant le réseau de distribution et en animant une équipe commerciale

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des résultats des ventes de l'ensemble du réseau de distribution
- négociation des conditions commerciales
- prospection et sélection des points de vente
- animation de l'équipe de vente showroom
- vente et soutien à la vente

Intitulé du métier : responsable administration des ventes - Fiche n° 21

Autres appellations :

Définition générale du métier : organiser la gestion des ventes de gros en vue d'optimiser les flux en adéquation avec les besoins des acheteurs

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition de la logistique des ventes de gros et mise en oeuvre
- centralisation et analyse des remontées d'information et des litiges provenant des acheteurs (qualité, délais, conditions de livraison, etc.)
- établissement des plannings de livraison avec la gestion de production
- proposition aux acheteurs de produits dans le cadre d'opérations ponctuelles ou saisonnières
- élaboration et analyse des tableaux de bord relatifs à l'activité

Groupe 5/6

Intitulé du métier : responsable marché - Fiche n° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : contrôler l'activité, optimiser la commercialisation et la communication des produits de la marque auprès des partenaires de celle-ci et prospecter de nouvelles licences

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- contrôle de l'évolution des chiffres d'affaires par pays et par ligne de produits
- contrôle des dépenses de communication par partenaire pour définition des budgets
- contrôle de l'évolution de la qualité des réseaux de distribution

-
- contrôle de l'adéquation produit/marché auprès des distributeurs et agents commerciaux
 - négociation des plans d'actions proposés lors des plans marketing avec les licenciés
 - développement des synergies entre les partenaires complémentaires

Intitulé du métier : chef de produit - Fiche n° 7

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer le développement d'une famille de produit en fonction du marché selon les critères de qualité, de prix, de distribution et de communication conforme à l'image de la maison

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse de marché et de concurrence sur les produits
- proposition de produits à développer
- recherche des fournisseurs ou fabricants correspondant à la demande du styliste ou du directeur de collection
- information, coordination et relance des différents acteurs du processus d'élaboration des prototypes
- analyse du prix de revient en fonction du positionnement du prix de vente
- analyse des résultats des ventes

Intitulé du métier : chef de publicité - Fiche n° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : mettre en place des plans média et coordonner les campagnes publicitaires sur l'ensemble du marché

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- proposition de plan média : choix des supports, des dates d'insertion et du planning de réalisation
- négociation d'achat d'espaces
- recensement quantitatif des besoins des différents marchés
- information et explication des campagnes publicitaires et des supports utilisés sur les différents marchés
- élaboration et suivi des budgets pour les différentes campagnes
- analyse de l'impact des différentes campagnes

Intitulé du métier : responsable de boutique - Fiche n° 15

Autres appellations :

Définition générale du métier : optimiser les résultats de la boutique en animant l'équipe de vente, en fidélisant et développant la clientèle dans le cadre de la stratégie commerciale et d'image de la maison

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- proposition du budget d'achat à la direction du réseau de distribution en fonction des résultats des saisons antérieures
- choix et achats des collections pour la boutique
- analyse des suivis de tous les indicateurs commerciaux et financiers de résultats de la boutique
- traitement des litiges clients
- proposition d'actions visant à fidéliser et à développer la clientèle
- constitution et animation de l'équipe de vente

Groupe 6

Intitulé du métier : chargé d'études - Fiche n° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser des études de marché et de concurrence quantitatives et qualitatives et analyser les propositions et/ou les projets de développement

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse comparative du marketing mix (produits, prix, distribution, communication) de la concurrence et des marchés
- rédaction d'études de synthèse
- proposition d'hypothèses de développement au directeur marketing
- conception d'argumentaires

- animation de groupes de travail sur certains projets

Intitulé du métier : conservateur du patrimoine - Fiche n° 12

Autres appellations :

Définition générale du métier : enrichir le patrimoine, le conserver, le restaurer, le mettre en valeur pour promouvoir l'identité de la marque

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- inventaire des éléments constituant le patrimoine
- élaboration et proposition d'une politique de gestion et de développement du patrimoine
- expertise et négociation des achats
- diagnostic de l'état des éléments du patrimoine et conseil pour la conservation et la restauration
- développement d'actions de partenariat avec les musées et autres institutions culturelles

Groupe 6/7

Intitulé du métier : attaché(e) de presse et/ou relations publiques - Fiche n° 9

Autres appellations :

Définition générale du métier : constituer, développer et gérer un réseau relationnel presse afin d'obtenir une visibilité optimale de la marque au travers des produits et du créateur

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- organisation et animation du réseau relationnel presse
- proposition de sujets à la presse
- organisation des interviews, séances photos et tournages de presse
- établissement des listes de presse
- organisation des manifestations internationales
- mise en valeur et argumentaire des points forts et tendances de la collection

Groupe 7

Intitulé du métier : responsable des salons - Fiche n° 13

Autres appellations :

Définition générale du métier : développer et fidéliser la clientèle particulière, animer les salons et les ventes en relation avec les ateliers

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- entretien et développement d'un réseau relationnel
- vente et soutien à la vente
- services et conseils personnalisés à la clientèle
- organisation des présentations internes ou externes à la clientèle
- analyse et suivi des ventes et des résultats de l'activité

Intitulé du métier : responsable du réseau boutiques - Fiche n° 14

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir et proposer une politique commerciale et promotionnelle des boutiques à la direction générale en vue d'optimiser les résultats dans le respect de l'image

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration des budgets boutiques (achat, personnel, promotion) et consolidation en relation avec la direction financière
- définition des politiques relatives à la qualité du point de vente et du service clients
- établissement d'une charte de fonctionnement des boutiques et contrôle de son application
- constitution et animation du réseau des directeurs de boutiques
- proposition de renouvellement et de développement des points de vente du réseau dans le cadre de la politique globale définie
- organisation d'actions événementielles et promotionnelles dans le réseau

Groupe 7/8

Intitulé du métier : responsable des licences - Fiche n° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : développer, coordonner et contrôler les résultats des partenaires licenciés en terme de distribution et de communication dans le respect de la stratégie de la marque

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des résultats des licenciés (CA)
- contrôle de l'évolution des réseaux de distribution
- élaboration des plans marketing avec les partenaires et contrôle de leur application
- négociation et renégociation des contrats de licence
- analyse de la cohérence du business plan à 5 ans pour les licenciés potentiels pour proposition, puis présentation à la direction générale et direction financière
- contrôle de l'application de communication des partenaires (aspect budgétaire compris)

Groupe 8

Intitulé du métier : directeur marketing - Fiche n° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, proposer et développer des stratégies marketing pour les différentes lignes de la marque en vue d'optimiser l'adéquation des produits aux marchés

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des marchés et de l'environnement concurrentiel
- définition de la stratégie et du cycle de vie des produits
- définition des différents éléments du mix (produits, prix, distribution, communication)
- élaboration du plan marketing
- proposition d'axes de développement

Intitulé du métier : directeur commercial - Fiche n° 17

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir et mettre en oeuvre une politique de commercialisation en vue d'optimiser les résultats des différents réseaux de distribution dans le respect de l'image de la marque

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition des réseaux de distribution en fonction des marchés et des produits
- définition et négociation des conditions commerciales (contrat franchisés, remise acheteurs)
- définition et coordination de la politique des prix
- définition et proposition d'actions commerciales et promotionnelles sur les différents marchés
- fixation des objectifs commerciaux des différents réseaux
- analyse des marchés et des pratiques commerciales

Famille gestion administration

Groupe 1/2

Intitulé du métier : agent de maintenance - Fiche n° 16

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser à l'intérieur des bâtiments les travaux d'installation technique, de maintenance et d'entretien

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- pose et réparation de matériel
- contrôle et entretien des installations
- réponse aux différentes demandes d'intervention
- vérification de l'application des normes de sécurité

-
- suivi des travaux en cours

Groupe 2

Intitulé du métier : chauffeur - Fiche n° 15

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la livraison de plis ou objets à leur destinataire et conduire les personnes concernées

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- préparation et organisation des déplacements
- réalisation des déplacements et/ou livraisons
- renseignement des documents liés à la course
- réalisation des dépannages et réparations de 1^{re} urgence
- gestion de l'entretien du véhicule

Intitulé du métier : hôtesse d'accueil - Fiche n° 17

Autres appellations :

Définition générale du métier : recevoir et orienter les visiteurs et assurer la réception des communications téléphoniques

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil des visiteurs et mise en rapport avec les services concernés
- réception des appels téléphoniques et transmission aux services concernés
- actualisation des informations (fichiers, mouvements de personnel,) permettant d'orienter la communication ou le visiteur
- participation à l'expédition du courrier
- frappe de courrier ou de documents simples

Intitulé du métier : agent administratif - Fiche n° 19

Autres appellations :

Définition générale du métier : tenir à jour et réaliser les travaux administratifs demandés dans le cadre de la procédure définie

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- enregistrement ou saisie de données
- préparation de documents ou de courriers types
- reproduction de documents
- diffusion de documents
- classement, archivage

Groupe 2/3

Intitulé du métier : secrétaire - Fiche n° 18

Autres appellations :

Définition générale du métier : organiser et coordonner la transmission et la rédaction des informations du service et assurer le secrétariat

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- filtrage des appels téléphoniques
- organisation et classement des documents
- élaboration et mise en forme des documents et rapports
- gestion de l'agenda
- organisation des réunions et déplacements
- collecte d'informations et de documentations et mise à jour

Groupe 3/4

Intitulé du métier : comptable - Fiche n° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : enregistrer et traduire en comptabilité les flux monétaires et de marchandises de l'entreprise afin d'élaborer les états comptables

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- enregistrement, traitement et imputation des opérations comptables
- tenue des journaux, registres et états comptables
- calcul et établissement des déclarations sociales et fiscales périodiques
- contrôle des factures ou règlement clients et/ou fournisseurs et ordonnancement du règlement des factures fournisseurs
- élaboration des comptes annuels

Intitulé du métier : technicien d'exploitation - Fiche n° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la conduite et la surveillance des équipements informatiques en vue de la mise en oeuvre des traitements informatisés

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- configuration des postes de travail informatiques dans le cadre d'un système informatique central
- réalisation de l'exploitation journalière du système d'information et lancement de tous les travaux d'exploitation
- contrôle de l'édition des programmes et traitement des incidents de l'exploitation
- lancement et vérification des travaux de sauvegarde, de sécurité et de recherche liés au système informatique central
- assistance technique auprès des utilisateurs pour tout incident concernant l'exploitation ou les périphériques

Intitulé du métier : technicien micro-informatique - Fiche n° 9

Autres appellations :

Définition générale du métier : conseiller les utilisateurs dans l'utilisation et l'optimisation du matériel et des logiciels micro-informatiques et en assurer l'installation et la maintenance de 1^{er} niveau

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- commande et installation du matériel micro-informatique et des logiciels
- assistance et support technique auprès des utilisateurs pour traiter les dysfonctionnements (matériels, logiciels)
- développement d'applications sur micro et formation pour répondre aux besoins spécifiques des utilisateurs
- suivi du parc d'équipements micro-informatiques installé dans l'entreprise
- diagnostic et traitement des incidents réseaux

Intitulé du métier : technicien paye - Fiche n° 13

Autres appellations :

Définition générale du métier : administrer la paye et les déclarations sociales

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- paramétrage des rubriques nécessaires au traitement de la paye et mise à jour des données légales
- recueil et saisie des éléments nécessaires à l'établissement de la paye
- calcul et établissement des déclarations sociales mensuelles trimestrielles, annuelles (URSSAF, organismes de retraites, DADS)
- tenue des dossiers du personnel et des registres légaux
- contrôle des bulletins de paye et des états récapitulatifs
- suivi administratif des événements survenants au cours de la vie du salarié dans l'entreprise (maladie, maternité, congés...)

Groupe 4

Intitulé du métier : assistant(e) de gestion - Fiche n° 20

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la coordination et la gestion des dossiers administratifs ou techniques. Analyser et synthétiser des informations en vue d'optimiser leur traitement et/ou leur présentation

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- suivi, traitement et mise à jour de dossiers administratifs
- communication interne et externe nécessaire au traitement des dossiers
- élaboration de comptes rendus, de notes de synthèse et supports de présentation
- contrôle de suivi des procédures et des délais
- suivi des budgets de fonctionnement du service ou du domaine concerné

Groupe 5

Intitulé du métier : chef comptable - Fiche n° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : établir et contrôler les comptes sociaux et les déclarations fiscales de l'entreprise en veillant au respect des normes comptables, fiscales et juridiques

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration, coordination et contrôle des procédures comptables
- établissement des bilans et comptes de résultat et consolidation
- établissement des déclarations fiscales
- coordination des intervenants extérieurs pour l'élaboration et la présentation des documents comptables (expert-comptable, commissaire aux comptes, banques, etc.)
- analyse des comptes et calcul des ratios financiers

Intitulé du métier : responsable administration du personnel - Fiche n° 12

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la gestion administrative du personnel dans le respect de la réglementation sociale et gérer les budgets ressources humaines

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- information légale et conventionnelle auprès du personnel
- établissement des budgets sociaux
- suivi des contentieux et des contrôles administratifs
- mise en place et gestion des systèmes d'organisation et de suivi du temps de travail
- mise en oeuvre et suivi de tous les éléments de la politique de rémunération
- veille sur la législation sociale et mise en adéquation des procédures internes

Groupe 5/6

Intitulé du métier : contrôleur de gestion - Fiche n° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : analyser et contrôler les indicateurs de gestion nécessaires à l'évaluation de l'activité de l'entreprise et proposer des actions correctives à mettre en oeuvre

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration et adaptation en permanence des outils d'analyse, des indicateurs et des procédures de contrôle de gestion
- collecte des informations auprès des directions opérationnelles et conseil sur l'impact financier de leurs projets
- établissements des prévisions d'activité en termes d'objectifs, de budgets, d'organisation et de moyens
- mesure et analyse des écarts significatifs entre les réalisations et les prévisions sous forme de statistiques, de tableaux de bord et de rapports d'activité
- contrôle des demandes d'engagement des dépenses

Intitulé du métier : juriste - Fiche n° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : conseiller l'entreprise dans le respect de la législation et de la réglementation sur les modalités d'application des textes juridiques, rédiger des contrats et assurer leur suivi

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- suivi de la législation, de la réglementation et de la jurisprudence
- information et conseil argumentés dans le domaine juridique et de la procédure
- négociation, élaboration et montage de contrats y compris à l'international
- rédaction et suivi d'actes juridiques
- gestion des dossiers en liaison avec des conseils extérieurs

Intitulé du métier : chef de projet informatique - Fiche n° 7

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir des projets de développement ou d'amélioration des systèmes informatiques et piloter leur mise en oeuvre

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation des études d'organisation et des audits de fonctionnement dans le cadre d'un projet
- proposition d'améliorations des systèmes existants en cohérence avec les autres solutions informatiques mises en place dans l'entreprise
- rédaction des cahiers des charges et réalisation des études de coût
- contrôle et suivi de l'avancement des développements, analyse et contrôle des écarts par rapport aux spécifications générales et proposition de solutions correctrices
- rédaction des guides utilisateurs

Intitulé du métier : spécialiste gestion et développement des ressources humaines - Fiche n° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir et mettre en oeuvre les outils de gestion et de développement des ressources humaines : formation, recrutement, gestion de carrière, relations sociales, communication interne...

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recensement et analyse des besoins
- réalisation des études nécessaires au développement de son activité
- définition de plans d'actions et propositions au DRH pour validation
- élaboration et adaptation des outils et moyens à mettre en oeuvre
- conseil auprès de l'encadrement dans l'application des politiques de ressources humaines
- animation de groupes de travail

Intitulé du métier : responsable des services généraux - Fiche n° 14

Autres appellations :

Définition générale du métier : gérer l'ensemble des activités des services généraux (bâtiments, parc automobile, courrier, reprographie, accueil, standard, nettoyage, déménagements...)

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- organisation, gestion et contrôle des différentes activités des services généraux
- contrôle des procédures en matière de sécurité et suivi de l'application de la réglementation
- engagement et contrôle des investissements et des dépenses
- organisation du planning des activités logistiques de chacun des services
- organisation de la logistique et de la sécurité lors de la présentation des collections et des événements promotionnels

Groupe 6/7

Intitulé du métier : responsable informatique - Fiche n° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : rechercher et proposer des solutions adaptées aux différents besoins informatiques de l'entreprise en matière de matériel, de logiciels, d'architecture de réseau en vue d'optimiser les traitements et les systèmes informatiques

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des besoins de l'entreprise en France et à l'international
- établissement des cahiers des charges en liaison avec les opérationnels

-
- sélection des prestataires
 - planification et contrôle des mises en place des matériels et logiciels
 - suivi du parc matériels et logiciels
 - veille sur les nouvelles technologies

Groupe 8

Intitulé du métier : directeur administratif et financier - Fiche n° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : structurer et analyser les données économiques et financières nécessaires aux prises de décisions, proposer des stratégies de nature à optimiser les résultats, superviser et coordonner les services administratifs, comptables, financiers et informatiques

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition et mise en oeuvre des procédures de suivi comptable et financier et de gestion administrative
- validation en termes financiers des orientations stratégiques
- élaboration des budgets et des plans et présentation aux actionnaires
- contrôle de la réalisation des budgets
- gestion des problèmes juridiques et fiscaux et d'ingénierie financière (crédits...)
- validation des comptes et données financières et consolidation au niveau international

Intitulé du métier : directeur des ressources humaines - Fiche n° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, mettre en oeuvre et contrôler la politique de ressources humaines et les moyens nécessaires à son application

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition et mise en oeuvre des grandes orientations en matière de développement social (formation, recrutement, rémunération, emploi... y compris à l'international)
- conseil dans l'élaboration des organisations
- définition de la politique de recrutement et des conditions contractuelles d'emploi
- régulation des conflits collectifs et du climat social
- information, consultation et négociation avec les instances représentatives du personnel
- définition, gestion et contrôle des budgets sociaux

Groupe 9

Sont rattachés à ce groupe les métiers répondant à la définition suivante :

Définir une stratégie à long terme, constater et faire évoluer les principes et règles d'organisation générale pour un champ d'activité large, évaluer la contribution aux résultats des différents secteurs d'activité, coordonner et dynamiser le fonctionnement de plusieurs équipes de structures ou de métiers différents, définir la politique de gestion et de moyens, l'ensemble de ces activités s'exerçant sur plusieurs familles professionnelles.

Avenant n° 2 du 6 mars 2003

[Étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003]

(Annulé et remplacé par Accord du 18 mars 2024)

Mod. par Avenant n° 11, 23 avr. 2015, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable dès sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

THC CGT ;

Chimie CFE-CGC ;

CFDT Branche Hacuitex ;

CFTC CMTE.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 21 février 2000 sur les Classifications de la Convention Collective

de la Couture Parisienne, de son avenant n° 1 et de l'accord sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 25 janvier 2002, réunis le 3 décembre 2002, ont été amenés à constater que l'absence de niveau «débutant» dans le groupe 6 qui détermine le rattachement automatique des salariés au régime de retraite et de prévoyance des cadres et aux dispositions spécifiques de la Convention Collective relatives au personnel d'encadrement générait dans la mise en œuvre de la nouvelle classification des difficultés au regard de certains jeunes diplômés.

Partant de ce constat, les partenaires sociaux ont arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1

Il est créé un groupe 6 A «cadre débutant».

Seront positionnés dans ce groupe, les titulaires à minima des diplômes nationaux suivants :

- Ingénieurs diplômés selon les termes de la loi
 - Institut Supérieur des Affaires
 - École des Hautes Études Commerciales
 - Écoles Supérieures de Commerce et d'Administration des Entreprises
 - École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales
 - Institut commercial relevant d'une université
 - Institut Supérieur d'Études Politiques de Paris
 - Institut Français de la Mode
 - Agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 3^e cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, délivrés par les universités de lettres, de droit, des sciences économiques, des sciences humaines et de sciences
- comptant moins de deux années d'activité professionnelle dans le métier qu'ils exercent sous réserve que ce métier soit positionné sur les groupes 5/6, 6, 6/7, 7, 7/8 et 8.

Article 2

Mod. par Avenant n° 11, 23 avr. 2015, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable dès sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salariés :

FNP FO ;

THC CGT ;

Chimie CFE-CGC ;

CFDT Branche Hacuitex ;

CFTC CMTE.

La durée maximale de classement dans le groupe 6 A pour les salariés visés à l'article 1^{er} ne pourra pas excéder 5 ans à compter de leur embauche dans l'entreprise ou de la date de mise en œuvre de la classification pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de cette mise en œuvre.

Article 3

La rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie dans l'accord du 25 janvier 2002, sera fixée pour le groupe 6 A à 30,343 €.

Article 4

Les dispositions du présent accord complètent et s'intègrent aux accords du 21 février 2000 et du 25 janvier 2002 sur les Classification de la Convention Collective de la Couture Parisienne et sur les rémunérations minimales annuelles garanties.

Elles s'appliquent dans chaque entreprise à compter de la mise en œuvre du nouveau système de classification.

Accord du 18 mars 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal Officiel, à l'exception des dispositions de l'Article 6.1 et de l'Article 8 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FHCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

HACUTEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises (aussi dénommées «Maisons») comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode (IDCC 303) rappelé à l'article 2 de ses clauses générales :

- toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 % ;
- les entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- les ateliers de fabrication, de transformation et de retouche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, ces métiers étant présents, au sens de la présente convention, au sein :

m des entreprises de fourrure, à savoir les entreprises classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :

- 18. 3Z - Fabricants en gros d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
- fabricants au détail d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
- réparation et transformation d'articles divers en fourrure ;
- haute fourrure ;
- faonniers en fourrure, chambre-maîtres ;
- 51. 4C - Commerce de gros des pelleteries et fourrures ;
- 52. 4C - Commerce de détail des pelleteries et fourrures.

m des tailleurs sur mesure de la région parisienne, à savoir les entreprises exerçant dans la ville de Paris et des départements des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise et de la Seine-et-Marne la profession de tailleur sur mesure pour hommes et dames classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :

- 4704 - Habillement sur mesure (tailleur sur mesure hommes et dames) ;
- 6411 - Ateliers des rayons de mesure des commerces de détail de l'habillement.

m des entreprises de chemiserie sur mesure, à savoir les entreprises installées sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse et le territoire de Monaco classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :

- 491-6 - Chemisiers sur mesure, atelier et magasins de vente de chemiserie lingerie masculine sur mesure.

Préambule

Dans le cadre de leur obligation quinquennale de révision des systèmes de classification et compte-tenu de l'évolution des activités et des emplois au sein de la Branche de la Couture Parisienne et des autres métiers de la Mode, les partenaires sociaux ont souhaité moderniser le système afin qu'il soit mieux adapté au contexte actuel.

Les partenaires sociaux ont souhaité notamment maintenir les critères existants antérieurement et l'échelle de classification associée. Ils souhaitent aussi mettre en avant et réaffirmer le principe d'une méthode à critères classants permettant de positionner les emplois telle qu'elle existait.

Sur la base du dispositif antérieur, le présent accord vise la révision et l'actualisation de la classification par un système plus simple et plus lisible à mettre en œuvre.

La classification conventionnelle poursuit plusieurs objectifs :

- Faciliter la classification des emplois dans les Maisons en tenant compte de la diversité des emplois, de la diversité des Maisons et de l'évolution et de la transformation des activités, des métiers et des emplois.
- Garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des métiers réalisée sur la base de critères communs à tous les métiers.

-
- Permettre une application souple en fonction des organisations et des situations réelles grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants.
 - Assurer une fiabilité de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les objectifs suivants :

■ Corriger les facteurs susceptibles d'induire des discriminations dans les classifications

■ Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'assurant que le système de classification n'induit pas des discriminations fondées sur le sexe

■ Promouvoir la mixité des emplois en modifiant la perception traditionnelle des emplois

- Favoriser la prise en compte de l'évolution des métiers, la mobilité et la promotion professionnelle.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans la Maison.

Par cet accord, les signataires ont souhaité réviser et améliorer la méthode de classement afin qu'elle garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. La méthode retenue est fondée sur l'analyse du contenu des emplois. Ces contenus ont été rédigés de manière à refléter au mieux la réalité des activités. Ils ont aussi souhaité faire le lien avec la cartographie des métiers et des emplois de la branche en annexe 2 afin que la classification des emplois puisse constituer un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Ils confirment également que la mise en place de la révision de la classification est liée à la grille existante des rémunérations minimales annuelles garanties par la Branche.

Ils affirment leur volonté d'accompagner au mieux les Maisons, les salariés et leurs représentants par la mise à disposition de moyens facilitant la mise en œuvre et l'utilisation de la nouvelle classification par les Maisons ainsi que sa bonne appropriation par tous.

Dès lors, le présent accord modifie et remplace l'ensemble des textes antérieurs relatifs aux classifications :

- Accord du 21 février 2000 relatif aux classifications
- Avenant n° 1 du 21 février 2000 à l'accord sur les classifications, relatif au positionnement des emplois repères
- Avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord sur les classifications
- Avenant n° 11 du 23 avril 2015 à l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 relatif aux classifications

Chapitre I

La méthode de classification des emplois

La notion de classification professionnelle recouvre l'échelle hiérarchique des emplois établie par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et permet de positionner l'ensemble des emplois.

Au-delà de cette finalité de hiérarchisation des emplois et de dimension statutaire, la méthode de classification porte et s'appuie sur les principes et les valeurs suivantes :

- Reconnaître le travail des salariés par la prise en compte de l'emploi réellement exercé.
- Être porteuse d'équité et de justice sociale.
- Être acceptée comme pouvant être source de différenciation.

Article 1

Les principes d'évaluation et de classement des emplois

Les signataires de l'accord affirment le principe de classement de l'emploi sur la base de la méthode révisée telle que définie ci-après. À cet égard et afin de garantir l'objectivité et la conformité du classement, chaque emploi est analysé, qualifié puis classé au regard de sa réalité dans la Maison et selon la méthode ci-après exposée.

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon la méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres. Afin de garantir l'objectivité de la démarche, le contenu de chaque emploi est évalué puis classé au regard de sa réalité concrète d'exercice. L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leur intitulé et la nature du travail effectué. La résultante de cette évaluation est le classement de l'emploi. Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

Pour chaque emploi, le classement passe par une première étape d'analyse du contenu du travail, puis une deuxième étape de qualification du travail au travers des critères classants puis une étape finale de classification qui détermine

le niveau de qualification en fonction d'une moyenne de points (le classement de l'emploi).

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé par l'évaluation sur une même échelle unique et continue applicable à l'ensemble des emplois. Cette échelle de classification comporte 9 groupes telle qu'elle existait préalablement.

La méthode de classification de la branche répond aux principes structurants d'une classification n'induisant pas de discrimination ni de biais en matière d'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ont été vigilants à :

- Analyser des intitulés et descriptions d'emploi.
- Analyser des critères d'évaluation des emplois.
- Analyser de la pondération des critères.
- Analyser des possibilités d'évolution de carrière.
- Vérifier la pertinence de l'évaluation par des comparaisons.

Article 2

Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1

Les critères d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée au travers de cinq critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour la branche. Cette méthode est unique pour l'ensemble des emplois.

Ces critères classants sont des facteurs classiques du travail. Ils sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des emplois au sein des Maisons.

Les critères classants sont définis comme suit :

- 1. Complexité** : Ce critère caractérise le degré de complexité du travail et l'étendue des techniques mises en œuvre qui sont requis pour l'emploi.
- 2. Impact** : Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées de leur durabilité dans le temps, de leurs effets.
- 3. Relation/information** : Ce critère caractérise l'importance, la fréquence et la nature des différents modes de communication écrits ou oraux qui sont à mettre en œuvre dans l'exercice de l'emploi.
- 4. Autonomie** : Ce critère caractérise la plus ou moins grande liberté d'action accordée dans l'exercice de l'emploi pour en définir les objectifs, les atteindre et en contrôler la réalisation, que ceux-ci soient individuels ou collectifs.
- 5. Connaissances, formation/expérience** : Ce critère caractérise l'ensemble des savoirs nécessaires pour exercer un emploi acquis par voie scolaire, par expérience professionnelle ou par formation continue.

Afin de permettre une analyse précise des emplois dans les Maisons et dans la branche, les neuf degrés ont été définis pour chacun des critères classants. Ces degrés continuent de traduire la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères. Ils ont été mis à jour et améliorés.

Article 2.2

Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Les cinq critères classants et les définitions des neuf degrés de chaque critère constituent l'architecture technique de la méthode de classification et d'analyse des emplois. La méthode se présente sous la forme d'un tableau à double entrée figurant en annexe 1 du présent accord avec en colonne les critères et en ligne les degrés.

Article 3

La méthode d'évaluation et de classifications des emplois

Article 3.1

Détermination du groupe

L'évaluation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi. Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois et des situations de travail, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans la méthode de classification et d'analyse des emplois prévu à l'Article 2., correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus. Le degré retenu donne lieu à l'attribution de points selon la grille ci-après :

	Complexité	Impact	Relations information négociation	Autonomie	Connaissances, formation / expérience
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

L'évaluation de l'emploi est la résultante de la moyenne des points obtenus pour l'ensemble des critères. La moyenne détermine le classement dans la grille de classification. La méthode de classification et d'analyse des emplois permet de qualifier les emplois selon 9 groupes.

La moyenne calculée permet d'obtenir le groupe selon l'échelle suivante :

Groupes	Moyenne points
G1	0
G2	1,5
G3	2,5
G4	3,5
G5	4,5
G6	5,5
G7	6,5
G8	7,5
G9	8,5

Article 3.2 Détermination des niveaux

Pour un emploi situé sur un groupe, les niveaux sont définis comme suit :

- Niveau A : Sont classés dans ce niveau les salariés qui ont les connaissances requises pour exercer leur emploi mais qui ne possèdent pas encore l'expérience professionnelle qui permet d'en assumer différentes responsabilités.
- Niveau B : Sont classés dans ce niveau les salariés qui ont une maîtrise de l'ensemble des techniques requises par leur emploi et de leurs conditions normales d'application susceptibles d'être rencontrées dans différentes situations.
- Niveau C : Sont classés dans ce niveau les salariés dont la maîtrise professionnelle de l'emploi qu'ils exercent leur permet de faire face aux différentes situations professionnelles rencontrées, y compris exceptionnelles. Suivant l'emploi exercé, ils peuvent, par exemple, être amenés à :

- Mettre au point de nouvelles méthodes de travail ;
- Mettre à disposition une expertise reconnue en interne tant qu'en externe.

Article 3.3 Positionnement du salarié dans le groupe et le niveau

Le positionnement du salarié se fait :

- Dans un groupe en fonction de l'emploi exercé. Tous les salariés exerçant un même emploi sont classés dans le

groupe dans lesquels l'emploi a été positionné. Chaque emploi est classé en fonction du contenu réellement exercé.

- Sur un niveau et à l'intérieur d'un groupe, par référence au niveau de compétences acquises et mises en œuvre dans la tenue de son emploi. Ce positionnement du salarié se fait par la reconnaissance des compétences effectivement détenues et mises en œuvre dans l'emploi.

Il n'y a pas nécessité de passer préalablement par les niveaux successifs du groupe pour être classé à un niveau donné.

L'évolution dans les niveaux s'effectue par :

- Une progression du professionnalisme et de la tenue de l'emploi : c'est l'évolution du niveau A vers les niveaux B ou C au sein d'un même groupe de classification.
- Un changement de l'emploi exercé lorsque cet emploi correspond à un autre groupe de classification.

Article 3.4

Principes de garantie d'évolution pour les salariés débutants dans la vie professionnelle

Pour les groupes de classification de 1 à 5, la durée maximale de classement dans le niveau A du groupe ne pourra pas excéder :

- 9 mois de pratique professionnelle effective pour les salariés classés dans les groupes de classification 1 et 2.
- 1 an pour les salariés classés dans le groupe 3.
- 2 ans pour les salariés classés dans les groupes 4 et 5.

À l'issue de cette période, ces salariés sont classés obligatoirement au niveau B du groupe de classification considéré.

Seront par ailleurs positionnés dans le groupe 6 niveau A «cadre débutant» :

- Les titulaires des diplômes nationaux reconnus a minima au niveau 7 de l'Éducation Nationale ; et
- Comptant moins de 2 années d'activité professionnelle dans le métier ou l'emploi qu'ils exercent.

La durée maximale de classement dans le groupe 6 niveau A ne pourra pas excéder 5 ans à compter de leur embauche dans l'entreprise ou de la date de mise en œuvre de la classification pour les salariés présents dans l'entreprise à la date d'application de cet accord.

Article 4

L'échelle de classification en 9 groupes de qualification

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés.

Article 4.1

Principes

L'évaluation de l'emploi visée à l'Article 3.1 permet le classement dans l'un des 9 groupes. Les regroupements sont définis comme suit :

Groupes	Statut
G1	Ouvrier/Employé
G2	
G3	
G4	Technicien et Agent de maîtrise (Sauf 5C : assimilés cadres - cf article 4.3)
G5	
G6	Cadre
G7	
G8	
G9	

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau correspondant à sa moyenne de points. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre la moyenne de point minimum de ce niveau.

Article 4.2

Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les niveaux d'emplois allant du groupe 6 au groupe 9.

Les signataires précisent qu'au sein du groupe 9, certains dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement, ne sauraient être considérés comme des cadres au sens de cette classification et que les dispositions conventionnelles qui sont attachées à ce statut ne sauraient leur être appliquées.

Article 4.3

Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de prévoyance et protection sociale complémentaire

La méthode de classification des emplois détermine des statuts des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 Novembre 2017 (non cadres) et des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 Novembre 2017 (cadres et assimilés cadres) auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles propres.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois à partir du Groupe 6 Niveau A.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés assimilés cadres relevant des niveaux d'emplois du Groupe 5 Niveau C.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des niveaux d'emplois classés au moins au niveau du Groupe 4 Niveau A.

Il est expressément convenu que l'inclusion des salariés visés à l'alinéa précédent en référence à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale constitue uniquement une faculté laissée aux entreprises.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 4.4

Niveau de connaissances et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

À ce titre, les signataires rappellent que le critère connaissances, formation/expérience fait référence à titre indicatif aux diplômes de l'Éducation Nationale et qu'il a vocation à reconnaître la complexité et la technique, connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Chapitre II

Mise en œuvre de la classification

Article 5

Mise en œuvre dans les Maisons

Article 5.1

Analyse et contenu de l'emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de l'évaluation et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à formaliser par écrit le contenu des emplois de la Maison ou à mettre à jour leurs descriptions d'emplois.

Plus globalement, un tel exercice est favorable à la Maison et à ses salariés, dans le sens où il amène à réfléchir à l'organisation des emplois, les activités, les compétences d'aujourd'hui et de demain, à les optimiser, à mieux les connaître et les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le «coeur» du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que

l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description d'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utile lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et le minimum de salaire applicable.

Le projet sur la classification a permis d'identifier des évolutions dans la cartographie issue des travaux menés en 2022 par les partenaires sociaux. Ces évolutions seront mises à jour dans les fiches métiers de la branche ainsi que dans la cartographie annexée au présent accord en annexe 2.

Article 5.2 **Modalités de classement des emplois**

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I.

Article 5.2.1 **Mise en place de la nouvelle classification**

Pour la première application ou la mise à jour de la classification dans le cadre du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai de 2 mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai de 2 mois suivant cette demande, l'employeur indique par une réponse formelle au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.2 **Embauche**

Dans le délai de 2 mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai de 2 mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi.

En réponse, dans le délai de 2 mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le niveau retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5.2.3 **Changement de classement**

Lorsque le contenu de l'emploi et des activités exercées par le salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si le classement de l'emploi s'en trouve affecté, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication et l'employeur est tenu d'y répondre selon les mêmes modalités que prévues à l'Article 5.2.2.

Par ailleurs, les représentants de la Branche, signataires de cet accord, rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (par opposition à «changement des conditions de travail»), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Article 5.2.4 **Changement de statut**

En cas de changement de statut résultant de l'accès à un classement supérieur, la modification essentielle évoquée à l'Article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alors d'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.2.5 **Entretien professionnel et développement professionnel**

Les signataires du présent accord rappellent que l'entretien professionnel constitue un moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Lorsque le salarié et l'employeur s'accordent sur la définition d'un projet d'évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur identifie, conjointement avec le salarié, les actions à engager, par

exemple les dispositifs de formation, les modalités d'évaluation des compétences acquises, les certifications adaptées, le calendrier prévisionnel envisagé et les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié peut, notamment à cette occasion, porter à la connaissance de l'employeur les actions de formation et de certification réalisées dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle.

Sur demande du salarié, l'employeur examine les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de la Maison et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, accède à un nouvel emploi dans la même Maison bénéficie de l'attribution du classement correspondant à cet emploi.

Article 5.2.6 **Capital formation individuel de développement professionnel**

Les salariés qui rencontrent à un moment donné des difficultés d'évolution professionnelle (absence d'évolution pendant au moins 5 ans) peuvent bénéficier d'un stage de développement professionnel d'une durée minimale de 120 heures. Ce stage pourra être divisé en modules et faire l'objet d'une ou plusieurs conventions de stage, sous réserve que le déroulement de la formation fasse l'objet d'un projet global dans le cadre d'une période n'excédant pas 6 mois. Les coûts pédagogiques et salariaux de ce stage de formation seront pris en charge par l'entreprise ou, selon les cas de figure, financés par l'OPCO2i dans le cadre du plan de développement des compétences.

Pour les salariés des groupes 1 à 5, s'il est constaté une absence d'évolution professionnelle à l'issue d'un délai de 3 mois suivant la fin de la formation, ils bénéficieront de la garantie du salaire minimum correspondant au niveau suivant du groupe de classification auquel ils appartiennent. Cette disposition à caractère exceptionnel ne peut jouer qu'une seule fois durant le déroulement du contrat de travail du salarié indépendamment des dispositions de droit commun en matière de formation.

Article 5.3 **Rôle des institutions représentatives du personnel**

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé par la branche que la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en incitant à autant de réunions que nécessaire et à minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du Code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et à minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairemement visés à l'Article 6.1. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en préconisant l'organisation d'une réunion d'information collective avec les salariés au sein de l'entreprise.

Article 6 **Accompagnement et suivi par la branche**

Article 6.1 **Documentation accompagnant la mise en œuvre**

Les signataires mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants une documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

À cet effet, ils ont réalisé un guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

Le guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode d'évaluation et de classement des emplois, visée au chapitre I. À ce titre, les partenaires sociaux ont pré-positionné certains emplois dit emploi-repères de la branche. L'ensemble de ces

évaluations n'a qu'une valeur pédagogique et indicative et ne doit en aucun cas se substituer à l'exercice d'évaluation et de classement des emplois tenus.

Les documents d'information et de communication sont destinés à être utilisés dans le cadre des informations consultations visées à l'Article 5.3.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Le guide méthodologique et les documents d'information et de sensibilisation associés à la nouvelle classification ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 6.2 **Interprétation des dispositions conventionnelles**

L'ensemble des dispositions conventionnelles liées à l'ancienne classification est lié à la nouvelle classification qui s'applique de fait à la date prévue à l'Article 11 du présent accord.

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 Novembre 2017 (non cadres) et des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 Novembre 2017 (cadres et assimilés cadres).

Article 6.3 **Suivi du déploiement de la nouvelle classification**

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 24 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Article 6.4 **Accompagnement au déploiement de la classification**

Les entreprises de moins de 250 salariés pourraient bénéficier d'un financement pour des prestations de conseil en ressources humaines (PCRH). Les modalités de prise en charge totale ou partielle sont à étudier avec l'OPCO2i.

Article 6.5 **Renouvellement de l'annexe de la cartographie / Intégration de la cartographie**

En 2021 et 2022, les partenaires sociaux ont mené un projet de mise à jour du répertoire métier et de ses fiches. En 2023, les travaux se sont poursuivis sur la classification avec le positionnement de nouveaux emplois dans la méthode mise à jour dans le présent accord. Les travaux de classification ont engendré une modification de la cartographie qui figure en annexe 2 du présent accord.

Chapitre III **Dispositions transitoires**

Article 7 **Garanties**

Article 7.1 **Garantie en matière de salaire**

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans la Maison ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération réelle du salarié.

Article 7.2 **Garantie en matière de statut**

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans la Maison ne peut avoir pour conséquence de supprimer le bénéfice de dispositions associées aux statuts antérieurs dans la classification antérieure. Les statuts antérieurement obtenus seront maintenus à titre individuel.

Article 8 **Période de transition**

Afin de permettre aux Maisons, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension du présent accord. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du

futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, évaluation, etc.) à l'aide du guide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'Article 6.1.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la classification avant le terme de la période de transition.

Chapitre IV **Dispositions finales**

Article 9

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux Maisons en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 10 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire sur support électronique.

Article 11 **Extension**

En vue de l'extension du présent accord et de ses annexes, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le Ministère du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 12 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'Article 6.1 et de l'Article 8 qui s'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Article 13 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14 **Révision et dénonciation**

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Annexe 1 - Référentiel de classification et d'analyse d'emploi

	Complexité	Impact	Relation/information	Autonomie	Connaissances, formation/expérience
1	Choix limité à l'application de solutions connues et appliquées à l'identique. Travaux simples nécessitant une adaptation de courte durée.	Impact limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (quotidien / hebdomadaire).	Contacts régulier/fréquent avec l'environnement immédiat (hiérarchie, collègues).	Consignes précises, complètes et détaillées qui déterminent les modes opératoires.	Scolarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine).
2	Choix de solutions adaptées parmi des solutions répertoriées à partir d'usages et/ou d'expériences similaires.	Impact limité à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (Infra annuel / hebdomadaire).	Contacts fréquents avec des interlocuteurs de niveaux et d'environnements variés.	Consignes indiquant les résultats à atteindre, les méthodes de travail sont déterminées mais toutes les situations ne peuvent être prévues.	CAP ou BEP, ou stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois).
3	Choix des solutions les plus appropriées (interprétation dans un éventail de solutions préétablies)	Impact élargit à autres emplois appartenant à des unités différentes mais à la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (Infra annuel/ mensuel ou trimestriel).	Contacts destinés à fournir et à obtenir des informations	Instructions laissant le choix pour combiner l'ordre des opérations à exécuter et recourir à des méthodes différentes suivant les situations.	BAC, double CAP-BEP ou expérience professionnelle équivalente au niveau 4 de l'Éducation Nationale ou expérience et connaissances théoriques et pratiques (en général quelques mois à 1 an)
4	Choix de solutions à trouver et à mettre en œuvre qui n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées. Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres.	Impact sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (Infra annuel / Semestriel).	Contacts destinés à obtenir ou fournir une information pas toujours préétablie. Argumentation par les explications, commentaires et illustrations fournies.	Instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. Autonomie relative aux méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens.	Bac + 2 ou expérience professionnelle équivalente au niveau 5 de l'Éducation Nationale ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années).
5	Choix et adaptation des solutions dans des situations complexes et renouvelées couvrant un champ de spécialités étendues.	Impact substantiel et déterminant pour atteindre des objectifs de la fonction (service ou périmètre). Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (Infra annuel).	Contacts destinés à argumenter, expliquer, démontrer et convaincre sur des sujets complexes.	Les objectifs définissent les buts à atteindre et leurs contextes. Autonomie relative à la mise en œuvre des programmes d'actions qui impliquent de choisir les priorités et les moyens.	Bac + 3/4 Bachelor ou expérience professionnelle équivalente niveau 6 de l'Éducation Nationale ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum).
6	Choix de solutions nécessitant une analyse et synthèse préalable portant sur des facteurs divers et étendus sur toutes les spécialités de l'emploi et de son environnement.	Impact sur les résultats obtenus sur le périmètre sous responsabilité/fonction/département. Les activités s'inscrivent dans un cycle court et moyen terme (de 1 à 3 ans).	Contacts entre différents interlocuteurs avec des différences de points de vue en vue d'une coopération.	Les activités sont organisées dans le cadre d'objectifs déterminés. Autonomie relative à la mise œuvre des priorités et moyens.	Bac + 5 / Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur ou expérience professionnelle équivalente au niveau 7 de l'Éducation Nationale ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum)

	Complexité	Impact	Relation/information	Autonomie	Connaissances, formation/expérience
7	Choix de solutions originales requérant indépendance de jugement, créativité recouvrant plusieurs disciplines et domaines de compétences.	Impact sur les résultats de l'entreprise (plutôt périmètre sous responsabilité /fonction/ département) entraînant des conséquences à moyen et long terme. Les activités affectent les programmes d'action à moyen et long terme (de 3 à 5 ans).	Contact entre différents interlocuteurs avec des différences de points de vue sur des publics larges (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.	Les activités sont organisées dans le cadre d'objectifs généraux. Autonomie relative à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.	Bac + 5 ou expérience professionnelle équivalent au niveau 7 de l'Éducation Nationale ou expérience entraînant la maîtrise complète d'un domaine professionnel, leader et référent de son domaine professionnel (en général 10 ans minimum)
8	Choix pour définir les moyens et les méthodes de l'organisation sous responsabilité. Ces solutions peuvent être originales.	Impact primordial sur les résultats des domaines relevant de l'emploi. Les activités affectent pour partie le fonctionnement de l'entreprise à moyen ou long terme (de 5 à 7 ans).	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions globales.	Dans le cadre de directives, élaborer des politiques de son domaine. Autonomie relative à la définition et l'optimisation des priorités et moyens.	Bac + 5 ou expérience professionnelle équivalent au niveau 7 de l'Éducation Nationale ou expérience large et diversifiée entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels (en général 15 ans minimum)
9	Choix et décisions relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise et à l'évaluation de la prise de risque associée.	Impact majeur et durable pour les domaines essentiels de l'entreprise. Les activités affectent directement les projets, politiques et résultats à long terme (de 5 à 7 ans).	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions stratégiques d'entreprise.	Dans le cadre d'orientations, piloter les politiques et les programmes de l'entreprise. Autonomie relative aux arbitrages à moyen et long terme de l'entreprise.	BAC + 8 / Doctorat ou une expérience professionnelle équivalente au niveau 8 de l'Éducation Nationale ou Expérience large et étendue de type Direction Générale.

La méthode a permis de réaliser des classements à partir des fiches métiers de la branche lors d'ateliers paritaires. Ces propositions de classements ont pour but d'aider les entreprises à positionner leurs emplois. Ces plages sont à considérer comme des minima, l'employeur pouvant tout à fait classer l'emploi plus haut dans la grille. Elles sont détaillées ci-dessous :

Famille Comercialisation

Famille	Sous-Famille	Emplois	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9
Commercialisation	E-commerce	Analyste e-commerce Chargé(e) de e-commerce Chef(fe) de projet e-commerce Directeur(trice) e-commerce E-merchandiseur Responsable e-commerce									
	Management retail	Assistant(e) showroom Assistant(e)/Gestionnaire ADV Coordinateur(trice) retail Coordinateur(trice) showroom CRM manager Directeur(trice) commerciale Directeur(trice) retail Responsable ADV Responsable régional(e) Responsable showroom Responsable wholesales Retail merchandiseur									
	Vente et service client	Caissier(ière) Essayeur(euse) retoucheur(euse) Grand(e) vendeur(euse) Responsable boutique / département boutique / corner(s) Responsable boutique adjoint(e) Stockiste boutique Vendeur(euse)									

Famille Communication

Famille	Sous-Famille	Emplois	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9
Communication	Gestion communication et publicité	Chargé(e) de communication interne Chargé(e) de la stratégie digitale Chef(fe) de projet marketing (responsabilité marketing client) Chef(fe) de projet marketing (responsabilité marketing produit) Chef(fe) de projet media Community manager Directeur(trice) communication et marketing Social media manager									
	Presse et événementiel	Assistant(e) presse / relations publiques Attaché(e) presse/ relations publiques Chef(fe) de cabine Habilleur(euse) Mannequin Responsable événementiel Responsable patrimoine / archives Responsable presse									

Famille Crédit

Famille	Sous-Famille	Emplois	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9
Création	Conception des produits	Assistant(e) designer Coordinateur(trice) studio (niv. 1 et 2) Designer (niv. 1 et 2) Directeur(rice) studio Directeur(tice) artistique									
	Développement	Acheteur(euse) matières ou composants collection Chef(fe) de produit développeur(euse) Développeur(euse) matières Directeur(trice) du développement matières composants et achats Directeur(trice) du développement produit Merchandiseur collection									
	Image et décoration	Architecte d'intérieur création Architecte d'intérieur développement Chef(fe) de projet contenu image Directeur(trice) image Directeur(trice) store planning Etalagiste Graphiste Merchandiser visuel									

Famille Fabrication

Famille	Sous-Famille	Emplois	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9
Fabrication	Fabrication collection	Coupeur(euse) Mécanicien(e) modèle Modéliste Modéliste expert(e) Patronnier(ière) Premier(ière) d'atelier Première main Responsable de coupe Responsable Mécanicien(e) modèle Responsable patron Second(e) d'atelier Toiliste									
	Gestion production, qualité et achats	Acheteur(euse) Approvisionneur(euse) matières Assistant(e) production Chargé(e) de production Contrôleur(euse) qualité Responsable approvisionneur(euse) matières									
	Management de la fabrication	Directeur(trice) achats 1 Directeur(trice) des opérations Directeur(trice) industriel(le) Directeur(trice) production Directeur(trice) qualité production Responsable bureau d'étude Responsable gestion production Responsable nomenclature Responsable qualité production Technicien(ne) produit									

Famille Fonctions support

Famille	Sous-Famille	Emplois	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9
Fonctions support	Direction des systèmes informatiques	Administrateur(trice) de base de données Architecte Big Data Chargé(e) du parc informatique Chef(fe) de projet informatique Directeur(trice) des systèmes informatiques Gestionnaire du parc informatique Webmaster									
	Finance	Comptable Comptable spécialisé(e) Contrôleur(euse) de gestion Directeur(trice) administratif(ve) et financière Responsable comptable Responsable du contrôle de gestion									
	Juridique et RSE	Charge(e) / Responsable RSE / développement durable Délégué(e) à la protection des données (DPD) Directeur(trice) juridique Directeur(trice) RSE / développement durable Juriste									
	Ressources humaines	Charge(e) / responsable de développement RH Charge(e) / responsable de formation Charge(e) / responsable recrutement et mobilité Directeur(trice) des relations sociales Directeur(trice) des ressources humaines Gestionnaire paye et administration RH Responsable comp. & ben. / SIRH Responsable des relations sociales Responsable des ressources humaines Responsable paye et administration RH									
	Services généraux	Agent de sécurité Assistant(e) de direction Assistant(e) de gestion Chauffeur Hôte(sse) d'accueil Responsable de la sécurité Responsable des services généraux									

Famille Supply Chain

Famille	Sous-Famille	Emplois	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6	G 7	G 8	G 9
	Supply Chain	Agent de maintenance Chef(fe) d'équipe logistique / supply chain Magasinier(ière) Responsable logistique / supply-chain Technicien(ne) planification et ordonnancement									

Annexe 2 - Cartographie des emplois et répertoire métiers

Annexe 3 - Guide méthodologique relatif à la nouvelle classification conventionnelle

Sommaire

- [1] Pourquoi une nouvelle classification ?
- [2] Rappel : les classifications conventionnelles
- [3] Description de la nouvelle classification
- [4] Processus de classement d'un emploi

[5] Exercice de classement d'un emploi

[6] Exemples de positionnements

[7] Annexes

— Annexe 1 : Conséquences juridiques de la nouvelle classification

— Annexe 2 : Lexique

Nota : Ce guide, à vocation pédagogique, a pour but d'apporter des conseils pratiques pour la mise en œuvre de la grille de classification des emplois.

1) Pourquoi une nouvelle classification ?

Un constat : besoin de modernisation du système

Dans le cadre de leur obligation quinquennale de révision des systèmes de classification et compte-tenu de l'évolution des activités et des emplois au sein de la Branche de la Couture Parisienne et des autres métiers de la Mode, les partenaires sociaux ont souhaité moderniser le système afin qu'il soit mieux adapté au contexte actuel.

Les partenaires sociaux ont souhaité notamment maintenir les critères existants antérieurement et l'échelle de classification associée. Ils souhaitent aussi mettre en avant et réaffirmer le principe d'une méthode à critères classants permettant de positionner les emplois telle qu'elle existait.

Principes directeurs

Cette classification conventionnelle poursuit plusieurs objectifs :

- Faciliter la classification des emplois dans les Maisons en tenant compte de la diversité des emplois, de la diversité des entreprises et de l'évolution et de la transformation des activités, des métiers et des emplois.
- Garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des métiers réalisée sur la base de critères communs à tous les métiers.
- Permettre une application souple en fonction des organisations et des situations réelles grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants.
- Assurer une fiabilité de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les objectifs suivants :

m Corriger les facteurs susceptibles d'induire des discriminations dans les classifications

m Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'assurant que le système de classification n'induit pas des discriminations fondées sur le sexe

m Promouvoir la mixité des emplois en modifiant la perception traditionnelle des emplois

m Favoriser la prise en compte de l'évolution des métiers, la mobilité et la promotion professionnelle.

Pourquoi ce guide

Les partenaires sociaux mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants une documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification.

Ce guide s'adresse à toutes les entreprises de la Convention Collective de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode qui doivent mettre en œuvre cette nouvelle classification, afin de leur donner un cadre clair et précis.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisé que la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

À cet effet, les documents d'information et de communication peuvent être utilisés dans le cadre des informations consultations.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises de la branche.

2) Rappel : les classifications conventionnelles

Définition

La classification professionnelle recouvre l'échelle (ou grille) hiérarchique des emplois établis (en général par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives). Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et couvre l'ensemble des emplois.

Contraintes d'ordre social :

- Tout individu aspire à la justice sociale
- Reconnaissance du salarié et de son travail

- La juste hiérarchisation et classification du travail
- Pour remplir ce rôle, la classification doit être construite sur des valeurs :

 m Acceptées comme pouvant être source de différenciation

 m Reconnues comme porteuses d'équité

Contraintes d'ordre légal :

- Art. L. 2261-22, 3^e du code du travail : Conditions d'extension d'une convention collective
- Art. L. 2241-7 du code du travail : Négociation obligatoire de branche sur les classifications
- Art. L. 2241-1 du code du travail : Négociation obligatoire de branche sur les salaires

La classification est l'outil central qui détermine statutairement les catégories de salariés et sur lequel s'appuient de nombreuses dispositions conventionnelles parmi lesquelles :

- Délais de période d'essai ou de préavis
- Le montant des indemnités de départ à la retraite ou de licenciement
- Les modalités relatives au temps de travail
- Certaines cotisations sociales obligatoires ou complémentaires
- Les élections professionnelles (les collèges électoraux)
- Les minima salariaux

La mise en œuvre d'une classification conventionnelle est essentielle pour les Maisons et les salariés car :

- Elle favorise l'équité de traitement via la classification et les minima salariaux associés
- Elle constitue un élément essentiel de la politique de gestion des emplois et des compétences
- Elle sécurise la relation contractuelle dans la mesure où la classification de l'emploi occupé doit apparaître dans un certain nombre de documents juridiques ou administratifs (bulletin de paye, certificat de travail, registre du personnel, etc.)

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification, ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

3) Description de la nouvelle classification

Comparaison de facteurs du travail et analyse de l'emploi exercé

Il existe plusieurs types de méthodes de classification des emplois qui se différencient par les techniques employées. La branche a fait le choix de continuer à appliquer une méthode analytique qui se fonde sur une analyse de critères classants ainsi qu'un classement réalisé de façon objective et permettant de classer les emplois entre eux. À cet égard, la méthode ainsi que les critères de classification ont été analysés et testés lors d'ateliers paritaires de positionnement.

La classification est construite au regard de l'emploi et des fonctions exercées. Elle n'est pas un outil d'évaluation du personnel.

Les classements portent sur les emplois tenus et non sur leurs occupants. Ils apprécieront le contenu réel du travail (permanent et régulier) et les compétences nécessaires à la tenue de l'emploi. Ainsi, le positionnement dans la grille de classification doit uniquement résulter des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par les personnes.

Par ailleurs, l'employeur doit appliquer la méthode de la même manière et sans distinction à l'ensemble des emplois présents dans l'entreprise : la même grille s'applique à toutes les familles de métier.

L'égalité de traitement et la non-discrimination

Les partenaires sociaux ont été attentifs à ce qu'il n'y ait pas de critère ou de rédactionnel susceptible d'induire des discriminations quelles qu'elles soient entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi soient prises en compte pour déterminer le classement d'un emploi.

L'employeur doit toujours veiller au respect du principe global d'égalité de traitement, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Ce principe s'applique naturellement à la classification et aux minima de rémunération.

La «non-discrimination» élargit cette idée : il ne peut y avoir de différence de positionnement dans la classification en raison des caractéristiques personnelles du salarié (origine, âge, mœurs, orientation sexuelle, situation de famille, ethnie, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, situation de handicap, apparence physique, etc.).

L'évolution du positionnement dans le temps

Tout changement significatif ultérieur du contour de l'emploi (de complexité, d'impact, de relation/information,

d'autonomie, de connaissances, formation/expérience) doit nécessairement conduire à une nouvelle «valorisation de l'emploi», le changement d'un degré sur un critère pouvant faire évoluer le groupe voire le statut.

Par ailleurs, l'entretien professionnel est une occasion favorable pour échanger sur les perspectives d'évolution de l'emploi occupé ou les mobilités vers un autre emploi.

Encouragement à la formalisation de fiches emploi

Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments du classement et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à formaliser par écrit le contenu des emplois de l'entreprise ou à mettre à jour leurs descriptifs d'emplois.

Plus globalement, un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, les activités, les compétences d'aujourd'hui et de demain, à les optimiser, à mieux les connaître et les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le «cœur» du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournir au salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la fiche emploi est aussi un des éléments d'arbitrage lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et du minima de salaire applicable, que ces contentieux soient gérés par la branche ou les tribunaux.

Le répertoire métiers reprenant l'ensemble des fiches métiers de la branche, mis à jour dans le cadre du présent accord et figurant en annexe 2, peuvent servir de base pour la formalisation de fiches emploi.

Un système multicritère

Le recours à un système de critères classants aide à une évaluation objective et complète de l'emploi exercé.

Cette méthode de classification comprend 9 niveaux hiérarchisés en fonction de degrés croissants d'exigence liés 5 critères :

- Complexité : Ce critère caractérise le degré de complexité du travail et l'étendue des techniques mises en œuvre qui sont requis pour le métier.
- Impact : Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées, leur durabilité dans le temps, et leurs effets.
- Relation/information : Ce critère caractérise l'importance, la fréquence et la nature des différents modes de communication écrits ou oraux qui sont à mettre en œuvre dans l'exercice du métier.
- Autonomie : Ce critère caractérise la plus ou moins grande liberté d'action accordée dans l'exercice du métier pour en définir les objectifs, les atteindre et en contrôler la réalisation, que ceux-ci soient individuels ou collectifs.
- Connaissances, formation/expérience : Ce critère caractérise l'ensemble des savoirs nécessaires pour exercer un métier acquis par voie scolaire, par expérience professionnelle ou par formation continue

Complexité : Résolution de problème - Complexité décisionnelle

1	Choix limité à l'application de solutions connues et appliquées à l'identique. Travaux simples nécessitant une adaptation de courte durée.
2	Choix de solutions adaptées parmi des solutions répertoriées à partir d'usages et/ou d'expériences similaires.
3	Choix des solutions les plus appropriées (interprétation dans un éventail de solutions préétablies)
4	Choix de solutions à trouver et à mettre en œuvre qui n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées. Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres.
5	Choix et adaptation des solutions dans des situations complexes et renouvelées couvrant un champ de spécialités étendues.
6	Choix de solutions nécessitant une analyse et synthèse préalable portant sur des facteurs divers et étendus sur toutes les spécialités de l'emploi et de son environnement.
7	Choix de solutions originales requérant indépendance de jugement, créativité recouvrant plusieurs disciplines et domaines de compétences.
8	Choix pour définir les moyens et les méthodes de l'organisation sous responsabilité. Ces solutions peuvent être originales.
9	Choix et décisions relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise et à l'évaluation de la prise de risque associée.

Impact : Périmètre et dimension temporelle

1	Impact limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (quotidien / hebdomadaire).
2	Impact limité à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (Infra annuel / hebdomadaire).
3	Impact élargit à autres emplois appartenant à des unités différentes mais à la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (Infra annuel/ mensuel ou trimestriel).
4	Impact sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (Infra annuel / Semestriel).
5	Impact substantiel et déterminant pour atteindre des objectifs de la fonction (service ou périmètre). Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (Infra annuel).
6	Impact sur les résultats obtenus sur le périmètre sous responsabilité/fonction/département. Les activités s'inscrivent dans un cycle court et moyen terme (de 1 à 3 ans).
7	Impact sur les résultats de l'entreprise (plutôt périmètre sous responsabilité /fonction/ département) entraînant des conséquences à moyen et long terme. Les activités affectent les programmes d'action à moyen et long terme (de 3 à 5 ans).
8	Impact primordial sur les résultats des domaines relevant de l'emploi. Les activités affectent pour partie le fonctionnement de l'entreprise à moyen ou long terme (de 5 à 7 ans).
9	Impact majeur et durable pour les domaines essentiels de l'entreprise. Les activités affectent directement les projets, politiques et résultats à long terme (de 5 à 7 ans).

Relation/information

1	Contacts régulier/fréquent avec l'environnement immédiat (hiérarchie, collègues).
2	Contacts fréquents avec des interlocuteurs de niveaux et d'environnements variés.
3	Contacts destinés à fournir et à obtenir des informations
4	Contacts destinés à obtenir ou fournir une information pas toujours préétablie. Argumentation par les explications, commentaires et illustrations fournies.
5	Contacts destinés à argumenter, expliquer, démontrer et convaincre sur des sujets complexes.
6	Contacts entre différents interlocuteurs avec des différences de points de vue en vue d'une coopération.
7	Contact entre différents interlocuteurs avec des différences de points de vue sur des publics larges (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.
8	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions globales.
9	Contacts destinés à concilier des points de vue qui peuvent être très opposés dans une perspective d'adhésion à des positions stratégiques d'entreprise.

Autonomie

1	Consignes précises, complètes et détaillées qui déterminent les modes opératoires.
2	Consignes indiquant les résultats à atteindre, les méthodes de travail sont déterminées mais toutes les situations ne peuvent être prévues.
3	Instructions laissant le choix pour combiner l'ordre des opérations à exécuter et recourir à des méthodes différentes suivant les situations.
4	Instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. Autonomie relative aux méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens.
5	Les objectifs définissent les buts à atteindre et leurs contextes. Autonomie relative à la mise en œuvre des programmes d'actions qui impliquent de choisir les priorités et les moyens.

6	Les activités sont organisées dans le cadre d'objectifs déterminés. Autonomie relative à la mise œuvre des priorités et moyens.
7	Les activités sont organisées dans le cadre d'objectifs généraux. Autonomie relative à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.
8	Dans le cadre de directives, élaborer des politiques de son domaine. Autonomie relative à la définition et l'optimisation des priorités et moyens.
9	Dans le cadre d'orientations, piloter les politiques et les programmes de l'entreprise. Autonomie relative aux arbitrages à moyen et long terme de l'entreprise.

Connaissances, formation/expérience : Niveau de connaissances et durée de l'expérience nécessaire à la tenue de l'emploi

1	Scolarité obligatoire ou savoir de base (en général quelques jours à 1 semaine).
2	CAP ou BEP, ou stages de formation continue ayant permis d'acquérir un niveau équivalent ou connaissances pratiques professionnelles (en général quelques semaines à 1 mois).
3	BAC, double CAP-BEP ou expérience professionnelle équivalente au niveau 4 de l'Éducation Nationale ou expérience et connaissances théoriques et pratiques (en général quelques mois à 1 an)
4	Bac + 2 ou expérience professionnelle équivalente au niveau 5 de l'Éducation Nationale ou expérience et connaissances générales du domaine professionnel (en général quelques années).
5	Bac + 3/4 Bachelor ou expérience professionnelle équivalente niveau 6 de l'Éducation Nationale ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum).
6	Bac + 5 / Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur ou expérience professionnelle équivalente au niveau 7 de l'Éducation Nationale ou expérience et maîtrise approfondie du domaine professionnel (en général 5 ans minimum)
7	Bac + 5 ou expérience professionnelle équivalent au niveau 7 de l'Éducation Nationale ou expérience entraînant la maîtrise complète d'un domaine professionnel, leader et référent de son domaine professionnel (en général 10 ans minimum)
8	Bac + 5 ou expérience professionnelle équivalent au niveau 7 de l'Éducation Nationale ou expérience large et diversifiée entraînant la maîtrise de plusieurs domaines professionnels (en général 15 ans minimum)
9	BAC + 8 / Doctorat ou une expérience professionnelle équivalente au niveau 8 de l'Éducation Nationale ou Expérience large et étendue de type Direction Générale.

Définition et utilisation des critères classants

La classification résulte d'un ensemble de critères qui, combinés entre eux, permettent de définir, dans l'emploi repère de la grille de classification, le niveau de positionnement de l'emploi dans la Maison. L'accord de branche définit 5 critères classants permettant de définir les niveaux de positionnement correspondant à l'emploi : Complexité, Impact, Relations/information, Autonomie et Connaissances, formation/expérience.

Chaque critère classant comporte 9 degrés : le degré 1 correspondant au degré le moins élevé.

En fonction des spécificités et des exigences attachées à l'emploi considéré, la Maison doit déterminer pour chaque critère classant un classement de 1 à 9.

Chaque emploi est classé en fonction de la moyenne qui est obtenue pour chaque critère.

4) Processus de classement d'un emploi

Le processus

1	Analyse de l'emploi Identification, recueil des informations + Analyse du contenu réel de l'emploi
2	Qualification de l'emploi Qualification du contenu réel de l'emploi selon les critères + Comparaison des critères
3	Classement de l'emploi Choix des degrés dans la grille de critères + Moyenne des points pour déterminer le classement

Recommandation de procédure de mise en œuvre

Analyse de l'emploi

Dans un premier temps, il convient de procéder à l'analyse de l'emploi étudié en se documentant et se questionnant sur le contenu du travail (utilisation d'une description d'emploi à jour, échange avec l'équipe ou les titulaires de l'emploi). Les fiches métiers mises à disposition par la branche en annexe 2 du présent accord sont une base solide pour cette première étape.

Pourquoi s'informer sur la situation de travail et mettre à jour ses emplois pour analyser le contenu réel de l'emploi ?

La nouvelle grille de classification doit permettre de classer les emplois de la Maison et non les personnes en s'appuyant notamment sur les descriptifs d'emplois actualisés, correspondant à la réalité du terrain et basés sur les aspects permanents de l'emploi et non sur les situations exceptionnelles.

La rédaction et/ou la mise à jour des descriptions d'emploi n'est pas une obligation de l'accord mais une recommandation des partenaires sociaux. Ils rappellent également que les fiches métiers de la branche sont à disposition des entreprises.

Les descriptifs des emplois peuvent comprendre les rubriques suivantes :

Rubriques principales	
Intitulé de l'emploi	Mission générale de l'emploi
Activités principales	Compétences nécessaires
Niveau exigé (expérience et/ou diplôme)	
Rubriques additionnelles	
Liens hiérarchiques	Relations fonctionnelles et extérieures

Nota : Le descriptif emploi ne doit pas être confondu avec le profil de poste utilisé pour le recrutement

Classement des emplois

Nous conseillons d'effectuer le classement des emplois une fois que tous les emplois ont été examinés.

En phase de lancement de la classification et de prise en main de la méthode, il peut être utile d'effectuer au moins deux classements d'un même emploi à quelques jours d'intervalle et de s'adoindre une ou deux personnes. L'intelligence collective prime dans l'évaluation et l'interprétation des critères.

(1)	Rattacher les emplois aux fiches métiers de la branche Ou Mettre à jour ou rédiger une description d'emploi	(2)	Classer l'emploi pour chacun des 5 critères (choix d'un degré pour chaque critère)	(3)	Calculer la moyenne des points donnant le groupe de l'emploi
-----	---	-----	--	-----	--

Le classement de l'emploi, c'est quoi ?

Le classement est la résultante du processus d'évaluation. C'est un jugement sur le niveau de responsabilité des rôles reposant sur une méthodologie éprouvée de critères classants et qui doit faire l'objet d'un consensus au sein de l'organisation.

Pour chaque emploi, on détermine quel est le degré le plus adéquat sur l'échelle de chaque critère en utilisant les rédactionnels.

La pesée est la résultante de la moyenne des points obtenus pour chaque critère. Elle détermine le classement dans la grille de classification.

	Complexité	Impact	Relations information négociation	Autonomie	Connaissances, formation / expérience
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2

	Complexité	Impact	Relations information négociation	Autonomie	Connaissances, formation / expérience
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

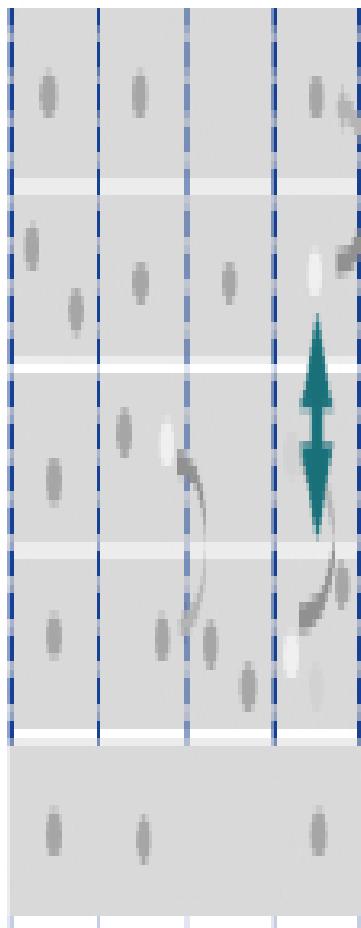
La moyenne est de 5 : l'emploi est donc classé groupe 5 d'après la table ci-dessous.

Groupe	Moyenne points	
G1	0	De 0 à 1,49
G2	1,5	De 1,5 à 2,49
G3	2,5	De 2,5 à 3,49
G4	3,5	De 3,5 à 4,49
G5	4,5	De 4,5 à 5,49
G6	5,5	De 5,5 à 6,49
G7	6,5	De 6,5 à 7,49
G8	7,5	De 7,5 à 8,49
G9	8,5	De 8,5 à 9

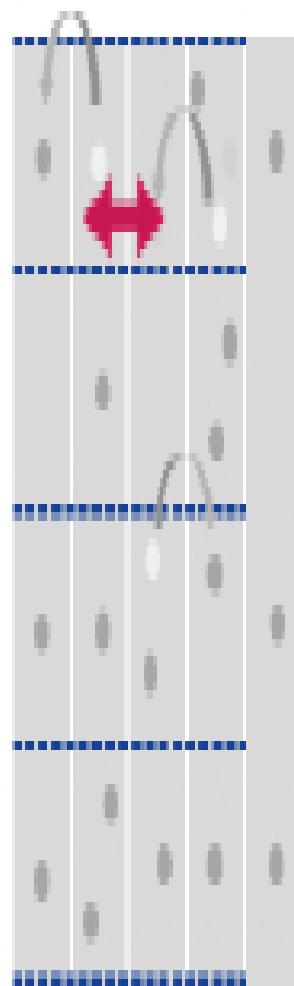
Validation finale de la grille de classifications de l'entreprise

Une fois les pesées réalisées et avant de mettre en œuvre la nouvelle classification, il convient de s'assurer de la cohérence d'ensemble du système et de la grille de classification. Il s'agit de s'assurer que les écarts (ou les plages) entre les emplois sont cohérents pour l'employeur et représentent bien la valeur relative de chaque emploi. Cela vaut à l'intérieur d'une filière de métiers (en vertical) et entre les filières de métiers (en horizontal). On parle de lissage intra-filière ou inter-filière.

Lissage vertical



Lissage horizontal



Il s'agit là d'une étape cruciale de validation des positionnements de la classification lors de sa mise en œuvre initiale ou lors de son suivi et de sa mise à jour.

Présentation de la grille de qualification des niveaux et des statuts

Il est à noter qu'il n'y a pas de grille de correspondance directe entre la nouvelle et l'ancienne classification.

Groupe	Statut
G1	
G2	Ouvrier/Employé
G3	
G4	Technicien et Agent de maîtrise (Sauf 5C : assimilés cadres)
G5	

Groupes	Statut
G6	Cadre
G7	
G8	
G9	

5) Exercice de classement d'un emploi

Principes à retenir

1. Ni le passé ni l'avenir. L'emploi tel qu'il est aujourd'hui
2. Le contenu permanent et régulier du travail
3. Évaluation de l'emploi, indépendamment du titulaire
4. Prise en compte de l'environnement et du contexte
5. Recherche de consensus et vision partagée
6. Un jugement basé sur des éléments factuels

Le classement des emplois est un calcul, qui permet d'attribuer à chaque emploi d'une Maison, une certaine valeur en fonction de critères normés et préalablement bien définis.

On peut parfois parler de «pesée» car il s'agit d'attribuer à chaque emploi, un score, c'est-à-dire un poids ; ceci afin de réaliser ensuite la classification de ces derniers.

Pour rappel, il s'agit de valoriser l'emploi (le poste) et non la personne (le/la salarié(e)) qui occupe cet emploi, c'est-à-dire que le positionnement dans la grille (la valorisation) doit tenir compte des exigences et compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi).

On valorise prioritairement les compétences significatives et durablement exigées dans l'emploi :

- Il est conseillé de se concentrer en priorité sur les missions significatives, à savoir le «coeur» des missions de l'emploi, celles qui le caractérisent fondamentalement et qui font la différence avec les autres emplois.
- Il est ainsi préférable d'écartier les missions anecdotiques, très accessoires, potentiellement imaginables ou dues à des circonstances particulières, etc.
- Cependant si la détention d'une compétence est fondamentale pour être en mesure de tenir l'emploi, et ce, même si elle est mobilisée rarement, alors il faut la valoriser. Pour la valorisation, on retient alors celles qui sont les plus exigeantes en termes de compétences et de responsabilité, telles que formulées dans les critères classants.
- L'attribution d'une tâche ponctuelle (pendant l'absence d'un collègue par exemple), si elle n'est pas définie par l'emploi et n'est pas réattribuée régulièrement ou périodiquement, ne doit pas faire l'objet d'une évolution de la valorisation.

Concernant la définition d'un degré dans un critère :

- L'affectation à un degré dans un critère n'est pas une science exacte. Il faut s'approprier le système puis l'appliquer de manière la plus objective possible et homogène entre les différents emplois que l'on pèse.
- Les rédactionnels ne contiennent volontairement pas d'exemples concrets : en effet, ces critères doivent être applicables à n'importe quel emploi, c'est tout l'intérêt de ce système de critères classants.

Pour effectuer le classement d'un emploi, il faut valoriser l'ensemble des 5 critères : complexité, impact, relation/information, autonomie et connaissances, formation/expérience. Autrement dit, l'emploi doit passer sous le prisme de tous les critères pour que le classement reflète la réalité de l'emploi.

Il s'agit de l'intérêt majeur de ce système :

- Certains emplois peuvent exiger par exemple une très forte autonomie, mais un très faible relationnel
 - D'autres, une expertise technique très pointue dans un domaine, mais aucune responsabilité en matière de management
 - Cela permet de rendre compte avec objectivité de l'intégralité des compétences nécessaires à la tenue des emplois
- Pour chaque critère, il faut raisonner progressivement par la lecture de la grille et des éléments de la description d'emploi :
1. Repérer le niveau qui convient, à savoir le plus adapté

2. Vérifier le niveau en dessous et le niveau au-dessus (la plage correspondant à un classement bas et un classement haut d'un emploi) pour valider le niveau adéquat du critère

Exemple de classement d'un emploi

Il est important de préciser qu'un intitulé d'emploi peut couvrir des situations de travail très différentes d'une Maison à une autre. Ainsi, même si un intitulé d'emploi est identique, sa réalité dans votre Maison peut être différente. Ainsi, tous les emplois de l'entreprise doivent être classés en fonction de activités réellement exercées.

L'exemple ci-dessous est celui du Patronnier(ière) positionné en Groupe 4. Selon les pré-positionnements proposés par la Branche, un positionnement en Groupe 3 est également possible.

Pour rappel, le classement d'un emploi se base sur le contenu de son activité au sein d'une Maison. Il peut donc varier d'une Maison à une autre.

Les pré-positionnements sont à valeur indicative et ont pour objectif d'aider les Maisons à se situer dans la réalisation des travaux de classification. Elles sont aussi à considérer comme un minima, l'employeur pouvant tout à fait positionner un emploi plus haut dans la grille (dans ce cas précis, le Patronnier ne peut se situer en-dessous du Groupe 3 mais peut tout à fait être positionné en Groupe 5 si le contenu de l'activité le justifie).

L'ensemble des fiches métiers sont disponibles à l'annexe 2 du présent accord.

- Exemple de classement

Patronnier(ière)			
Critère	Degré	Points	Groupe
Complexité	4	4	La moyenne des points est de 4,2, le (la) Patronnier(ière) est Groupe 4.
Impact	4	4	
Relations/information	4	4	
Autonomie	4	4	
Connaissances, formation/expérience	5	5	

- Pourquoi ces choix ?

Patronnier(ière)
Complexité
Degré 4
Choix de solutions à trouver et à mettre en œuvre qui n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées. Les opérations à réaliser s'imbriquent les unes aux autres : Choix des solutions techniques adéquates pour l'ajustement du patron
Pourquoi pas degré 3 ?
Les solutions techniques ne sont pas choisies dans un éventail de solutions préétablies.
Pourquoi pas degré 5 ?
Il n'y a pas d'adaptation de solution dans une situation complexe sur plusieurs champs de spécialités, la réalisation du patron n'étant qu'un seul champ.
Impact
Degré 4
Impact sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (Infra annuel / Semestriel) : les patrons sont réalisés dans une temporalité infra annuelle
Pourquoi pas degré 3 ?
L'impact de l'emploi n'est pas limité à sa fonction seule.
Pourquoi pas degré 5 ?
L'emploi n'a pas vocation à impacter les objectifs du service ou périmètre dans un cycle annuel.
Relation/information

Degré 4
Contacts destinés à obtenir ou fournir une information pas toujours préétablie. Argumentation par les explications, commentaires et illustrations fournies : Dans le cadre de la réalisation des patrons, le (la) patronnier(ière) pose des questions/fait des remarques afin d'obtenir de l'information. Argumentation dans la réalisation des fiches techniques.
Pourquoi pas degré 3 ?
L'emploi ne nécessite pas seulement l'application de solutions mais aussi leur sélection et notamment au niveau de la collaboration pour la gestion du stock
Pourquoi pas degré 5 ?
L'emploi ne comporte pas d'adaptation des solutions et des procédures
Autonomie
Degré 4
Instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. Autonomie relative aux méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens : L'élabo ration du premier patron à partir d'une toile patron de base justifie le degré 4 : le (la) Patronier(ière) reçoit des instructions dans le cadre du programme d'ensemble, ici la réalisation du premier patron. Il (Elle) met en œuvre les méthodes et les moyens à sa portée nécessaire.
Pourquoi pas degré 3 ?
Les instructions transmises sont d'ordre général.
Pourquoi pas degré 5 ?
Les activités de l'emploi ne sont pas organisées sous forme d'objectifs.
Connaissance, formation/expérience
Degré 5
Bac + 3/4 Bachelor ou expérience professionnelle équivalente niveau 6 de l'Éducation Nationale ou expérience et maîtrise des connaissances générales du domaine professionnel (en général 3 ans minimum) : L'emploi est conditionné par des années d'expérience significative, correspondant à un niveau 6 de l'Éducation Nationale.
Pourquoi pas degré 4 ?
L'emploi nécessite une expérience de 3 ans minimum.
Pourquoi pas degré 6 ?
L'emploi ne nécessite pas un niveau Bac +5.

6) Exemple de positionnements

Afin d'aider les employeurs à effectuer le travail de classification, des positionnements provenant des 6 familles métiers de la Branche de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode ont été réalisés. Ces plages sont à considérer comme des minima, l'employeur pouvant tout à fait classer l'emploi plus haut dans la grille.

Rappel :

- Le positionnement des emplois n'a qu'une valeur indicative
- Le positionnement des emplois sert exclusivement de base pour aborder de façon plus claire le travail de classification

La méthode de classification, les positionnements ainsi que la cartographie prévisionnelle sont situés respectivement dans les annexes 1 et 2 de l'accord.

Annexe 1 : Conséquences juridiques de la nouvelle classification

Quel délai ?

À la suite de larrêté d'extension de l'accord, les entreprises auront 24 mois pour appliquer et se mettre en conformité avec la nouvelle classification. Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à se saisir rapidement du sujet, les travaux d'application étant conséquents.

Quelle forme ?

L'information individuelle de chaque salarié doit se faire par écrit.

Dans l'hypothèse où l'application de la nouvelle grille de classification entraîne une modification du contenu des

missions principales de l'emploi / poste du salarié, nous vous conseillons, par sécurité juridique, de prévoir la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Modification du bulletin de paye

Les bulletins de paye des salariés devront mentionner :

- La dénomination de l'emploi du salarié,
- Le nouveau niveau de positionnement de l'emploi du salarié

Informations des salariés

Les modalités de notification

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à l'emploi qu'il exerce effectivement.

Garanties pour les salariés

Garantie de salaire

L'application de la nouvelle grille de classification ne doit pas entraîner une baisse de la rémunération du salarié présent et inscrit dans les effectifs de l'entreprise au moment de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

Le salarié conserve sa rémunération et bénéficie, le cas échéant, des augmentations collectives.

Garantie de statut

L'application de la nouvelle grille de classification ne doit pas entraîner de perte du statut du salarié présent et inscrit dans les effectifs de la Maison lors de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

Exemple : Si au moment de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification, un salarié a le statut cadre, il devra, sauf accord des parties, conserver son statut cadre.

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur.

La branche préconise que la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue pendant la durée des travaux.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, le comité social et économique (CSE), s'il existe, doit être obligatoirement informé et consulté sur les modalités de mise en œuvre. Les partenaires sociaux incitent à autant de réunions que nécessaire et à minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre dans l'entreprise de l'accord. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et à minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairement. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en préconisant l'organisation d'une réunion d'information collective avec les salariés au sein de l'entreprise.

Interprétation des dispositions conventionnelles

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification.

Suivi du déploiement de la nouvelle classification

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilan intermédiaire sera réalisé par la CPPNI 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application à 24 mois à la fin de la période de transition, au moment de l'entrée en vigueur de l'accord, seront réalisés.

Annexe 2 : Lexique

La mise en œuvre de la grille de classification dans des conditions homogènes d'une Maison à l'autre dans la branche nécessite de donner une définition unique et commune aux différentes notions techniques utilisées.

Pour l'application de la classification, on entend ainsi par :

«Activité» : ensemble de tâches en vue de la réalisation d'un travail. Le regroupement des activités a une finalité commune en général dans un domaine d'activité.

«Compétence» : ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être pour les besoins de l'emploi, structuré et mis en œuvre en fonction d'objectifs, immédiatement mobilisable dans des situations de travail données sans formation complémentaire.

-
- «Consigne» : ensemble d'instructions relatives à la réalisation du travail (simple, écrite ou oral, précis et détaillé).
- «Critère» : élément d'appréciation considéré comme significatif pour évaluer un emploi.
- «Degré» : poids relatif attribué dans chacun des critères lors de l'analyse de chaque emploi. Dans la grille de classification, il y a 9 degrés numérotés pour chaque critère. Lors de l'analyse, chaque emploi se verra affecté d'un degré dans chaque critère.
- «Directive» : ensemble d'indications données par une autorité définissant les objectifs généraux à atteindre.
- «Emploi» : un ensemble de situations de travail ayant des finalités identiques ou proches dans une organisation de travail donnée. D'autres termes ont souvent le même usage mais recouvrent des significations différentes :
- Le poste est un environnement physique dans lequel s'exécute un ensemble précis de tâches pour une organisation de travail donnée, observable dans un contexte déterminé
 - L'emploi doit également être distingué du métier. Le métier se caractérise par des activités et des compétences formant un espace naturel d'évolution entre les emplois composant un même métier
- «Expérience» : ensemble des compétences acquises antérieurement par une pratique professionnelle.
- «Fonction» : Elle correspond au champ de l'emploi concerné. La fonction permet de définir le rôle du salarié dans l'organisation, elle est définie à travers les missions et les responsabilités assumées.
- «Formation» : ensemble des moyens éducatifs et formatifs, scolaires et professionnels mis en œuvre pour préparer le salarié à l'exercice d'une activité.
- «Instruction» : ordre indiquant les actions à accomplir et/ou les modes opératoires types à appliquer.
- «Mission» : Elle correspond à de grandes catégories d'actions confiées à un emploi. La mission se décline en activités.
- «Mode opératoire» : description détaillée et chronologique d'actions à mener pour atteindre un résultat déterminé.
- «Périmètre» : champ d'exercice de l'emploi.
- «Qualification et Statut» : Les contrats de travail précisent le statut du salarié, en rapport avec sa qualification. La qualification professionnelle du salarié correspond à l'aptitude du salarié à remplir tel ou tel emploi défini dans la classification des emplois. Par exemple : manœuvre, ouvrier spécialisé, assistante administrative, technicien informatique, commercial senior....
- En l'absence de définition légale, et à défaut de stipulations conventionnelles, ce sont les salariés et l'employeur, lors de l'embauche, qui définissent la qualification professionnelle du salarié qui sera indiquée sur le contrat de travail et rappelée sur la fiche de paye.
- «Secteur ou secteur d'activités» : Il s'agit d'un ensemble d'emplois exerçant des activités dans un même domaine. Il correspond généralement à un «service» au sein des entreprises.
- «Spécialité» : ensemble de connaissances approfondies sur un champ d'activités délimitées.
- «Tâche - opération» : travail exécuté dans des conditions déterminées.
- «Technique» : ensemble des procédés et méthodes mis en œuvre pour produire un résultat dans une situation de travail donnée.

SALAIRS

Salaires minima

Accord du 25 janvier 2002

[Étendu par arrêté du 9 juillet 2002, JO 18 juillet 2002]

(Voir également l'avenant n° 2 du 6 mars 2003)

Avenant n° 18, 2 avr. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FHCM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Conformément à l'article VIII « Mise en application » de l'accord sur les classifications de la Convention collective de la couture parisienne signé le 21 février 2000, les partenaires sociaux signataires de la Convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés pour négocier un accord sur la grille des salaires minima applicables par groupe et par niveau.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 24 des clauses générales de la Convention collective de la couture parisienne.

Il fixe en annexe 1 le montant des rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables aux salariés en fonction de leur positionnement dans un groupe compte tenu du métier exercé et sur un niveau par référence au niveau de compétences acquises et mises en oeuvre dans l'exercice de leur métier conformément aux principes et modalités définis dans l'accord sur les classifications de la Convention collective de la couture parisienne et l'avenant n° 1 signés le 21 février 2000.

Article 2

Conformément à l'accord du 21 février 2000 susvisé, il est défini pour chacun des 9 groupes de classifications des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C de chacun des groupes.

Article 3 (d'origine)

a) La rémunération minimale annuelle garantie représente la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié positionné dans un groupe et dans un niveau ne peut pas être rémunéré pour une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées à du temps de travail effectif sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps annuel de travail effectif de 1593 heures, tel que défini dans l'accord de branche relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail signé le 20 janvier 2000.

Cette rémunération minimale annuelle garantie concernera dans les mêmes conditions le personnel d'encadrement travaillant sur la base d'une convention de forfait exprimée en nombre de jours sur l'année et ne pouvant dépasser 217 jours tel que défini dans l'article IX du même accord.

b) Pour l'application de la rémunération minimale annuelle garantie, il y a lieu :

— de prendre en considération tous les éléments du salaire effectif, quel qu'en soit l'objet, les critères d'attribution, l'appellation ou la périodicité de versement sans autres exceptions que celles énoncées au c) ci-après.

— d'assimiler aux périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

c) Ne sont pas inclus dans la rémunération minimale annuelle garantie et ne sont donc pas pris en compte pour vérifier si cette rémunération minimale annuelle est atteinte, les éléments ci-après :

— la prime d'ancienneté prévue par la Convention collective de la couture parisienne

— la prime de collection prévue par la Convention collective de la couture parisienne

— les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectif au-delà de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de la durée annuelle de travail effectif de 1593 heures ou du forfait jours, tels que défini dans l'accord de branche relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

-
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée
 - les sommes ayant le caractère de remboursement de frais
 - les sommes dont les salariés sont bénéficiaires en vertu d'un accord d'intéressement ou de participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise

Article 3 (nouveau)

Mod. par Avenant n° 18, 2 avr. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FHCM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

a) La rémunération minimale annuelle garantie représente la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié positionné dans un groupe et dans un niveau ne peut pas être rémunéré pour une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées à du temps de travail effectif sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps annuel de travail effectif de 1600 heures, tel que défini dans l'accord de branche relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail signé le 20 janvier 2000.

Cette rémunération minimale annuelle garantie concernera dans les mêmes conditions le personnel d'encadrement travaillant sur la base d'une convention de forfait exprimée en nombre de jours sur l'année et ne pouvant dépasser 217 jours tel que défini dans l'article 9 du même accord.

b) Pour l'application de la rémunération minimale annuelle garantie, il y a lieu :

- de prendre en considération tous les éléments du salaire effectif, quel qu'en soit l'objet, les critères d'attribution, l'appellation ou la périodicité de versement sans autres exceptions que celles énoncées au c ci-après ;
- d'assimiler aux périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

À ce titre, il est précisé que les éléments variables de toute nature, à l'exception de ceux mentionnés au c) ci-dessous, versés l'année suivant la période annuelle de référence mais acquis au titre de ladite période sont pris en considération pour le calcul de la rémunération minimale annuelle garantie.

c) Ne sont pas inclus dans la rémunération minimale annuelle garantie et ne sont donc pas pris en compte pour vérifier si cette rémunération minimale annuelle est atteinte les éléments ci-après :

- la prime d'ancienneté prévue par la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode ;
- la prime de collection prévue par la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode ;
- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectif au-delà de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de la durée annuelle de travail effectif de 1600 heures ou du forfait jours, tel que défini dans l'accord de branche relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- les sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;

les sommes dont les salariés sont bénéficiaires en vertu d'un accord d'intéressement ou de participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

Article 4

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les salariés de pouvoir durant leur caractère professionnelle améliorer, grâce à la formation continue, d'une part, leurs compétences d'autre part, leur adaptabilité aux évolutions technologiques et organisationnelles permanentes.

Les partenaires signataires invitent à rechercher au niveau des entreprises les moyens d'utiliser la formation pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois.

Article 5

Les parties signataires se réuniront au minimum une fois par an en commission paritaire pour réexaminer la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C de chacun des 9 groupes figurant en

annexe du présent accord.

Article 6

Conformément à l'article VIII de l'accord sur les classifications de la Convention collective de la couture parisienne signé le 21 février 2000, les entreprises disposent à compter de la signature du présent accord d'un délai de 12 mois pour mettre en place la nouvelle grille de classifications.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront donc dans chaque entreprise à compter de la mise en oeuvre du nouveau système de classification.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra en aucun cas entraîner de diminution des salaires bruts effectifs des salariés.

Annexe 1 à l'accord du 25 janvier 2002

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1593 heures

(Voir également l'avenant n° 2 du 6 mars 2003)

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	13 593 euros	14 273 euros	16 414 euros
2	16 414 euros	17 235 euros	19 820 euros
3	19 820 euros	20 811 euros	23 932 euros
4	23 932 euros	25 129 euros	28 898 euros
5	28 898 euros	30 343 euros	34 894 euros
6		34 894 euros	40 129 euros
7		40 129 euros	46 148 euros
8		46 148 euros	53 070 euros
9		53 070 euros	61 030 euros

Avenant n° 5 du 5 mai 2009

[Étendu par arr. 12 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 24 mars 2009 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 3 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 4 signé le 12 février 2007.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} Janvier 2009, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 2 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 15.853 €
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 16.248 €
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 3 %.
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5, des niveaux B et C du groupe 6, du groupe 7 et du niveau B du groupe 8 seront majorées de 2 %
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 8 et du groupe 9 seront majorées de 1,5 %

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} Janvier 2009 comme indiquées dans l'annexe 4 jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 Février 2000 sur les classifications de la Conven-

tion Collective de la Couture Parisienne et à l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 Mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A «cadre débutant» à compter du 1^{er} Janvier 2009 à 32.199 €.

Les parties conviennent :

— d'une part, de se réunir en vue de réexaminer le Niveau A du groupe 1 dans l'hypothèse où avant le 31 décembre 2009 une augmentation du SMIC intervenait,

— d'autre part, de fixer pour 2010 la réunion annuelle de la Commission Paritaire prévue par l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties au plus tard le 26 février 2010.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	15.853 €	16.248 €	17.848 €
2	17.848 €	18.741 €	21.552 €
3	21.552 €	22.629 €	26.023 €
4	26.023 €	27.193 €	31.271 €
5	31.271 €	32.199 €	37.028 €
6	32.199 €	37.028 €	42.584 €
7		42.584 €	48.971 €
8		48.971 €	55.765 €
9		55.765 €	64.129 €

Avenant n° 6 du 30 mars 2011

[Étendu par arr. 5 juill. 2011, JO 12 juill.]

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 10 février 2011 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 3 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 5 signé le 5 mai 2009.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} Janvier 2011, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 2 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 16.380 €
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 16.790 €
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 3 %
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5 seront majorées de 2,5 %
- les rémunérations minimales annuelles garanties des groupes 6, 7, 8 et 9 seront majorées de 2 %

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} Janvier 2011 comme indiquées dans l'annexe 5 jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 Février 2000 sur les classifications de la Convention Collective de la Couture Parisienne et à l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 Mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A «cadre débutant» à compter du 1^{er} Janvier 2011 à 33.004 €.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties

sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	16.380 €	16.790 €	18.383 €
2	18.383 €	19.303 €	22.199 €
3	22.199 €	23.308 €	26.804 €
4	26.804 €	28.009 €	32.209 €
5	32.209 €	33.004 €	37.954 €
6	33.004 €	37.769 €	43.436 €
7		43.436 €	49.950 €
8		49.950 €	56.880 €
9		56.880 €	65.412 €

Avenant n° 7 du 5 avril 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 19 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 20 mars 2012 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 5 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 6 signé le 30 mars 2011.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} Janvier 2012, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 5 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 16.790 €
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 1, du groupe 2 et du niveau A du groupe 3 seront majorées de 2,5 %
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 3 et du niveau A du groupe 4 seront majorées de 2,2 %
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 4, des groupes 5, 6, 7, 8 et 9 seront majorées de 2 %

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} Janvier 2012 comme indiquées dans l'annexe 6 jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 Février 2000 sur les classifications de la Convention Collective de la Couture Parisienne et à l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 Mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A «cadre débutant» à compter du 1^{er} Janvier 2012 à 33.664 €.

Au vu des statistiques dont ils disposent, les signataires constatent que dans la branche Couture plus de 75 % des

emplois sont occupés par des femmes.

Cette prédominance des emplois occupés par les femmes se retrouve dans toutes les familles professionnelles : production, création, commercialisation/communication, gestion/administration.

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Afin de garantir des niveaux de rémunération équivalents, les éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les critères de classification et de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne peuvent pas, notamment, être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

Les signataires encouragent les entreprises à favoriser la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement afin que les processus de recrutement externes et internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères.

Tous les salariés femmes ou hommes doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties

sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	16.790 €	17.210 €	18.843 €
2	18.843 €	19.786 €	22.754 €
3	22.754 €	23.821 €	27.394 €
4	27.394 €	28.569 €	32.853 €
5	32.853 €	33.664 €	38.713 €
6	33.664 €	38.713 €	44.305 €
7		44.305 €	50.949 €
8		50.949 €	58.018 €
9		58.018 €	66.720 €

Avenant n° 8 du 17 janvier 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUTEX ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CHIMIE CFE CGC.

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 17 décembre 2012 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A et B

du groupe 1 figurant dans l'annexe 6 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 7 signé le 5 avril 2012.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2013, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 6 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

— la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 17.163 €

— la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 17.589 €

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2013 comme indiquées dans l'annexe 7 jointe au présent avenant.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	17.163 €	17.589 €	18.843 €
2	18.843 €	19.786 €	22.754 €
3	22.754 €	23.821 €	27.394 €
4	27.394 €	28.569 €	32.853 €
5	32.853 €	33.664 €	38.713 €
6	33.664 €	38.713 €	44.305 €
7		44.305 €	50.949 €
8		50.949 €	58.018 €
9		58.018 €	66.720 €

Avenant n° 9 du 17 avril 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUITEC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

Chimie CFE-CGC.

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 21 mars 2013 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 7 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 8 signé le 17 janvier 2013.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2013, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 7 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

— la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 17.369 €

— la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 17.800 €

— les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe

4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 2 %

— les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5, des groupes 6, 7, 8 et 9 seront majorées de 1,8 %

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2013 comme indiquées dans l'annexe 8 jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 Février 2000 sur les classifications de la Convention Collective de la Couture Parisienne et à l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 Mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A «cadre débutant» à compter du 1^{er} Janvier 2013 à 34.270 €.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties

sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	17.369 €	17.800 €	19.220 €
2	19.220 €	20.182 €	23.209 €
3	23.209 €	24.297 €	27.942 €
4	27.942 €	29.140 €	33.510 €
5	33.510 €	34.270 €	39.410 €
6	34.270 €	39.410 €	45.102 €
7		45.102 €	51.866 €
8		51.866 €	59.062 €
9		59.062 €	67.921 €

Avenant n° 10 du 23 avril 2015

[Étendu par arr. 18 août 2015, JO 11 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNP FO ;

THC CGT ;

Chimie CFE-CGC ;

CFDT Branche Hacuitex ;

CFTC CMTE.

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 18 mars 2015 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 8 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 9 signé le 17 avril 2013.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

— À compter du 1^{er} janvier 2015, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 8 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 9, à l'exception du groupe 6 niveau A, seront majorées de 1,75 %

— À titre exceptionnel, la rémunération minimale annuelle garantie du groupe 6 niveau A «cadre débutant» sera bloquée pour l'année 2015 au niveau résultant de l'avenant n° 9, soit 34.270 €.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2015 comme indiquées dans l'annexe 9 jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du Code du Travail et son extension sera demandée.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties

(sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures)

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	17.673 €	18.112 €	19.556 €
2	19.556 €	20.535 €	23.615 €
3	23.615 €	24.722 €	28.431 €
4	28.431 €	29.650 €	34.096 €
5	34.096 €	34.870 €	40.100 €
6	34.270 €	40.100 €	45.891 €
7		45.891 €	52.774 €
8		52.774 €	60.096 €
9		60.096 €	69.110 €

Avenant n° 12 du 21 avril 2016

[Étendu par arr. du 29 juill. 2016, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la haute couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération FO des métiers de la pharmacie - LABM - Cuir et Habillement ;

Fédération des services CFDT - Branche HACUITEX.

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 19 février 2016 et 17 mars 2016 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 9 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 10 signé le 23 avril 2015.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

— À compter du 1^{er} janvier 2016, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 9 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 4 seront majorées de 1,2 %

Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 5 à 9 seront majorées de 1 %

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2016 comme indiquées dans l'annexe 10 jointe au présent avenant

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du Code du Travail et son extension sera demandée.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 h résultant de l'avenant n° 12 signé le 21 avril 2016

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	17.885 €	18.329 €	19.791 €
2	19.791 €	20.781 €	23.898 €
3	23.898 €	25.019 €	28.772 €
4	28.772 €	30.006 €	34.505 €
5	34.437 €	35.219 €	40.501 €
6	34.613 €	40.501 €	46.350 €
7		46.350 €	53.302 €
8		53.302 €	60.697 €
9		60.697 €	69.801 €

Avenant n° 13 du 12 juillet 2017

[Étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 12 janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la haute couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération FO des métiers de la pharmacie - LBM - Cuir et Habillement

Fédération des services CFDT - Branche Hacuitex

Fédération Textile Habillement Cuir - CGT

Fédération CFTC - CMTE Chimie, Mines, Textiles, Énergie

Fédération CFE-CGC des Industries chimiques et connexes Caoutchouc, Chimie, Pharmacie, Plasturgie, Textile, Verre

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont rencontrés le 29 mars 2017 et le 4 mai 2017 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 10 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 12 signé le 21 avril 2016.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2017, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 10 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 seront majorées de 1 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2017 comme indiquées dans l'annexe 11 jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article D. 2231-2 du Code du Travail et son extension sera demandée.

Annexe - Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 h résultant de l'avenant n° 13 signé le

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	18.064 €	18.512 €	19.989 €
2	19.989 €	20.989 €	24.137 €
3	24.137 €	25.269 €	29.060 €
4	29.060 €	30.306 €	34.850 €
5	34.850 €	35.571 €	40.906 €
6	34.959 €	40.906 €	46.814 €
7		46.814 €	53.835 €
8		53.835 €	61.304 €
9		61.304 €	70.499 €

Avenant n° 14 du 23 avril 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre Syndicale de la Haute Couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Textile Habillement Cuir (CGT) ;

Fédération des Services CFDT - Commerce HaCuiTex ;

Fédération FO des Métiers de la Pharmacie - LBM - Cuirs et Habillement ;

Fédération Commerces et Services UNSA.

Article 1

En application de l'article 5 de l'accord du 25 Janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne se sont rencontrés les 21 février, 21 mars et 23 avril 2019 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 11 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 13 signé le 12 juillet 2017.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

- À compter du 1^{er} janvier 2019, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 11 à l'accord du 25 Janvier 2002 seront revalorisées comme suit :
- La rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 18 583 €, soit une augmentation de 2,87 %.
- Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 1 seront majorées de 1,8 %.
- Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 2 à 5 seront majorées de 1,8 %.
- Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 6 à 9 seront majorées de 1,5 %, à l'exception de la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 6 qui sera majorée de 1,8 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1^{er} janvier 2019 comme indiquées dans l'annexe 12 jointe au présent avenant.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche Couture du 17 janvier 2013, les partenaires sociaux ont souhaité préciser que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche et le respect du principe de non-discrimination entre les femmes

et les hommes tout au long de leur carrière constituait un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Conformément à l'article IV de cet accord, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence équivalentes, les femmes et les hommes sont embauchés au même salaire et au même positionnement,
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes,
- toutes les bases de calcul de la rémunération doivent être communes aux travailleurs des deux sexes et ne doivent en aucune façon être discriminante pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant sera déposé en application de l'article D. 2231-2 du Code du Travail et son extension sera demandée.

Annexe 12 à l'accord du 25 Janvier 2002 : Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 h résultant de l'avenant n° 14 signé le 23 avril 2019

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	18.583 €	18.845 €	20.349 €
2	20.349 €	21.367 €	24.571 €
3	24.571 €	25.724 €	29.583 €
4	29.583 €	30.852 €	35.477 €
5	35.477 €	36.211 €	41.642 €
6	35.483 €	41.642 €	47.516 €
7		47.516 €	54.643 €
8		54.643 €	62.224 €
9		62.224 €	71.556 €

Avenant n° 16 du 12 octobre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO ;

Article 1

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne se sont rencontrés les 12 janvier, 16 février, 16 mars, 18 mai, 16 juin, 20 juillet, 21 septembre et 12 octobre 2022 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 12 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 14 signé le 23 avril 2019.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2022, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 12 à l'accord du 25 janvier 2002 seront fixées comme indiquées dans l'annexe 14 jointe au présent avenir.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de la Couture Parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenir n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenir rappellent que :

- «Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe «à travail égal, salaire égal».
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

(...)

— Conformément à l'article L. 3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

— Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois «identiques» tels que définis à l'article L. 3221-4 du Code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

— Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.»

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une Branche. Dès lors, le présent avenir est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément à l'article L. 2241-10 du Code du travail, les parties signataires conviennent que si un ou plusieurs niveaux de la présente grille devenaient inférieurs au SMIC en cas de nouvelle revalorisation de celui-ci en 2022, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de la Chambre Syndicale de la Haute Couture dans les quinze jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent avenir et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 5

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe 14 à l'accord du 25 janvier 2002

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 h résultant de l'avenant n° 16 signé le 12 octobre 2022

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20.551 €	20.962 €	21.381 €
2	21.381 €	21.901 €	25.062 €
3	25.185 €	26.367 €	30.174 €
4	30.323 €	31.623 €	36.186 €
5	36.364 €	36.935 €	42.474 €
6	36.547 €	42.478 €	48.466 €
7		48.466 €	55.736 €
8		55.736 €	63.468 €
9		63.468 €	72.987 €

Avenant n° 17 du 20 novembre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2024, JO 24 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT - Commerce - HaCuiTex ;

SECI-UNSA ;

FO.

Article 1

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres métiers de la Mode se sont rencontrés les 16 janvier, 12 avril, 16 mai, 15 juin, 18 juillet, 19 septembre, 19 octobre et 20 novembre 2023 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 14 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 16 signé le 12 octobre 2022.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2023, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 14 à l'accord du 25 janvier 2002 seront fixées comme indiquées dans l'annexe 15 jointe au présent avenir.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de la Couture Parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenir rappellent que :

— «Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe «à travail égal, salaire égal».

— L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

— Conformément à l'article L. 3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

— Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois «identiques» tels que définis à l'article L. 3221-4 du Code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

— Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.»

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une Branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Les parties signataires conviennent qu'en cas de revalorisation de la valeur brute mensuelle du SMIC (base 35 h par semaine) en 2024 conduisant au dépassement du minima du groupe 1 niveau A tel qu'issu de la grille annexée au présent accord, les revalorisations suivantes s'effectueraient :

— Le minima du groupe 1 niveau A serait revalorisé au montant du minima du groupe 1 niveau B, soit 21.654 €

— Afin de conserver l'écart actuel entre les minima du groupe 1 niveau A et groupe 1 niveau B, le minima du groupe 1 niveau B serait revalorisé de 1,51 %, s'élevant ainsi à 21.981 €

Article 5

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe 15 à l'accord du 25 janvier 2002

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 h résultant de l'avenant n° 17 signé le 20 novembre 2023

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21.332 €	21.654 €	22.022 €
2	22.022 €	22.558 €	25.814 €
3	25.941 €	27.158 €	31.079 €
4	31.233 €	32.572 €	37.272 €
5	37.455 €	38.043 €	43.748 €
6	37.455 €	43.115 €	48.708 €

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
7		49.193 €	56.015 €
8		56.572 €	63.785 €
9		63.785 €	72.987 €

Avenant n° 18 du 2 avril 2024

[Étendu par arr. 14 juin 2024, JO 20 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FHCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA, HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode se sont rencontrés les 14 février et 18 mars 2024 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 15 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 17 signé le 20 novembre 2023.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1

L'article 3 de l'accord du 25 janvier 2002 relatif à la définition de la rémunération minimale annuelle garantie est amendé et remplacé par le texte suivant :

(Voir Accord du 25 janvier 2022, article 3).

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2024, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 heures figurant dans l'annexe 15 à l'accord du 25 janvier 2002 seront fixées comme indiquées dans l'annexe 16 jointe au présent avenant.

Article 3

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

— «Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe «à travail égal, salaire égal».

— L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

(...)

— Conformément à l'article L. 3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre,

un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

— Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois «identiques» tels que définis à l'article L. 3221-4 du Code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

— Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.»

Article 4

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une Branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires conviennent qu'en cas de revalorisation de la valeur brute mensuelle du SMIC (base 35 h par semaine) en 2024 conduisant au dépassement du minima du groupe 1 niveau A tel qu'issu de la grille annexée au présent accord, les revalorisations suivantes s'effectueraient :

— Le minima du groupe 1 niveau A serait revalorisé au montant du minima du groupe 1 niveau B, soit 22.130 €

— Afin de conserver l'écart actuel entre les minima du groupe 1 niveau A et groupe 1 niveau B, le minima du groupe 1 niveau B serait revalorisé de 1,51 %, s'élevant ainsi à 22.464 €

Article 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe 16 à l'accord du 25 janvier 2002

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1600 h résultant de l'avenant n° 18 signé le 2 avril 2024

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21.801 €	22.130 €	22.506 €
2	22.506 €	23.054 €	26.382 €
3	26.512 €	27.755 €	31.763 €
4	31.920 €	33.289 €	38.092 €
5	38.279 €	38.880 €	44.710 €
6	38.279 €	44.064 €	49.780 €
7		50.275 €	57.247 €
8		57.817 €	65.188 €
9		65.188 €	74.593 €

Primes de collection

Accord du 23 mars 2004

[Étendu par arrêté du 4 août 2004, JO 19 août 2004]

Les signataires du protocole réunis le 5 février 2004 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2004 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 165 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 95 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 12 février 2007

[Étendu par arr. 27 juin 2007, JO 5 juill.]

Les signataires du protocole réunis le 19 décembre 2006 et le 30 janvier 2007 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Eté 2007 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 175 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 100 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 5 mai 2009

[Étendu par arr. 12 oct. 2009, JO 17 oct.]

Les signataires du protocole réunis le 24 mars 2009 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2009 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 190 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 108 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 30 mars 2011

[Étendu par arr. 5 juill. 2011, JO 12 juill.]

Les signataires du protocole réunis le 10 février 2011 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Eté 2011 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 196 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 115 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 5 avril 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 19 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Les signataires du protocole réunis le 20 mars 2012 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2012 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 202 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 120 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 17 avril 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 4 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUITEC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

Chimie CFE-CGC.

Les signataires du protocole réunis le 21 mars 2013 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2013 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 206 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 123 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 23 avril 2015

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNP FO ;

THC CGT ;

Chimie CFE-CGC ;

CFDT Branche Hacuitex ;

CFTC CMTE.

Les signataires du protocole réunis le 18 mars 2015 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2015 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 215 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 128 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 21 avril 2016

[Étendu par arr. du 29 juill. 2016, JO 9 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la haute couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération FO des métiers de la pharmacie - LABM - Cuir et Habillement ;

Fédération des services CFDT - Branche HACUITEX.

Les signataires du protocole réunis le 19 février 2016 et le 17 mars 2016 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Eté 2016 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 220 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 131 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 12 juillet 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la haute couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération FO des métiers de la pharmacie - LBM - Cuir et Habillement

Fédération des services CFDT - Branche Hacuitex

Fédération Textile Habillement Cuir - CGT

Fédération CFTC - CMTE Chimie, Mines, Textiles, Énergie

Fédération CFE-CGC des Industries chimiques et connexes Caoutchouc, Chimie, Pharmacie, Plasturgie, Textile, Verre

Les signataires du protocole réunis le 29 mars 2017 et le 4 mai 2017 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'Annexe I de la Convention Collective de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2017 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 226 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 135 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Accord du 23 avril 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre Syndicale de la Haute Couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Textile Habillement Cuir (CGT) ;

Fédération des Services CFDT - Commerce HaCuiTex ;

Fédération FO des Métiers de la Pharmacie - LBM - Cuirs et Habillement ;

Fédération Commerces et Services UNSA.

Les signataires du protocole réunis les 21 février, 21 mars et 23 avril 2019 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'Annexe I de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Eté 2019 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 233 € pour les couturières positionnées en groupe 3*
- 139 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis*

Accord du 12 octobre 2022

[Étendu par arr. 12 déc. 2022, JO 28 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO ;

SECI UNSA.

Article 1

Les signataires du présent protocole réunis les 12 janvier, 16 février, 16 mars, 18 mai, 16 juin, 20 juillet, 21 septembre et 12 octobre 2022 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'Annexe

I de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Eté 2022 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 239 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 142 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de la Couture Parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- «Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe «à travail égal, salaire égal».
 - L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.
 - Conformément à l'article L. 3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
 - Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.
- Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois «identiques» tels que définis à l'article L. 3221-4 du Code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.
- Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.»

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties et les primes permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une Branche. Dès lors, le présent protocole d'accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 20 novembre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2024, JO 24 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT - Commerce - HaCuiTex ;

Fédération CFE-CGC des Industries Chimiques et Connexes Caoutchouc - Chimie - Pharmacie Plasturgie - Textile - verre ;

SECI-UNSA ;

Fédération FO de la pharmacie des cuirs et de l'habillement.

Article 1

Les signataires du présent protocole réunis les 16 janvier, 12 avril, 16 mai, 15 juin, 18 juillet, 19 septembre, 19 octobre et 20 novembre 2023 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'article 52 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres métiers de la Mode soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2023 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 250 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 150 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de la Couture Parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- «Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe «à travail égal, salaire égal».
 - L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.
 - Conformément à l'article L. 3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
 - Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.
- Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois «identiques» tels que définis à l'article L. 3221-4 du Code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.
- Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.»

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties et les primes permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une Branche. Dès lors, le présent protocole d'accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 2 avril 2024

[Étendu par arr. 14 juin 2024, JO 20 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FHCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

Article 1

Les signataires du présent protocole réunis les 14 février et 18 mars 2024 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'article 52 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode soit au moins égal à compter de la saison Printemps-Été 2024 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 256 € pour les couturières positionnées en groupe 3
- 153 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la Branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- «Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe «à travail égal, salaire égal».
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

(...)

— Conformément à l'article L. 3221-4 du Code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariée(s) un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

— Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois «identiques» tels que définis à l'article L. 3221-4 du Code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

— Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.»

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties et les primes permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une Branche. Dès lors, le présent protocole d'accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Couture Parisienne - Champ d'application

Avenant n° 36 du 12 avril 2018

[Étendu par arr. 21 janv. 2019, JO 26 janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute Couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Textile Habillement Cuir - CGT ;

Fédération des Services CFDT - Commerce - HaCuiTex;

Fédération CFE CGC des Industries Chimiques et Connexes Caoutchouc - Chimie - Pharmacie - Plasturgie - textile - Verre ;

UNSA FSC.

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 29 mars 2017, 4 mai 2017, 12 juillet 2017 et 16 février 2018, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

Préambule

À ce jour, la convention collective objet du présent avenant a un champ d'application territorial limité à la région de par son intitulé : «convention collective régionale de la couture parisienne».

L'article L. 2261-32 du Code du travail prévoit, depuis la loi du 8 août 2016, une possible disparition des conventions collectives régionales.

Or, cette convention collective, dont le rayonnement s'étend de fait au territoire national, a vocation à être reconnue comme une convention collective nationale de branche. C'est déjà formellement partiellement le cas à la lecture des articles 1 (but) et 2 (champ d'application).

Partant, il est proposé une révision partielle de la convention collective afin de supprimer toute référence à son caractère prétendument régional à raison de sa nature «parisienne» pour en faire une convention collective nationale de branche régissant le secteur professionnel de la couture «parisienne», ce qualificatif ayant une portée purement historique et symbolique.

En conséquence de quoi, il est convenu entre les partenaires sociaux d'une révision partielle de la convention collective de la couture parisienne afin d'en modifier l'intitulé et son article 2 relatif au champ d'application.

Article 1er

Modification de l'intitulé de la convention collective

La convention collective s'intitulait jusqu'alors «convention collective régionale de la couture parisienne».

Elle s'intitule désormais «convention collective nationale et la couture parisienne»

Article 2

Champ d'application

(Voir Dispositions générales, article 2 - Champ d'application)

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord révisant partiellement la convention collective nationale de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants

du code de travail.

Fusion avec les CC de la fourrure, de la chemiserie sur mesure et des tailleurs sur mesure

Arrêté de fusion du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels

(NOR : MTRT1821573A)

(JO, 7 août 2018)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 18 avril 2018 et du 3 juillet 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1761	Convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison	573	Convention collective nationale des commerces de gros
673	Convention collective nationale de la fourrure	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
3160	Convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité	787	Convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes
1942	Convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés	18	Convention collective nationale industrie textile

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté de fusion du 16 novembre 2015 portant fusion des champs conventionnels

(NOR : MTRT1831364A)

(JO, 27 novembre 2018)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 24 octobre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
418	Convention collective nationale de la chemiserie sur mesure	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
780	Convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
1588	Convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM	3220	Convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat
1044	Convention collective nationale de l'horlogerie	567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
1800	Convention collective nationale du personnel de la céramique d'art	1558	Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France
1001	Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté de fusion du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels

(NOR : MTRT1831364A)

(JO, 27 novembre 2018)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 24 octobre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
418	Convention collective nationale de la chemiserie sur mesure	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
780	Convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne	303	Convention collective nationale de la couture parisienne
1588	Convention collective du personnel des sociétés coopératives d'HLM	3220	Convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat
1044	Convention collective nationale de l'horlogerie	567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
1800	Convention collective nationale du personnel de la céramique d'art	1558	Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France
1001	Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Dispositions des anciennes CC rattachées

(Pour les dispositions des anciennes CC rattachées voir l'onglet «Texte intégral (versions antérieures)»)

Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 16 février 1982

[Étendu par arrêté du 22 décembre 1982, JO 11 février 1983]

Article 1 Congés payés

1

Chaque salarié bénéficie d'un droit aux congés payés calculé sur la base de deux jours et demi par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise douze mois de travail effectif au cours de l'année de référence (1^{er} juin - 31 mai) bénéficiera donc d'un droit à congés payés d'une durée égale à trente jours ouvrables.

2

Pour les salariés présents dans l'entreprise à la date d'entrée en application du présent accord, les droits nouveaux supplémentaires (une demi-journée par mois de travail) résultant des dispositions ci-dessus seront acquis à compter du 1^{er} juin 1981.

3

Ne s'imputeront pas sur les nouveaux droits à congés, résultant du présent accord, les droits à congés supplémentaires résultant des dispositions figurant dans la convention collective.

4

La période des congés est fixée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année pour le congé principal.

5

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel compte tenu, d'une part, de la nécessité d'assurer la bonne marche de l'entreprise notamment pendant la période des collections, d'autre part, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

6

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

7

Le congé d'une durée au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une fraction d'au moins trois semaines successives doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement à l'initiative de l'employeur, il sera attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1^{er} mai - 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Lorsque le fractionnement se fera à la demande du salarié, il emportera renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

8

Dans tous les cas, les jours de congés dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables ne seront pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires pour fractionnement.

9

Les jours de congés restant dus après la prise du congé principal ne pourront, sauf accord de l'employeur, être pris durant les cinq semaines précédant la date de chacune des collections.

Sous réserve de ce principe, les modalités d'attribution de ces jours de congés seront déterminées au niveau de chaque entreprise.

**Article 2
Réduction de la durée effective du travail****1**

Dans les entreprises relevant de la convention collective de la couture, l'horaire normal affiché sera ramené de 40 heures à 39 heures.

2

Les modalités suivant lesquelles cette réduction d'horaire sera effectuée seront déterminées au niveau de chaque entreprise.

Cette réduction d'horaire pourra être appliquée de manière rétroactive à la fraction antérieure du mois au cours duquel le présent accord entrera en application selon des modalités à déterminer au niveau de chaque entreprise.

3

Pour certains personnels d'encadrement qui, compte tenu de leurs conditions de travail spécifiques, ne pourraient pas bénéficier de la réduction de la durée effective du travail mise en oeuvre par le présent accord, des mesures appropriées tenant compte des situations particulières de ces personnels seront recherchées au niveau des entreprises.

**Article 3
Compensation pécuniaire**

La réduction d'horaires résultant des dispositions prévues à l'article 2 ci-dessus donnera lieu à une compensation à 100 p. 100.

**Article 4
Programmation et modulation**

Conformément aux dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982, les entreprises pourront moduler la durée hebdomadaire du travail dans le cadre d'une programmation.

Chaque programmation sera établie pour une période au moins égale à trois mois et au plus à six mois.

Chaque programmation sera communiquée, s'ils existent au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel au moins deux semaines avant sa mise en oeuvre.

Afin de tenir compte des variations d'activité non programmables intervenant pendant la durée de chaque programmation, la programmation en cours pourra être modifiée :

Une fois si la durée est inférieure ou égale à quatre mois ;

Deux fois si elle est supérieure à quatre mois.

Ces modifications seront communiquées, s'ils existent, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel

dans les mêmes conditions que pour l'établissement de la programmation.

Dans le cadre de cette programmation, les entreprises pourront afin de tenir compte du caractère saisonnier de la profession, faire varier la durée hebdomadaire du travail de deux heures en plus ou en moins de l'horaire légal de trente-neuf heures, sous réserve que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale.

Cette limitation ne s'appliquera bien entendu qu'aux heures effectuées dans le cadre de la modulation et non aux heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée moyenne légale annuelle de travail.

La modulation s'accompagnera d'un système de régularisation de la ressource entre les périodes où l'horaire hebdomadaire pratiqué est inférieur à trente-neuf heures et les périodes où il dépassera ce chiffre, afin de maintenir aux salariés la même rémunération tous les mois basée sur l'horaire hebdomadaire officiel de l'entreprise ou du service.

Article 5 **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et s'ils existent du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, sera fixé à 100 heures par an.

Pour les entreprises mettant en oeuvre la modulation prévue à l'article 4 ci-dessus, ne s'imputeront pas sur ce contingent les heures de travail effectuées à l'intérieur des limites fixées par cette modulation.

Article 6 **Travail de nuit des femmes**

1

Eu égard au caractère spécifique de certains services, la période de sept heures consécutives durant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit pourra être fixée entre 22 heures et 7 heures.

2

Cette dérogation ne pourra être utilisée que pour le personnel de cabine, le personnel des services de presse, le personnel des services informatiques et les étalagistes.

3

En application de l'article L. 213-2 du code du travail, l'utilisation de cette dérogation sera en outre subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Article 7 **Conditions d'application de l'accord**

1

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} mai 1982.

2

Les dispositions du présent accord ne pourront en aucun domaine se cumuler avec les dispositions de même nature résultant des lois, règlements, conventions, accords ou usages en vigueur.

Elles ne feront pas obstacle à l'application de dispositions plus avantageuses résultant d'accords de même nature signés antérieurement au présent texte par les entreprises en application de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Accord du 20 janvier 2000

[Étendu par arrêté du 28 avril 2000, JO 11 mai 2000, applicable le 1^{er} jour du 3^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension soit à compter du 1^{er} août 2000]

Mod. par Avenant n° 1, 5 avr. 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute couture.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC.

Les partenaires sociaux ont pris acte des dispositions contenues dans la Loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 Juin 1998.

Dans un contexte de concurrence internationale qui s'est exacerbée depuis quelques années du fait de la multipli-

cation de "l'offre produit", de l'arrivée de nouveaux concurrents et de la crise qui affecte certains marchés, les entreprises relevant de la Convention Collective de la Couture Parisienne doivent, tout en cherchant à améliorer les conditions de vie et de travail de leurs salariés, préserver et développer leur compétitivité, gage de l'emploi.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires reconnaissent que la mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement réduction du temps de travail doivent répondre :

- aux besoins de la clientèle en tenant compte notamment de l'internationalisation des activités des entreprises du secteur
- aux contraintes liées à la préparation et à la présentation des collections
- aux spécificités des métiers de la création
- aux attentes des salariés en terme de conditions de vie, de travail et de rémunération

Ces dispositifs d'aménagement réduction du temps de travail doivent, pour prendre en compte la demande des entreprises et préserver leur compétitivité, leur offrir, si elles en ont besoin, la possibilité d'aménager la durée du travail sur l'année.

Le comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront informés et consultés sur ces mesures.

En contrepartie, ils doivent, pour répondre aux attentes des salariés, se traduisent par une réduction effective du temps de travail.

Dans cet esprit, les parties signataires entendent, par le présent accord et dans l'esprit de la loi du 13 Juin 1998, inciter les entreprises à mettre en oeuvre une réduction effective du temps de travail en définissant plusieurs modalités d'organisation du temps de travail et les garanties collectives qui s'y attachent pour les salariés.

Les dispositions du présent accord doivent permettre la mise en place le plus rapidement possible de nouvelles organisations du travail répondant aux besoins spécifiques du secteur combinées à la réduction du temps de travail et avoir des effets bénéfiques sur l'emploi.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprises avec les délégués syndicaux.

Dans le cadre des préoccupations relatives à l'emploi, les parties tiennent à souligner la nécessité pour les salariés de pouvoir, tout au long de leur carrière professionnelle, améliorer, grâce à la formation continue, leurs compétences, gage pour eux d'une meilleure adaptabilité aux évolutions technologiques et organisationnelles permanentes.

Dans le même esprit, elles soulignent l'importance qu'elles attachent à promouvoir les dispositions d'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance et l'intérêt que présente le dispositif de l'ARPE pour assurer le renouvellement de la main d'œuvre et permettre de nouvelles embauches.

Les parties signataires du présent protocole rappellent, par ailleurs, que les entreprises qui le souhaitent, peuvent bénéficier du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 Juin 1998 qui comporte des aides financières de l'Etat (volet offensif et volet défensif) sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise.

Article I Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises rentrant dans le champ d'application de la Convention Collective de la Couture Parisienne tel que défini à l'article 2 de ladite convention modifié par l'avenant n° XXXIII du 22 Mars étendu par arrêté du 25 Juin 1997.

Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés, à l'exception des VRP et des travailleurs à domicile.

Article II Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

1

En application de la loi n° 98-461 du 13 Juin 1998, la durée légale du travail sera fixée à 35 heures :

- au 1^{er} Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge.
- au 1^{er} Janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins ainsi que pour les entreprises qui franchiront le seuil de 20 salariés entre le 1^{er} Janvier 2000 et le 31 Décembre 2001.

2

Les réductions d'horaires qui interviendront pour adapter l'horaire de travail effectif aux dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront revêtir les formes suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail
- réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou

collective

— mise en oeuvre d'une modulation des horaires sur l'année pour répondre aux variations de la charge de travail
Ces différentes formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles.

Les modalités de la réduction du temps de travail pourront être différentes à l'intérieur d'un service, selon les services ou les domaines d'activité (ateliers, boutiques, studios, services commerciaux, services administratifs) en fonction des variations de la charge de travail qui leur sont spécifiques.

En tout état de cause, le comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront informés et consultés.

Article III

Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, le développement de la compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés, en veillant à prendre en compte plus particulièrement le maintien et le développement de l'emploi et la limitation de la précarité (notamment par la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée).

Article IV

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

La réduction du temps de travail pourra être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos.

Les modalités de prise de jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement après avis s'il existe du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Ces modalités pourront être les suivantes :

— les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou par quinzaine, l'horaire de travail étant réparti par dérogation conventionnelle en application de l'article L. 212-2 3^{ème} alinéa du Code du Travail sur 4 jours 1/2 ou 4 jours sur certaines ou sur toutes les semaines.

— les jours de repos pourront être accordés sur l'année, en dehors des périodes de haute activité et compte tenu des nécessités du service. Dans cette hypothèse, le salarié pourra choisir 50 % des jours de congés correspondant à la réduction du temps de travail, étant entendu que la totalité de ces jours devront être pris dans l'année.

Toute modification de la prise de ces jours devra être notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et leur combinaison pourront être différents à l'intérieur d'un service et selon les services.

Ces jours de repos peuvent, en outre, se combiner avec le dispositif prévu à l'article V.

Pour le personnel des boutiques et pour les salariés détachés exerçant leur activité dans un grand magasin, il pourra être instauré des systèmes de travail par relais et ou par roulement.

Quelles que soient les modalités de prise de ces jours de repos, elles doivent permettre de faire effectuer à un salarié à temps plein 1593 heures de travail effectif par an, soit un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Ce décompte annuel s'établit comme suit :

365 jours calendaires

— 104 samedis et dimanches

— 8,4 jours fériés

— 25 jours de congés payés

227,60 jours ouvrés théoriques

227,60 jours : 5 jours ouvrés par semaine = 45,52 semaines

45,52 semaines x 35 heures = 1593 heures de travail par an

L'attribution au salarié de jours de repos dans les conditions fixées par le présent article donnera lieu au lissage de la rémunération.

Article V

Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation

Eu égard d'une part, au caractère saisonnier des activités de la Mode et aux fluctuations des charges de travail qui

en découlent, d'autre part à la difficulté de planifier la conception et la production dans un secteur qui repose sur la création, les entreprises relevant de la Convention Collective de la Couture Parisienne pourront moduler l'horaire hebdomadaire de travail effectif soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit au niveau d'un ou plusieurs services, soit à l'intérieur même d'un service.

Cette modulation devra répondre à deux objectifs :

- Permettre aux entreprises de faire face aux fluctuations d'activité résultant notamment de la périodicité des collections et mieux répondre à la demande de la clientèle et des acheteurs,
- Répondre aux aspirations des salariés en leur donnant la possibilité de disposer d'horaires de travail leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et impératifs personnels.

1

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier autour de l'horaire hebdomadaire de 35 heures de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

2

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire a été respecté, l'horaire annuel est de 1593 heures sur une base annuelle.

Cette durée annuelle sera proratisée pour les périodes de modulation inférieures à une année entière.

Ce décompte annuel s'établit comme suit :

365 jours calendaires

- 104 samedis et dimanches
- 8,4 jours fériés
- 25 jours de congés payés

227,60 jours ouvrés théoriques

227,60 jours : 5 jours ouvrés par semaine = 45,52 semaines

45,52 semaines x 35 heures = 1593 heures de travail par an

3 Programmation

La période de modulation ne pourra excéder 12 mois consécutifs.

Cette période pourra être différente selon les établissements et selon les services de l'entreprise concernée.

A l'intérieur de cette période, une programmation préalable sera établie.

Cette programmation pourra être différente selon les établissements, selon les services de l'entreprise concernée et à l'intérieur des services.

Le comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront informés et consultés sur cette programmation au moins 15 jours avant sa mise en oeuvre.

Durant les périodes de basse activité, l'entreprise s'efforcera, lors de l'établissement des horaires, de tenir compte des rythmes d'activité scolaire à la demande des salariés qui le souhaitent.

Un bilan annuel d'application de la modulation sera soumis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

4 Délai de prévenance des changements d'horaires

Les salariés concernés devront être prévenus par avance des changements d'horaires. Le délai de prévenance sera d'une semaine.

5 Limite maximale de la modulation

La durée journalière du travail ne pourra excéder 10 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

La durée hebdomadaire ne pourra excéder 46 heures sur une semaine, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et 42 heures en moyenne sur une période de 10 semaines consécutives.

En outre, sur une période de 12 mois consécutifs, la programmation établie conformément au paragraphe 3 du présent article ne pourra comporter plus de 10 semaines de 46 heures.

Les heures de travail effectuées dans la limite supérieure de la modulation sont considérées comme des heures de travail normales.

Les heures de travail effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation seront décomptées à partir de cette limite comme des heures supplémentaires et seront traitées comme telles. Elles bénéficieront donc des majorations de rémunération, ouvriront droit au repos compensateur et s'imputeront sur le contingent annuel.

Durant les périodes de haute activité, l'entreprise pourra, dans les conditions fixées par les dispositions législatives, solliciter une dérogation à la limite maximale hebdomadaire de travail de 48 heures si les nécessités du service l'exigent. Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donneront automatiquement lieu soit à une majoration de 50 %, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent dans les conditions fixées à l'article VI.

Les heures travaillées le dimanche précédent la collection donneront lieu à une majoration de 100 % ou à un repos compensateur de remplacement équivalent conformément à l'article VI, même si elles se situent dans le cadre de l'horaire modulé.

6 Lissage de la rémunération

La modulation s'accompagnera d'un système de lissage de la rémunération sur la base d'un horaire moyen de 35 heures.

7 Régularisation

Si à la fin de la période de modulation, l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures a été dépassé, les heures effectuées au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire ont la nature d'heures supplémentaires.

Ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail et s'imputent sur le contingent.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférent peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées à l'article VI.

Les heures effectuées au-delà de la limite maximale de la modulation seront payées avec le salaire du mois *suivant*.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen sur la période de décompte feront l'objet d'une régularisation en fin de période de modulation. Seront exclues de ce décompte les heures supplémentaires réglées au cours du mois suivant celui où elles auront été effectuées.

En cas d'absence non indemnisée, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'absence indemnisée, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite seront calculées sur la base de la rémunération régulée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Toutefois, en cas de licenciement économique ou de mise à la retraite par l'employeur au cours d'une période de modulation, le salarié conservera, si cela est plus favorable, l'intégralité de la rémunération régulée qu'il aura perçue.

8 Chômage partiel

Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre correspondra à la limite basse de la modulation prévue par la programmation effective.

Les heures non travaillées dans le cadre de la modulation n'ouvrent pas droit au chômage partiel.

Article VI Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du Code du Travail pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférent en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement ne modifie pas le droit au repos compensateur légal qui s'ajoute donc au repos compensateur conventionnel.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux entreprises.

Article VII Contingent annuel d'heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 1, 5 avr. 2012, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute couture.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC.

(Avenant n° 1, 5 avr. 2012, étendu) Pour le personnel ne bénéficiant pas de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 160 heures.

Ce contingent pourra être majoré dans la limite de 45 heures soit par accord d'entreprise ou d'établissement, soit en l'absence de délégués syndicaux après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

(Avenant n° 1, 5 avr. 2012, étendu) Pour le personnel bénéficiant de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures.

A l'exception du personnel soumis à un horaire annualisé ou modulé régi par les dispositions spécifiques des articles IV et V du présent accord, les autres salariés, une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, bénéficieront du paiement des heures supplémentaires dès la 36^{ème} heure dans les conditions prévues par le Code du Travail ou d'un repos compensateur de remplacement tel que défini à l'article VI.

Article VIII Travail à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, la limite maximale des heures complémentaires que l'employeur pourra leur demander d'effectuer est portée à 1/3 de la durée du travail prévue au contrat.

Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise bénéficient, dans les conditions fixées par l'article L. 212-4-5 du Code du Travail, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article IX Dispositif relatif à l'encadrement et aux salariés itinérants

Considérant :

- qu'un membre de l'encadrement n'occupe pas seulement un poste mais doit atteindre des objectifs, remplir une mission et qu'il n'est pas uniquement rémunéré pour réaliser des tâches pré-identifiées et définies de façon limitative,
- que les nouveaux moyens de communication (informatisation, automatisation) et les nouvelles organisations mises en place dans les entreprises ont encore accru l'autonomie de l'encadrement et rendu de plus en plus aléatoire l'utilisation de l'unique critère "temps de présence sur le lieu de travail" pour mesurer le travail effectué,
- que la durée du travail des salariés itinérants n'appartenant pas à la catégorie des cadres ne peut être prédéterminée.

Il apparaît nécessaire :

- d'une part, que les entreprises s'attachent, dans le cadre d'une réflexion sur les conditions de travail de l'encadrement, à donner au personnel d'encadrement les moyens nécessaires (développement des nouvelles technologies, accès au dispositif de formation, processus de délégation et de communication) pour que celui-ci puisse atteindre son objectif tout en bénéficiant d'une réduction effective de sa durée du travail.

- d'autre part, de favoriser, pour certains cadres et pour le personnel itinérant, des liens contractuels fondés sur une notion de forfait.

Sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises pourront mettre en place des conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

En application du présent accord, des conventions de forfait en nombre de jours sur l'année pourront être mises en oeuvre pour le personnel d'encadrement disposant d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail et pour lequel l'utilisation du critère temps de présence sur le lieu de travail n'est pas déterminant pour mesurer l'accomplissement des fonctions qui lui sont confiées, par exemple, les cadres exerçant ou des activités commerciales, ou des activités d'études, de recherche ou de développement, ou des activités de management, ou des activités se déroulant partiellement en dehors de l'entreprise ou comportant des déplacements professionnels ne permet-

tant pas le contrôle du temps passé au service de l'entreprise.

Des conventions de forfait en nombre de jours sur l'année pourront également être mises en oeuvre pour les salariés itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Ces conventions de forfait en nombre de jours devront être précisées au personnel concerné dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, celui-ci devant notamment prévoir :

- le nombre de jours de travail à effectuer qui ne pourra en tout état de cause être supérieur à 217 jours
- les modalités de décomptes des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées et des demi-journées de repos :

 - ces repos pourront être pris dans l'année par journées entières ou par demi-journées.
 - le salarié concerné pourra choisir 50 % des journées de repos correspondantes, en informant la hiérarchie au moins une semaine à l'avance ; les responsables hiérarchiques auront la faculté de reporter la prise de ces repos à d'autres dates dans l'année lorsque les nécessités de service l'exigent, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours.

- les modalités de contrôle de l'amplitude des journées d'activité et de respect du repos journalier, ce contrôle pouvant par exemple se baser sur un relevé du nombre de jours de travail accomplis chaque mois par le salarié, celui-ci mentionnant notamment les repos effectivement pris ; ce relevé sera transmis mensuellement à sa hiérarchie.
- les conditions dans lesquelles un entretien d'activité pourra permettre au salarié de faire le point, chaque année, de l'impact de ces dispositions sur l'organisation et la charge de travail.
- la rémunération forfaitaire annuelle.

Article X Mesures relatives à la formation professionnelle

Les parties signataires invitent les entreprises à poursuivre l'effort d'investissement en matière de formation professionnelle continue des salariés, notamment en utilisant les dispositifs créés au niveau de la branche comme le capital temps formation ou au niveau interprofessionnel comme l'engagement de développement de la formation.

Lorsque le salarié suit, à la demande de l'entreprise, pendant son temps de travail une formation organisée par elle dans le cadre de son plan de formation, le temps consacré à cette formation est payé sur la base du salaire réel au taux normal et est considéré comme temps de travail effectif.

Par exception et dans la limite de 50 % des jours de réduction du temps de travail, lorsque cette forme de réduction aura été retenue, les actions de formation pourront se dérouler pour partie en dehors du temps de travail de l'intéressé, lorsqu'il s'agira d'actions de formation qualifiantes ou correspondant à des objectifs de gestion prévisionnelle de l'emploi définies par accord de branche ou accord d'entreprise, à l'exception de simples adaptations au poste de travail.

Article XI

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Son application est subordonnée à son arrêté d'extension.

Il entrera en vigueur à compter du premier jour du 3^{ème} mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires soulignent que les mesures prévues dans l'accord ont été arrêtées alors même que les dispositions législatives et réglementaires qui doivent intervenir à la fin de l'année 1999 ne sont pas encore connues.

Si ces dispositions devaient remettre en cause l'économie ou l'équilibre de cet accord, les parties signataires sont convenues de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation en résultant.

Travail dominical

Accord du 19 avril 2016

[Étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la haute couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération FO des métiers de la pharmacie - LABM - Cuir et Habillement ;

Fédération des services CFDT - Branche HACUITEX ;

Fédération CFE CGC des industries chimiques et connexes Caoutchouc - Textile - Chimie - Pharmacie - Plasturgie

- Verre.

Dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la Croissance, l'Activité et l'Égalité des Chances Économiques, autorisant l'emploi dominical des salariés pour de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, les partenaires sociaux de la Convention Collective de la Couture Parisienne se sont réunis afin de définir dans le cadre du présent accord les garanties et contreparties applicables aux salariés de la branche concernés appelés à travailler le dimanche en application des dérogations au repos dominical prévues par la loi susvisée.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective de la Couture Parisienne exerçant des fonctions qui les amènent à travailler le dimanche dans des espaces de vente, quel que soit leur dénomination, ouverts à la clientèle et situés dans des zones au sein desquelles, il est possible de déroger de manière permanente au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-6 du Code du Travail.

Outre le personnel de vente stricto sensu, sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés dont la présence est requise pour assurer le bon fonctionnement du lieu de vente par exemple et de façon non limitative les retoucheurs, les caissiers, etc...

Article 2 **Volontariat**

Les parties conviennent que le travail du dimanche ne s'accomplira que sur la base du volontariat du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné et dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et ne doit pas donner lieu à discrimination dans l'exécution du contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche mais une répartition de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année, le volontariat est exprimé annuellement par écrit par le salarié par la voie d'un formulaire retourné à l'employeur.

Pour les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte de la signature dudit contrat.

Article 3 **Planification du travail dominical**

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage chaque trimestre les dates d'ouverture le dimanche de ses boutiques ou corners dans la localité où travaille habituellement le salarié concerné.

Cet affichage devra être opéré au minimum 15 jours avant le début du trimestre.

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait inférieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement du lieu de vente considéré, il pourra être fait appel - au moyen d'affectations temporaires - à des salariés volontaires pour travailler le dimanche d'autres points de vente situés dans le même secteur géographique.

Si, en dépit de ces mesures d'affectations temporaires, l'effectif nécessaire au bon fonctionnement du lieu de vente le dimanche n'était pas atteint, entraînant l'impossibilité d'ouvrir le point de vente, les salariés volontaires ne pourront en aucune manière se prévaloir à l'égard de la société de leur acceptation qui sera de plein droit dépourvue d'effet.

Article 4 **Réversibilité du volontariat en cours d'année**

Afin d'intégrer les souhaits partagés de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et de prendre en compte l'évolution personnelle du salarié, chaque salarié peut revenir sur sa décision de travailler le dimanche sous réserve d'en informer par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance de 5 semaines avant l'expiration du semestre civil.

Ce délai est ramené à 1 semaine à tout moment de l'année pour les femmes enceintes.

Article 5 **Indisponibilité ponctuelle du salarié**

À titre exceptionnel, le salarié peut solliciter la possibilité de ne pas travailler un dimanche auquel il a été affecté, à l'exception des dimanches du mois de décembre. Il doit dans ce cas respecter un délai de prévenance de 5

semaines.

Ce délai est ramené à 1 semaine pour les femmes enceintes.

Ces dispositions ne concernent pas les cas de force majeure et les événements familiaux visés à l'article 30 de la Convention Collective de la Couture Parisienne.

Article 6 **Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

Le nombre de dimanches travaillés ne pourra pas excéder 26 par année civile entière.

En cas d'embauche en cours d'année, cette garantie sera calculée au prorata du temps de présence.

Compte tenu des modes particuliers de fréquentation des commerces lors de la journée du dimanche, chaque entreprise pourra adapter les horaires au flux de la clientèle dans un souci de préserver à la fois l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle de ses salariés et l'intérêt économique de l'entreprise.

Article 7 **Contreparties au travail dominical**

Majoration de rémunération

Tout salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'une majoration de 100 % de son salaire de base brut mensuel pour chaque heure effectuée le dimanche.

Chaque heure de travail le dimanche sera donc rémunérée 200 % du salaire de base brut mensuel.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Pour les salariés titulaires d'une convention forfait annuel en jours, cette majoration est calculée sur le salaire brut de base journalier (1/22^{ème} de la rémunération mensuelle brute de base ou tout autre mode de calcul afférent au forfait jours) pour une journée entière de travail le dimanche.

Repos hebdomadaire

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

- Soit de 2 jours de repos dans la semaine dont un jour de repos fixe
- Soit d'un jour de repos fixe dans la semaine et d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 30 jours précédent ou suivant le dimanche travaillé sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord exprès du salarié concerné.

Ce repos compensateur ne pourra être pris que par journée.

Les entreprises feront leur meilleur effort en fonction des contraintes d'organisation pour que le second jour de repos hebdomadaire soit accolé au jour de repos fixe.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux salariés recrutés pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche dès lors que la durée hebdomadaire de leur travail ne dépasse pas 4 jours.

Article 8 **Frais de garde des enfants**

Tout salarié amené à travailler le dimanche bénéficiera d'un ticket CESU d'un montant de :

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants,
- 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,
sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde,
- 40 € pour les salariés ayant la qualité «d'aideant» à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

Toutes ces dispositions s'appliquent dans la limite du montant déductible autorisé du CESU.

Article 9 **Restauration**

Dans les entreprises où le calcul des tickets restaurant s'effectue sur la base des journées effectivement travaillées, les salariés ne bénéficiant pas de deux jours de repos dans la semaine où s'effectue le travail dominical se verront attribuer un ticket restaurant supplémentaire.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans les entreprises où les salariés bénéficient d'un forfait annuel de tickets restaurant.

Article 10 **Dispositions en termes d'emploi et de formation**

Les ouvertures dominicales autorisées par la législation et par le présent accord collectif devraient générer, en fonction du nombre de dimanches effectivement travaillés et du nombre de points de vente ouverts le dimanche, des emplois directs ou indirects qui peuvent être évalués à 70.

Les entreprises dans lesquelles l'ouverture dominicale entraînera la nécessité de renforcer les équipes s'efforceront en priorité de proposer aux salariés à temps partiel disposant des compétences requises une augmentation de la base contractuelle de leur contrat de travail.

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche et s'efforceront de leur faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

Elles veilleront à garantir un égal accès au dispositif de formation professionnelle et de qualification aux salariés travaillant le dimanche.

Article 11 **Exercice du droit de vote**

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que les salariés travaillant le dimanche puissent voter lors d'un scrutin national ou local et exercer ainsi leur droit de vote.

Article 12 **Responsabilité sociale des entreprises**

Les entreprises de la branche employant des salariés le dimanche dans le cadre du présent accord veilleront, à l'occasion des appels d'offre des prestataires de services et/ou des sous-traitants, à être informées des garanties sociales dont bénéficieront les salariés amenés à intervenir dans les lieux de vente ouverts le dimanche.

Article 13 **Salariés recrutés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche**

Pour ces salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel le dimanche, cette disposition constituant un élément essentiel dudit contrat, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions du présent accord leur sont applicables à l'exception de l'article 4, des deux premiers paragraphes de l'article 5 et des deux premiers paragraphes de l'article 6.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle et à leur qualification ne comportant pas de travail habituel du dimanche.

Pour bénéficier de cette priorité, ils devront en faire la demande par écrit à leur employeur.

Article 14 **Suivi de l'accord**

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera effectué annuellement dans le cadre de la commission paritaire.

À l'issue des deux premières années d'application, un bilan en termes d'emploi sera établi.

Article 15 **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Article 16 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée AR à l'ensemble des autres parties signataires et être accompagnée de la liste des points dont la révision est demandée ainsi que d'un projet d'avenant ou d'accord, à défaut de quoi, elle ne sera pas valable et ne produira aucun effet.

En cas de demande de révision valable, des discussions devront s'engager, à l'initiative de la partie patronale, dans le mois suivant la date de la première présentation de la demande de révision à la dernière des parties signataires.

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi, sous réserve d'un délai de préavis de trois mois.

Article 17

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

Formation professionnelle

Accord du 23 novembre 2016

[Étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute Couture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Métiers de la Pharmacie - LABM - Cuir et Habillement ;

CFTC CMTE ;

CFDT HACUITEX ;

CFE-CGC Industries chimiques et connexes ;

THC CGT.

Préambule

Le présent accord décline pour les entreprises relevant de la Convention Collective de la Couture Parisienne les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle issue de l'Accord National Interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013.

Il s'inscrit dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années en particulier des accords du 15 novembre 2004 et du 8 décembre 2011 relatifs aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture.

La mondialisation de l'économie et le développement de la concurrence internationale nécessitent que les entreprises de mode et leurs salariés soient de plus en plus réactifs en terme de produits et d'organisation afin de satisfaire les demandes des différents marchés où elles s'implantent et se développent et de rester performantes.

Dans ce contexte de mutation aux enjeux humains, économiques et techniques, les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'employabilité des salariés tant à l'interne qu'à l'externe et rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

La préservation et la transmission des savoir-faire demeurent également une des préoccupations essentielles de la branche.

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

Elles conviennent pour répondre aux besoins économiques des entreprises et aux aspirations des salariés et pour maintenir l'emploi :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- d'améliorer l'insertion des jeunes dans les entreprises.
- de favoriser l'actualisation, le perfectionnement et le développement des compétences des salariés et d'accroître ainsi leur adaptabilité aux évolutions.

À cet égard, elles soulignent le rôle des instances représentatives du personnel et des personnels d'encadrement des entreprises dans le développement de la formation professionnelle au travers, notamment, de l'information des salariés sur les dispositifs de formation et de leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective de la Couture Parisienne.

Article 2 **Objectifs et priorités**

Les parties considèrent comme prioritaire, au travers des actions mises en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle, d'élever le niveau des qualifications, de favoriser l'employabilité, de développer les compétences des salariés, de favoriser l'adaptation aux nouvelles techniques, aux nouveaux métiers et à l'environnement économique et d'assurer la préservation et la transmission des savoir-faire.

Dans cette optique, elles considèrent comme prioritaires les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- formations permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture.
- formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d'organisation.
- formations des tuteurs
- formations définies comme prioritaires par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture.

formations au bénéfice des publics suivants :

- salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 4 ans
- salariés relevant de l'article VI de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications
- salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience
- salariés handicapés
- femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité
- salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental
- seniors

Article 3 **Développement de l'apprentissage et insertion des jeunes**

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à l'apprentissage qui constitue historiquement la première formule de formation alternée et dont le maintien et le développement doivent être encouragés dans la profession.

Elles conviennent parallèlement de définir dans le cadre du présent accord les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des CFA :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques à la branche, soit, s'ils sont de nature transversale, répondre à un besoin de la branche validé par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture.
- les dossiers de demande présentés par les CFA seront examinés par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture
- le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement excéder 25 % du versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de la branche par les entreprises Couture.

Elles incitent, par ailleurs, les entreprises à favoriser les formations premières de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en s'efforçant de passer des conventions de stages avec les établissements d'enseignement techniques dispensant des formations techniques ou stylistiques répondant aux besoins du secteur.

Article 4 **Contrat de professionnalisation**

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier qui peut être soit à durée déterminée pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

— tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat

— toute formation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la branche ou définie par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture

— toute formation définie par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture
Dans la mesure du possible, les actions d'évaluation préalable des acquis seront encouragées.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être comprises entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieures à 150 heures.

Ces actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens de formation définis et structurés.

La durée de la formation pourra être portée à plus de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée lorsque la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois en application des dispositions du paragraphe 4 ci-dessus.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

Lorsque les contrats de professionnalisation sont effectués en contrat de travail à durée déterminée, les entreprises examineront avec attention les possibilités d'embauché des titulaires, à l'issue de ces contrats, en contrat à durée indéterminée.

La participation financière de l'OPCA de la branche désigné à l'article 18 aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire de 10 € pour les formations qualifiantes, de 12 € pour les formations certifiantes.

Toutefois, cette participation pourra être supérieure aux montants indiqués ci-dessus sur décision prise par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la formation professionnelle de la Couture et agrément de l'Opcap.

Article 5 **Période de professionnalisation**

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par l'OPCA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 € pour les actions qualifiantes, 30 € pour les actions certifiantes.

Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle visée à l'article 18 ci-après sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus dans la limite des ressources financières de l'OPCA.

Les actions de positionnement et d'évaluation sont prises en compte par l'OPCA sur une base forfaitaire.

La période de professionnalisation est mise en œuvre soit par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit par le salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur. S'il le souhaite, le salarié peut utiliser les heures de formation inscrites sur son Compte Personnel de Formation. Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 h réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette durée minimale ne s'applique pas si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation, si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE), si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCP.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement d'une «allo-

cation de formation» correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur le salaire de base mensuel.

Tout salarié effectuant une formation hors temps de travail bénéficiera, à condition de fournir un justificatif de paiement de frais de garde, de tickets Cesu pour les enfants de moins de 12 ans.

S'il bénéficie au titre d'autres dispositions de tickets Cesu, le montant total de ces tickets ne pourra excéder le montant déductible autorisé au titre du Cesu.

Un document retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées par le salarié hors temps de travail et déterminant le montant de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paye.

Article 6 **Tutorat**

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de développer le tutorat afin de faciliter l'accueil et le suivi de la formation des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.

Pour favoriser l'exercice de ses missions, le tuteur peut bénéficier si nécessaire d'une préparation destinée notamment à développer, sa capacité d'accueil.

Les actions de formation liées à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA en application des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les responsabilités confiées au tuteur ne devront pas avoir pour effet de lui créer une surcharge importante d'activité. En particulier un tuteur ne doit pas être amené à suivre en même temps plus de trois salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser le temps passé par le salarié à exercer sa mission tutorale.

Article 7 **Entretien professionnel**

Tout salarié ayant *au moins* (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc.*) deux ans d'activité dans l'entreprise bénéficie au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien a pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel et d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aspirations et aptitudes et compte tenu de la situation de l'entreprise.

Au cours de cet entretien qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel pourront notamment être évoqués les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les objectifs de professionnalisation, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel pour y répondre ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Par ailleurs, tout salarié de plus de 45 ans bénéficie d'un entretien de 2^{ème} partie de carrière.

Cet entretien obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés est effectué par son responsable.

Ses objectifs sont notamment de faire le point sur le parcours professionnel ainsi que sur le projet professionnel à long terme du salarié, d'étudier les possibilités d'évolution professionnelles comme de déterminer le moment et les conditions de départ à la retraite.

Article 8 **Compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par le salarié tout au long de sa vie active.

Il est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite du plafond suivant :

- 24 h par année de travail pour un salarié à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h
- Puis 12 h par année de travail à temps plein dans la limite d'un plafond total de 150 h

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du CPF est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Le CPF peut être abondé :

- Dans les entreprises d'au minimum 50 salariés lorsque l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et que le salarié n'a pas obtenu au moins 2 éléments parmi les 3 suivants : une certification, une formation, ou une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans

Dans ce cas, le compte est abondé de 100 h de formation complémentaire pour un salarié à temps plein et de 130

h pour un salarié à temps partiel.

— Si un salarié de plus de 50 ans s'engage dans une démarche de VAE dans le cadre du CPF, il bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 10 % des droits acquis au titre du CPF à la date de sa demande.

Le salarié a la possibilité de mobiliser les heures de son CPF et de les associer à une période de professionnalisation, à un congé individuel de formation, à une formation prévue par le plan de formation de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

— 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois

— ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

— L'Opcal collectant la contribution reversée par l'entreprise

— ou l'Opacif si le CPF vient compléter un CIF

— ou directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

Article 9 **Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

Les parties signataires s'engagent à veiller dans les instances consultatives sur l'enseignement et la formation où elles sont présentes et en particulier au sein du Conseil de Perfectionnement du Centre de Formation de la Chambre Syndicale de la Haute Couture et de la Commission Professionnelle Consultative de l'Habillement et auprès du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, à ce que le contenu des formations aboutissant à des diplômes de la profession soit en accord avec les besoins et les méthodes de l'entreprise.

Pour permettre aux salariés de faire état par exemple lors de l'entretien professionnel visé à l'article 10 des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, notamment de celles d'entre elles non sanctionnées par un diplôme, par des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou par un titre homologué, l'entreprise veillera à ce qu'à l'issue de chaque formation, dans la mesure où le stage aura été suivi avec assiduité et où il aura été satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage soit délivrée aux stagiaires par l'organisme de formation interne ou externe.

Dans le cas de stages rentrant dans le cadre de la formation professionnelle continue organisés sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation interne ou externe, les entreprises délivreront aux salariés une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Pour pourvoir les postes vacants ou créés, les chefs d'entreprise examineront en priorité à qualification professionnelle et compétences égales les candidatures des membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Ils tiendront compte lors de l'examen des candidatures, à niveau d'aptitudes professionnelles égales, des qualifications acquises en formation continue au même titre que celles acquises en première formation (reconnues par un diplôme officiel, des unités capitalisables d'un diplôme officiel, un titre homologué ou des attestations) et que celles résultant de l'expérience.

Article 10 **Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés**

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise,

celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise et sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe doivent délibérer sur le projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir.

Lors de cette consultation, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions proposées en distinguant :

— les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien de l'emploi des salariés qui sont mises en pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise

— les actions qui participent au développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation *imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue*(*Termes exclus de l'extension par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc.*).

Article 11 Bilan de compétence

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou sur le plan de formation de l'entreprise.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu le cas échéant à la réalisation d'actions de formation.

Article 12 Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 13 Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés de faire valider au cours de leur vie professionnelle les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite dans le cadre d'une démarche individuelle.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions d'information seront mobilisés par l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 14 Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 15 **Égalité d'accès à la formation**

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

Les entreprises doivent donc veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à toutes les actions de formation.

Article 16 **Observation des métiers**

Les parties signataires conviennent de poursuivre les travaux relatifs aux métiers de la branche Couture dans le cadre de l'Observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet Observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche Couture.

Le financement du fonctionnement de l'Observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

La Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture assurera le rôle de Comité de Pilotage de cet Observatoire pour la branche Couture.

Elle assurera l'orientation et le suivi des travaux de cet Observatoire en liaison étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

Article 17 **Rôle des institutions représentatives du personnel dans le domaine de la formation**

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle important à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur la mise en œuvre au sein de l'entreprise :

- des congés individuels de formation
- des congés de bilan de compétences
- des congés de validation des acquis de l'expérience
- des contrats et périodes de professionnalisation
- des contrats d'apprentissage

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Afin d'améliorer les conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises de la couture, une commission de formation sera constituée par le comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Cette commission aura pour mission de préparer les délibérations de comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation et l'élaboration du plan pour l'année à venir et d'étudier en liaison avec les services de l'entreprise chargés de la formation et l'encadrement les moyens de nature à favoriser l'expression et l'information des salariés dans le domaine de la formation.

Pour l'accomplissement de ces missions, la commission s'attachera à ne pas se substituer au comité d'entreprise ni à la hiérarchie avec lesquels elle agira en concertation.

Elle sera constituée de trois membres salariés choisis par le comité d'entreprise. Elle mènera à bien ses travaux avec la personne de l'entreprise chargée des problèmes de formation.

Le temps passé en séance par les membres de la commission sera rémunéré comme temps de travail dans la limite de 6 heures par an et par membre.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il sera recherché des solutions de nature à permettre aux membres titulaires du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel auxquels sont légalement dévolues les questions relevant de la formation continue, d'assurer leur mission.

Toutes facilités seront accordées aux salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes de formation ou pour participer à un jury d'examen.

Article 18 **Désignation de l'OPCA de la branche**

Conformément à l'accord relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche Couture du 8 décembre 2011, les parties ont désigné OPCALIA comme Opcia de la branche Couture.

18-2 **Section Professionnelle Paritaire (SPP TMC)**

Les parties signataires, participent à la section paritaire interbranches TMC au sein d'OPCALIA.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées - en particulier du présent accord pour la branche Couture - et sous l'autorité du Conseil d'Administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menées en étroite interaction avec la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture visée à l'article 19.

Article 19 **Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture**

La Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture est composée de deux représentants maximum par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle a pour mission :

— d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle.

À cet effet et conformément aux dispositions du présent accord, la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Couture a notamment pour rôle d'établir la liste des formations éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que celles pouvant donner lieu au titre des contrats de professionnalisation à dérogation quant à la durée desdits contrats et quant à la durée de la formation proprement dite.

— d'établir la liste des formations éligibles au CPF.

— de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat de professionnalisation et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

— de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la «période de professionnalisation» au regard des priorités de la branche, et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA.

— d'assurer le suivi des travaux de l'Observatoire des Métiers.

— d'émettre des propositions d'orientation concernant les diplômes de la Couture, notamment dans le cadre de la 9^{ème} CPC du Ministre de l'Éducation Nationale.

— d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Sur la base des informations notamment apportées par l'Observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la Section Professionnelle Paritaire.

Article 20 **Dispositions financières**

1

Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent verser, avant le 1^{er} mars de chaque année, à OPCALIA, organisme paritaire collecteur agréé de la branche Couture un versement correspondant à 1 % ou 0,8 % pour les entreprises qui gèrent le CPF en interne des rémunérations versées pendant l'année précédente.

Cette contribution est affectée de la manière suivante :

	Entreprises de 10 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions	1 %	1 %	1 %
Répartition des contributions			
CIF (congé individuel de formation)	0,15 %	0,20 %	0,20 %

	Entreprises de 10 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Plan de formation	0,20 %	0,10 %	
Professionnalisation	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CPF (compte personnel de formation)	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	0,15 %	0,20 %	0,20 %

2 Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont redevables d'une contribution unique égale à 0,55 % de la masse salariale qu'elles sont tenues de verser à OPCALIA avant le 1^{er} mars de chaque année.

Cette contribution est affectée à hauteur de 0,15 % aux actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % au financement d'actions au titre du plan de formation.

Article 21 Négociation triennale de branche

Les parties conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 22 Force obligatoire du présent accord

(Exclu de l'extension par arr. 29 nov. JO 5 déc. pour son application à l'article7)

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la formation professionnelle conclus dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 23 Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Il annule et remplace l'accord du 8 décembre 2011 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche Couture.

Il sera annexé à la Convention Collective de la Couture Parisienne.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

Désignation Opérateur de Compétences (OPCO) Accord du 13 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FFMF ;

CFE CGC Industries chimiques et connexes ;

THC CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale de la couture parisienne (IDCC 303) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne.

Article 2 ***Choix de l'OPCO***

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche l'OPCO inter-filières et interprofessionnel actuellement en cours de constitution, provisoirement intitulé «Wellcom» sous réserve :

- de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;*
- du maintien formel d'une identité commune des branches du Textiles-Mode-Cuir qui, jusqu'à présent, ont formé au sein d'OPCA successifs un ensemble cohérent de branches ;*
- de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné.*

Article 3 ***Durée - date d'application et révision***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 4 ***Dépôt et extension***

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'articleL. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articlesL. 2231-7 etD. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articlesL. 2261-24 et suivants du code du travail.

Accord du 21 mars 2019

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC ;

UNACAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUTEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatifs aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contributions supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne (IDCC 303) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- La validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;
- Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
- Un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est accordé au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
- Les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes est supérieur respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret.

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne ont conclu un accord le 13 décembre 2018, pour désigner l'Ocpco Wellcom alors en cours de constitution.

Or, la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle a, par courrier du 23 janvier 2019, invité les partenaires sociaux de la branche à renégocier un nouvel accord dans un délai maximum de deux mois et à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel - «OPCO 21».

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne - IDCC 303 (étendue par arrêté du 29 novembre 1982).

Article 2 Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences l'OPCO interindustriel - OPCO 2I et décident d'intégrer la section paritaire professionnelle «Matériaux et activités créatives - Mode et Luxe» en cours de création.

Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pouvoirs publics de l'OPCO 2I.

Article 3 Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- L'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- L'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;
- Un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- La promotion de la formation ouverte à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 4 Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés qui bénéficieront d'un taux différencié de contribution des entreprises prévu par les dispositions légales.

Article 5 Abrogation des dispositions antérieures

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures portant désignation d'un OPCNA sont abrogées.

Article 6 Durée, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'agrément de l'OPCO par les Pouvoirs

Publics.

Il est applicable à compter de sa signature.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 7 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions légales en vigueur.

Apprentissage - Prise en charge des contrats **Accord du 31 janvier 2019**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC ;

UNACAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale de la couture parisienne (IDCC 303) ont pris acte, qu'en application du décret 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, la commission paritaire nationale de l'emploi doit déterminer le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage de la façon suivante :

<i>CAP couture flou</i>	<i>9 080 €</i>
<i>CAP vêtement tailleur</i>	<i>8 620 €</i>
<i>CAP chapelier modiste</i>	<i>5 100 €</i>
<i>BP vêtement sur mesure flou</i>	<i>8 400 €</i>
<i>BAP vêtement sur mesure tailleur dame</i>	<i>8 400 €</i>
<i>BP vêtement sur mesure tailleur homme</i>	<i>6 980 €</i>
<i>Master spécialisé en management mode et luxe</i>	<i>13 775 €</i>

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage proposé pour le «bachelor modéliste

concepteur» de l'institut français de la mode
Accord du 16 mars 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF, CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne (IDCC 303) ont pris acte qu'en application de l'article L. 6332-14 1^o du Code du travail, le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par l'opérateur de compétence est fixé par les branches, en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme préparé.

Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations de France compétences mentionnées au 10^o de l'article L. 6123-5 en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

Article 1er **Définition du niveau annuel de prise en charge**

Les organisations syndicales et patronales représentatives définissent le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage proposé pour le «Bachelor Modéliste Concepteur» de l'Institut Français de la Mode de la façon suivante :

<i>Coût contrat annuel par apprenti pour le Bachelor Modéliste Concepteur</i>	8 950 €
---	---------

Article 2 **Notification et dépôt**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Dispositif Pro-A **Accord du 30 septembre 2021**

[Étendu par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

l'UNSA.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A).

Le dispositif Pro-A, qui remplace depuis le 1^{er} janvier 2019 les périodes de professionnalisation, vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux étant soucieux de permettre aux entreprises de la branche de la Couture parisienne de répondre au mieux à leurs besoins en compétences et d'anticiper les risques d'obsolescence qu'elles peuvent rencontrer en raison des fortes mutations de leurs activités, ils réaffirment par le présent accord leur volonté commune de développer la formation professionnelle par la mise en place du dispositif Pro-A.

Le présent accord a donc pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif Pro-A et d'expliciter les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et salariés de la branche de la Couture parisienne.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la Couture parisienne.

Article 2 Enjeux de la branche face aux mutations de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences

Article 2.1 Présentation de la Branche de la Couture Parisienne

Historiquement composée des Maisons de Haute Couture, de couture sur mesure, des ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure établis en région parisienne, la branche de la Couture Parisienne a désormais une portée nationale et accueille la couture artisanale, les métiers de la fourrure, les tailleurs sur mesure et la chemiserie sur mesure.

Selon le panorama 2020 de la branche de la Couture Parisienne réalisé par l'OPCO 2i et le Cabinet Kyu (annexe 1), elle est constituée d'environ 330 entreprises, et est composée de Maisons appartenant à des grands groupes, mais également de petites et moyennes entreprises, ainsi que d'une multitude de très petites entreprises spécialisées dans la couture artisanale.

Au total, la branche emploie environ 7 800 salariés.

La grande créativité conjuguée aux savoir-faire exceptionnels détenus par les entreprises de la branche concourent à maintenir Paris en position de capitale internationale de la mode. Les acteurs principaux de la branche mettent tout en œuvre pour préserver ces savoir-faire et assurer leur transmission.

Article 2.2 Mutations du contexte économique de l'activité de la branche

La branche de la Couture Parisienne a été très impactée en 2020 par la crise liée à la COVID-19 : la consommation a fortement diminué du fait de la fermeture des magasins de vêtements lors des confinements et de la diminution des flux de touristes, premiers consommateurs des articles produits par la branche.

Il est ainsi estimé que le chiffre d'affaires du secteur sera en forte contraction sur l'année 2020. Un rebond important est prévu en 2021 par les économistes, mais sans revenir au niveau d'avant la crise, qui ne sera probablement atteint qu'en 2023.

Les entreprises qui, avant la crise, étaient présentes sur les marchés asiatiques et avaient d'ores et déjà entrepris la

digitalisation de leurs activités commerciales ont néanmoins réussi à limiter ses impacts, d'une part grâce au e-commerce, et d'autre part grâce à la reprise rapide de la consommation du marché asiatique dès le 2^e trimestre 2020. S'agissant des entreprises qui exportaient peu ou n'avaient pas parfaitement digitalisé leurs activités, le contexte économique demeure plus difficile, et en découlent de forts besoins en formation afin de pouvoir y parvenir.

Article 2.3 Enjeux pour l'emploi et la formation au sein de la branche

Jusqu'à présent, l'augmentation de la demande a été absorbée en améliorant la productivité dans les entreprises. Si la demande continue de croître de façon constante ces prochaines années, les besoins en salariés vont également continuer à augmenter. Une croissance des effectifs de la branche devrait a priori être observée dans les prochaines années.

Face à cette demande croissante des consommateurs pour les produits de luxe et de mode créative, nombre d'entreprises ont mis en place des systèmes de formation en interne. Elles ont ainsi pu recruter des profils provenant d'autres branches et/ou en reconversion professionnelle.

S'agissant par exemple des profils manuels de salariés, ils sont d'abord identifiés grâce à des tests, puis formés sur une durée de 400 heures en apprentissage (en partie financée par l'Opco) sur des lignes de montage dédiées.

Par ailleurs, suite à la modernisation et à la digitalisation des activités, notamment avec le développement du e-commerce, les salariés devront également être de plus en plus qualifiés et polyvalents dans le futur : utilisation des nouveaux outils numériques dans la création et la production, e-commerce, communication et réseaux sociaux.... Ces évolutions de compétences doivent impérativement être accompagnées par des plans de formation adaptés. Si cette tendance a été accélérée durant la crise, on pouvait en réalité d'ores et déjà constater ces besoins croissants en lien avec les outils numériques depuis plusieurs années.

Enfin, les métiers liés à la responsabilité sociale et environnementale sont également à l'origine de nouveaux besoins de la branche en matière d'emploi et de formation.

Ainsi, l'acquisition par les salariés de ces certifications, notamment par le biais du dispositif Pro-A, contribuera à rendre les métiers de la Couture plus attractifs. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de plusieurs initiatives menées par le secteur afin de pouvoir rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre les savoir-faire propres à ces derniers (notamment dans le cadre de la campagne Savoir Pour Faire en lien avec le Comité Stratégique de Filière Mode et Luxe et l'OPCO 2i, ou encore l'EDEC numérique Textiles Mode Cuir).

Dans ce contexte, la certification des salariés dans le cadre du dispositif Pro-A contribuera assurément à la qualification nécessaire pour pouvoir répondre aux mutations actuelles et futures du secteur, et prévenir les risques d'obsolescence des compétences. Les partenaires sociaux déclarent ainsi que les certifications visées à l'article 5 du présent accord participent de cet objectif.

Article 3 Salariés concernés

Le dispositif Pro-A est applicable aux salariés suivants, et plus particulièrement lorsque leur qualification est insuffisante compte-tenu de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail :

- Ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Ceux en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée
- Ceux qui sont placés en activité partielle tels que mentionnés à l'article L. 5122-1 du Code du travail

Un avenant au contrat de travail doit être conclu afin de préciser la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, qui est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO 2i).

La qualification recherchée par le salarié peut être de tout niveau par rapport à celle qu'il possède (supérieure, égale voire inférieure).

Article 4 Durée du dispositif

En application des articles D. 6324-1 et L. 6235-11 du Code du travail, le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Sa durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 du Code du travail et (Termes exclus de l'extension par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc.), jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même Code.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CléA et en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/diplôme sera déterminée par la CPNEFP, en fonction des exigences des référentiels de formation.

Article 5 **Certifications professionnelles éligibles à la Pro-A**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), et compte tenu des besoins propres au secteur, les partenaires sociaux conviennent que les certifications listées en 2 sont éligibles au dispositif Pro-A.

Les partenaires sociaux réexamineront la liste citée ci-dessus dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des modifications des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc.*), *En outre, les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à cette liste, dès lors que leur création aurait lieu avant le terme du présent accord.*

Article 6 **Financement du dispositif**

La prise en charge du dispositif se fera selon les critères déterminés par la CPNE de la branche de la Couture Parisienne, sous réserve de la conformité de ces derniers avec les décisions prises par le Conseil d'Administration de l'OPCO 2i.

La branche souligne que les éventuels restes à charge dans le cadre d'un parcours Pro A devront faire l'objet d'une recherche par l'OPCO 2i de toute piste de financement complémentaire.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (article L. 6324-5-1 du Code du travail), la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO 2i dans les conditions déterminées par décret.

Il est rappelé que les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en tout ou partie en dehors de celui-ci, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié. La durée des formations réalisées hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié ou à 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Article 7 **Entreprises de moins de 50 salariés(e)s**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 8 **Entrée en vigueur - Durée - Suivi**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNE de la branche de la Couture parisienne se réunira une fois par an pour assurer le suivi du présent accord.

Article 9 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 10 **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe 1 : Extrait du panorama 2020 de la branche professionnelle de la Couture

Parisiennes réalisées par l'OPCO 2i et le Cabinet Kyu

Economie



ÉCONOMIE

Les informations clés

La branche compte 330 entreprises, en très grande majorité des TPE relevant de la couture artisanale. Les maisons de luxe et de mode créative qui représentent une trentaine d'entreprises génèrent l'essentiel du chiffre d'affaires de la branche.

Les entreprises et établissements sont pour la plus grande part situés en Île-de-France, dans la région parisienne, capitale internationale de la mode.

Le chiffre d'affaires se concentre essentiellement sur du commerce (73% du CA), pour 23% de chiffre d'affaires en fabrication.

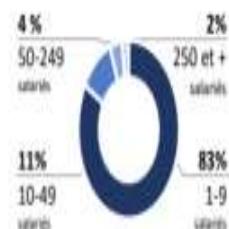
330 entreprises

Nombre d'entreprises - REE 2015-18



83% de TPE

Part des entreprises - REE 2018



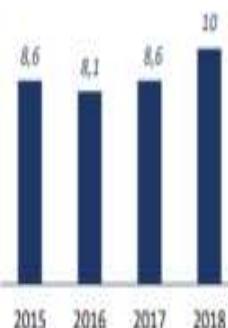
440 établissements

Nombre d'établissements - 2019 (1)



10 Milliards de CA

CA (Md€) - Espace et DSN 2020 (2)



Le nombre d'entreprises de la branche est plutôt stable ces trois dernières années avec environ 330 entreprises.

Autour des grands groupes et des grandes maisons, la majorité des entreprises de la branche sont des TPE. Celles-ci sont néanmoins, pour la plus grande part, des sous-traitants de ces mêmes groupes.

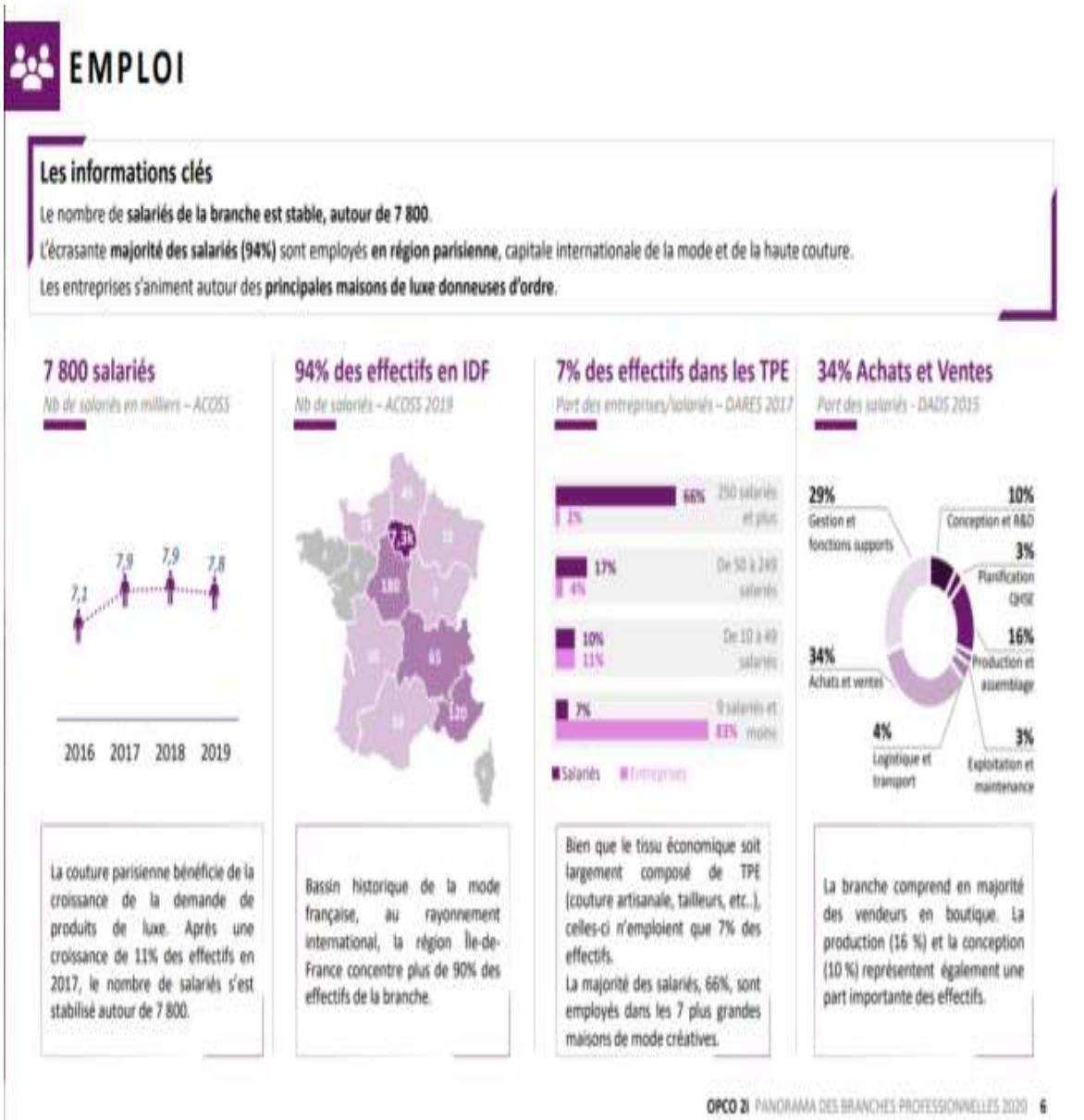
La branche était jusqu'en 2018 limitée à la région parisienne, expliquant que 93% des établissements de la branche se situent encore dans cette région en 2019.

Le chiffre d'affaires est en forte hausse de 2016 à 2018 (+8% par an en moyenne) et a atteint 10 Md€. L'activité est tirée par la forte croissance de la demande mondiale pour les produits de luxe.

(1) Estimation à partir de la répartition des salariés de la branche

(2) Le CA de la branche est calculé en 2020 sur la base SIRET et DCC de la DARES (en excluant Cartier et Chanel parfum beauté) puis recomposé sur les années antérieures grâce aux tendances de l'Espace

Emploi



Annexe 2 : Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Certifications
Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA
CléA numérique
CAP Arts de la broderie
BMA Broderie
BMA Arts de la dentelle option aiguille
BP Vêtement sur mesure (options couture flou, tailleur dame et tailleur homme)
Bac pro Métiers de la Mode

Certifications
<i>BTS Design de mode Textile et environnement (Exclu de l'extension par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc.)</i>
BTS négociation relation client
BTS management des équipes commerciales
BTS Innovation textile
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (diplôme)
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie)
CQP expert métier en sauvegarde de savoir
CQP expert métier en transmission de savoir-faire
CQP formateur interne en entreprise
CQP tuteur en entreprise
CQP Opérateur(trice) de fabrication chaussure
CQPI Opérateur(trice) qualité
CQPI Technicien(ne) de la qualité
Décorateur merchandiser
Responsable Visuel Merchandiser
Responsable Retail dans le Luxe
<i>Manager - développeur (euse) produit de la mode et de l'habillement (Exclu de l'extension par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc.)</i>
Manager de proximité
Manager de la communication digitale et data science
<i>Licence Professionnelle - Logistique spécialités : 1/3 Organisation des transports, 2/3 Gestion des flux et des stocks, 3/3 Gestion des entrepôts (Exclu de l'extension par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc.)</i>
Titre professionnel : «Modéliste International du Vêtement CMAO»

Mesure d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle Accord du 12 octobre 2022

[Étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter de sa signature et pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO ;

SECI UNSA.

Préambule

Historiquement composée des Maisons de Haute Couture, de couture sur mesure, des ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure établis en région parisienne, la Branche de la Couture Parisienne a désormais une portée nationale et accueille la couture artisanale, les métiers de la fourrure, les tailleur sur mesure et la chemiserie sur mesure.

Elle est constituée d'environ 330 entreprises, et est composée de Maisons appartenant à des grands groupes, mais également de petites et moyennes entreprises, ainsi que d'une multitude de très petites entreprises spécialisées dans la couture artisanale.

Au total, la branche emploie environ 7 800 salariés.

La grande créativité conjuguée aux savoir-faire exceptionnels détenus par les entreprises de la Branche concourent à maintenir Paris en position de capitale internationale de la mode. Les acteurs principaux de la branche mettent tout en œuvre pour préserver ces savoir-faire et assurer leur transmission.

En préparation de la négociation de cet accord, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique ainsi que l'emploi et la formation dans la Branche de la Couture Parisienne en 2020-2021, ainsi que les enjeux et perspectives pour 2022-2023, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux entre avril et mai 2022.

Il fait ressortir que l'ensemble de la Branche a été touchée par la crise sanitaire mondiale, avec un impact très fort pour les plus petites structures.

S'agissant de 2020-2021 :

— 59 % des entreprises ont subi une dégradation de leur activité en 2020, avec un impact plus important pour les plus petites entreprises (63 % en dégradation). En 2021, alors que les entreprises de plus 50 salariés ont retrouvé voire dépassé leur niveau d'activité d'avant crise (en hausse par rapport à 2019 pour 50 % d'entre elles), les entreprises de moins de 50 salariés sont toujours fortement impactées [annexe 1].

— 59 % des entreprises ont eu recours à l'activité partielle en 2020, et tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés. L'activité partielle a ainsi concerné environ 70 % du personnel. Les autres dispositifs d'aides ont aussi fréquemment été mobilisés, en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment en ce qui concerne les aides liées à l'emploi d'alternants [annexe 2].

— 41 % des entreprises n'ont pas renouvelé de poste en 2020 et 17 % ont dû en supprimer (45 % ont fait l'un ou l'autre). Pour les plus petites entreprises, cette érosion s'est davantage poursuivie en 2021 par rapport aux plus grandes structures [annexe 3].

S'agissant des perspectives 2022-2023 :

— Si 80 % des grandes entreprises ont des perspectives d'activité globalement positives pour 2022-2023, la situation est plus contrastée pour les petites entreprises : 26 % anticipent encore une diminution de leur activité, et 32 % manquent de visibilité [annexe 4].

— La moitié des entreprises prévoit de recruter en 2022 et/ou 2023. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les recrutements sont cependant en baisse par rapport au réalisé 2020-2021 (26 % contre 42 %). Or, plus des 2/3 des entreprises estiment qu'il y a des métiers en tension, et tout particulièrement pour les métiers de la commercialisation et de la fabrication [annexe 5].

— En parallèle, seule la moitié des entreprises interrogées prévoit à ce stade des actions de formation en 2022. Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont en effet pour 47 % d'entre elles pas encore défini d'actions à ce stade, tandis que les budgets de formation ont tendance à augmenter pour les plus grandes entreprises [annexe 6].

— Parmi la moitié des entreprises qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes (80 %), en mix interne-externe (60 %) seront privilégiées. 80 % sont des formations prévues concernant les techniques métiers, et 60 % sont en lien avec le développement durable [annexe 7].

La priorité des partenaires sociaux à travers cet accord est donc d'apporter une réponse aux conséquences au long-terme de la crise Covid-19, en soutenant la reprise d'activité des entreprises et en leur permettant de poursuivre les actions de formation prévues ainsi que d'en mettre en œuvre de nouvelles pour accompagner les mutations en cours.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent ainsi des dispositions suivantes, qui détaillent les actions de formations visées, leurs modalités de mise en œuvre ainsi que de financement par l'opérateur de compétences «OPCO 2i» en matière de mesures d'urgence.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne.

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non-cadres, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Article 2 **Actions de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux de la Branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent ainsi à permettre aux entreprises de la Branche de :

- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire, et tout particulièrement concernant les formations techniques métiers ;
- d'accompagner l'évolution des métiers liée à la digitalisation ;
- s'adapter aux enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière, et tout particulièrement concernant l'upcycling ;
- d'accompagner les reconversions professionnelles au sein de l'entreprise et de la Branche ;
- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le renforcement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles estiment qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

Article 3 **Modalités de mise en œuvre**

Les parties signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises de la Branche de faire financer dans le cadre des mesures d'urgence tout parcours de formation, aussi bien interne qu'externe, afin d'offrir le panel le plus large possible de solutions aux salariés et entreprises. Une attention particulière sera portée aux formations techniques métiers ainsi qu'en lien avec le développement durable.

À ce titre, les actions concourant à la formation des formateurs internes pourront également bénéficier des financements dans le cadre de cet accord.

En effet, il ressort de l'enquête réalisée auprès des entreprises que parmi la moitié d'entre elles qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes en mix interne-externe (50 % interne, 50 % externe) seront privilégiées. Seules 10 % des entreprises envisagent de la formation externe exclusivement. En effet, les formations externes sont parfois inexistantes ou ne sont pas toujours adaptées aux besoins des Maisons en raison de la spécificité de certains métiers techniques, pour lesquels les compétences sont détenues en interne.

Dans le cas d'une formation réalisée à distance, les partenaires signataires s'accordent sur la nécessité de mettre tous moyens nécessaires à disposition du stagiaire.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire. Enfin, elles rappellent que les actions de formation réalisées sur le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise pendant leur déroulement.

Article 4 **Financement**

4.1 **Financements spécifiques dans le cadre des mesures d'urgence**

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 % ;
- La prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 € de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataire est de 1,5 million d'euros pour la durée de l'accord.

Les partenaires sociaux s'accordent à faire bénéficier de ce dispositif, en priorité, aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés. Le suivi de l'accord, détaillé à l'article 7 du présent texte, permettra d'évaluer dans le temps cet accès prioritaire.

4.2 Financement de droit commun et autres financements mobilisables

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i, de droit commun (tels que le Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif Pro-A dans les conditions définies par l'accord de branche du 30 septembre 2021) ou autres (en particulier les dispositifs cofinancés tels que les fonds d'aide à la formation du Fond National pour l'Emploi).

Article 5 Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 6 Égalité professionnelles entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 7 Entrée en vigueur - Durée - Suivi

Le présent accord est d'application directe.

Il est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature.

La CPNE réalisera semestriellement, en lien avec l'OPCO 2i, un bilan des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés, par typologie d'entreprises, qui pourront donner lieu à des éventuelles demandes d'ajustements au sein d'un avenant au présent accord signé paritairement.

Article 8 Révision - Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

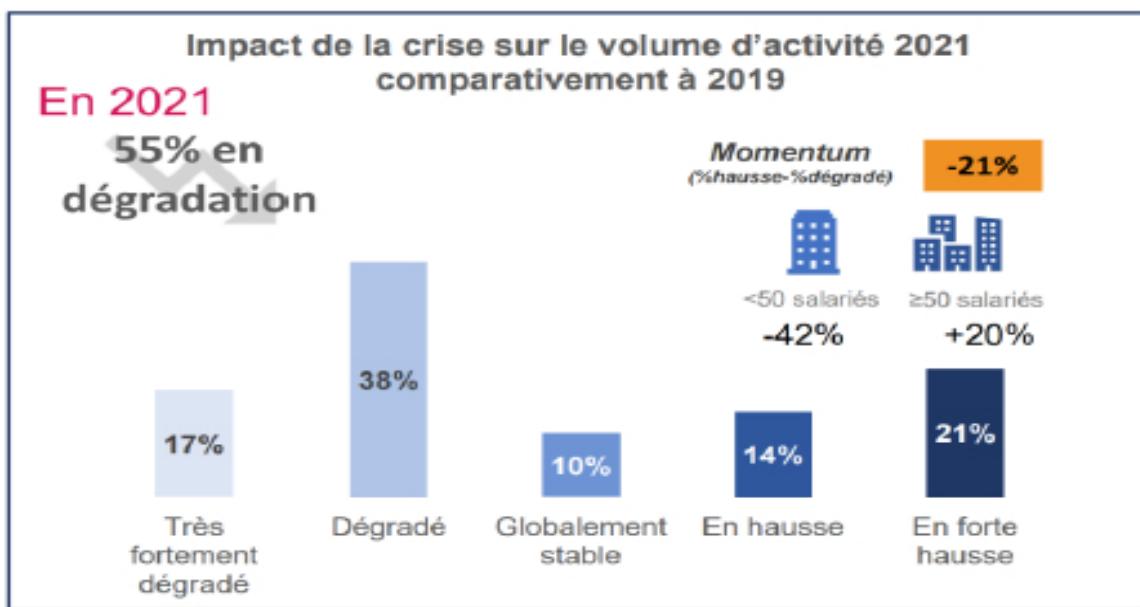
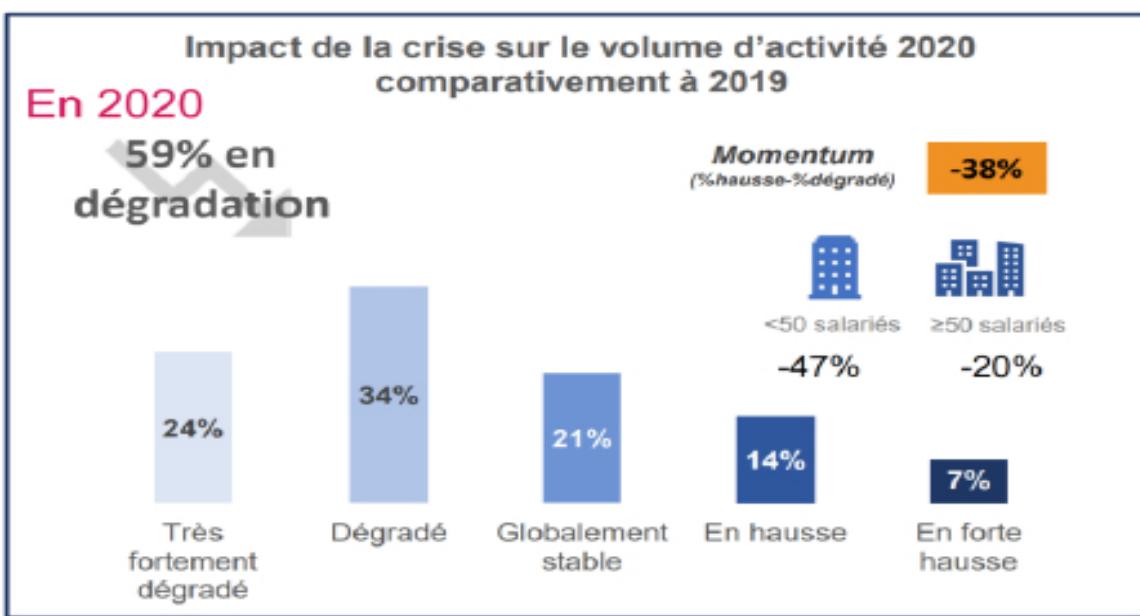
Article 9 Notification - Dépôt - Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

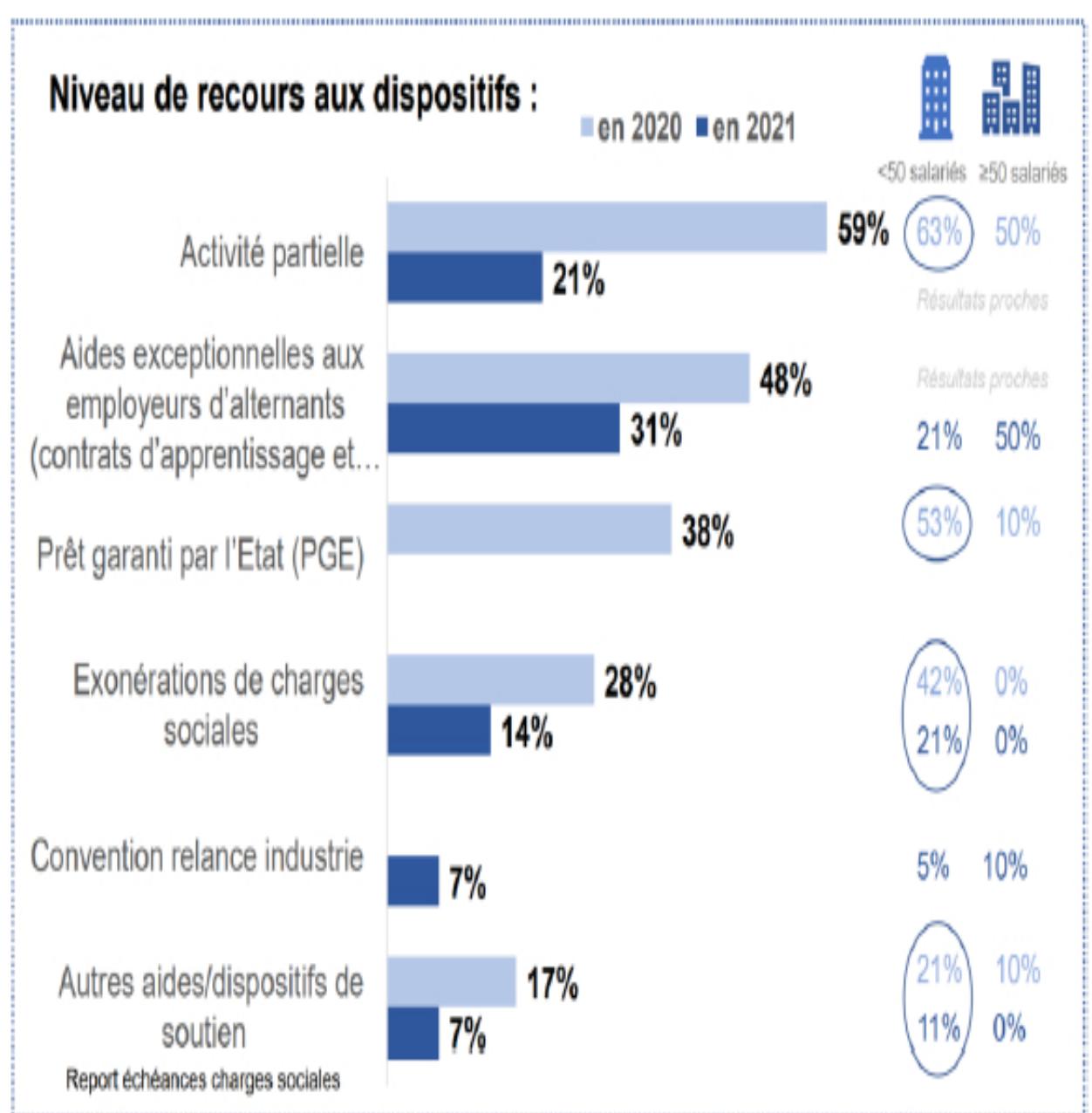
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

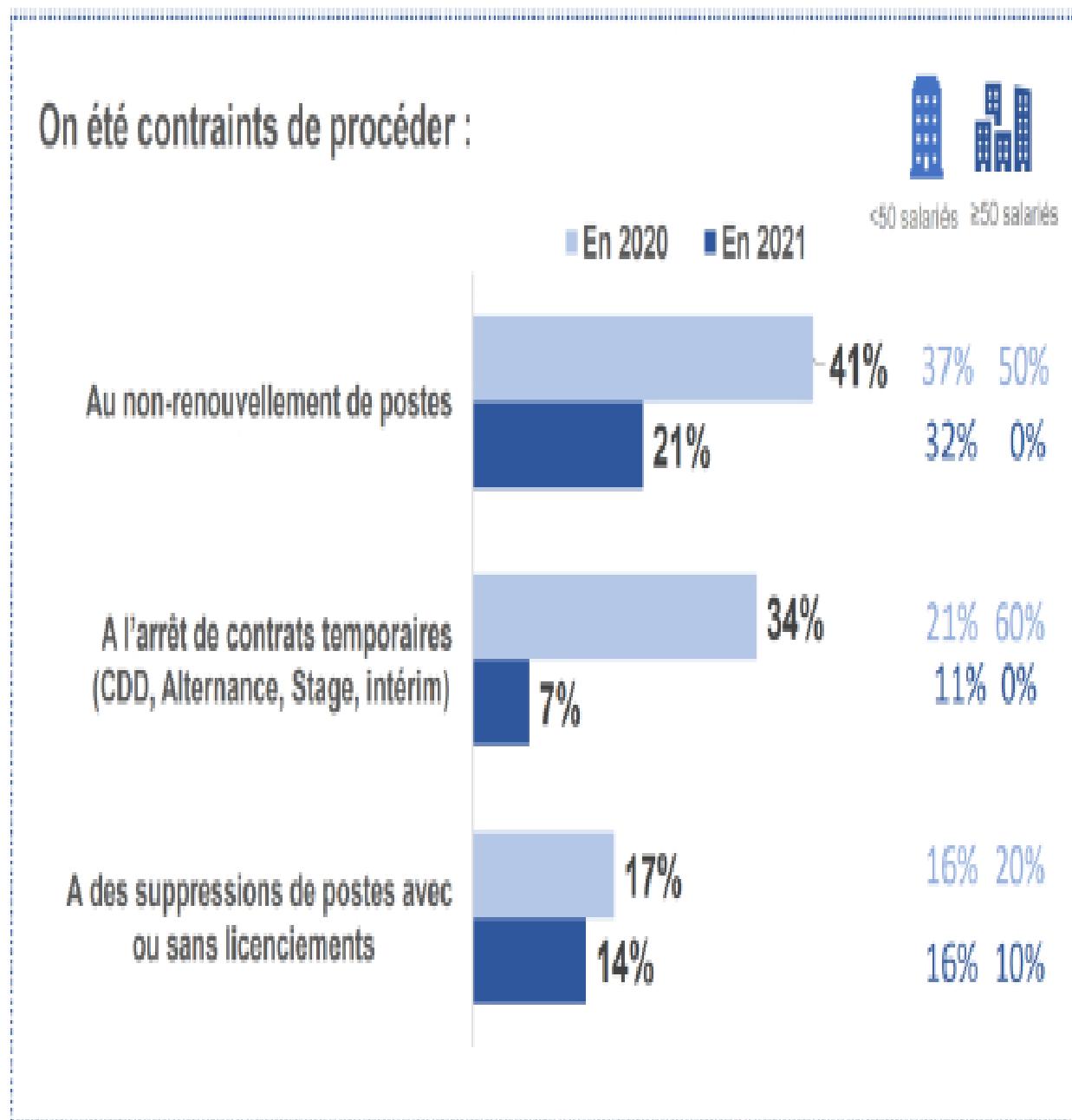
Annexe 1 : Diagnostic - Impact sur le volume d'activité



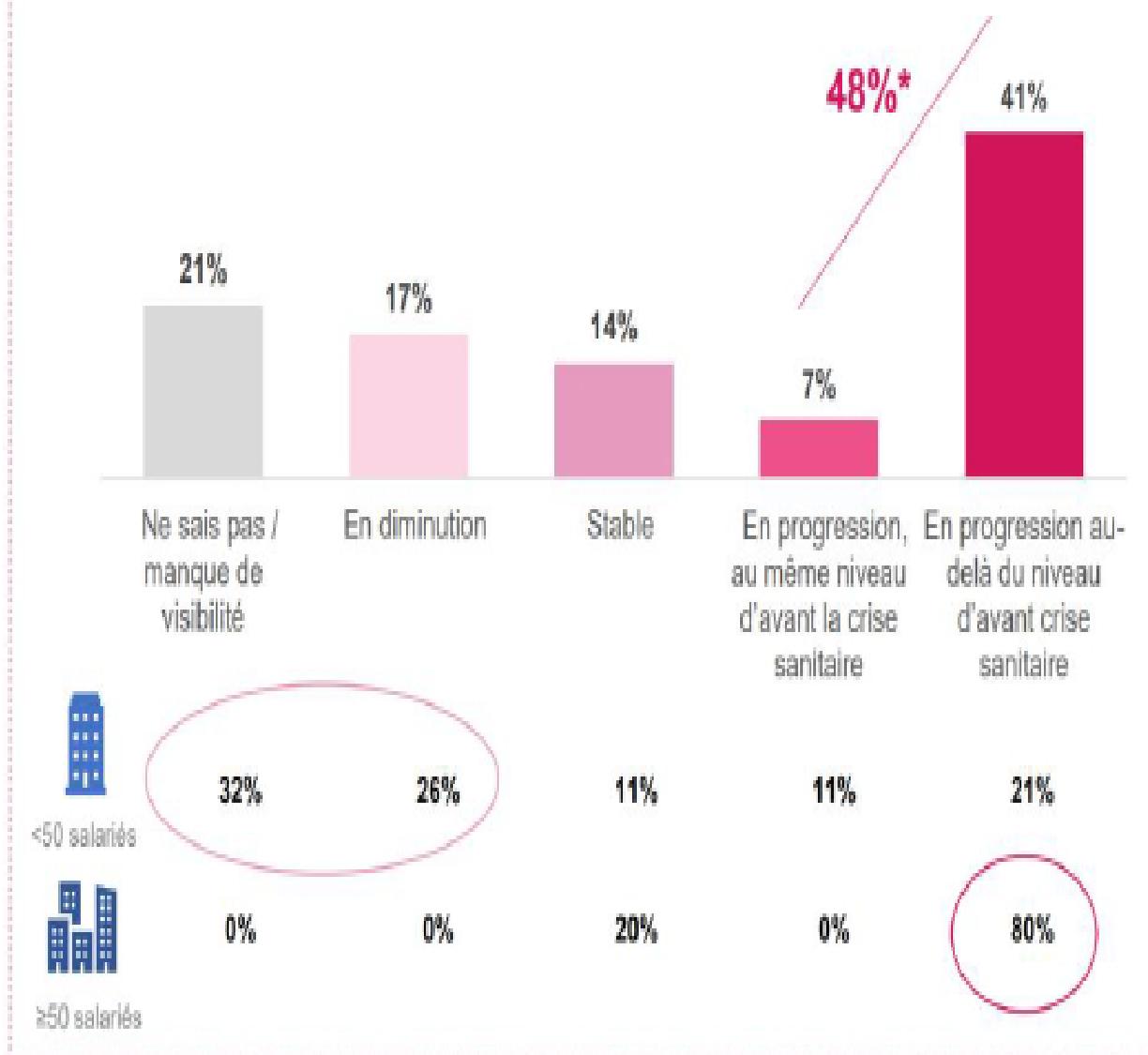
Annexe 2 : Diagnostic - Recours aux dispositifs d'aides



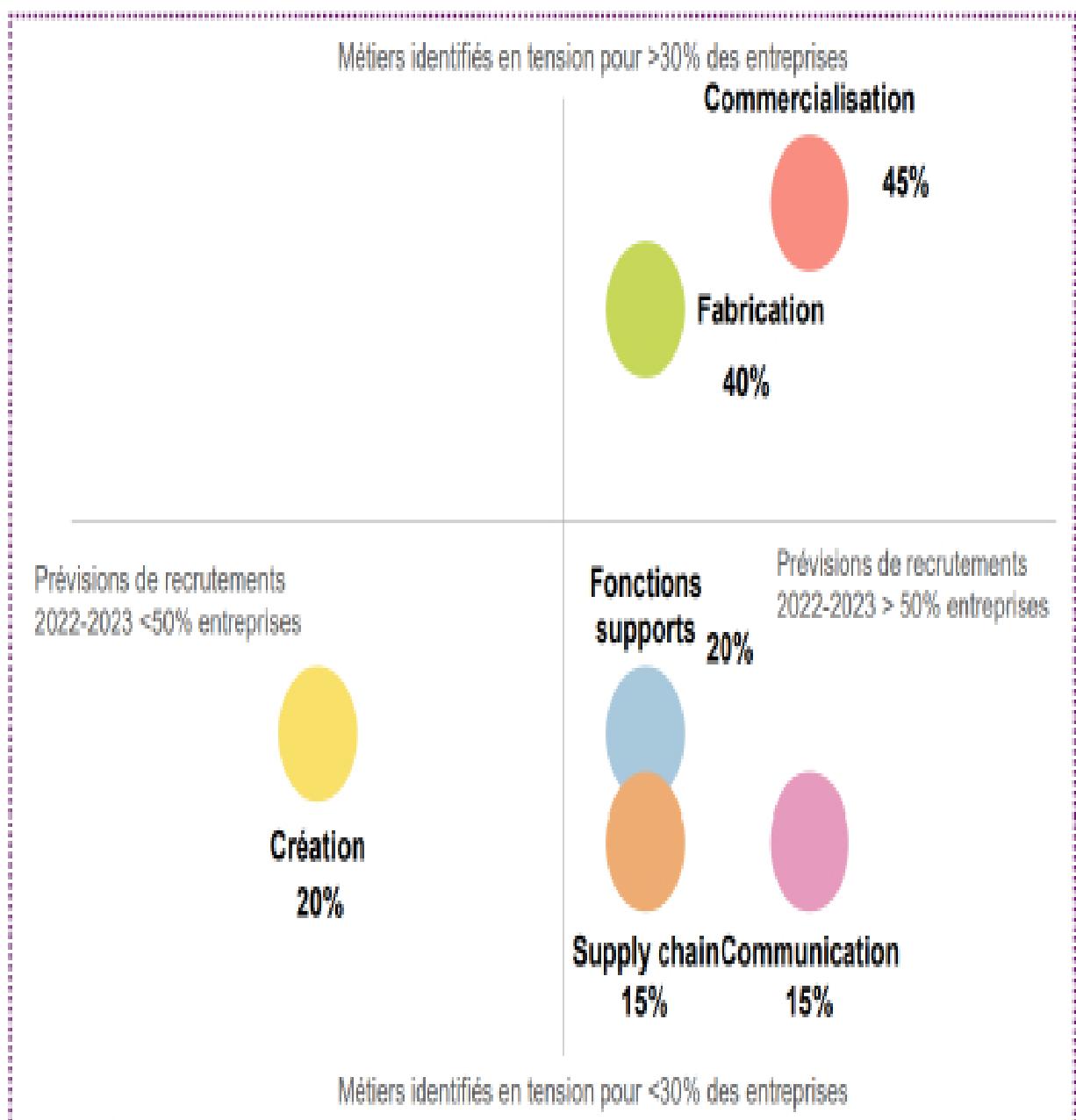
Annexe 3 : Diagnostic - Impact sur l'emploi ; suppression ou non renouvellement de



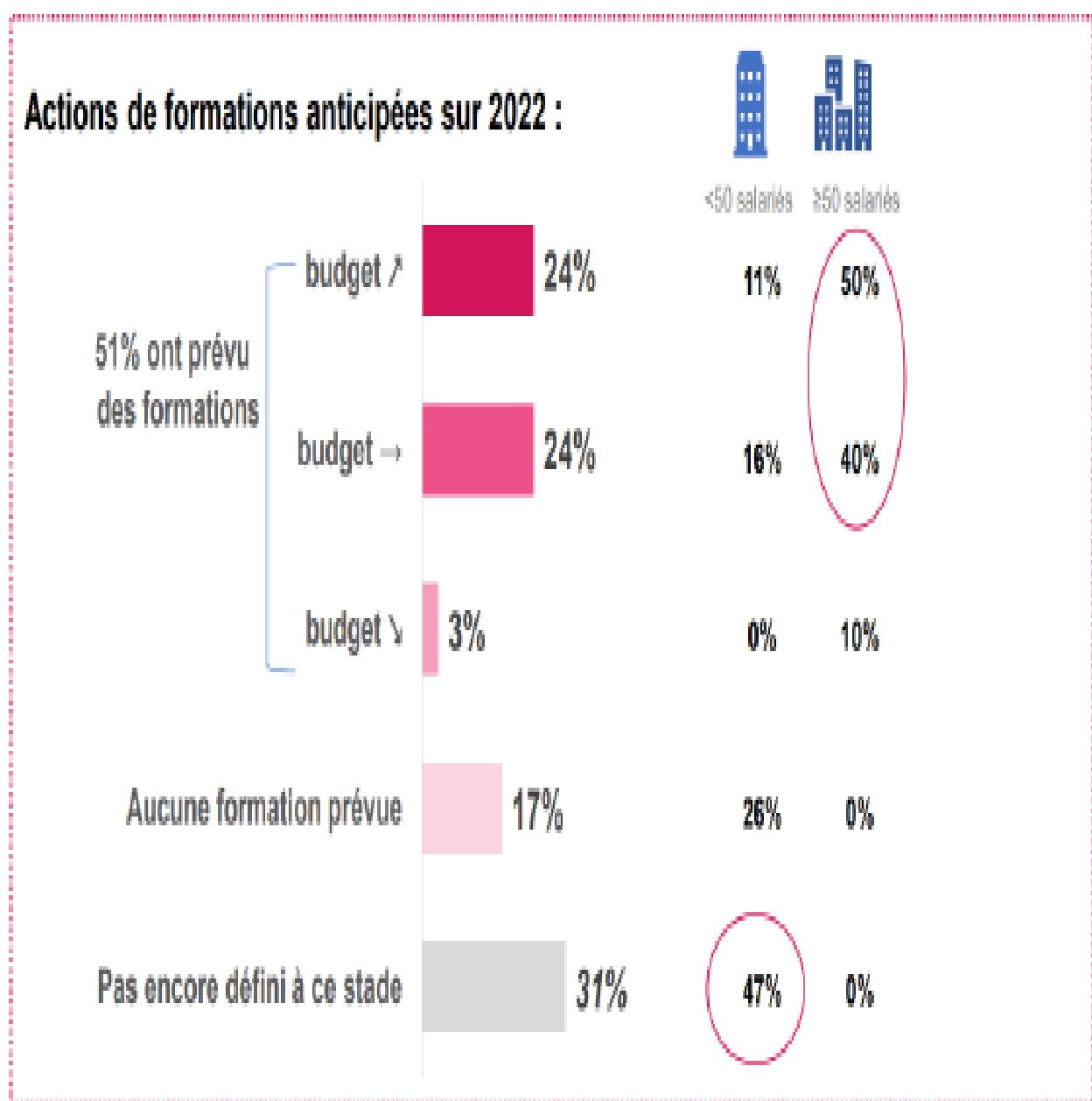
Perspectives d'activité pour 2022-2023 par rapport à 2021 :



Annexe 5 : Diagnostic - Métiers en tension



Annexe 6 : Diagnostic - Actions de formation anticipées en 2022 ; budget



Annexe 7 : Diagnostic - Actions de formation anticipées en 2022 ; thématiques et

types

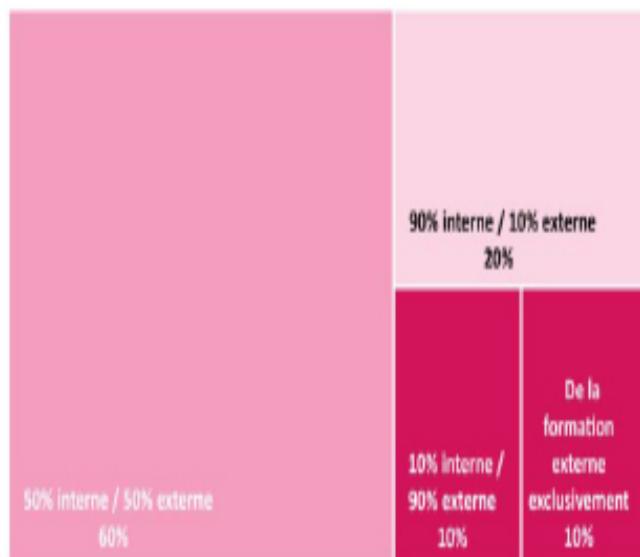
Thématiques de formations privilégiées :



Types de formations privilégiées :



Part des formations externalisées/internalisées :



Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 22 janvier 2021

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter de sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC ;

UNACAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

THC CGT ;
FNSCIC CFE CGC.

Mod. par Avenant 1, 29 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute Couture ;
Fédération française des Métiers de la Fourrure.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Textile Habillement (CGT) ;

Fédération CFE-CGC des industries Chimiques et Connexes - Caoutchouc - Chimie - Pharmacie - Plasturgie - Textile - Verre ;
Fédération Commerces & Services UNSA.

Préambule

Par accord de branche du 17 janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne ont affirmé leur volonté de garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ils entendent par le présent accord confirmer leur intention, déclarant de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

La Chambre Syndicale de la Haute Couture a confié, dans le cadre d'un financement octroyé par OPCALIA, une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la couture parisienne au Centre Ressources Directh Idee (CRDI)/Graines d'Égalité restituée le 30 juillet 2019.

Aux termes de cette enquête, il apparaît que le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et que toutes les familles de métiers sont largement féminisées.

Quatre propositions ont recueilli au moins 40 % des suffrages parmi les priorités des entreprises. Il s'agit de :

La promotion de la mixité des métiers (40 %)

La mise à disposition d'outils (61 %)

L'accès aux ressources juridiques (68 %)

La création d'un cadre commun (75 %)

Le présent accord entend répondre à l'attente de création d'un cadre commun.

Il s'attachera à promouvoir notamment la mixité des métiers.

Enfin, dans la continuité de la volonté des partenaires sociaux, les organisations patronales de la branche professionnelle mettront à disposition des entreprises des outils et favoriseront l'accès aux sources juridiques nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Cet accord vise également à définir les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de rémunération, de recrutement, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail notamment en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que tant le principe d'égalité de traitement que le principe de non-discrimination sont des principes généraux qui s'imposent dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des différents textes et étapes vers une amélioration de l'égalité professionnelle :

- La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui a créé une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches.

- L'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

- La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ayant ajouté aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation pro-

fessionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

- La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- La loi sur l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 qui a introduit le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés.
- Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 qui a renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visant à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle institue de nouvelles mesures en vue de réduire les écarts de rémunération et de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Le cas échéant, toute référence à un texte de loi, règlement, code ou autre s'entend d'une référence à ce texte tel qu'ultérieurement modifié, complété ou remplacé.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er (d'origine)
Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salarié(e)s des entreprises relevant de la branche de la Couture parisienne, à savoir :

- les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 p. 100 ;
- les entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- les ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure.

Article 1er (nouveau)
Champ d'application

Mod. par Avenant 1, 29 mars 2021, étendu par arr. 31 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale de la Haute Couture ;
Fédération française des Métiers de la Fourrure.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Textile Habillement (CGT) ;

Fédération CFE-CGC des industries Chimiques et Connexes - Caoutchouc - Chimie - Pharmacie - Plasturgie - Textile - Verre ;
Fédération Commerces & Services UNSA.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2
Portée de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, l'ensemble des dispositions du présent accord prévalent sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Seuls les accords de groupe, d'entreprises ou d'établissement qui assurent des garanties au moins équivalentes peuvent prévaloir sur le contenu du présent accord de branche. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3
Obligations des employeurs

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévoir les mesures nécessaires pour y parvenir.

Bien qu'il existe des obligations plus formelles à la charge des entreprises d'une certaine taille, tel que précisé ci-

après à l'article 12, les employeurs des plus petites entreprises, TPE et PME, doivent s'assurer que les principes et objectifs pour l'égalité femmes-hommes rappelés dans le présent accord de branche soient respectés, et, le cas échéant, mettre en place les mesures nécessaires pour ce faire.

En outre, l'article L. 1142-7 du Code du travail prévoit une obligation générale pour tout employeur de prendre «en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes».

Article 4

Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

Les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Les entreprises de la branche s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation aux institutions représentatives du personnel concernées.

Pour faciliter cette sensibilisation, le Ministère du travail met à disposition un guide sur le sujet à destination des TPE/PME :

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepm>

Article 5

Garantir l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement internes et externes

Le nombre de recrutements dans les entreprises de la branche est relativement faible et les candidatures sont nombreuses.

cf Annexe 1

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Article 5.1

Les offres d'emploi

Les entreprises doivent organiser leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ainsi, les employeurs porteront une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celles-ci soient suffisamment claires et détaillées pour ne pas être discriminantes.

Lors de la diffusion des offres d'emploi par voie interne ou par voie externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les entreprises indiqueront la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : couturier / couturière, vendeur / vendeuse).

Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe que dans un genre (ex. : cadre), elles préciseront que l'offre d'emploi s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes (par exemple : toilettiste collection H-F ou gestionnaire d'achats H-F) ou utiliseront une formule neutre (ex. personne chargée de....).

Article 5.2

L'entretien d'embauche

L'employeur doit communiquer aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, le contenu des textes en matière d'égalité professionnelle (articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail). Cette communication peut se faire par tout moyen, affichage ou autre modalité.

Les informations demandées lors de l'entretien d'embauche ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Toute personne non retenue pourra solliciter des explications claires et détaillées.

Article 5.3

Le recrutement

Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail, des candidatures et des critères objec-

tifs recherchés.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s pour exercer l'emploi à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou situation familiale.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle Emploi ou de cabinets spécialisés.

Article 6 **Égalité salariale**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe «à travail égal, salaire égal».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

Doit être affiché sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L 3221-7 du Code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes) ainsi que les textes pris pour application de ces articles (article R 3221-1 à R 3222-3 du Code du travail).

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (article R. 3221-2 du Code du travail).

Conformément à l'article L 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois «identiques» tels que définis à l'article L 3221-4 du Code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.

Article 7 **Formation professionnelle**

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur a d'ailleurs l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié(e)s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur devra informer les salariés du montant de la prise en charge des frais engagés pour la formation suivie.

En 2018, 1858 stagiaires de la branche de la Couture parisienne ont suivi une formation dont 1363 femmes. Le taux de féminisation des formations était de 73,4 %, correspondant quasiment au taux de féminisation du personnel de la branche.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche d'étendre l'accès à la formation à l'ensemble des salarié(e)s qu'il s'agisse des actions de formation liées à l'adaptation aux postes, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes.

Elles doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations dispensées dans la branche de la Couture parisienne intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes quelle que soit la durée de travail des salarié(e)s.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Article 8 **Gestion des emplois et des carrières**

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les femmes et les hommes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes disponibles, à responsabilités ou non. Ces postes sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes qui correspondent au profil recherché.

Le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et toutes les familles de métiers sont largement féminisées : Cf Annexe 2

À l'exception du Groupe 2 qui témoigne d'une parité quasi-atteinte, les femmes restent significativement majoritaires dans l'ensemble des groupes conventionnels.

Cependant, on observe sur les populations cadres (groupe 6 à 8) une modération de cette tendance :

Cf Annexe 3

La mixité dans les métiers est cependant assez faible et il existe des écarts assez notables dans la répartition par sexe dans les différents métiers. À titre d'exemple pour 2017:

Cf Annexe 4

Les partenaires sociaux attirent ainsi l'attention des entreprises et de leurs salarié(e)s sur le phénomène dit du «plafond de verre» qui désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques et à leur accession à des responsabilités.

Pour lutter contre cette tendance, il est notamment rappelé que :

- Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles ;*
- Le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidences sur l'évolution de carrière des salarié(e)s ;*
- Les salarié(e)s, femmes ou hommes, doivent être dûment informé(e)s en toute équité, des postes disponibles et possibilités d'évolution.*

Les entreprises sont aussi invitées à mettre en place des procédures et des indicateurs permettant de suivre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de la structure.

Les partenaires sociaux de la branche attirent l'attention des employeurs et des salarié(e)s de l'existence du Fonds de garantie à l'initiative des femmes, le FGIF. Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise. Il peut être attribué à toutes les femmes qui veulent créer, développer ou reprendre une entreprise, quels que soient le statut de la créatrice (salariée, sans emploi...), la forme juridique de l'entreprise, son secteur d'activité.

La responsabilité de l'entreprise doit être assumée en titre et en fait par une femme. L'entreprise bénéficiaire doit avoir été créée ou reprise depuis moins de 5 ans.

Des informations sur l'entrepreneuriat féminin sont disponibles à cette adresse :

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/entrepreneuriat-des-femmes_trashed/fgif/

Article 9 **Égalité professionnelle et temps de travail**

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel.

Aux termes de l'enquête précitée, il apparaît que le temps partiel, en dessous de 24 h, semble très peu répandu dans la branche. Le temps partiel égal ou supérieur à 24 h par semaine est davantage constaté et concerne quasi exclusivement les femmes.

Les entreprises de la branche veilleront donc à ce que le travail à temps partiel ne puisse en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Article 10 **Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale**

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de responsabilités familiales afin de concilier vie professionnelle et familiale et de créer ainsi des conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien d'évaluation peut être utilisé par les salarié(e)s pour évoquer leurs difficultés de conciliation entre leur

vie professionnelle et leur vie familiale.

Les entreprises soumises au présent accord organisent autant que possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue dans l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail ou sur un emploi similaire correspondant à la qualification du/de la salarié(e), impliquant des attributions et responsabilités identiques et assorti d'une rémunération équivalente.

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, l'employeur propose systématiquement un entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial et d'un congé d'adoption.

En application de l'article L. 1225-26 du Code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le/la salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le/la salarié(e) bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au/à la salarié(e) les modalités de ce congé.

À son retour de congé parental d'éducation, le/la salarié(e) bénéficie d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle. Lors de l'entretien, les éventuels besoins de formation et d'accompagnement en interne seront identifiés notamment dans le cas où le/la salarié(e) est affecté(e) sur un emploi similaire mais qui n'était pas le sien, et/ou en cas de changement de techniques ou de méthode de travail.

À cette occasion, le/la salarié(e) sera informé(e) de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L 6313-1 du code du travail. Ce(tte) salarié(e) bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, au dispositif Pro-A à l'issue du bilan. L'employeur peut reporter de 6 mois une demande de bilan de compétences pour des raisons de service mais ne peut pas la refuser.

Une attention particulière est accordée aux salarié(e)s assumant seuls des charges de famille.

Article 11

Négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, et dans lesquelles au moins un(e) délégué(e) syndical(e) est désigné(e), une négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire. Lorsque ces conditions sont réunies, cette obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle est d'ordre public.

La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail vise à définir, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière ;
- de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié(e)s à temps partiel ;
- de mixité des emplois.

La négociation s'appuie sur les données issues de la BDES. Ces données doivent permettre d'élaborer une analyse et un diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes pour chaque catégorie professionnelle.

La périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle est annuelle sauf si l'accord fixe une autre période, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 4 ans.

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit établir unilatéralement, chaque année, un plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.

Qu'il s'agisse de l'accord de branche ou du plan d'action, des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sont fixés. Les objectifs et les actions prévues sont chiffrés. Ils portent sur au moins 3 domaines

d'action pour les entreprises de moins de 300 salarié(e)s et sur 4 domaines d'action, pour les entreprises de 300 salarié(e)s et plus, parmi les suivants :

- la rémunération (ce domaine doit être obligatoirement retenu) ;
- l'embauche ;
- la formation et la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Lorsque l'employeur a élaboré un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, les salarié(e)s sont informé(e)s du contenu du plan d'action par une synthèse.

Une procédure de rescrit consistant à permettre à une entreprise d'au moins 50 salarié(e)s de demander à l'administration du travail une prise de position formelle quant à la conformité de son accord ou, à défaut d'accord, de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévue par les articles L. 2242-9 et R. 2242-9 à R 2242.11 du Code du travail. La délivrance d'un rescrit permet de prévenir l'entreprise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes. Pour plus de précisions sur cette procédure de rescrit, on peut se reporter à l'instruction DGT du 4 avril 2017.

Article 12

Mesures de renforcement instituées par la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Article 12.1

Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et évolution de carrière

Les nouvelles dispositions légales prévoient que les entreprises de 50 salarié(e)s et plus doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, au travers d'indicateurs.

Ces dispositions sont applicables :

- à compter du 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salarié(e)s et plus ;
- à compter du 1^{er} septembre 2019 pour celles dont l'effectif se situe entre 251 et 999 salarié(e)s ;
- à compter du 1^{er} mars 2020 pour celles dont l'effectif se situe entre 50 et 250 salarié(e)s.

Chaque Dirccte désignera un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Le site du ministère du travail a publié une liste des référents et des précisions sur les indicateurs :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

Article 12.1.1

Indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de «postes équivalents» ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.1.2

Indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif s'élève à plus de 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de «postes

équivalents» ;

- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.2 Calcul de l'index de l'égalité

Sur la base des résultats obtenus par indicateurs, un index de l'égalité professionnelle femmes-hommes devra être calculé. Pour calculer l'index, le ministère du travail a mis en ligne un tableau accessible en suivant ce lien :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-equalite>

Article 12.3 Publication et transmission des indicateurs

La note globale de l'index doit être publiée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un. Ce niveau de résultat devra être publié annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours au titre de l'année précédente. Une publication sur le site Intranet de l'entreprise n'est pas suffisante.

Si l'entreprise ne dispose pas de site internet, la note globale sera portée à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

Le détail des indicateurs est réservé au comité social et économique (CSE) et aux services de l'inspection du travail. L'employeur devra, dans tous les cas, communiquer, en même temps que ses résultats, aux services de l'inspection du travail et au CSE (comité économique et social), le lien du site internet sur lequel est publié son index.

Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salarié(e)s par groupe et niveau ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre. Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur note globale aux services de l'inspection du travail (Dirccete) par le biais d'un formulaire en ligne accessible par le lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledclarations/entreprises/article/formulaire-index-de-l-equalite-professionnelle>

Article 12.4 Mesures correctives

Dans le cas où les entreprises n'atteindraient pas le niveau de résultat fixé par les annexes 1 et 2 du décret 2019-15 du 8 janvier 2019, elles devront mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, programmer sur une période annuelle ou pluriannuelle des mesures de rattrapage salarial.

Ces mesures devront faire l'objet d'une négociation dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle. À défaut de conclusion d'un accord collectif sur ce point, elles seront mises en œuvre par une décision unilatérale de l'employeur, prise après consultation du Comité social et économique (CSE), qui sera déposée auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccete).

Aux termes de l'article L. 1142-9 du Code du travail, les entreprises qui n'atteignent pas le résultat fixé par voie réglementaire (résultat inférieur à 75 points, article D. 1142-6 du Code du travail) disposent d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas où, au terme de ce délai, l'entreprise n'atteindrait toujours pas le niveau de résultat requis, une pénalité financière pourra lui être appliquée dans des conditions fixées par décret. Le montant est fixé par la Dirccete dans la limite de 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai de trois ans. L'Administration pourra tenir compte des efforts consentis par l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et des motifs de sa défaillance, pour lui octroyer un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité (article L. 1142-10 du code du travail).

Article 12.5 Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes

Afin de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise, la loi du 5 septembre 2018 a renforcé l'obligation d'information des salarié(e)s.

En premier lieu, l'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi.

Déjà tenu d'afficher les dispositions du Code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit désormais afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (article L. 1153-5 du Code du travail).

Par ailleurs, elle fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salarié(e)s de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elle impose à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination, parmi ses membres, d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret du 8 janvier 2019 n° 2019-15 a précisé, en son article 2, que l'employeur est tenu de communiquer aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Ces référents doivent pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, «l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1^o Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;

2^o Des actions d'information et de formation ;

3^o La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article 13 Fonctions électives et syndicales

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne également le renforcement de la mixité au sein des instances représentatives du personnel. Il s'agit de tendre vers une représentation équilibrée femmes/hommes, tant dans les fonctions électives que syndicales.

Article 14 Entreprises de 300 salarié(e)s et plus

En application de l'article L 2315-56 du Code du travail, les entreprises employant au moins 300 salarié(e)s constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité social et économique (CSE).

Le CSE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, notamment la périodicité des réunions. Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Son rôle principal est de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise, ou au Comité Social et Économique.

Article 15 Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Comme indiqué à l'article 3 du présent accord, les partenaires sociaux y rappellent que les principes pour l'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE/PME.

Ainsi, hormis l'article 12.2 du présent accord qui vise les entreprises de plus de 50 salarié(e)s, l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises, y compris de moins de 50 salarié(e)s.

Article 16 Rôle de la branche

La CPPNI de la branche établit chaque année un rapport mentionnant le bilan de l'action en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et

les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 17
Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de sa date d'extension.

Article 18
Durée. - Révision. - Dénonciation

Le présent accord annule et remplace l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les mesures tendant à remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes, comme le prévoit l'article L. 2241-1 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

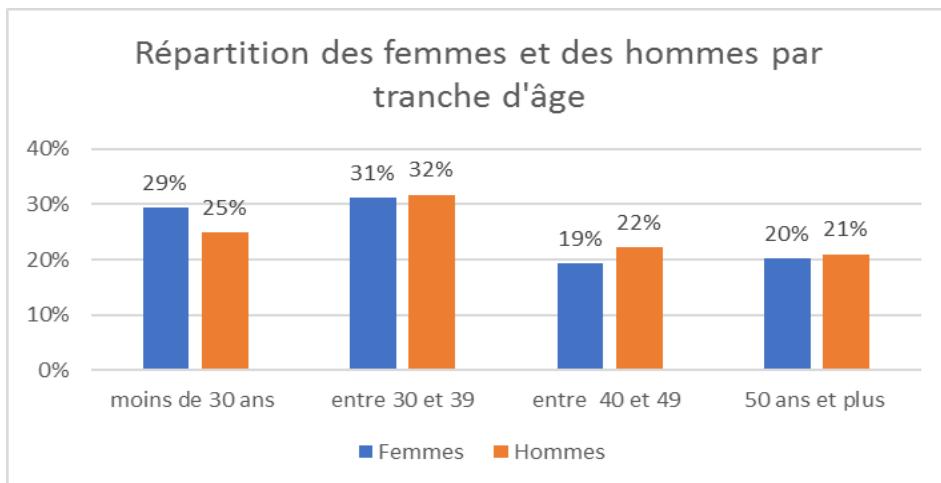
Article 19
Dépôt et extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

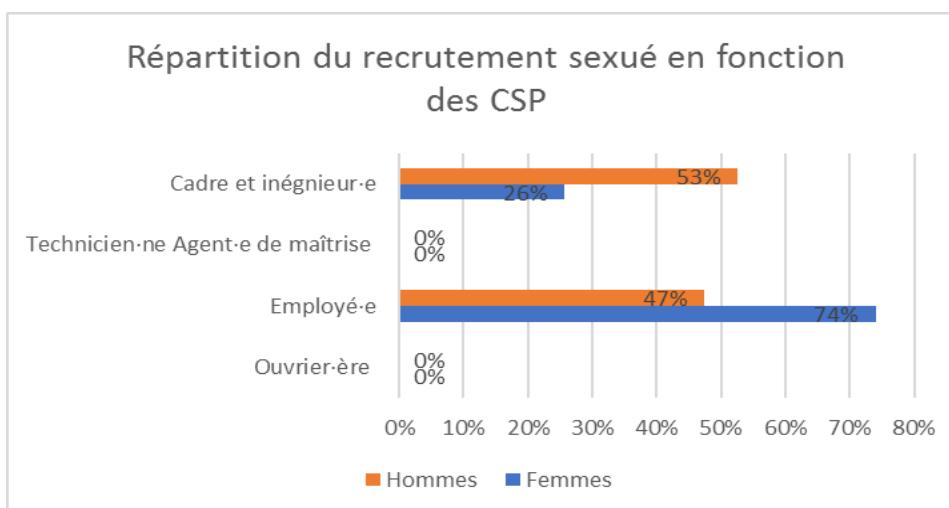
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe 1

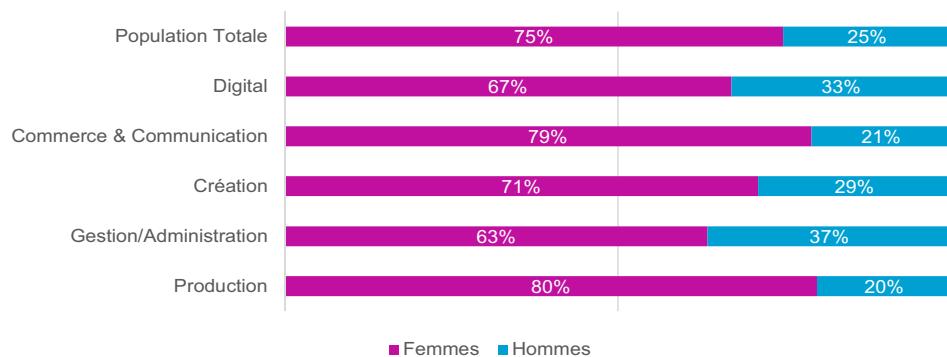


Source : CRDI/Graines d'égalité - 2019

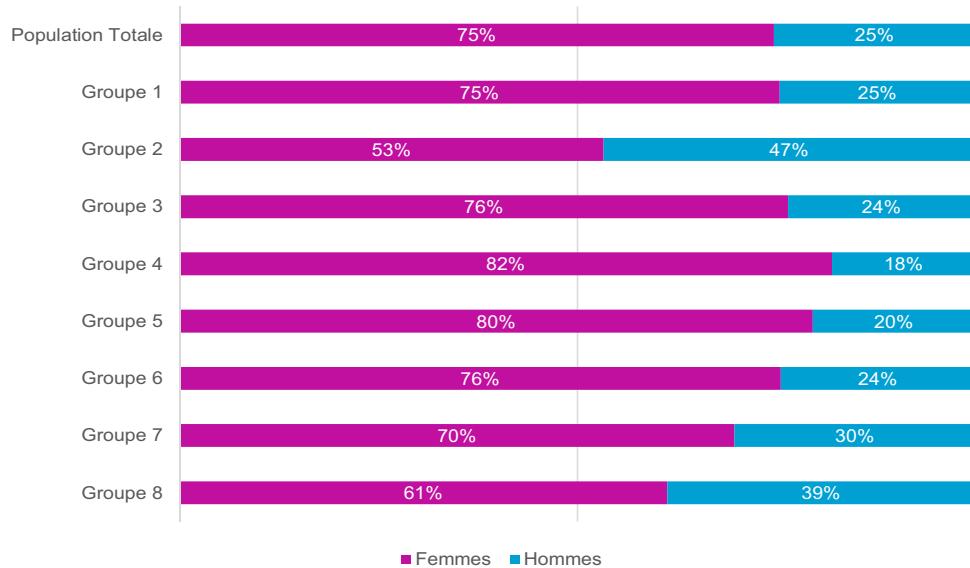


Source : CRDI/Graines d'égalité - 2019

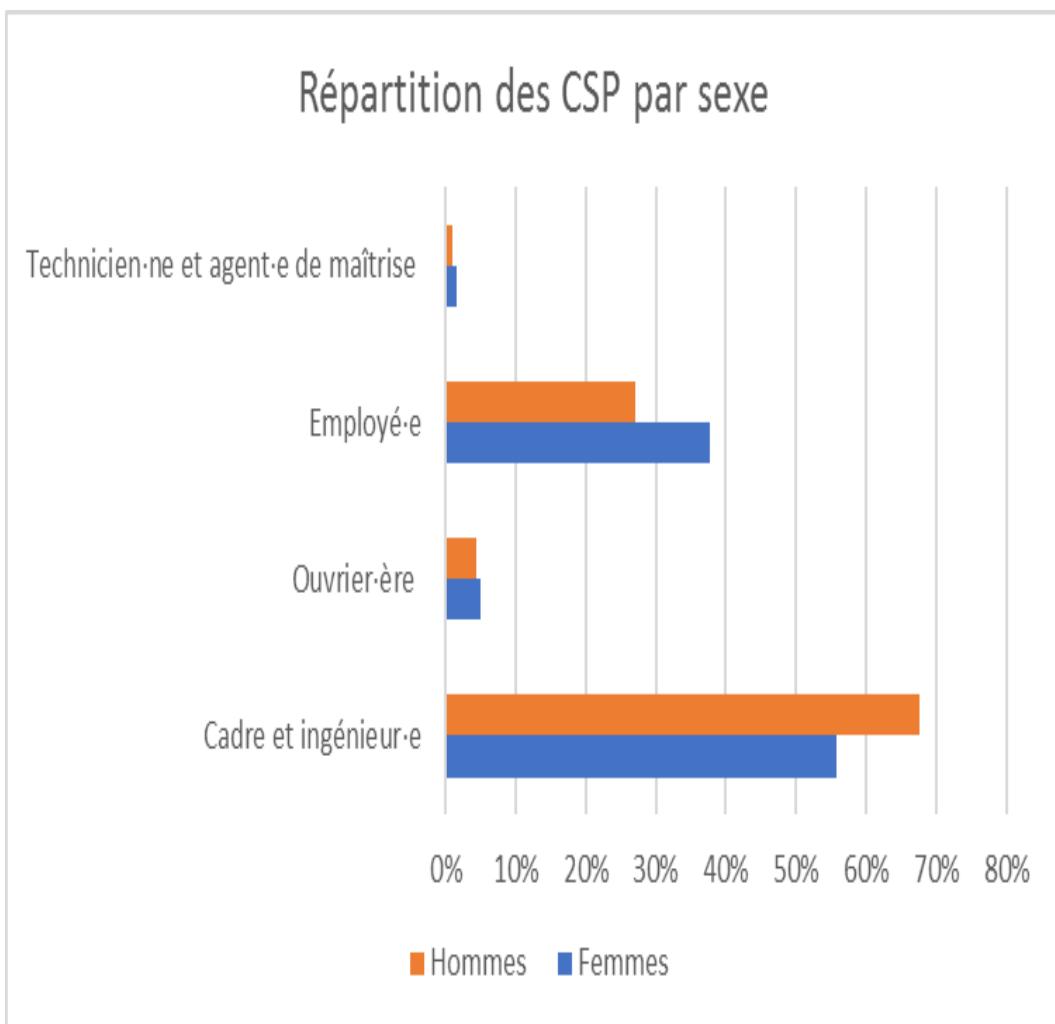
Annexe 2



Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017



Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017



Source : CRDI/Graines d'égalité - 2019

Annexe 4

Le top 10 des métiers des femmes et des hommes

Le top 10 des métiers des femmes et des hommes

Ensembles	%	Femmes	%	Hommes	%
Vendeur(se) / Demonstrateur(trice)	11.46%	Vendeur(se) / Demonstrateur(trice)	11.66%	Vendeur(se) / Demonstrateur(trice)	10.88%
Couturier(e) / Tailleur	6.26%	Couturier(e) / Tailleur	6.92%	Magasinier/ Stockiste boutique/ Stock runner/ Agent de magasin	5.38%
Chef de produits	4.79%	Chef de produits	5.70%	Couturier(e) / Tailleur	4.29%
Assistant(e) gestion commerciale / SAV / show room / ADV	3.74%	Assistant(e) gestion commerciale / SAV / show room / ADV	4.29%	Responsable corner	4.07%
Assistant(e) / Secrétaire	3.16%	Assistant(e) / Secrétaire	4.11%	Styliste Prêt-à-porter	3.96%
Responsable corner	3.02%	Assistant(e) de production	2.96%	Chef de projet informatique	3.96%
Magasinier/ Stockiste boutique/ Stock runner/ Agent de magasin	2.94%	Visuel merchandiseur / Décorateur étalagiste	2.81%	Responsable logistique ou supply chain	2.86%
Visuel merchandiseur / Décorateur étalagiste	2.66%	Attaché(e) de presse et/ou de relations publiques	2.78%	Agent de maintenance	2.75%
Attaché(e) de presse et/ou de relations publiques	2.58%	Responsable corner	2.67%	Responsable informatique	2.75%
Styliste Prêt-à-porter	2.49%	Acheteur	2.59%	Contrôleur de gestion	2.42%
Total	43.09%	Total	46.50%	Total	43.30%

Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 14 juin 2018

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC ;

UNACAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUITEX CFDT ;

THC CGT.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit la mise en place, dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation.

Ladite commission paritaire permanente se voit reconnaître un rôle de représentation de la branche et de centralisation de la négociation au niveau du secteur professionnel dans cette volonté d'ordonnancement du dialogue social.

Conscients de l'importance du dialogue social au sein de la branche de la Couture Parisienne, les partenaires sociaux des industries de la couture ont décidé de mettre en place au niveau de cette branche professionnelle une commission paritaire permanente, selon les modalités suivantes, garante d'un dialogue social permanent.

Article 1

Composition de la commission paritaire permanente de négociation

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- *Deux sièges au plus par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;*
- *Un nombre égal de représentants pour le collège employeur.*

Chaque membre de la commission peut donner mandat de représentation à l'un des membres de son collège, sans limitation du nombre de mandat.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et signataire ou adhérente de la convention collective de la Couture parisienne, désigne par courriel adressé à la Chambre Syndicale patronale signataire du présent accord les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation. La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales, celles-ci disposant d'un délai de 15 jours calendaires pour signer ledit accord.

Le secrétariat permanent de la commission paritaire permanente est assuré par la Chambre Syndicale patronale. À ce titre, le secrétariat rédigera les comptes rendus qu'il enverra avec les convocations et les documents nécessaires aux prises de décisions. Lors de la réunion suivante, le compte-rendu est validé si aucune remarque ne subsiste.

Article 2

Attributions

La commission paritaire permanente de négociation exerce les missions suivantes :

- 1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;*
- 2^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;*
- 3^o 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^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} 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.*

Notamment, elle reçoit, à l'initiative de la partie la plus diligente, et accuse réception des conventions ou accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et/ou au compte épargne temps. Ces conventions et accords seront adressés à l'adresse suivante : cppni@fhcm.paris.

Elle négocie sur ces bases les dispositions de la convention collective de branche relatives aux thèmes précités ou plus généralement à tout autre thème relevant de ladite convention.

- 4^o Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.*

Article 3

Modalités de réunion

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la 2^e partie du Code du travail (Négociation de branche) et autant de fois que nécessaire selon l'actualité de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail (Détermination des thèmes, de la périodicité et de la méthode de négociation).

Chaque fin d'année civile, elle définit :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;*

-
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
 - le calendrier prévisionnel des réunions ;
 - À cet effet, la commission paritaire élabore un agenda social partagé.

3.1 Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

3.2 Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

3.3 Déroulement des réunions

À l'issue de chaque réunion de la commission permanente, un relevé résumant les positions de chaque collège est établi par le secrétariat permanent avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour de la commission suivante ainsi que les documents nécessaires à l'étude des sujets à l'ordre du jour.

3.4 Décisions

Les décisions de la commission sont prises par accord majoritaire sur la base de la représentativité arrêtée au niveau de la branche professionnelle.

Article 4 Rapport annuel d'activité

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission paritaire permanente pour 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.

Article 5 Commissions d'interprétation et de conciliation

5.1 Commission d'interprétation

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche, émanant d'une juridiction, d'une administration, d'un employeur ou d'un salarié, est portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission pour interprétation dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnés des documents transmis par le demandeur au moins 15 jours avant la prochaine réunion.

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé ou par tout autre moyen similaire aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

L'avis de la commission d'interprétation doit faire l'objet d'un avenant à la convention collective dans le cadre d'une négociation en commission paritaire permanente de négociation.

Dans ce cas, chaque organisation syndicale représentative de la branche sera préalablement invitée à faire connaître sa position quant à la transmission de l'avis interprétatif à la commission paritaire permanente de négociation, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception du projet de transmission.

5.2 Commission de conciliation

Toute demande de conciliation, suite à un différend entre un employeur et un salarié, et qui n'a pu être réglée à l'amiable entre les parties, peut être portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente, à la demande conjointe des parties, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission pour conciliation dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnée des documents transmis par le demandeur.

Les décisions de la commission de conciliation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

Article 6 Groupes de travail

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;*
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.*

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

6.1 Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- 2 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;*
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.*

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courriel, les représentants amenés à siéger aux groupes de travail.

La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions des groupes de travail, sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux travaux. Ils pourront, par ailleurs, se faire assister d'experts en concertation avec les membres des groupes de travail. Dans l'hypothèse où un ou plusieurs experts feraient l'objet d'une désignation commune par les collèges salarié et employeur, il(s) seraient alors pris en charge par la branche.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

6.2 Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

6.3 Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

Article 7 Maintien de la rémunération et frais de transport

Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais de transport liés à la participation aux activités de la commission paritaire permanente sont assurés dans les conditions fixées à l'article 5 bis de la convention collective nationale de branche.

Par dérogation aux dispositions précitées, les frais de repas sont portés à 20 € TTC par repas. Enfin, sous réserve d'un accord exprès du collège employeur au cas par cas, selon l'importance des travaux en cours, les temps de préparation des réunions qui auront été préalablement évalués seront rémunérés comme temps de travail pour au maxi-

mum deux membres par délégation. De la même sorte, si des frais de restaurant et de transport afférents à une réunion préparatoire pour chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire devaient être engagés, ils seraient financés par l'organisation patronale, dès lors que ces dépenses ne pourraient être prises en charge par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article art. L. 2135-9 du code du travail.

Article 8 *Couverture accidents de trajet ou de travail*

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation.

Article 9 *Durée de l'accord*

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de branche.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

Article 10 *Révision*

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débuter les négociations.

Article 11 *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Agenda social

Accord du 17 juillet 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du second semestre 2018 et des perspectives pour 2019.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation.

Thèmes	Périodes de négociation
<i>Institution d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation</i>	<i>1^{er} semestre 2018</i>
<i>Négociation des salaires</i>	<i>1^{er} semestre 2018</i>

Thèmes	Périodes de négociation
<i>Prime de collection</i>	<i>1^{er} semestre 2018</i>
<i>Négociation en vue d'intégrer des nouvelles branches professionnelles</i>	<i>2^e semestre 2018</i>
<i>Actualisation de la Convention Collective</i>	<i>2^e semestre 2018</i>
<i>Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels</i>	<i>2^e semestre 2018</i>
<i>Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</i>	<i>2^e semestre 2018</i>
<i>Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical</i>	<i>2^e semestre 2018</i>
<i>Prime pour travaux dangereux et insalubres</i>	<i>2^e semestre 2018</i>
<i>Contrats courts</i>	<i>2^e semestre 2018</i>
<i>Négociation des rémunérations minimales garanties</i>	<i>1^{er} semestre 2019</i>
<i>Négociation de la revalorisation de la prime de collection</i>	<i>1^{er} semestre 2019</i>
<i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	<i>Courant 2019</i>
<i>Formation professionnelle</i>	<i>Courant 2019</i>
<i>Mise à jour des classifications</i>	<i>Courant 2019</i>

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'articleL. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articlesL. 2231-7 etD. 2231-2 du code du travail.

Accord du 31 janvier 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC ;

UNACAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2019.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation.

Thèmes	Périodes de négociation
<i>Actualisation de la Convention Collective</i>	<i>1^{er} semestre 2019</i>
<i>Négociation de la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties</i>	<i>1^{er} semestre 2019</i>
<i>Négociation de la revalorisation de la prime de collection</i>	<i>1^{er} semestre 2019</i>
<i>Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels</i>	<i>2^e semestre 2019</i>

<i>Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</i>	<i>2^e semestre 2019</i>
<i>Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical</i>	<i>2^e semestre 2019</i>
<i>Contrats courts</i>	<i>2^e semestre 2019</i>
<i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	<i>2^e semestre 2019</i>
<i>Formation professionnelle</i>	<i>2^e semestre 2019</i>
<i>Mise à jour des classifications</i>	<i>2^e semestre 2019</i>

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 12 septembre 2019

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

HACUTEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2019- 2020.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation.

Thèmes	Périodes de négociation
Actualisation de la Convention Collective	2 ^{ème} semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2 ^e semestre 2019
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	1 ^{er} semestre 2020
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 ^{er} semestre 2020
Mise à jour des classifications	1 ^{er} semestre 2020
Formation professionnelle	2 ^{ème} semestre 2020
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2 ^{ème} semestre 2020
Contrats courts	2 ^{ème} semestre 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé

du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 29 juillet 2020

[*Non étendu*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Ordre du jour de l'Agenda Social

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2020-2021.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation.

Thèmes	Périodes de négociation
<i>Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</i>	<i>2^{ème} semestre 2020</i>
<i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i>	<i>1^{er} semestre 2021</i>
<i>Prime de collection</i>	<i>1^{er} semestre 2021</i>
<i>Formation professionnelle</i>	<i>1^{er} semestre 2021</i>
<i>Classifications</i>	<i>1^{er} semestre 2021</i>

Article 2 Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 23 juin 2021

[*Non étendu*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFMF ;

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du deuxième semestre de l'année 2021 et du premier semestre de l'année 2022.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 1 Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Périodes de négociation
<i>Suivi du «Guide de bonnes pratiques» prévu dans l'accord sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap</i>	<i>2ème semestre 2021</i>
<i>Refonte des classifications professionnelles</i>	<i>2ème semestre 2021</i>
<i>Dispositif Pro-A</i>	<i>2ème semestre 2021</i>
<i>Formation professionnelle</i>	<i>2ème semestre 2021</i>
<i>Épargne salariale</i>	<i>1er semestre 2022</i>
<i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i>	<i>1er semestre 2022</i>
<i>Prime de collection</i>	<i>1er semestre 2022</i>

Article 2 Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Accord du 16 février 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du premier et deuxième semestre de l'année 2022.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 1
Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Périodes de négociation
Épargne salariale	<i>1^{er} semestre 2022</i>
Rémunérations minimales annuelles garanties	
Prime de collection	
Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles	
Accord de branche relatif aux salariés aidants et au don de jours de repos	<i>2^{ème} semestre 2022</i>

Article 2
Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Accord du 21 novembre 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Hacuitex CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

UDI CGT ;

SECI UNSA.

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour ajustent l'ordre du jour de l'agenda social du deuxième semestre 2022 et définissent de nouveaux thèmes pour 2023.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 1
Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Périodes de négociation
Rémunérations minimales annuelles garanties 2022	<i>2^{ème} semestre 2022</i>
Prime de collection 2022	
Accord relatif à la mise en œuvre de mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles : rattachement des nouvelles fiches à la grille des RMAG	
Création d'un bloc de compétences relatif à l'upcycling	

<i>Thèmes</i>	<i>Périodes de négociation</i>
<i>Rémunérations minimales annuelles garanties 2023</i>	
<i>Prime de collection 2023</i>	
<i>Épargne salariale</i>	
<i>Suite : accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles - rattachement des nouvelles fiches à la grille des RMAG</i>	<i>2023</i>
<i>Suite : création d'un bloc de compétences relatif à l'upcycling</i>	
<i>Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour évènements familiaux</i>	

Article 2
Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Accord du 20 novembre 2023

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

Hacuitex CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2024.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 1
Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Période de négociation
<i>Poursuite des négociations entamées en 2023</i>	2024
<i>Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles : rattachement des nouvelles fiches à la grille des RMAG</i>	
<i>Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour événements familiaux</i>	
<i>Travaux de certification avec La Fabrique Nomade et Casa 93</i>	
<i>Nouvelles thématiques pour 2024</i>	
<i>Rapport annuel d'activité de branche 2023</i>	
<i>Suivi d'accords de branche en vigueur</i>	
<i>Rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2024</i>	
<i>Épargne salariale et partage de la valeur</i>	
<i>Mutuelle et prévoyance</i>	
<i>Définition des métiers pénibles</i>	

Article 2
Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Accord du 9 décembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FHCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC.

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2025.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 1
Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Période de négociation
<i>Poursuite des négociations entamées en 2024</i>	2025
<i>Épargne salariale et partage de la valeur</i>	
<i>Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour évènements familiaux</i>	
<i>Travaux de certification relatifs aux CQP «Opérateur(trice) multipostes en confection niveau 3» et «Monteur(se) prototypiste en confection niveau 4» ainsi qu'au CCP «Transformer un vêtement couture avec la méthode de l'upcycling (surcyclage)»</i>	
<i>Nouvelles thématiques pour 2025</i>	
<i>Rapport annuel d'activité de branche 2024</i>	
<i>Suivi d'accords de branche en vigueur : renouvellement des accords de branche égalité professionnelle et handicap</i>	
<i>Rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2025</i>	
<i>Mutuelle et prévoyance</i>	
<i>Définition des métiers pénibles</i>	

Article 2
Notification - Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Accord du 12 avril 2021

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSHC ;

Métiers de la Fourrure.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFE CGC ;

UNSA.

Préambule

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche de la Couture parisienne

Il s'inscrit dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler l'importance de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche ainsi que l'égalité de traitement relative à l'insertion, aux salaires, aux promotions et aux formations, ainsi que l'obligation pour les entreprises de mener une

négociation annuelle concernant les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en vertu de l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que conformément aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du Code du travail, tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total, et encouragent les entreprises de la branche à privilégier l'embauche directe dans la réalisation de cet objectif.

Les dispositions du présent accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleur sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemisserie sur mesure à la convention collective nationale de la Couture parisienne.

Article 2

Diagnostic sur l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche

Afin de répondre de manière précise et efficace aux besoins en matière de handicap, la branche de la Couture parisienne a réalisé un diagnostic quantitatif et qualitatif concernant l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche en 2019, complété par une étude réalisée avec l'aide de l'AGEFIPH.

Il ressort notamment de ces diagnostics que :

- 24 établissements au niveau de la branche ont plus de 20 salariés et sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- Le taux global de l'OETH est de 1,4 % ;
- Parmi les travailleurs handicapés : 75,40 % sont des femmes, 42,86 % ont entre 25 et 49 ans, 88,89 % sont en CDI et 53,97 % ont au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 28,57 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 52,38 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap.

Des résultats plus détaillés figurent en annexes 1 et 2.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche, des données relatives au handicap seront intégrées au rapport d'activité annuellement.

Article 3 Information, sensibilisation et communication

L'intégration des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche est facilitée par une communication accrue et des actions de sensibilisation auprès de tous.

Afin d'informer et de sensibiliser le plus grand nombre sur ce sujet, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des outils de communication, tel qu'un guide recensant les bonnes pratiques ainsi qu'un recueil indicatif des organismes pouvant intervenir pour des prestations de service dans un certain nombre de domaines, relatifs aux obligations légales et bonnes pratiques en matière de handicap qui seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Ces outils devront permettre d'aider les salariés souffrant d'un handicap afin qu'ils puissent, avec l'appui de leur entreprise, connaître les démarches pour le faire reconnaître.

L'employeur s'engage à informer et à rendre accessibles ces outils à tout nouveau salarié embauché.

Il est également rappelé que l'article L. 5213-6-1 du Code du travail dispose que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises de la branche employant moins de 250 salariés à se doter d'un référent handicap, dès lors que les conditions le permettent (notamment en matière d'effectif), et tout particulièrement dans les structures de plus de 50 salariés.

Le nombre de référents handicap peut varier suivant la taille de l'organisation géographique de l'entreprise.

L'employeur et le référent handicap s'entretiennent annuellement concernant ses missions. Sont notamment abordés ses besoins de formation et d'information ainsi que le temps nécessaire au bon déroulement de la mission.

En tant que de besoin, il est précisé que les missions du référent handicap ainsi que les temps de formation et d'information s'effectuent sur son temps de travail. L'entreprise veillera à concilier la charge de travail du référent handicap avec les missions dévolues au poste occupé.

Article 4 **Accès à l'emploi et insertion dans l'entreprise des salariés en situation de handicap**

Article 4.1 **Accès à l'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent que les conditions d'accès à l'emploi des salariés en situation de handicap ne doivent pas être dégradées : tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être ni écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une discrimination quelque soit la nature ou la forme.

Ainsi, les entreprises de la branche de la Couture parisienne s'engagent à ce que les salariés en situation de handicap puissent être embauchés dans les mêmes conditions que les autres travailleurs dans des postes similaires, notamment salariales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que ces salariés doivent bénéficier de droits identiques en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à diversifier leurs candidatures en variant le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, ainsi qu'à conclure des partenariats avec les centres de formation proposant des formations adaptées pour les salariés en situation de handicap.

Le recours à l'alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) doit constituer un vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à faciliter l'intégration des salariés alternants en situation de handicap en sensibilisant les tuteurs et maîtres d'apprentissage au handicap.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L. 5212-2 du Code du travail et au décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, chaque entreprise doit déclarer mensuellement le nombre de travailleurs handicapés qu'elle l'emploie, quel que soit son effectif.

Article 4.2 **Insertion dans l'entreprise**

Le développement de l'emploi des salariés en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions d'accueil en entreprise de ces derniers.

Afin de faciliter l'insertion des salariés en situation de handicap dans leur équipe, les entreprises de la branche s'engagent à préparer leur arrivée avec la personne intéressée, les acteurs concernés dans l'entreprise, les représentants du personnel et, si nécessaire, en lien avec le médecin du travail et toute personne compétente en interne comme en externe.

Les éventuels aménagements et adaptation des postes de travail du salarié en situation de handicap doivent être identifiés en amont de son arrivée dans l'entreprise, en lien avec le médecin du travail, les représentants du personnel, le CSSCT quand il y en a un, et le référent handicap le cas échéant.

Lors de son arrivée dans l'entreprise, un accompagnement spécifique peut être proposé au salarié en situation de handicap. Si ce dernier ne souhaite pas bénéficier de cet accompagnement, son accueil dans l'entreprise se fera selon le parcours d'intégration habituel.

Le contenu de cet accompagnement est construit en accord avec le salarié, en fonction du handicap. L'accompagnant du salarié est choisi sur la base du volontariat, et est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil des salariés en situation de handicap. Il participe à l'accueil du salarié, veille à sa bonne intégration, s'assure du bon déroulement de la prise de fonctions et alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés. L'accompagnant doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, et ce en concertation avec l'employeur.

Par ailleurs, le ou les responsables hiérarchiques et les équipes concernées seront particulièrement sensibilisés à l'accueil du salarié en situation de handicap, sauf si celui-ci exprime le souhait que sa situation ne soit pas connue. Une formation minimum de 4 h est ainsi obligatoirement dispensée au référent handicap, à l'accompagnant et au

responsable hiérarchique, et demeure accessible sur la base du volontariat aux proches collaborateurs du salarié en situation de handicap qui le souhaitent.

Article 5 **Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap**

Article 5.1 **Évolution de carrière**

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

À compétences égales, tous les salariés de l'entreprise doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en matière d'accès aux postes à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap doit se faire dans les mêmes conditions que les autres salariés, en prenant en compte leurs compétences et aptitudes.

À ce titre, les salariés en situation de handicap, éventuellement assistés du référent handicap ou d'un représentant du personnel, peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines afin que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter. À ce titre, une fois par an, le CSE obtiendra un état des lieux des sommes investies.

Article 5.2 **Formation professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) (en cas de signature d'un accord de branche étendu) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF.

Un point sur la formation des salariés en situation de handicap sera réalisé annuellement par la CPNE et des mesures correctives seront prises en cas de besoin. Lors de cette réunion, les partenaires sociaux peuvent convier un responsable AGEFIPH, dont les coordonnées devront être affichées dans toutes les entreprises de la branche.

Article 5.3 **Aménagement des postes et lieux de travail**

Les partenaires sociaux rappellent que la sécurité des salariés en situation de handicap doit être assurée de la même manière que pour les autres salariés.

Les entreprises doivent s'assurer, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmettre à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires, de postes ou de lieux de travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH.

À ce titre, le CSE et le CSSCT, le cas échéant, sont informés avant toute demande de subvention.

Article 5.4 **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec l'aide du

réfèrent handicap, des équipes de santé au travail et/ou des ressources humaines. Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, se faire accompagner par toute personne ou organisme de leur choix pour réaliser ces démarches.

Article 6 **Entreprises de moins de 50 salariés(e)s**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 7 **Force obligatoire du présent accord**

Les accords d'entreprise relatifs à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conclus au sein de la branche ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes.

Article 8 **Modalités d'application - Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord est d'application directe.

Les dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, non renouvelable.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, comme le prévoit l'article L. 2241-1 du Code du travail.

Dans l'hypothèse de la révision du taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, ce dernier sera applicable à l'accord.

Article 9 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 10 **Notification - Dépôt - Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe 1 - Données clés du diagnostic de l'AGEFIPH sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la branche de la Couture parisienne en 2019

1)

Indicateurs relatifs aux établissements assujettis

Nombre d'établissements assujettis à l'OETH	24
Effectifs d'assujettissement	7 704
Nombre d'établissements théoriquement contribuant (avec et/ou sans accord)	23
Montant de contribution réellement perçus par l'AGEFIPH (en €)	1 212 313
Nombre d'établissements ayant recours à la sous-traitance	13
Nombre d'établissements atteignant les 6 %	1
Taux d'emploi global de l'OETH (avant minoration)	1,40 %
Taux d'emploi direct (en ETP)	1,07 %

2)

Indicateurs relatifs aux travailleurs handicapés

		Nombre	Répartition
	Total	126	100,00 %
Sexe	Homme	31	24,60 %
	Femme	95	75,40 %
Nature Contrat	Temps Complet	102	80,95 %
	Temps partiel	24	19,05 %
	Dont temps partiel < à 50 %	2	1,59 %
Type contrat	CDI	112	88,89 %
	CDD	8	6,35 %
	Interim	6	4,76 %
	Mise à Dispo	0	0,00 %
Nombre de TH de	20 ans	1	0,79 %
	21 ans	0	0,00 %
	22 ans	0	0,00 %
	23 ans	1	0,79 %
	24 ans	0	0,00 %
Tranche d'âge	Moins de 25 ans	2	1,59 %
	25-49 ans	54	42,86 %
	50-54 ans	28	22,22 %
	55 ans et plus	42	33,33 %
Nombre de TH de	55 ans	7	0,00 %
	56 ans	2	1,59 %
	57 ans	7	5,56 %
	58 ans	6	4,76 %
	59 ans	3	2,38 %
	60 ans	5	3,97 %
Durée dans l'établissement	Moins d'un an	18	14,29 %
	De 1 à moins de 2 ans	5	3,97 %
	De 2 à moins de 5 ans	5	3,97 %
	De 5 à moins de 10 ans	30	23,81 %
	10 ans et + d'ancienneté	68	53,97 %

		Nombre	Répartition
Type de reconnaissance administrative	RQTH	101	80,16 %
	Carte Invalidité	0	0,00 %
	AAH	1	0,79 %
	AT MP	6	4,76 %
	Pension Invalidité	18	14,29 %
	Mutilés de Guerre	0	0,00 %
	Sapeur-Pompier	0	0,00 %
	Autres	0	0,00 %

Annexe 2 - Données clés du diagnostic de la CSHC sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche de la Couture parisienne (données 2019 - réponses de 21 sociétés)

- 28,57 % des sociétés déclaraient avoir mis en place une ou plusieurs actions permettant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 52,38 % des sociétés indiquaient avoir mené une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap ;
- 33,33 % des sociétés déclaraient avoir un ou plusieurs partenariats avec le secteur adapté et protégé (ESAT et EA) ;
- 19,04 % des sociétés indiquaient avoir un ou plusieurs Référents Handicap.

Protection sociale complémentaire (catégories objectives)

Accord du 21 octobre 2024

[Étendu par arr. 30 janv. 2025, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FHCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

Hacuitex CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Dans le cadre de leur obligation quinquennale de révision des systèmes de classification et compte-tenu de l'évolution des activités et des emplois au sein de la Branche de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode, les partenaires sociaux ont souhaité moderniser le système afin qu'il soit mieux adapté au contexte actuel.

Ils ont ainsi signé un accord de branche le 18 mars 2024 relatif à la classification des emplois au sein de la Branche de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode.

Par un courrier du 26 avril 2024, les partenaires sociaux ont saisi la Commission Paritaire rattachée à l'APEC afin :

- d'une part, qu'elle détermine le niveau des classifications et des emplois de la CCN de la Couture Parisienne et des autres Métiers de la Mode (IDCC 303) à partir desquels il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciens articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 de l'AGIRC), ceci afin d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés ;
- d'autre part, qu'elle valide la catégorie des salariés - définie dans l'accord du 18 mars 2024 - qui pourra être intégrée à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

-
- Par une décision du 4 septembre 2024, la Commission Paritaire rattachée à l'APEC a indiqué que :
- Sont affiliés à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 les cadres (groupes 6 à 9) ;
 - Sont affiliés à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 les emplois du groupe 5 niveau C ;
 - Les emplois TAM du groupe 4 (tous niveaux) et du groupe 5 niveaux A et B peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire selon le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Cette décision s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur de l'accord de branche du 18 mars 2024 prévue 24 mois après la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel survenue le 8 octobre 2024, soit à compter du 8 octobre 2026.

Dans l'attente de cette entrée en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2025, les partenaires sociaux réaffirment les catégories d'emplois pouvant bénéficier de dispositions spécifiques en matière de prévoyance et de protection sociale complémentaire.

Article 1

Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de prévoyance et protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois à partir du Groupe 6 Niveau A.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés assimilés cadres relevant des niveaux d'emplois du Groupe 5 Niveau C.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des niveaux d'emplois classés au moins au niveau du Groupe 4 Niveau A.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord portant sur la définition d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du Secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.