
Habillement

(industrie)

BROCHURE JO 3098

IDCC 247

Convention collective nationale du 17 février 1958

[Étendue par arrêté du 23 juillet 1959, JO 8 août 1959, rectificatif JO 13 septembre 1959]

(Pour l'industrie du bouton, se reporter à l'accord du 21 décembre 1999.) (Pour l'industrie de la bretelle et ceinture, se reporter à l'accord du 22 novembre 2002.)

(Pour la Mode et Chapellerie, se reporter à l'accord du 7 décembre 2016 et à l'arrêté du 5 janvier 2017)

Convention collective nationale de l'habillement (Industrie)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Fédération nationale des fabricants français du vêtement masculin ;

Fédération française des industries du vêtement féminin ;

Fédération nationale des industries de lingerie ;

Fédération nationale des industries du corset ;

Fédération des fabricants de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniformes ;

Fédération nationale des fabricants de cravates (adhésion par lettre du 18 juillet 1962).

Actuelle(s) :

Union française des industries de l'habillement regroupant les organisations patronales suivantes :

Fédération des industries diverses de l'habillement (FIDH) pour les fabricants de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme, la Fédération nationale des fabricants de cravates, l'Union intersyndicale des manufactures de parapluies et ombrelles de France, la Chambre syndicale nationale des fabricants de parasols et tentes de plage, le Syndicat français des fabricants de ceintures, bretelles et accessoires, la Chambre syndicale nationale du bouton ;

Fédération française des industries du vêtement masculin ;

Fédération française du prêt-à-porter féminin (FFPPF) ;

Fédération française des industries de chemiserie-lingerie ;

Fédération française de la maille et de la lingerie (fusion de la Fédération des industries de la maille et de la lingerie et de la Fédération française de la lingerie et du balnéaire (FFML)).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des travailleurs de l'habillement-chapellerie C.G.T. (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ;

Fédération nationale des travailleurs de l'habillement-chapellerie C.G.T. - F.O. (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) ;

Fédération française des syndicats du vêtement C.F.T.C. ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens, agents de maîtrise ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C. ;

Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de l'habillement C.G.C. ;

Fédération nationale des ingénieurs et cadres C.G.T. - F.O.

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement C.F.T.C.

Fédération nationale ouvrière des cuirs et peaux C.G.T.

Fédération nationale des grands magasins de la distribution et du commerce C.F.T.

Clauses communes

Article 1 (ancien)

Champ d'application territorial et professionnel

(Modifié par avenant n° 22 du 7 juillet 1980, étendu par arrêté du 14 octobre 1980, JO 26 novembre 1980)

La présente convention et ses annexes régissent, sur l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse *ainsi que le territoire de Monaco*, les rapports entre les employeurs et les salariés, dans les industries ci-dessous énumérées :

	Numéro N.A.P.
Confection de vêtements masculins	47-01
Confection de vêtements féminins	47-02
Confection de vêtements enfants	47-03
Confection de chemiserie et lingerie	47-05
Confection de vêtements en matières plastiques	47-06
Confection de corsets, gaines et soutiens-gorge	47-07
Fabrication de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniformes	partie du 47-08
Fabrication de parapluies et de parasols	partie du 47-09
Fabrication de cravates et pochettes, écharpes, foulards	partie du 47-09

Fabrication d'accessoires de l'uniforme et d'équipements administratifs civils et militaires.

La présente convention contient les dispositions communes à toutes les catégories de personnel ainsi que les conventions ou annexes particulières applicables à chacune des catégories intéressées :

1° Ouvriers (*voir annexe 1*) ;

2° Employés (*voir annexe 2*) ;

3° Agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif (*voir annexe 3*) ;

4° Ingénieurs et cadres (*voir annexe 4*).

Les conditions de travail et de salaires applicables aux travailleurs à domicile sont définies à l'annexe 6.

La présente convention est également applicable aux sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées.

Les rapports entre les employeurs des industries visées par la présente convention et leurs voyageurs, représentants et placiers sont réglés par la réglementation en vigueur et la convention collective interprofessionnelle du 3 octobre 1975 modifiée par l'avenant du 25 septembre 1978 et complétée par l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1978.

Salariés divers occupés dans les industries de la confection.

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la confection, mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les ouvriers des services de livraison et de transport, bénéficient de la présente convention.

Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant les professions d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

Article 1 (nouveau)

(Résultant de l'avenant n° 24 du 21 octobre 1997, non étendu applicable à la date de parution au JO de son arrêté d'extension et du protocole d'accord du 21 octobre 1997⁽¹⁾)

(1) Protocole d'accord dans le cadre de la signature de l'avenant n° 24 aux clauses générales de la Convention collective nationale des industries de l'habillement modifiant l'article 1 et concernant le champ d'application de cette convention.

Les parties signataires de l'avenant n° 24 conviennent que la mise en conformité de l'article 1 de la Convention collective nationale des industries de l'habillement avec la nomenclature d'activité (codes NAF) établie par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 ne remet pas en cause la répartition antérieure entre les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de l'industrie textile et celles relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des industries de l'habillement. Cette nouvelle référence ne remet pas en

cause le contenu détaillé précédemment déterminé par les signataires de ladite convention. Les industries de :

	Ancien numéro NAP
- Confection de vêtements masculins	47-01
- Confection de vêtements féminins	47-02
- Confection de vêtements enfants	47-03
- Confection de chemiserie et lingerie	47-05
- Confection de vêtements en matières plastiques	47-06
- Confection de corsets, gaines et soutiens-gorge	47-07
- Fabrication de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniformes	partie du 47-08
- Fabrication de parapluies et de parasols	partie du 47-09
- Fabrication de cravates et pochettes, écharpes, foulards	partie du 47-09
- Fabrication d'accessoires de l'uniforme et d'équipements administratifs civils et militaires, (Pour les entreprises de la confection administrative, se référer également à l'Accord national professionnel du 26 septembre 1979 - arrêté d'extension du 19 février 1980.)	

demeurent dans le champ d'application de la Convention collective nationale des industries de l'habillement.

Les parties signataires précisent notamment que les entreprises de la classe 18 qui conçoivent, réalisent et commercialisent des vêtements, quelle que soit la matière de ceux-ci, relèvent de la Convention collective nationale des industries de l'habillement ; en revanche, les entreprises de bonneterie réalisant des articles à partir de tricot tombé de métier relèvent de la Convention collective nationale de l'industrie textile.

Les parties signataires rappellent également que la clause de statu quo et de réciprocité relative au maintien de la convention collective en application au moment de la signature de l'avenant n° 24 ne remet pas en cause les changements ultérieurs de convention dus à un changement définitif de secteur d'activité (et de code NAF) d'une entreprise.

En cas de contestation sur la convention collective applicable dans une entreprise susceptible de relever de la Convention collective nationale des industries de l'habillement ou de la Convention collective nationale de l'industrie textile, les parties signataires conviennent de se référer prioritairement à la nature des emplois permanents et existants globalement dans l'entreprise concernée. Ceux-ci seront examinés au regard de la classification des emplois dans l'une et l'autre des deux conventions collectives précitées.

(2)

(2) Signataires de l'avenant n° 24 du 21 octobre 1997 et du protocole d'accord du 21 octobre 1997 :

Fédération textile-habillement cuir CGT ;

Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ;

Fédération générale des cuirs textile, habillement Force Ouvrière ;

Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC ;

Fédération française des industries du vêtement masculin ;

Fédération française du prêt à porter féminin ;

Fédération française des industries de chemiserie lingerie ;

Fédération française des industries de la corseterie ;

La Fédération des industries diverses de l'habillement pour :

- les fabricants de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme,
- la Fédération nationale de cravates,
- l'Union intersyndicale des manufactures de parapluies et ombrelles de France,
- la Chambre syndicale nationale des fabricants de parasols et tentes de plage.

)(3)

(3) Champ d'application de la Convention Collective «Mode et Chapellerie» :

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

(Abrogé et remplacé par accord du 2 février 1978, étendu par arrêté du 21 juin 1978, JO 4 juillet 1978)

La présente convention et ses annexes régissent sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, les rapports entre les employeurs

et les salariés, dans les industries ci-dessous énumérées :

493-21 et 22 (n° NAP 47-08). - Haute mode, mode, création, modiste, mode artisanale.

493-3 (n° NAP 47-08). - Fabrique de fournitures de mode, parures et décoration, fleurs et plumes.

496-12 (n° NAP 47-08). - Chapellerie féminine et masculine.

496-2 (n° NAP 47-08). - Mode en gros (manufacture de mode).

750-0 (n° NAP 58-06). - Commerce de gros de la mode et de la chapellerie.

754-5 (n° NAP 64-11). - Commerce de fournitures pour mode.

La présente convention contient les dispositions communes à toutes les catégories de personnel ainsi que les annexes particulières applicables à chacune des catégories intéressées :

1^o Ouvriers ;

2^o Employés ;

3^o Agents de maîtrise ;

4^o Cadres.

Un avenant définira ultérieurement les conditions d'application de la présente convention aux VRP travaillant uniquement pour un ou plusieurs employeurs des industries visées ci-dessus.

Les conditions de travail et de salaires applicables aux travailleurs à domicile sont définies dans une annexe.

La présente convention est également applicable aux sièges sociaux, dépôts et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées.

Elle s'étend à tous les ateliers de fabrication et de transformation de mode et de chapellerie, de fleurs et plumes ainsi qu'aux négociants grossistes de mode, chapellerie, fleurs et plumes.

Les ouvriers ne ressortissant pas directement aux industries de la mode et de la chapellerie, mais occupés constamment par une entreprise ci-dessus visée, tels que manœuvres, électriciens, chauffeurs-livreurs, etc., bénéficient de la présente convention à l'exclusion de toute autre. Toutefois, ces catégories verront leurs classifications et leurs rémunérations fixées par les annexes en tenant compte des classifications et des rémunérations applicables dans leur activité d'origine.

La présente convention et ses annexes régissent sur tout le territoire national français, non compris les départements d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés, dans les entreprises relevant des activités ci-après énumérées, par référence à la Nomenclature d'Activité (NAF), instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Cette référence n'apporte pas de modification au contenu détaillé précédemment déterminé par les parties signataires de la présente convention.

Il est rappelé que le code d'activité attribué par l'INSEE n'a pas de valeur juridique en matière d'applicabilité des conventions collectives, mais une simple valeur indicative. Il conviendra toujours de rechercher l'activité principale réellement exercée par l'entreprise pour déterminer si elle est comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Il est rappelé que l'activité "industrie de l'habillement" recouvre non seulement les entreprises assurant la fabrication des articles énumérés et référencés ci-après, mais également la création, la conception desdits articles, ainsi que leur commercialisation.

Nomenclature

établie en application du décret 92-129 du 2 octobre 1992

18 : industrie de l'habillement (*)

(*) Les entreprises utilisant principalement pour la confection d'articles d'habillement des tissus à maille relèvent du champ d'application de la Convention collective nationale de l'industrie textile.

18.1 Z Fabrication de vêtements en cuir.

18.2 A Fabrication de vêtements de travail.

18.2 D Fabrication de vêtements de dessus pour hommes et garçonnets. N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.

18.2 E Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes. N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.

18.2 G Fabrication de vêtements de dessous. Cette classe comprend notamment :

- la fabrication d'articles de chemiserie et de lingerie ;
- la fabrication de soutiens-gorge, gaines et corsets.

N'est pas visée dans cette classe la fabrication de sous-vêtements en bonneterie.

18.2 J Fabrication d'autres vêtements et accessoires. Sont visées dans cette classe :

- la fabrication de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme ;
- la fabrication de cravates et pochettes, d'écharpes et de foulards.

Ne sont pas visées dans cette classe :

- la fabrication d'autres vêtements (y compris la layette) en bonneterie et d'articles divers en bonneterie ;
- la fabrication des jarretelles, supports-chaussettes, accessoires de passementerie et filets pour cheveux ;

- la fabrication de bretelles et de ceintures.

25.2 G Fabrication d'articles divers en matières plastiques. Est visée dans cette classe la fabrication de vêtements en matières plastiques et de casque d'uniforme.

36.6 E Autres activités manufacturières NCA. Est visée dans cette classe la fabrication de parapluies, d'ombrelles et de parasols.

Les parties signataires conviennent en outre des dispositions suivantes visant les activités relevant de la classe 18 qui entrent dans les champs d'application respectifs de la Convention collective nationale des industries de l'habillement d'une part, et de la Convention collective nationale de l'industrie textile, d'autre part :

- les entreprises relevant du champ d'application de la classe 18 visées ci-dessus qui appliquent au moment de l'entrée en vigueur du présent accord la Convention collective nationale des industries de l'habillement resteront régies exclusivement par cette dernière convention ;

- il est également rappelé que les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la Convention collective nationale de l'industrie textile, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement distincts et sous réserve d'accords régionaux contraires.

La présente convention contient les dispositions communes à toutes les catégories de personnel ainsi que les conventions ou annexes particulières applicables à chacune des catégories intéressées :

1^o Ouvriers ;

2^o Employés ;

3^o Agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif ;

4^o Ingénieurs et cadres.

Les conditions de travail et de salaires applicables aux travailleurs à domicile sont définies à l'Annexe VI.

La présente convention est également applicable aux sièges sociaux, dépôts pour vente en gros et agences des établissements appartenant aux professions ci-dessus énumérées.

Les rapports entre les employeurs des industries visées par la présente convention et leurs voyageurs, représentants et placiers sont régies par la réglementation en vigueur et la Convention collective interprofessionnelle du 3 octobre 1975, modifiée par l'Avenant du 25 septembre 1978 et complétée par l'Accord national interprofessionnel du 29 mai 1978.

Salariés divers occupés dans l'industrie de l'habillement :

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la confection, mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les ouvriers des services de livraison et de transport, bénéficient de la présente convention.

Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant les professions d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

Article 2

Durée, révision, dénonciation

a

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et se continuera par tacite reconduction et par périodes annuelles, sauf demande de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions prévues ci-après.

b

Révision

À l'exclusion des dispositions relatives aux salaires, chaque organisation signataire peut demander la révision de la présente convention moyennant un préavis de deux mois avant la date d'expiration de chaque période annuelle. Cette révision sera demandée par lettre recommandée, adressée à l'autre partie et communiquée aux divers signataires, comportant indication des articles mis en cause et proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai d'un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les parties révisées donneront lieu à des avenants qui seront déposés aux conseils de prud'hommes et auront les mêmes effets que la convention.

c
Dénonciation

La dénonciation ne peut intervenir que moyennant un préavis de deux mois avant la date d'expiration de la période annuelle en cours. Cette dénonciation, pour être valable, doit être formulée, du côté patronal, par l'ensemble des organisations signataires.

Dans tous les cas, la dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres organisations signataires.

La convention dénoncée reste en vigueur pendant un délai de six mois à compter de son expiration. Si, à l'issue de ce délai, une nouvelle convention n'a pas été signée, la convention dénoncée cessera de produire ses effets.

Article 3
Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages acquis individuellement ou collectivement dans les professions.

Les clauses du présent accord s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les situations acquises sur le plan des régions, localités ou établissements.

Article 4
Liberté syndicale et d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent à tous la liberté d'opinion politique ou religieuse, ainsi que la liberté pour les employeurs et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs, conformément aux dispositions du livre III du code du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni le fait d'appartenir ou non à tel ou tel syndicat, de ne pas appartenir à un syndicat, ni les opinions politiques, religieuses ou autres, pour la conclusion ou la résiliation d'un contrat de travail.

Les travailleurs s'engagent à laisser à tous la liberté d'opinion politique, religieuse ou autre et la liberté d'adhésion ou de non adhésion à un syndicat.

Les deux parties, considérant que l'entreprise est uniquement un lieu de travail, veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

Article 5
Exercice du droit syndical

(Pour l'indemnisation des frais engagés par les représentants des organisations syndicales, voir l'article 40 des Clauses communes de la convention collective)

Mod. par Avenant n° 18 31 oct. 1969, étendu par arr. 9 juin 1970, JO 21 juin 1970

Mod. par Accord 16 juill. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

1° Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux informations syndicales et professionnelles.

Un exemplaire de ces informations sera remis ultérieurement à la direction.

2° Des autorisations d'absence, non payées, seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation d'une demande écrite de celles-ci, présentée une semaine au moins avant la date d'absence prévue.

Dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables par an, ces absences seront, au regard de la législation sur les congés payés, considérées comme périodes de travail effectif ouvrant droit au congé.

3° Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence payées comme temps de travail.

Les employeurs seront prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins deux jours ouvrables à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la commission.

Les parties s'emploieront à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Article 6

Délégués du personnel

Le statut et le mode d'élection des délégués du personnel sont ceux institués par la loi n° 46-730 du 16 avril 1946, modifiée par la loi n° 47-123 du 7 juillet 1947, et l'arrêté du 30 septembre 1946 portant application de la loi du 16 avril 1946 aux travailleurs à domicile.

Les articles suivants apportent certaines précisions aux textes légaux rappelés ci-dessus.

Article 7

Organisation des élections

La date, les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans l'établissement par la direction, en accord avec les délégués sortants.

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 et accompagné de la liste des éligibles.

Les listes des candidats dressées conformément au paragraphe 3 de l'article 9 de la loi du 16 avril 1946 seront présentées au moins quarante-huit heures avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Dans les entreprises où les électeurs de moins de vingt et un ans représentent plus de 50 p. 100 de l'effectif total, l'âge pour l'éligibilité des jeunes est ramené à vingt ans, cette dérogation ne pouvant jouer qu'au profit des travailleurs ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Pendant la période des élections, les candidats aux postes de délégués du personnel présentés par les organisations syndicales ouvrières ont les mêmes garanties, en cas de licenciement, que celles prévues pour les délégués élus à l'article 16 de la loi du 16 avril 1946.

La période des élections visée ci-dessus ne devra en aucun cas être la cause, de la part des candidats, de perturbation de la marche normale de l'entreprise.

Article 8

Scrutin

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 chef d'entreprise a la charge d'organiser matériellement les élections et en accord avec les candidats d'assurer le respect du secret et de la liberté de vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isolements, etc.).

Le bureau électoral est composé pour chaque collège de deux électeurs, le plus jeune et le plus ancien, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartient au plus ancien. Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations d'un employé du service de paye.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Article 9

Vote

L'élection a lieu conformément aux dispositions fixées par la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Si plusieurs bulletins différents se trouvent dans la même enveloppe, ils seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques se trouvent dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un seul vote.

Article 10

Exercice de la fonction de délégué

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 10 mars 1969, étendu par arrêté du 1^{er} août 1969, JO 21 août 1969)

Les fonctions de délégué du personnel sont énumérées dans les lois rappelées à l'article 9.

Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leurs fonctions ; les délégués informent la direction de leur intention de s'absenter.

En outre, les délégués du personnel peuvent circuler librement dans les ateliers, pour les motifs ayant trait à leurs fonctions, sous réserve de prévenir leur chef de service de leurs déplacements.

Article 11

Affichage

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Copie de la note prévue à l'article 15 de la loi du 16 avril 1946 et de la réponse faite par la direction ou, de préférence, une note rédigée en commun pourra être, à la demande des délégués ou de la direction, portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Article 12

Entreprises de moins de dix personnes

Dans les entreprises comptant moins de dix personnes, les salariés ont faculté, sur leur demande, de se faire assister, pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives, d'un représentant de leur syndicat. Dans ce cas, ils remettront, deux jours avant la date où ils demandent à être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande au chef d'entreprise pour lui permettre d'étudier cette demande et de se faire, éventuellement, assister par un représentant syndical patronal.

Article 13

Comités d'entreprise

Dans les entreprises occupant habituellement plus de cinquante salariés, les comités d'entreprise sont institués conformément à l'ordonnance du 22 février 1945, complétée par les lois des 16 mai 1946 et 7 juillet 1947, ainsi que par la loi du 2 août 1949.

Article 14

Élections

(Modifié par avenant n° 2 du 6 mars 1958, étendu par arrêté du 23 juillet 1959, JO 8 août 1959, rectificatif JO 13 septembre 1959)

Les élections se déroulent dans les mêmes formes et les mêmes conditions que celles prévues dans les articles 7, 8 et 9 ci-dessus.

Article 15

Les oeuvres sociales du comité d'entreprise

(Complété par avenant n° 14 du 23 décembre 1968, étendu par arrêté du 1^{er} août 1969, JO 21 août 1969)

Conformément aux lois et décrets en vigueur, les oeuvres sociales sont financées par l'entreprise et gérées par le comité d'entreprise.

Les sommes versées chaque année par l'entreprise pour le financement des oeuvres sociales de l'entreprise ou du comité d'entreprise ne peuvent être inférieures à 0,25 p. 100 des salaires versés pendant l'année civile précédente, dans la limite du plafond, tels qu'ils figurent dans la déclaration nominative annuelle des salaires de la sécurité sociale.

Ce pourcentage minimum obligatoire ne peut avoir pour conséquence de remettre en cause les financements pratiqués antérieurement ni d'empêcher leur progression.

Article 16

Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction, conformément aux lois en vigueur.

Article 17

Période d'essai

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à tout licenciement dont l'engagement de la procédure intervient à compter du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

1

Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée

identique

2

Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3

Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée aux annexes de la présente convention, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure à 4 mois.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise en contrat à durée indéterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat à durée indéterminée et est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

Lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En cas d'embauché dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable et doit être conforme aux dispositions du code du travail.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être renouvelée qu'une fois, du commun accord des parties et pour une durée fixée aux annexes de la présente convention.

Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à 6 mois.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5

Cessation de la période d'essai

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

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a

Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai ou de son renouvellement, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance de :

-
- 24 heures jusqu'à 7 jours de présence
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence.

b
Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai ou de son renouvellement il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 7 jours de présence ;
- 48 heures après une présence d'au moins 8 jours.

6
Période d'essai et ancienneté

À la fin de la période d'essai, le contrat de travail devient définitif et la durée de la période d'essai (initiale et renouvellement éventuel) est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 18
Salaires et classifications

(Voir aussi "Salaires")

(Modifié par avenant n° 15 du 10 mars 1969, étendu par arrêté du 1^{er} août 1969, JO 21 août 1969 et par les avenants de salaires successifs)

La rémunération de l'ensemble des salariés adultes des industries de l'habillement est basée sur les éléments suivants :

a) Le salaire national minimum professionnel applicable sur l'ensemble du territoire, prévu par l'article No. 31g du livre I^{er}, section 2, du code du travail, ainsi que les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles qui sont fixés à l'annexe 1 « Ouvriers » et aux annexes correspondant aux autres catégories : « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise », « Ingénieurs et cadres » et « Travailleurs à domicile »

b) Les classifications professionnelles qui font l'objet, pour chaque branche professionnelle, d'annexes à la présente convention.

Toute demande de modification du salaire minimum national professionnel devra être formulée par lettre adressée aux organisations signataires par la partie la plus diligente. Les organisations signataires se réuniront dans un délai de quinze jours suivant cette demande.

Toutefois, le salaire minimum national professionnel, catégorie A, coefficient 1, sera révisé par les organisations signataires lorsque le niveau du S.M.I.G. atteindra le salaire minimum de la catégorie B visé à l'annexe 1 « Ouvriers ».

L'adoption des nouveaux minima hiérarchiques ci-dessus ne peut avoir, par elle-même, d'incidence obligatoire sur les salaires réels quelle que soit la forme de rémunération pratiquée, mais ne saurait faire obstacle aux possibilités d'évolution des salaires.

Les commissions paritaires régionales se réuniront obligatoirement pour étudier les modalités d'application des accords nationaux.

Article 19
Main d'oeuvre juvénile

(Modifié par avenant n° 21 du 16 mars 1973, étendu par arrêté du 7 septembre 1973, JO 2 octobre 1973)

La rémunération des jeunes salariés sera, à l'embauchage, calculée en pourcentage du salaire de l'adulte de la catégorie, échelon ou emploi considéré.

Les abattements d'âge normaux appliqués aux salaires et appointements sont les suivants :

De seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;

De dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

Lorsque les travaux qu'ils exécutent sont équivalents en production à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

La rémunération des jeunes salariés travaillant au rendement, aux pièces, à la prime, etc., sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celle des salariés adultes.

Article 20

Préavis ou délai-congé

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à tout licenciement dont l'engagement de la procédure intervient à compter du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuir et Habillement FO.

Après la période d'essai, la résiliation du contrat de travail, en ce qui concerne la durée du préavis, est fixée conformément aux dispositions du code du travail et des dispositions de la convention

La durée du préavis applicable aux ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres est fixée aux annexes correspondant à chaque catégorie.

Article 21

Cas particulier du salarié congédié

Lorsqu'un salarié congédié pourra trouver 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.

Article 22

Modification du contrat de travail

(Voir aussi "Annexes catégorielles")

a

Changement temporaire

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

Dans ce cas, la direction 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.

Dans ce cas, le salarié conservera le bénéfice du salaire de son 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 : changement de poste, déplacement de poste, changement de spécialité, etc.) devra être proposée au salarié.

Si la modification n'est pas acceptée, elle sera considérée comme une rupture de contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 23

Absences

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

(Modifié par avenant n° 4 du 5 février 1959, étendu par arrêté du 23 juillet 1959, JO 8 août 1959, rectificatif JO 13 septembre 1959)

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit doit, sauf en cas d'impossibilité absolue, en avvertir l'employeur dans les quarante-huit heures par lettre, télégramme, téléphone ou autre moyen, en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences régulièrement notifiées d'une durée inférieure à deux journées de travail n'entraînent pas la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences supérieures à deux journées de travail, mais seulement si elles sont valablement notifiées et motivées.

Si les règles fixées ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture du contrat par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les huit jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude pourra être considérée comme une rupture du contrat de son fait.

Maladie ou accident du travail

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas de plein droit, une rupture du contrat de travail. Si l'absence n'est pas, notifiée dans un délai de quarante-huit heures, elle constitue une rupture du contrat de travail du fait du salarié, sauf si ce dernier a été dans l'impossibilité de prévenir son employeur.

Toutefois, si le remplacement de l'intéressé s'impose, l'employeur sera fondé à notifier par lettre recommandée avec accusé de réception à l'intéressé son remplacement en tenant compte du préavis légal ou du préavis d'usage, suivant que l'intéressé justifie ou non d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus.

Le remplacement du salarié malade ou victime d'un accident du travail peut s'effectuer dans les conditions suivantes :

a) En cas d'absence pour maladie, le remplacement du salarié peut intervenir :

1^o Après une absence de trois mois si le salarié a au moins un an de services continus dans l'entreprise ;

2^o Après une absence de cinq mois si le salarié a au moins trois ans de services continus dans l'entreprise ;

b) En cas d'absence pour cause d'accident du travail, le remplacement du salarié ne peut intervenir qu'après une absence de six mois quelle que soit la durée de ses services dans l'entreprise.

Le salarié absent dans les conditions prévues aux paragraphes *a* et *b* ci-dessus devra prévenir par lettre l'employeur de la date de son retour, au moins une semaine à l'avance.

Les contrats de travail conclus avec le salarié embauché en remplacement du salarié malade ou accidenté sont, en principe, des contrats à durée déterminée.

Le salarié qui bénéficiera des mesures prévues aux paragraphes *a* et *b* ci-dessus aura une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison, sous réserve des dispositions relatives à certaines catégories d'emplois prioritaires (mutilés, etc.).

Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

(Ajouté par avenant « Mensualisation » n° 2 du 10 novembre 1978, étendu par arrêté du 18 avril 1979, JO 22 mai 1979)

Pour soigner un ou des enfants malades âgés de moins de douze ans, toute mère, tout père ou tout représentant légal en ayant la garde, justifiant d'une ancienneté de six mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un crédit annuel global de seize heures ouvrées, rémunérées sur la base du demi-salaire horaire moyen du mois durant lequel il ou elle s'absente.

Il ne sera pas exigé de certificat médical pour l'enfant si l'arrêt de travail qui en résulte n'excède pas deux demi-journées consécutives.

Article 24 Militaires

L'appel sous les drapeaux, le rappel ou les absences pour périodes ou préparation militaire ne constituent pas une rupture du contrat de travail, et sont réglés par la réglementation en vigueur.

Article 25 Durée du travail

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

La durée du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, avec le seul souci de sauvegarder le repos du samedi surtout pour le personnel féminin.

Article 25.1 Durée maximale du travail

(Ajouté par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante-six heures.

La durée de travail hebdomadaire moyenne, appréciée sur douze semaines consécutives, ne pourra excéder quarante-quatre heures.

Toutefois, pour tenir compte des conditions particulières de leur emploi et de leurs tâches spécifiques, les dispositions réglementaires en vigueur s'appliquent aux salariés de l'habillement affectés aux services suivants : chauffage, éclairage, force motrice, nettoyage des locaux, entretien et réparation des machines, gardiennage et surveillance.

Article 26 Heures supplémentaires

(Remplacé en dernier lieu par l'accord national du 1er décembre 1998, étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999)

1

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires auquel peuvent recourir les entreprises ou établissements, sans autorisation de l'inspection du travail, hors cadre de la modulation, est limité à 130 heures sur 12 mois consécutifs.

Ce contingent peut être majoré dans la limite de 45 heures. L'utilisation de cette faculté de majoration est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du Code du travail, ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les salariés de l'entreprise sont informés au minimum une semaine avant l'accomplissement des heures supplémentaires et après consultation des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

L'entreprise doit respecter une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Le recours à des horaires supérieurs à 46 heures dans la limite d'une fois par trimestre est subordonné à l'avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

2

Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure donnent lieu à la rémunération majorée fixée par le législateur. Toutefois, à partir de la 91^{ème} heure supplémentaire par an, le taux de majoration ne peut pas être inférieur à 25% même si le taux retenu par le législateur est inférieur. Si le taux légal était supérieur, c'est celui-ci qui s'appliquerait.

Les heures accomplies au-delà de la 44^{ème} heure sont obligatoirement compensées par un repos équivalent à :

- 130 % pour la 45^{ème} et la 46^{ème} heure,
- 150 % pour la 47^{ème} et la 48^{ème} heure.

Le repos compensateur légal s'ajoute à ce repos de remplacement.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu conformément aux dispositions légales, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Article 26.1**Modulation programmée des horaires**

(Remplacé par l'accord du 29 mai 1996, étendu par arrêté du 4 novembre 1996, JO 13 novembre 1996 et modifié par l'accord du 1^{er} décembre 1998, étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999)

Article 26.1.1**Définition de la modulation programmée**

Par application des dispositions du Code du Travail, les entreprises ont la possibilité de moduler la durée du travail sur une période donnée dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de leur activité.

La modulation consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail de telle sorte que la moyenne des horaires pratiqués sur la période de modulation corresponde à la durée légale du travail ou à la durée résultant d'un accord d'entreprise conclu dans les conditions fixées par l'article L. 132-19 du Code du Travail.

Article 26.1.2**Durée de la modulation programmée**

La durée de la modulation programmée ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois.

Elle est éventuellement renouvelable sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions de l'article 26.1.6 ci-après et qu'ait été dressé par l'employeur un bilan d'application de la période précédente de modulation programmée. Le bilan d'application est soumis pour avis, aux instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 26.1.3

Mise en oeuvre de la modulation programmée

La mise en place de la modulation des horaires est conditionnée, dans les entreprises qui en sont dotées par une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, sur une programmation indicative des horaires collectifs durant la période de modulation prévue.

Cette programmation définit de façon indicative pour la durée de la modulation les périodes de basse et de haute activité de l'entreprise, de l'établissement ou du service concerné.

L'employeur doit apporter, à l'occasion de la consultation des instances représentatives du personnel, les éléments économiques et commerciaux justifiant le recours à cette organisation du travail et la durée de modulation choisie.

L'annonce de la mise en place d'une modulation programmée, la programmation indicative, ainsi que l'avis des instances représentatives du personnel sur celle-ci, sont affichés sur les lieux de travail du personnel concerné au minimum 3 semaines avant le début de la période de modulation et transmis à l'Inspection du Travail.

Article 26.1.4

Notification au personnel concerné des horaires modulés et modification de ceux-ci

Les horaires collectifs modulés pour l'entreprise, l'établissement ou le service concerné, sont établis pour une période minimum de quatre semaines consécutives.

Après communication aux instances représentatives du personnel, ils sont notifiés au personnel concerné au minimum deux semaines avant leur mise en oeuvre, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, pour le personnel absent, par notification individuelle.

Les horaires collectifs modulés affichés ne peuvent être modifiés qu'après information préalable des instances représentatives du personnel sur les données économiques ou techniques qui motivent cette modification. La notification au personnel concerné doit être faite dans le respect d'un délai minimum de prévenance de cinq jours ouvrés.

Dans les cas d'urgence (circonstances inopinées ou cas de force majeure) l'entreprise pourra suspendre la modulation programmée et éventuellement avoir recours au chômage partiel.

Article 26.1.5

Amplitude de variation des horaires modulés et contreparties

L'amplitude maximale hebdomadaire des horaires modulés est fixée à 44 heures, sans pouvoir dépasser 42 heures sur douze semaines consécutives.

Les heures modulées effectuées sur une semaine déterminée en période haute au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail (ou de la durée du travail de l'entreprise résultant d'un accord conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-19 du Code du Travail) donnent lieu à l'octroi d'une contrepartie financière, ou en temps de repos, équivalente à 25 % des heures travaillées au-delà de cette durée.

Pour compenser les contraintes de changement d'horaire durant les périodes de modulation, le contingent d'heures supplémentaires auquel peuvent recourir les entreprises ou établissements, sans autorisation de l'Inspection du Travail, pour les salariés concernés par la modulation des horaires, est limité à 80 heures sur 12 mois consécutifs. Ce contingent peut être majoré dans la limite de 45 heures. L'utilisation de cette faculté de majoration est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du Code du travail, ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Un accord d'entreprise, conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du Code du Travail, peut permettre, dans le cadre de la modulation, le dépassement des limites d'amplitude prévus ci-dessus.

Outre l'application d'une contrepartie financière ou en temps (25 % pour les heures accomplies de la 45^{ème} à la 47^{ème} heure et 50 % pour la 48^{ème} heure) les heures modulées au-delà des limites d'amplitude fixées au premier alinéa du présent article ouvriront droit obligatoirement à des temps de repos supplémentaires. Ceux-ci ne pourront être inférieurs à 10 % pour les heures accomplies de la 45^{ème} à la 47^{ème} heure et 20 % pour la 48^{ème} heure.

Dans les entreprises dépourvues de section syndicale, le dépassement des amplitudes fixées ci-dessus sera possible par recours au contingent des heures supplémentaires fixé au 3^{ème} alinéa du présent article. Elles ouvriront obligatoirement droit à l'octroi d'un repos supplémentaire égal à celui prévu au précédent alinéa.

Tous les temps de repos, prévus au présent article, sont pris dans les mêmes conditions que le repos compensateur légal (application des articles L. 212-5-1, D. 212-6 à 11 du Code du Travail). Il est rappelé, en particulier, que le repos compensateur est pris par journée entière, réputée de 8 heures. Il est rappelé également que les droits cumulés à repos compensateur doivent figurer chaque mois sur le bulletin de paye.

Article 26.1.6
Dispositions pour le personnel d'encadrement

Pour le personnel relevant de l'annexe "Ingénieurs et Cadres" des contreparties à la pratique de la modulation du temps de travail feront l'objet d'une négociation entre l'employeur et le personnel concerné.

Article 26.1.7
Décompte et paiement

La rémunération mensuelle, dans le cadre d'une modulation programmée, sera calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

Les salariés titulaires de contrats à durée déterminée, concernés par la modulation programmée des horaires, sauf demande individuelle contraire, seront rémunérés, dans le respect des clauses de leur contrat de travail, sur la base des horaires qu'ils auront réellement effectués.

En cas d'absence indemnisée durant la période de modulation, l'indemnisation sera calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée.

Le décompte individuel cumulé des heures acquises au titre du crédit ou du débit d'heures, en deçà ou au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée, sera mentionné pour mémoire sur chaque bulletin de salaire.

Il sera obligatoirement procédé à l'issue de chaque période de modulation au solde du décompte individuel ci-dessus et aux régularisations de rémunération nécessaires. En cas de rupture du contrat de travail, ainsi que dans les cas assimilables, la régularisation interviendra à la date de départ de l'entreprise sur la base des horaires réellement effectués par le salarié. En cas de licenciement économique intervenant avant la fin de la période de modulation, les heures éventuellement non effectuées par le salarié ne pourront lui être retenues.

Toutes les heures accomplies au-delà de la moyenne collective hebdomadaire de la modulation sont considérées comme des heures supplémentaires et s'imputent sur le contingent prévu au 3^{ème} alinéa de l'article 26.1.5. *Elles sont rémunérées comme telles, sauf si elles ont déjà fait l'objet d'un règlement en cours de période de modulation.*

Si, collectivement, l'horaire hebdomadaire moyen de la modulation programmée n'est pas atteint en fin de période de modulation, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles prévues pour le recours au chômage partiel.

Article 27
Jours fériés

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

(Modifié par accord du 29 janvier 1971, étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971)

Le chômage des jours fériés légaux est réglé conformément à la législation en vigueur.

À compter du 1^{er} juin 1971 la direction pourra faire effectuer la récupération des jours fériés légaux dans les trois mois suivant le jour férié et selon les conditions prévues par la législation en vigueur. La date de récupération doit être annoncée au personnel une semaine à l'avance. Le nombre de jours fériés légaux pouvant donner lieu à récupération est ramené à trois jours en 1971, deux jours en 1972, un jour en 1973, la récupération étant totalement supprimée à partir de 1974.

Article 28
Congés payés

(Remplacé par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

Les congés annuels payés du personnel sont réglés par la législation en vigueur, sous réserve des dispositions particulières énoncées aux articles suivants.

Article 28.1
Durée des congés

(Remplacé par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

Tout salarié ayant accompli dans l'entreprise douze mois de travail effectif au cours de l'année de référence a droit à un congé payé d'une durée égale à trente jours ouvrables.

Si un jour férié se situe un jour pendant la période du congé, cela a pour effet de prolonger d'une journée la durée de ce congé.

Lorsque la durée du travail effectif dans l'entreprise est inférieure à douze mois, la durée du congé est calculée sur la base de deux jours et demi par mois de travail effectif. Ce calcul ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congé plus que proportionnelle à la durée de l'absence du salarié.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au

nombre entier immédiatement supérieur.

La durée du congé, ci-dessus précisée, ne se cumule pas avec les droits à des jours de congés supplémentaires déjà existants lorsqu'ils résultent d'usages locaux ou d'accords d'entreprises ou d'établissements.

Par contre, tous les droits à congés supplémentaires résultant de l'application des dispositions de la convention collective, de ses annexes et avenants, sont maintenus.

Article 28.2 **Date des congés**

(Remplacé par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

1

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

2

Le congé principal peut être fractionné et donner droit à congé supplémentaire dans les conditions définies par la législation en vigueur.

3

Pour tout salarié ayant droit au moins à dix-huit jours ouvrables de congé, le congé principal ne pourra être d'une durée inférieure à dix-huit jours ouvrables consécutifs.

4

La cinquième semaine est en général donnée sous forme de six jours ouvrables de repos consécutifs, compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Lorsqu'elle est donnée en plusieurs fois, son fractionnement n'ouvre pas droit à des jours de congé supplémentaire.

Article 28.3 **Ordre des départs**

(Ajouté par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

L'ordre des départs en congé au titre du congé principal est fixé conformément à la législation en vigueur.

Pour la cinquième semaine, l'ordre des départs en congé est fixé après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel et doit, dans tous les cas, être porté au moins deux mois à l'avance à la connaissance des salariés.

Article 28.4 **Calcul de l'indemnité**

(Modifié par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

L'indemnité correspondant au congé résultant du présent accord est calculée sur la base :

- soit de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ;
- soit, si cette formule est plus avantageuse, du dixième de la rémunération perçue pendant la période de référence, sans que l'indemnité de congé puisse excéder la rémunération correspondant à la durée effective du congé.

Les indemnités complémentaires versées en cas de maladie, accident, maternité, en application des dispositions de la convention collective, sont comprises dans le calcul du 1/10 des sommes perçues pendant la période de référence pour l'indemnité de congés payés, de même que toutes les indemnités complémentaires ayant supporté les cotisations de sécurité sociale.

Article 28.5 **Congé complémentaire d'ancienneté**

(Remplacé par avenant Mensualisation n° 2 du 10 novembre 1978, étendu par arrêté du 18 avril 1979, JO 22 mai 1979)

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999 art. 1-2 pour l'industrie du bouton et à l'annexe à l'accord du 22 novembre 2002 pour l'industrie de la bretelle et ceinture art. 1-2.)

Les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient à leur choix d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un jour ouvré ou d'une indemnité correspondante.

La durée du congé d'ancienneté est portée à deux jours pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, trois jours après vingt ans, quatre jours après vingt-cinq ans, cinq jours après trente ans.

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la fin de la période de référence ouvrant droit aux congés payés, soit le 31 mai de chaque année. Elle se calcule en cumulant, s'il y a lieu, avec la période du contrat en cours, les périodes

antérieures de présence dans l'entreprise, pour autant que l'intéressé n'ait pas travaillé ailleurs entre-temps.

En cas d'option par le salarié pour la prise effective du congé d'ancienneté, la date doit en être fixée en accord avec l'employeur pour tenir compte des nécessités du service. À défaut d'accord, la date limite à laquelle le congé peut être effectivement pris est celle de la fin de la période de référence en cours.

Le congé d'ancienneté ne peut entraîner une réduction d'appointements et sera rémunéré sur la base du salaire horaire moyen du mois durant lequel l'intéressé s'absente.

Dans le cas où le salarié ne prend pas son congé d'ancienneté mais opte pour le paiement de l'indemnité correspondante, celui-ci sera effectué à la même date que celui du congé payé normal.

Article 28.6 **Mères de famille**

(Remplacé par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Article 28.7 **Travailleurs à domicile**

(Remplacé par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

L'application des dispositions de l'article 28.4 a pour effet de porter à 10 p. 100 le montant de l'allocation prévue par l'arrêté du 13 août 1941 relatif à l'application aux travailleurs à domicile de la législation sur les congés payés.

Article 29 **Congés exceptionnels**

(Remplacé par avenant Mensualisation n° 2 du 10 novembre 1978, étendu par arrêté du 18 avril 1979, JO 22 mai 1979)

Il est accordé au personnel, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels justifiés par les événements suivants :

- mariage d'un salarié : quatre jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint : deux jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès des grands-parents du salariés : un jour ;
- décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint : un jour.

En outre, il est accordé au personnel ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, un congé exceptionnel de trois jours maximum justifié par la présélection militaire.

Sous réserve d'avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du congé exceptionnel accordé au salarié à l'occasion de son mariage sera portée à cinq jours.

Lorsque le salarié se marie pendant la période de congé annuel, il bénéficie, à son libre choix, ou du congé exceptionnel payé, ou de l'indemnité correspondant à ce dernier congé.

Les jours de congés exceptionnels définis ci-dessus ne peuvent entraîner une réduction d'appointements et seront rémunérés sur la base du salaire horaire moyen du mois durant lequel l'intéressé s'absente.

Article 30 **Travail des femmes et des jeunes**

Le travail des femmes et des jeunes s'exerce dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail. Dans tous les autres cas, des sièges ou des bancs en nombre suffisant seront mis à la disposition collective des ouvrières ou employées à proximité des postes de travail.

Article 31 **Femmes en état de grossesse**

(Remplacé par avenant Mensualisation n° 2 du 10 novembre 1978, étendu par arrêté du 18 avril 1979, JO 22 mai 1979)

1

En cas d'horaire fixe pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à

partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail cinq minutes avant l'heure de sortie — midi et soir — sans diminution de salaire.

2

Pour leur permettre de satisfaire aux obligations médicales justifiées par leur état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'autorisations d'absences pour trois demi-journées, sous réserve d'en informer leur employeur dans un délai minimum de quarante-huit heures avant de s'absenter. Ces trois demi-journées seront indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base du salaire horaire moyen du mois durant lequel elles s'absentent.

Article 32 **Changement d'emploi**

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin de l'établissement ou, à défaut, le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse, l'employeur s'efforcera d'attribuer à l'intéressée un poste compatible avec son état et sa capacité professionnelle.

Dans ce nouveau poste, l'intéressée conservera le salaire afférent au poste qu'elle occupait avant sa mutation, à condition de faire partie du personnel de l'établissement depuis quatre mois au moins.

Article 33 **Congé pour la mère allaitant son enfant**

(Modifié en dernier lieu par avenant Mensualisation n° 1 du 5 octobre 1973, étendu par arrêté du 19 mars 1974, JO 14 avril 1974)

La mère allaitant son enfant pourra obtenir un congé sans solde de un an à compter de l'accouchement à condition qu'elle en prévienne son employeur une semaine au moins avant l'expiration de son congé de maternité.

La bénéficiaire de ce congé devra faire connaître à l'employeur trois semaines au moins avant l'expiration du congé sa volonté de reprendre son emploi, faute de quoi elle sera considérée comme démissionnaire.

Dans le cas de licenciement collectif ou de suppression momentanée d'emploi, pendant la durée du congé, la bénéficiaire jouira d'une priorité d'embauche pendant un an.

À l'issue de ce congé, elle reprendra son emploi ou un emploi équivalent. Lorsque l'employeur ne sera pas à même de réintégrer la bénéficiaire du congé, il sera tenu de lui verser l'indemnité de préavis légal ou de préavis d'usage suivant que la bénéficiaire justifie ou non d'une ancienneté de services d'au moins six mois continus.

Lorsqu'un employeur embauchera une ouvrière en remplacement de la mère bénéficiaire du congé prévu ci-dessus, il avertira la remplaçante du caractère temporaire de son emploi.

Lorsqu'une femme, qui dans les conditions prévues par l'article No. 29-IV du livre I^{er} du code du travail s'est abstenue de reprendre son emploi, sollicite son réembauchage, l'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher par priorité et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Lorsque le réembauchage intervient dans un délai de trois ans et qu'elle n'a pas retravaillé entre-temps, elle conserve l'ancienneté qu'elle avait acquise dans l'entreprise au moment de son départ.

Article 34 **Allaitement**

La mère allaitant son enfant aura le droit pendant un an, à compter de l'accouchement, de disposer à cet effet d'une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises aux heures fixées d'accord entre elle et l'employeur. À défaut d'accord, ces heures seront placées au milieu de chaque période.

Le temps ainsi passé à l'allaitement sera payé au salaire de la catégorie à condition que la mère ne quitte pas l'entreprise quand il existe une chambre d'allaitement dans l'entreprise.

Article 35 **Hygiène et sécurité**

Les employeurs prendront toutes dispositions pour se conformer aux prescriptions en vigueur en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, ainsi que les services médicaux du travail.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle (vestiaire et lavabos), conformément aux prescriptions réglementaires.

Les cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables, régulièrement entretenus et devront être convenablement utilisés.

Article 36 **Réfectoire**

(Pour l'industrie du bouton, se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999 art. I-3)

Dans la mesure du possible et dans les établissements occupant au moins cinquante personnes, un local sera aménagé pour permettre au personnel de prendre ses repas.

Ce local devra être muni d'appareils de chauffage permettant de réchauffer les aliments et de faire chauffer l'eau nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Article 37 **Apprentissage**

On désigne par apprenti le travailleur de l'un ou l'autre sexe qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit répondant aux conditions fixées par le code du travail.

L'apprenti doit recevoir l'enseignement méthodique et complet du métier désigné.

La durée du contrat d'apprentissage est variable suivant le métier enseigné.

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production.

L'apprenti pourra, toutefois, effectuer des travaux utilisables, sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de ses connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

L'enseignement professionnel pratique donné en atelier par le maître d'apprentissage devra être complété par un programme d'enseignement général, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi Astier et comprenant : français, mathématiques, dessin, législation ouvrière, droit usuel et éducation ménagère.

Les employeurs s'engagent à donner à l'apprenti une formation méthodique et complète.

Dans le cadre de ces principes, chaque profession définira les conditions particulières de l'apprentissage dans les annexes respectives, en y joignant un modèle de contrat d'apprentissage.

Article 38 **Bulletin de paye**

(Modifié par avenant n° 4 du 5 février 1959, étendu par arrêté du 23 juillet 1959, JO 8 août 1959, rectificatif JO 13 septembre 1959)

À l'occasion de chaque paye, il sera remis au salarié un bulletin de comportant de façon nette les diverses mentions suivantes :

- nom et prénom de l'intéressé ;
- emploi, qualification, catégorie et coefficient professionnel ;
- période de travail à laquelle s'applique le bulletin ;
- nombre d'heures effectuées, avec indication séparée des heures supplémentaires ;
- salaires minimum de la catégorie ;
- éléments de salaire brut, primes et tous compléments de salaires ;
- nature et montant des déductions à opérer et montant des acomptes ;
- montant de la rémunération nette ;
- date de payement de la rémunération.

Article 39 **Modalité de la paye**

La paye se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux articles No. 43 et No. 44 du livre I^{er} du code du travail.

La paye tombant un jour non ouvrable doit être faite la veille.

Quelles que soient les modalités de la date, le décompte des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions prévues à l'article 26 de la présente convention.

Article 40
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Accord 16 juill. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord

1o
Création de la CPPNI

En application des dispositions du code du travail, une CPPNI est mise en place dans la branche des industries de l'habillement.

Elle est domiciliée au siège de l'Union Française des Industries Mode et Habillement (UFIMH) qui en assure le secrétariat (convocations, rédaction des relevés de conclusions ou de décisions argumentés qui sont approuvés par la majorité des membres présents par retour de mail, formalités et informations des organisations syndicales tel que courrier de dépôt des accords soumis à extension ou arrêté d'extension).

2o
Composition de la CPPNI

2.1
Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de deux représentants.

Le nombre de membres de la délégation patronale est au plus égal à celui des représentants syndicaux.

2.2
Pour les autres missions de la CPPNI

Pour les réunions traitant des sujets d'interprétation ou de conciliation cette commission est composée de la façon suivante :

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

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

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

3o
Missions de la CPPNI

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

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- assurer l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- établir 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 notamment, et non exhaustivement, dans les domaines du compte épargne temps, des congés payés et autres congés, des jours fériés, du repos quotidien, de la durée du travail avec la répartition et l'aménagement du travail sur une durée supérieure à la semaine, de l'égalité professionnelle, du temps partiel ou intermittent, du travail dominical et du handicap.

Il s'attache 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 ;

- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels, dès lors que les différents nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 ;
- tenir à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de

ces derniers.

4o Fonctionnement de la CPPNI

4.1 Participation aux négociations

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises de la branche aux réunions préparatoires intersyndicales et aux réunions de négociation est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel conformément au 1^{er} paragraphe du 3^{ème} alinéa de l'article 5 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement.

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales sont remboursés sur la base des dépenses réelles avec les plafonds suivants :

- Frais de transport : transports urbains, frais de parking et de péage, billet SNCF ou de compagnie aérienne si le trajet aller-retour en train du domicile au lieu de la réunion excède 3 h 30, frais de véhicule sur la base du barème fiscal dans la limite de 100 kilomètres aller-retour ;
- Frais de repas : 9 fois le minimum garanti ;
- Frais d'hébergement lorsqu'un participant doit, en fonction des horaires des réunions paritaires, arriver la veille ou repartir le lendemain : 30 fois le minimum garanti.

Les frais sont remboursés par l'UFIMH par chèque ou virement dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception des documents justificatifs détaillés.

Périodicité des négociations

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

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

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

La convocation à une réunion de négociation de branche est envoyée au moins deux semaines avant la tenue des réunions, et les documents de travail au moins une semaine avant. Cette convocation précise si une réunion préparatoire a été demandée par une majorité des organisations syndicales représentatives.

4.3 Validité des décisions

4.3.1 Pour les réunions de négociation de branche

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

4.3.2 Pour les autres missions de la CPPNI

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

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

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé. Il est signé par les membres de la commission ainsi que les parties ou, le cas échéant, leurs représentants.

Si elle ne parvient pas à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la CPPNI.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

4.4 Procédure de transmission des accords

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

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

L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante :

L'adresse postale de la CPPNI est la suivante :

CPPNI des Industries de l'Habillement c/o UFIMH - 8 rue Montesquieu 75001 Paris

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception, le communique aux membres de la commission et l'intègre à un dossier partagé entre les membres de la CPPNI.

4.5

Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

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

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;
- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

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

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

- convoque les membres par courrier physique ou par voie électronique au moins quinze jours avant la date de la réunion en joignant l'ensemble du dossier de saisine.
- informe l'entreprise par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de deux mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée au demandeur la bonne réception du dossier complet (date d'envoi du courrier physique ou électronique).

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

4.6

Procédure spécifique de la saisine pour conciliation

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

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de deux mois à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de deux semaines, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 41

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Mod. par Accord 2 nov. 2005, étendu par arr. 29 mars 2006, JO 5 avr., applicable à compter de son extension

L'employeur peut rompre le contrat d'un salarié âgé de plus de 60 ans et de moins de 65 ans dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale.

Le salarié est informé de la décision de mise à la retraite prise par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception précédée d'un entretien individualisé au moins trois mois à l'avance.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est pas considérée comme un licenciement mais comme une cause autonome de rupture à la condition qu'elle soit accompagnée, au niveau de l'entreprise, d'une contrepartie en termes d'emploi ou d'une contrepartie en termes de formation professionnelle.

Les entreprises ayant mis des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans à la retraite sont soumises à une contrepartie en termes d'emploi ou à une contrepartie en termes de formation professionnelle.

- Contreparties en termes d'emploi.

L'entreprise procédant à une ou plusieurs mises à la retraite devra :

- soit conclure au cours des douze mois précédant ou des six mois suivant le départ du salarié mis à la retraite :
 - un contrat d'apprentissage,

- ou un contrat de professionnalisation,
 - ou un contrat initiative-emploi,
 - ou un contrat d'accompagnement,
 - ou tout autre contrat ayant pour objet de favoriser l'emploi des jeunes ou des personnes en difficultés d'insertion professionnelle,
- à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

→ soit transformer, au cours des douze mois précédant ou des six mois suivant le départ du salarié mis à la retraite, un contrat à temps partiel en un contrat à temps plein à raison d'une transformation pour une mise à la retraite ;

→ soit conclure, au cours des douze mois précédant ou des six mois suivant le départ du deuxième salarié mis à la retraite, une embauche compensatrice en contrat à durée indéterminée à temps plein à raison d'un contrat pour deux mises à la retraite ;

→ soit éviter, du fait de la mise à la retraite, un licenciement justifié par un motif économique.

Dans la mesure du possible, l'entreprise privilégiera la contrepartie prévue au 3^{ème} alinéa.

— Contreparties en termes de formation professionnelle

L'entreprise procédant à une ou plusieurs mises à la retraite devra proposer dans le plan de formation des actions de formation destinées plus particulièrement aux salariés âgés de plus de 45 ans conformément aux dispositions de l'article 1 - Priorités de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 5 novembre 2005.

Les parties signataires incitent donc les entreprises à consacrer une part de leurs investissements pédagogiques en formation à destination des salariés âgés de plus de 45 ans comparable à celle de l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit au cours de l'année au cours de laquelle intervient le départ du ou des salariés mis à la retraite soit au cours de l'année suivante.

Dans le cas où la contrepartie en termes de formation professionnelle est retenue par l'entreprise, le bilan du plan de formation aux institutions représentatives du personnel fera un point particulier de la mise en œuvre de cette disposition.

Indemnité de mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite percevra une indemnité égale à 75 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que définie à l'annexe dont il relève (Ouvriers, Employés, TAME ou Ingénieurs et Cadres).

En tout état de cause, l'indemnité versée au salarié lors de son départ suite à une mise à la retraite sera au moins égale à l'indemnité légale de licenciement telle que fixée par l'article R. 122-2 3^{ème} alinéa du Code du travail à la date du présent accord.

Toutefois, en cas de mise à la retraite pour éviter un licenciement justifié par un motif économique, l'indemnité de mise à la retraite sera égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement ou à l'indemnité légale de licenciement pour motif économique telle que fixée par l'article R. 122-2 2^{ème} alinéa du Code du travail à la date du présent accord si elle est plus favorable.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel ou délégation unique) sont informées tous les ans de l'application du présent accord dans l'entreprise.

Article 41 bis Indemnisation de chômage partiel

(Modifié en dernier lieu par accord du 29 janvier 1971, étendu par arrêté du 9 août 1971, JO 17 août 1971)

À dater du 1^{er} juin 1968, l'accord conclu le 21 février 1968 entre le Conseil national du patronat français et les fédérations ouvrières signataires concernant l'indemnisation du chômage partiel est rendu applicable, dans les conditions prévues par ledit accord, aux entreprises relevant de la présente convention collective nationale.

Par dérogation aux dispositions de l'article 6 de l'accord interprofessionnel du 21 février 1968 et en application de son article 8, le nombre des heures indemnisées dans les conditions fixées par ledit accord est porté de 160 à 240 heures à partir du 1^{er} juin 1971.

Article 42 Indemnisation du départ à la retraite à l'initiative du salarié

Mod. par Ajouté par : Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct., applicable à compter du 1^{er} déc. 2010

Tout salarié qui résilie unilatéralement son contrat de travail pour bénéficier d'une pension de retraite et ayant à la date de notification de son départ une ancienneté au titre du contrat en cours d'au moins cinq ans dans l'entreprise a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

-
- 1/8^{ème} de mois pour les vingt cinq premières années,
 - 1/7^{ème} de mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ en retraite est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des trois ou des douze derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

Pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites.

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié sera calculée prorata temporis en tenant compte des mois complets.

Le salarié devra notifier à l'employeur son intention de partir à la retraite en respectant un délai de prévenance de un mois s'il a moins de dix ans d'ancienneté et de deux mois s'il a une ancienneté égale ou supérieure à dix ans et devra joindre à la notification de son départ la preuve qu'il prend effectivement sa retraite

Article 43 (nouveau) **Indemnisation du licenciement**

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à tout licenciement dont l'engagement de la procédure intervient à compter du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuir et Habillement FO.

Tout salarié, licencié sans avoir commis une faute grave ou une faute lourde et ayant à la date de notification du licenciement une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise au titre du contrat en cours, a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,25 mois pour les dix premières années d'ancienneté ;
- 0,34 mois pour les années suivantes.

Dans le cas où le licenciement est prononcé pour motif économique ou du fait d'une inaptitude à tout poste dans l'entreprise reconnue par le médecin du travail, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- 0,25 mois pour les dix premières années d'ancienneté ;
- 0,34 mois pour les années d'ancienneté comprises entre dix et vingt ;
- 0,40 mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des trois ou des douze derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites, et jusqu'à la date de fin du préavis quand celui-ci a été exécuté par le salarié ou lorsque l'inexécution du préavis est liée à une dispense décidée par l'employeur.

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié sera calculée prorata temporis en tenant compte des mois complets.

Article 44 **Indemnisation de la maladie**

Mod. par Ajouté par : Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} déc. 2010

1

Ouverture du droit à indemnisation complémentaire

Le salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie (hors maladie professionnelle) ou d'un accident (hors accident de travail) constatée par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ou un régime de prévoyance ou par le tiers responsable ou son assureur dont les durées, modalités et taux sont fixés en fonction de son ancienneté par le paragraphe 2 du présent article.

Pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation complémentaire, le salarié doit avoir informé l'employeur dans les deux jours ouvrés de cette incapacité et justifier des raisons de son absence par tout document écrit.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur est liée à la prise en charge de la maladie ou de l'accident par les organismes de sécurité sociale.

Les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, les indemnités versées par un régime de prévoyance et les éventuelles indemnités versées par le tiers responsable ou son assureur doivent être justifiées à l'employeur par présentation des relevés ou bordereaux de paiement.

Toutefois cette justification ne peut avoir pour effet de retarder le versement par l'employeur de l'indemnisation complémentaire et une régularisation sera ensuite opérée si nécessaire.

2

Durée, taux et modalités de versement de l'indemnisation complémentaire

L'indemnisation complémentaire sera versée par l'employeur à partir du 8^{ème} jour d'absence continue lorsque le salarié a entre 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté, du 4^{ème} jour entre 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté et dès le premier jour au-delà de 10 ans d'ancienneté.

La durée et le taux de maintien de la rémunération qui servent de base au calcul de l'indemnisation complémentaire sont :

- de 30 jours à 90 % puis 30 jours à 70 % pour une ancienneté de 1 an à moins de 5 ans ;
- de 40 jours à 90 % puis 40 jours à 70 % pour une ancienneté de 5 ans à moins de 10 ans ;
- de 50 jours à 90 % puis 50 jours à 70 % pour une ancienneté de 10 ans à moins de 15 ans ;
- de 60 jours à 90 % puis 60 jours à 70 % pour une ancienneté de 15 ans à moins de 20 ans ;
- de 70 jours à 90 % puis 70 jours à 70 % pour une ancienneté de 20 ans à moins de 25 ans ;
- de 80 jours à 90 % puis 80 jours à 70 % pour une ancienneté de 25 ans à moins de 30 ans ;
- de 90 jours à 90 % puis 90 jours à 70 % pour une ancienneté de 30 ans et plus.

L'ancienneté pour l'ouverture du droit à indemnisation est celle acquise par le salarié au premier jour de l'absence.

Pour le calcul de l'indemnisation complémentaire, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident sont indemnisées au cours d'une période de douze mois consécutifs comptés à partir du premier jour de la première absence indemnisée, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder les durées ci-dessus.

En tout état de cause, le cumul des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, un régime de prévoyance, le responsable de l'accident ou son assureur et du salaire lié à une activité partielle sur le mois considéré ne peut avoir pour effet de procurer au salarié une rémunération nette totale supérieure à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Article 45

Indemnisation du congé de maternité

Mod. par Ajouté par : Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill. applicable à compter du 1^{er} déc. 2010

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maternité durant la période légale, prises en charge comme telles par les organismes de sécurité sociale, seront indemnisées à raison de 90 % de la rémunération du salarié dépassant le plafond de la sécurité sociale.

La rémunération à prendre en compte, s'entend de celle perçue par le salarié le mois précédent sa cessation du travail, exclusion faite des primes ou gratifications à caractère aléatoire ou temporaire ou correspondant à une périodicité supérieure au mois.

Ainsi fixé, le congé de maternité est indépendant des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 46

Extension

Conformément à l'article 31 c du livre I^{er} du code du travail, modifié par la loi du 11 février 1950, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre du travail et de la sécurité sociale que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

Article 47
Date d'application

(Voir aussi «Annexes Catégorielles»)

La présente convention est applicable à dater du 17 février 1958.

Article 48
Dépôt

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire, au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

ANNEXES

Annexe 1 Ouvriers

Clauses spécifiques

Article 1

Rémunération des travailleurs en atelier⁽¹⁾

(1) Article 4 de l'accord sur la mensualisation du 29 janvier 1971 (étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971 et modifié en dernier lieu par accord du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982) :

Au 1^{er} avril 1982, la rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 170 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures. Le salaire mensuel n'a nullement le caractère d'un salaire forfaitaire ou d'un salaire garanti.

Les heures supplémentaires donneront lieu à rémunération et à majoration dans les conditions légales.

Sauf dispositions contraires prévues dans la convention collective, les heures non travaillées ne donneront lieu à aucune rémunération.

Le paiement au mois n'exclut ni les méthodes de calcul des salaires au rendement et aux pièces, ni, en général, aucune autre méthode de calcul des salaires.

La rémunération mensuelle minimum garantie pour un horaire hebdomadaire de 39 heures est le produit de l'horaire mensuel fixe de 170 heures par le salaire horaire minimum de la catégorie.

Rémunération mensuelle effective

Ouvrier payé au temps. - La rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 170 heures.

Ouvrier payé au rendement. - Diverses formules devront être trouvées, selon les entreprises et selon le régime de rémunération au rendement, pour que la rémunération effective de l'intéressé fasse l'objet d'un paiement au mois.

(Voir "Salaires".)

Article 2

Travail à la chaîne et au rendement⁽¹⁾

(1) Article 4 de l'accord sur la mensualisation du 29 janvier 1971 (étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971 et modifié en dernier lieu par accord du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982) :

Au 1^{er} avril 1982, la rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 170 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures. Le salaire mensuel n'a nullement le caractère d'un salaire forfaitaire ou d'un salaire garanti.

Les heures supplémentaires donneront lieu à rémunération et à majoration dans les conditions légales.

Sauf dispositions contraires prévues dans la convention collective, les heures non travaillées ne donneront lieu à aucune rémunération.

Le paiement au mois n'exclut ni les méthodes de calcul des salaires au rendement et aux pièces, ni, en général, aucune autre méthode de calcul des salaires.

La rémunération mensuelle minimum garantie pour un horaire hebdomadaire de 39 heures est le produit de l'horaire mensuel fixe de 170 heures par le salaire horaire minimum de la catégorie.

Rémunération mensuelle effective

Ouvrier payé au temps. - La rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 170 heures.

Ouvrier payé au rendement. - Diverses formules devront être trouvées, selon les entreprises et selon le régime de rémunération au rendement, pour que la rémunération effective de l'intéressé fasse l'objet d'un paiement au mois.

Dans les ateliers où le travail s'effectue à la chaîne avec tapis roulant ou convoyeur mécanique, il sera aménagé dans l'horaire du travail des arrêts payés, dont le total journalier ne pourra être inférieur à vingt minutes.

Ces arrêts de travail, au cours desquels les moteurs ou les convoyeurs devront être arrêtés, seront répartis dans le courant de la journée de travail. Leur durée ne sera pas inférieure à cinq minutes, ni supérieure à dix minutes, et la durée de travail sans arrêts ne pourra excéder deux heures.

Article 3

Perte de temps accidentelle

(Modifié par accord "Mensualisation" du 29 janvier 1971, étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971)

1

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier ou de l'ouvrière (manque de courant, accidents de machines, etc.) le temps perdu est payé à l'ouvrier ou à l'ouvrière au tarif horaire de la catégorie.

2

Au cas où, indépendamment de la volonté de la direction, le travail général d'un atelier se trouverait compromis par suite d'un des cas prévus au paragraphe précédent, l'arrêt provisoire de l'atelier pourrait être décidé.

Article 4 **Nettoyage**

Lorsque le nettoyage des machines à coudre n'est pas effectué par un personnel ou un service spécial, mais est confié aux ouvrières travaillant sur ces machines, le temps passé à ce nettoyage doit être pris sur l'horaire de travail et rémunéré sur la base d'un quart d'heure de salaire effectif chaque semaine.

Article 5 **Rémunération de la main-d'oeuvre juvénile**

(Modifié en dernier lieu par avenant O.9 du 16 mars 1973, étendu par arrêté du 7 septembre 1973, JO 2 octobre 1973)

1

Lorsque les travaux qu'ils exécutent sont équivalents en production à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés recevront la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi dans les mêmes conditions que les adultes.

2

La rémunération des jeunes salariés travaillant au rendement, aux pièces, à la prime, etc., sera, à condition égale de travail, établie sur les mêmes bases que celles de salariés adultes.

3

Lorsque les travaux des jeunes ouvriers de moins de dix-huit ans ne sont pas équivalents en production, leur salaire sera, à l'embauche, et sous réserve des dispositions fixées ci-après, calculé en pourcentage du salaire de l'adulte de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

- de seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;
- de dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

4

Tout ouvrier de moins de dix-huit ans recevra le salaire de l'adulte de sa catégorie dès qu'il atteindra le rendement d'un adulte et, au plus tard, après six mois de travail dans la production.

5

En tout état de cause, trois mois après l'embauche, les abattements d'âge ci-dessus sont supprimés pour tous les travaux classés en catégorie A et sur les travaux de manutention A' énumérés ci-après :

- aide à la réception et au magasinage de matières premières et fournitures ;
- collationnement ;
- manutention ;
- échantillonnage ;
- expédition sans écritures.

Dans les industries suivantes :

- industrie de lingerie masculine ;
- industrie de lingerie féminine ;
- lingerie féminine et colifichets ;
- blouse-tablier ;
- linge de maison ;
- corset ;
- cravate.

6

Dans les entreprises où une adaptation professionnelle des jeunes est réalisée en dehors du circuit normal de production, cette adaptation, hors production, sera d'une durée maximum de trois mois et rémunérée au taux du salaire minimum professionnel affecté des abattements d'âge ci-dessus.

Les dispositions des paragraphes 4 et 5 sont immédiatement applicables aux ouvriers qui ont déjà, à la date du présent accord, l'ancienneté requise, c'est-à-dire six mois ou trois mois selon le cas.

Article 6 **Rémunération des travailleurs à domicile**

Étant donné que ces travailleurs réalisent, en principe, des pièces entières, les tarifs de façon seront fixés par

accords nationaux, régionaux ou de branches, selon le cas, en prenant comme base la rémunération du travailleur en atelier pour un travail similaire, en tenant compte des catégories, échelons ou emplois.

Article 7

Période d'essai

Mod. par Accord 3 sept 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à tout nouveau CDI conclu avant le 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataire :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La période d'essai pour les Ouvriers est de deux mois avec possibilité de renouvellement d'un mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit.

Article 8

Préavis ou délai-congé

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à toute rupture notifiée à partir du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFD ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La dénonciation du contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

- un mois après six mois de présence continue dans l'entreprise;
- deux mois après deux ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de démission est fixée à un mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les Ouvriers sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur blocage éventuel, mois par mois mais non consécutivement sur deux mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ouvrier en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Article 9

Jours fériés

(Modifié par accord "Mensualisation" du 29 janvier 1971, étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971)

Outre le 1^{er} mai, les jours fériés légaux tombant un jour ouvré sont payés aux salariés en atelier. L'indemnité est calculée de la même manière que celle du 1^{er} mai.

L'indemnisation de ces journées ne sera due que si le salarié a accompli normalement à la fois la dernière journée précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Cette conditions ne s'applique pas à la journée du 1^{er} mai.

Les absences le jour qui précède ou qui suit le jour férié, lorsqu'elles résultent soit d'un texte légal ou conventionnel, soit une autorisation expresse ou raison majeure justifiée (par exemple maladie ou accident portés immédiatement à la connaissance de l'employeur), conservent à l'intéressé son droit à l'indemnisation du jour férié.

Article 10 **Ouvrière volante**

(Ajouté par avenant O.2 du 14 décembre 1965, étendu par arrêté du 19 juillet 1967, JO 1^{er} août 1967)

Une ouvrière volante est une ouvrière dont l'activité est de remplacer les ouvrières de postes ou de qualifications différents.

Son salaire doit être au moins égal au salaire de la catégorie immédiatement supérieure à celle des travaux et opération qu'elle est appelée à effectuer.

Exemples :

— une ouvrière volante, appelée à effectuer les travaux des catégories A et B, doit percevoir au moins le salaire de la classification professionnelle de la branche considérée prévu pour la catégorie C ou, à défaut de cette dernière, pour la catégorie C' ou D ;

— une ouvrière volante, appelée à effectuer des travaux des catégories A, B, C et D, doit percevoir au moins le salaire de la classification professionnelle de la branche considérée prévu pour la catégorie E ou, à défaut de cette dernière, pour la catégorie F.

Article 11 **Travaux multiples**

(Ajouté par avenant O.5 du 5 juin 1968, étendu par arrêté du 17 décembre 1968, JO 25 décembre 1968)

Une ouvrière se livrant successivement ou concurremment à des travaux relevant de diverses catégories doit être rétribuée sur la base du salaire de la catégorie la plus élevée.

Article 12 **Indemnisation maladie, accident, maternité**

Mod. par Avenant n° 23, 4 juill. 1983, étendu par arr. 19 déc. 1983, JO 4 janv.

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} déc. 2010

1 **Maladie ou accident**

(autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle)

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

2 **Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle**

Dans le cas où un ouvrier est victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra pendant :

- 30 jours s'il a trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 40 jours s'il a deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 70 jours s'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 90 jours s'il a neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise,

la différence entre son salaire et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et un régime de prévoyance.

Le salaire à prendre en considération est celui servant de base au calcul des indemnités journalières ; en cas d'hospitalisation, les indemnités journalières sont réputées avoir été versées.

En tout état de cause, l'indemnisation instituée par le présent paragraphe ne peut avoir pour effet de permettre au salarié de recevoir plus que ce qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

3 **Maternité**

(§ supprimé par Accord 21 sept. 2010, étendu)

Article 13

Périodes militaires

Mod. par Avenant n° 23, 4 juill. 1983, étendu par arr. 19 déc. 1983, JO 4 janv.

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas imputées sur le congé annuel.

Après trois ans de présence dans l'entreprise, l'ouvrier reçoit pendant la durée de la période une allocation égale à :

- 100 p. 100 de son salaire, s'il est père de famille ;
- 75 p. 100 de son salaire, s'il est marié ;
- 50 p. 100 de son salaire, s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due qu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'ouvrier.

Cette indemnité sera payée à condition que, solde comprise, l'intéressé ne perçoive pas une somme totale supérieure à son salaire mensuel normal, base 170 heures.

Article 14

Prime d'ancienneté

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999 art. II-3 pour l'industrie du bouton et à l'annexe à l'accord du 22 novembre 2002 art. II-3 pour l'industrie de la bretelle et ceinture)

Mod. par Avenant n° 23, 4 juill. 1983, étendu par arr. 19 déc. 1983, JO 4 janv.

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

À compter du 1^{er} avril 1982, les ouvriers présents dans l'entreprise à la date d'ouverture de la période des congés payés (1^{er} mai) et justifiant à cette date de l'ancienneté requise ci-après auront droit à une prime d'ancienneté, calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de trente jours ouvrables et déterminée comme suit :

- 5 p. 100 pour les ouvriers justifiant de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 p. 100 pour les ouvriers justifiant de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 p. 100 pour les ouvriers justifiant de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 p. 100 pour les ouvriers justifiant de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié licencié, sauf faute grave, bénéficie également de cette prime.

Le paiement de cette prime aura lieu au moment des congés payés ou à une autre date dans les entreprises où la prime d'ancienneté existant au 29 janvier 1971 est payée à une date différente.

Conformément aux dispositions du premier paragraphe de l'article 2 « Modalités d'application » de la présente annexe, les primes d'ancienneté existant déjà dans les entreprises à la date de signature du présent accord ne se cumuleront pas avec la prime définie dans le présent article.

Article 15

Garantie d'appointements pour les femmes enceintes rémunérées au rendement

Mod. par Avenant Mensualisation 2, 10 nov. 1978, étendu par arr. 18 avr. 1979, JO 22 mai

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Toute femme enceinte rémunérée au rendement bénéficiera d'une garantie d'appointement calculée chaque mois sur la base de son activité moyenne des trois mois précédant le mois en cours.

Classification des travaux

Confection masculine

Vêtements de drap, gabardine, vêtements imperméabilisés

Abréviations - G.P. : grande pièce ; P. et C. : pantalon et culotte

I- Travaux d'assemblage

Catégories A et A'

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
A	Préparation	Toutes pièces.	Compostage, papillonnage. Pose vignettes et étiquettes. Roulage.	Compostage. Pose vignettes et étiquettes.	
A	Finissage	Toutes pièces.	Épluchage, nettoyage, pliage et brossage. Rentrage et coupage des fils.		
A'	Préparation	Toutes pièces.	Vérification et préparation des paquets. Traçage au gabarit des boutons et boutonnieres. Passage des points de crochets (relarge). Surfilage.		Surfilage. Piquage des toiles machines zigzag ou spéciales.
A'	Préparation	Toutes pièces	Tous rabattements non définis dans les catégories supérieures.		Bâtissage sur machines spéciales.
A'	Bâtissage	Toutes pièces.	Tous bâtissages non définis dans les catégories supérieures.		Bâtissage sur machines spéciales.
A'	Façonnage	Toutes pièces.	Pose des boutons.	Assemblage dessous de col et toilé.	Brides et arrêts. Boutonnieres simples (sans passe).
A'	Façonnage	Toutes pièces	Pose du bougran.	Confection des tirants et passants.	Boutonnieres des pattes, braguettes et accessoires. Bordage sur machine spéciale. Confection des passants. Pose des oeillets métalliques, pressions, rivets, boutons et rondelles.
A'	Glaçage	Toutes pièces.		Glaçage des manches (fixation de la couture doublure sur la couture drap).	
A'	Finissage	Toutes pièces.	Tous finissages non définis aux catégories inférieure et supérieure.		

Catégorie B

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
B	Préparation	G. P	Recoupe du fourreau. Doublure des manches. Dégarnissage des toiles. Traçage des boutons et boutonnières sans gabarit. Pose du passement sans embu.	Piquage des toiles. Piquage des pinces de devant. Pose des droits-fils des manches. Couture de l'ouverture des manches. Remplissage des bas de manches. Préparation et fermeture des sacs de poches. Pose du passement sans embu.	Piquage des cols et revers à points invisibles. Retournage du fourreau. Rabattements des passements. Pose du passement sans embu.
B	Préparation	P. et C		Couture des pinces et ajouts des pointes et hausses. Préparation des plis de devant. Préparation des pattes poches revolver. Remplissage des petits et grands fonds. Préparation des braguettes. Préparation des sacs de poches.	
B	Préparation	Gilet	Mise en fourreau. Traçage des boutons et boutonnières sans gabarit. Préparation des châles.	Préparation des pinces de devant. Préparation et fermeture des sacs de poches.	
B	Réglage	G. P	Premier réglage du col avant piquage à points invisibles.		
B	Réglage	P. et C	Réglage des bas.		
B	Réglage	Gilet	Réglage des devants.		
B	Bâtissage	G. P	Bâtissage des garnitures avant glaçage. Bâtissage cran à cran pied de col préréglé.		Bâtissage des garnitures avant glaçage. Bâtissage des bas de manches. Pose des américaines après préréglage.

Catégorie B (suite)

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
B	Façonnage	Gilet	Bâtissage des bords, des côtés et des épaules.		
B	Façonnage	G. P	Façonnage des brides et arrêts de poches. Retournage du fourreau.		Rabats des pieds de cols préalablement bâtis.
B	Façonnage	Gilet	Retournage du fourreau.	Fabrication du dos et des garnitures. Couture du fourreau.	

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
B	Glaçage	G. P	Glaçage des poches et pinces sur la toile. Glaçage des bases de manches.		Glaçage des garnitures et des bas. Glaçage du rempli et glaçage du droit-fil des manches. Glaçage du passement. Glaçage des américaines et des emmanchures après préréglage des toiles et doublures
B	Doublage	G. P			Doublage des manches.
B	Doublage	Gilet	Doublage gilet.		
B	Montage	G. P		Montage des coutures d'assemblage (drap et doublures), des dos, des côtés, des épaules, des manches.	Piquage du col entier à points invisibles.
B	Montage	P. et C	Pose des anglaises.	Couture des fonds et entre-jambes. Pose des talonnettes. Montage des bracelets élastiques préréglés (culottes de golf).	
B	Finissage	G. P	Finissage des manches.		Finissage des bas préparés à l'avance. Finitions à points invisibles.

Catégorie D

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
D	Préparation	G. P	Mise sur toiles. Pose des américaines.	Pose des passements avec embu. Fabrication des pattes de poches.	Mise sur toile. Pose des passements avec embu.
D	Préparation	P. et C		Fabrication des pattes de poches.	
D	Préparation	Gilet		Fabrication des pattes de poches.	
D	Réglage	G. P	Réglage avec gabarit des manches, des revers, des bas et des poches. Réglage avec gabarit du col avant montage.		
D	Bâtissage	G. P	Bâtissage des bords du fourreau.		Bâtissage des bords du fourreau. Pose des américaines sans préréglage.
D	Façonnage	G. P	Mise en fourreau. Couvrage du col.	Piquage des bords (tour).	Mise en fourreau. Boutonnieres avec passe.
D	Façonnage	P. et C	Boutonnieres.	Gousset de montre en entier sans patte.	Boutonnieres avec passe.
D	Façonnage	Gilet		Piquage des bords (tour).	Boutonnieres avec passe.

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
D	Glaçage	G. P	Glaçage des cols, des épaulettes, des emmanchures, des américaines.		Glaçage des américaines et des emmanchures sans pré-réglage. Glaçage des intérieurs du fourreau. Glaçage des poches et pinces en même temps que la mise sur toile.
D	Doublage	G. P	Doublage entier main.		
D	Montage	G. P	Montage du col.	Montage des dessous avec ou sans encadrement. Piquage du fourreau. Montage des manches bâties à la main. Montage des dessus et dessous des cols bâtis. Montage des côtés de la ceinture, de la braguette, du sous-pont, du gros grain et de l'amorce de la couture du fond.	
D	Montage	P. et C		Montage des bracelets draperie et des bracelets élastiques non préréglés (culottes de golf).	
D	Montage	Gilet		Montage des cols et des épaules.	
D	Finissage	G. P	Finissage du col.		

Catégorie F

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
F	Préparation	G. P.		Garnitures des « babies et marins ».	
F	Réglage	G. P.	Réglage sans gabarit du tombant de col après montage.		
F	Bâtissage	G. P.	Bâtissage du pied de col. Bâtissage des manches à l'emmanchure.		
F	Façonnage	G. P., Gilet	Boutonnieres main.		
F		Toutes pièces.		Poches drap entières et toutes opérations poches drap en division, sauf fabrication des pattes et préparation et fermeture des sacs de poche.	Pose du ou des passe-poils de poche et crantage.
F	Montage	G. P.		Paquet pièce entière. Montage complet (drap et doublures) de dessus et dessous. Montage des manches non bâties à l'avance. Montage du col confectionné.	Montage du dessous de col non bâti.

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux main	Travaux machines ordinaires	Travaux machines spéciales
F	Montage	P. et C		Pose des doubles fonds. Montage des poches côté, revolver en entier. Pose de la ceinture avec passants et « anglaises ». Pose de la poche-montre en entier avec patte. Montage d'une ceinture en tissu élastique remplaçant à la fois le drap et la doublure de ceinture.	
F	Opérations groupées (faites par la même ouvrière).	P. et C		Pièce entière machine pantalons et culottes.	
F		Gilet		Pièce entière machine gilet.	
F	Rectifications d'atelier.	Toutes pièces.	Toutes rectifications effectuées en cours ou en fin de fabrication par personnel dénommé « Rectificatrices » ou « Rectificateurs ».		

Catégories G, H, et I

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux
G	Toutes opérations	P. et C	Pantalons et culottes (sauf culottes de cheval) exécutés en entier (travaux main et travaux machines) par la même personne.
G	Toutes opérations	Gilet	Gilets exécutés en entier (travaux main et travaux machine) par la même personne.
H	Toutes opérations	G. P.	Exécution en entier par la même personne de tous les travaux machine de toute grande pièce.
H	Toutes opérations	P. et C.	Exécution en entier de culottes de cheval (travaux main et travaux machine) par la même personne.
I	Toutes opérations	G. P	Exécution en entier (travaux main et travaux machine) d'une grande pièce par la même personne.

II- Travaux de coupe

Drap, gabardine, imperméabilisés

CATÉGORIE	PRÉPARATION	TRAÇAGE	DÉTACHAGE
B	Matelassage doublures et tous tissus autres que ceux de draperie. Dédoublage des matelas.	Traçage au cliché ou carbone sur tous tissus.	
D	Matelassage des tissus de draperie.	Traçage sans clichés des toiles et doublures.	Détachage des toiles et toutes doublures aux ciseaux main ou aux machines à couteaux circulaires.
F	Matelassage des tissus de draperie.	Traçage au patron des draperies et tous tissus de dessus avec application de la longueur n'entraînant pas déplacement de poches, de pinces et de revers.	Détachage des toiles et toutes doublures aux scies et machines à couteaux verticaux. Détachage aux ciseaux main ou machine, et sciage des draperies et tous tissus de dessus, y compris sciage des pantalons en escalier.

CATÉGORIE	PRÉPARATION	TRAÇAGE	DÉTACHAGE
H	Matelassage des tissus de draperie.	Traçage au patron des draperies et tous tissus de dessus avec déplacement de poches, de pinces ou de revers.	Détachage petite mesure ou mesure industrielle. Détachage et sciage des G. P. en escalier.
J	Matelassage des tissus de draperie.	Traçage petite mesure ou mesure industrielle avec application de mesures, attitudes et conformation.	

III- Travaux de pressing

Drap, gabardine, imperméabilisés

Catégorie des opérations	Désignation des pièces	Travaux
D	Toutes pièces	Tous travaux en cours de fabrication, sauf moulage poitrine et cassage des cols. Ouverture des pinces et coutures.
F	Toutes pièces	Moulage poitrine. Cassage col. Tendage, rentrage et cambrage au fer. Pressage des coutures sur l'endroit avec pattemouille. Pressing final sur machine automatique. Unissage ou lustrage de doublures au fer.
F	G. P	Pressing final de grande pièce en division sur machine non automatique.
F	P. et C., gilet	Pressing final sur machine automatique.
H	G. P	Pressing final sur machine non automatique, pièce entière.
	P. et C., gilet	Pressing final au fer, pièce entière.
I	G. P	Pressing final au fer, pièce entière.

Vêtements de toile et travail

I- Travaux à la main

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux
A	Préparation	Toutes pièces	Compostage. Papillonnage. Pose de vignettes et étiquettes. Roulage. Mise en paquets. Coupage des fils.
A'	Finissage	Toutes pièces	Pliage.

II- Travaux à la machine

Toile et travail

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux
A'	Préparation	Toutes pièces	Surfilage. Préparation ou façonnage de petites pièces telles que : poches, rabats de poches, ourlets de poches plaquées, braguettes, tirants, pattes passants.
A'	Façonnage	Toutes pièces	Pose de petites pièces telles que : poches plaquées (sauf poches plaquées montées en fourreau). Pose, sur machines à alimentation automatique, de boutons, oeillets, pressions, rivets.

Catégorie	Nature des opérations	Désignation des pièces	Travaux
B	Façonnage	Toutes pièces	Tous façonnages à une ou plusieurs aiguilles non repris dans les autres catégories. Façonnage des ceintures volantes genre pare-poussières.
B	Montage	Toutes pièces	Montages simples tels que ceintures, braguettes. Montage des poches précoupées. Montage des fermetures à glissière sauf celui repris en catégorie D.
B	Montage	Pantalon	Pose de la poche dite côté pantalon.
B	Finissage	Toutes pièces	Finissages simples tel que : pose de boutons, arrêts de boutonnières, boutonnières. Traçage des boutonnières sans gabarit.
D	Façonnage	Toutes pièces	Façonnage à plusieurs aiguilles sur machines à bras déporté.
D	Montage	Toutes pièces	Montage des manches à plat dans l'emmanchure sur machines à une ou plusieurs aiguilles. Pose des poches à soufflets latéraux non préformées. Pose des poches à double passepoil. Pose en entier des poches plaquées fourreau. Pose des fermetures à glissières couvertes par double passepoil.
D	Montage	Vestes	Pose de martingales avec plis.
D	Montage	Pantalons	Pose de ceintures sur machines spéciales toutes pièces.
D	Montage	Toutes pièces	Tous montages autres que ceux prévus aux catégories supérieure et inférieure, tels que plastrons complets, cottes et pantalons en entier.
D	Montage	Pantalons	Pose de ceintures trois boutons.
D	Montage	Toutes pièces	Montage des cols préréglés.
E	Montage	Pièces simples	Montage sur les pièces simples des cols et manches par la même ouvrière.
E	Montage	Toutes pièces	Montage des cols préréglés et des manches fermées.
E	Tous travaux	Pièces simples	Pièces entières simples telles que : genre bleu de chauffe.
F	Tous travaux	Pare-poussière Toutes pièces	Pare-poussière pièce entière. Pièces entières autres que simples.
F	Montage	Vestes Pare-poussière	Montage cols spéciaux tels que : typographes, officiers. Montage cols et manches par la même ouvrière.
H	Exécution de prototypes pièce entière.		

III- Travaux de coupe

Toile et travail

Catégorie B

Matelassage sauf velours.

Clichage.

Catégorie D

Tous travaux doublure.

Matelassage velours.

Catégorie F

Traçage, détachage, coupe et sciage machine de tous tissus de dessus.

Catégorie H

Coupe et traçage petite mesure.

IV- Travaux de repassage

Toile et travail

Catégorie B

Coup de fer partiel.

Catégorie C

Repassage sur presse automatique.

Petite presse.

Catégorie D

Repassage de pièces en entier au fer ou sur machine non automatique.

Vêtements imperméables caoutchoutés

Catégorie A

Brossage.

Roulage.

Coupe des fils.

Pose des vignettes et étiquettes.

Catégorie A'

Pose des pressions, oeillets, rivets, boutons.

Travaux simples de collage en division.

Catégorie B

Traçage des boutons et boutonnières sans gabarit.

Collage en division des cols et manches.

Boutonnières.

Travaux machine : piquage des accessoires en tissu caoutchouté.

Catégorie D

Collage en entier du vêtement de série.

Collage en division du vêtement fantaisie.

Piquage en division du vêtement collé.

Catégorie F

Coupe : traçage, détachage.

Collage de la pièce entière.

Piquage pièce entière du vêtement caoutchouté, doublé ou ciré.

Piquage pièce entière du vêtement collé et du vêtement fantaisie.

Catégorie H

Coupe et traçage petite mesure.

Vêtements imperméables en fibres synthétiques

N.B. Les travaux ci-dessus effectués sur des tissus de fibres synthétiques sont classés respectivement dans la catégorie immédiatement supérieure de cette classification.

Vêtements de cuir et fourrés

Catégorie A

Travaux ordinaires : compostage ; papillonnage ; pose des vignettes et étiquettes ; rentrage des fils.

Catégorie B

Pose des pressions, rivets, oeillets.

Apprêtage au fer des vêtements de cuir.

Catégorie D

Finitions tous vêtements de cuir.

Pose de boutons.

Piquage des accessoires (pattes de manches et de cols, passants, rabats de poches, préparation des poches).

Coupe des doublures au ciseau électrique.

Catégorie F

Piquage en division (toutes coutures sauf le montage des cols et des manches).

Catégorie H

Montage des cols et des manches.

Piquage du vêtement entier.

Catégorie J

Coupe au tranchet.

Catégorie K

Piquage des vêtements de petite mesure.

Coupe au tranchet vêtement petite mesure.

Vêtements de daim

Les travaux sur les vêtements de daim, classés pour le cuir dans les catégories D, F, H, J, sont classés respectivement dans la catégorie immédiatement supérieure.

Annexe concernant la visite et les ouvrières volantes

I- Vérification-visite

Le salaire de la personne effectuant la vérification-visite doit être au moins le salaire de la catégorie immédiatement supérieure à la catégorie la plus élevée, c'est-à-dire :

Pour les vêtements de drap :

La vérification-visite des travaux des catégories A, B est classée en D.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D est classée en F.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D, F petite pièce est classée en G.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D, F grande pièce est classée en H.

La vérification-visite des travaux de petite pièce entière est classée en H.

La vérification-visite des travaux de grande pièce entière est classée en J.

Pour les vêtements de toile :

La vérification-visite des travaux des catégories A, B est classée en D.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D est classée en E.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D, E est classée en F.

La vérification-visite des travaux de petite pièce entière est classée en H.

Pour les vêtements caoutchoutés :

La vérification-visite des travaux des catégories A, B est classée en D.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D est classée en F.

La vérification-visite des travaux de pièce entière est classée en H.

Pour les vêtements cuirs et fourrés :

La vérification-visite des travaux des catégories A, B est classée en D.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D est classée en F.

La vérification-visite des travaux des catégories A, B, D, F est classée en H.

La vérification-visite des travaux de pièce entière est classée en J.

II- Ouvrières volantes

Une ouvrière volante est une ouvrière dont l'activité est de remplacer les ouvrières de poste ou de qualification différente.

Son salaire doit être au moins le salaire de la catégorie immédiatement supérieure à la catégorie effectuée la plus élevée, c'est-à-dire :

Pour les vêtements de drap :

La volante effectuant des travaux des catégories A, B est classée en D.

La volante effectuant des travaux des catégories A, B, D est classée en F.

La volante effectuant des travaux des catégories A, B, D, F grande pièce est classée en H.

La volante effectuant des travaux des catégories A, B, D, F petite pièce est classée en G.

Pour les vêtements de toile :

La volante effectuant des travaux des catégories A, B est classée en D.

La volante effectuant des travaux catégories A, B, D est classée en E.

La volante effectuant des travaux des catégories A, B, D, E est classée en F.

Pour les vêtements caoutchoutés :

La volante effectuant des travaux des catégories A, B est classée en D.

La volante effectuant des travaux des catégories A, B, D est classée en F.

Pour les vêtements cuirs et fourrés :

La volante effectuant des travaux des catégories A, B est classée en F.

La volante effectuant des travaux des catégories A, B, D, F est classée en H.

III- Les parties étudieront ultérieurement les questions relatives au problème posé par les rectifications sur les vêtements de confection.

Industrie du vêtement féminin

Manteaux, tailleurs, vestes, ensembles et jupes autres que flou

I- Travaux machine

Mécanicienne petits travaux : Catégorie A', coefficient 1,06 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière exécutant les travaux partiels simples, tels que :

Coutures droites des manches ;

Assemblage des doublures ;

Pinces des épaules et des tailles ;

Assemblage des toiles ;

Ceintures simples ;

Brides retournées ;

Surfilage et crantage sur machines spéciales.

Seconde mécanicienne : Catégorie C', coefficient 1,15 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière exécutant les travaux partiels courants.

Les travaux relevant de la seconde mécanicienne sont :

1° Les travaux partiels qui, tout en demandant une certaine qualification professionnelle, peuvent être exécutés par des ouvrières ne connaissant pas le montage complet, par conséquent d'une qualification inférieure à la mécanicienne ;

2° Les travaux courants, c'est-à-dire excluant toutes difficultés d'exécution et limités aux assemblages préparés (réglés ou épinglés ou bâtis) de telle sorte qu'ils ne demandent qu'une conduite correcte de la machine, travaux tels que :

Coutures des côtés, des épaules, des entournures, du pied de col ;

Boutonnieres passepoilées, rentrés de propreté, piquage des biais, pose du gros grain et extrafort, montage de dos simple, fermeture éclair ;

Préparation de toutes les poches ;

Préparation et pose des poches simples, telles que : poches plaquées, bâties au préalable et poches rabat.

Mécanicienne sur machines spéciales : Catégorie E, coefficient 1,21 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Tous travaux sur machines spéciales.

Mécanicienne qualifiée sur machines spéciales : Catégorie F, coefficient 1,23 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière capable de régler et d'utiliser toutes machines spéciales à l'exception des machines à broder.

Mécanicienne : Catégorie G, coefficient 1,28 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière exécutant la pièce entière.

Ouvrière exécutant les travaux partiels les plus qualifiés.

Parmi les travaux partiels les plus qualifiés il faut comprendre les assemblages préparés de telle sorte qu'ils demandent, outre la conduite correcte de la machine, les connaissances nécessaires au montage complet de la pièce, travaux tels que :

Montage des poches passepoilées et des poches autres que celles définies au poste de la seconde mécanicienne ;
Montage des manches ;
Montage du col ;
Pose du dessus-de-col et des revers ;
Insertion ;
Applications ;
Nervures ;
Surpiqûres et piqûres, garnitures sans guide.

Mécanicienne modèles : Catégorie I, coefficient 1,38 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Mécanicienne chargée de l'exécution machine du premier modèle.

II- Travaux main

Le fait que ces ouvrières soient comprises dans le travail main ne signifie pas que leur travail ne doive pas comporter de piquage à la machine.

Ouvrière main petits travaux (anciennement petite main) : Catégorie A', coefficient 1,06 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière exécutant les travaux partiels simples de préparation et de finition, tels que :

Rabattages et glaçages simples ;

Arrêts, brides, griffes, surfiles, boutons, agrafes, ourlets ;

Toilages partiels avant assemblage ; dégarnissages partiels ; retournages partiels (tels que pattes de poches, parements, à l'exclusion des cols, revers et devants).

Ouvrière main, seconde main série : Catégorie C', coefficient 1,15 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière exécutant les travaux de préparation et de finition, tels que :

Toilages ;

Dégarnissages, bâtissages des bords (cols, revers, devants) ;

Ouvertures des boutonnieres passepoilées ;

Glaçages, pose des bolducs, extraforts ;

Pose des épaulettes ;

Épinglage, glaçage, rabattage des doublures entières (réglées et préparées de telle sorte qu'elles ne demandent pas de mise au mannequin) ;

Épinglage, bâtissage des ouatines.

Ouvrières exécutant les travaux de traçage d'après les gabarits, tels que :

Ponçage, marquage des pinces, boutonnieres, poches, cols et revers.

Ouvrière main qualifiée, seconde main qualifiée : Catégorie D, coefficient 1,18 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière exécutant la finition et le doublage complet de la pièce.

Ouvrière exécutant les travaux partiels les plus qualifiés, tels que :

Épinglage, bâtissage des manches sur les entournures ; pose des garnitures, velours, galons, tresses.

Première main : Catégorie G, coefficient 1,28 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière chargée d'exécuter la pièce entière.

Première main modèles : Catégorie I, coefficient 1,38 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière chargée de l'exécution du premier modèle.

III- Presse

Petite presse : Catégorie C', coefficient 1,12 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière exécutant le repassage en cours de fabrication.

Grande presse au fer, grande presse machine : Catégorie I, coefficient 1,38 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Presse complète des pièces.

IV- Coupe

Coupeuse débutante : Catégorie A', coefficient 1,06 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Jeune fille sortant d'une école professionnelle, avec diplôme pendant six mois, à la suite de quoi elle passe coupeuse série.

Aide-coupeuse : Catégorie B, coefficient 1,08 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière aidant au matelassage et à toutes les opérations de la coupeuse.

Coupe des doublures et de la toile, d'après croquis, dans un métrage déterminé.

Coupeuse série : Catégorie D, coefficient 1,18 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Coupeuse faisant le placement d'après croquis dans un métrage déterminé. Exécutant le dédoublage, réglage du matelas. Traçage, coupe, ponçage, matelassage.

Coupeuse série grosse machine : Catégorie G, coefficient 1,28 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Coupeuse petites mesures : Catégorie G, coefficient 1,28 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Coupeuse faisant seule tous les placements et la coupe petites mesures, ne comportant que de légères modifications, telles que modifications de longueur.

Coupeuse gradueuse : Catégorie H, coefficient 1,33 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière établissant la graduation des patrons, d'après des patrons types.

Coupeuse scieuse : Catégorie H, coefficient 1,33 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Coupeuse grandes mesures : Catégorie I', coefficient 1,44 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière coupant seule les commandes spéciales pour clientes à conformation disproportionnée ou les commandes de buste régulier d'un écart d'au moins deux bustes avec le patron qui lui est confié.

Patronnière : Catégorie K, coefficient 1,68 ⁽⁵⁾

(5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982

Ouvrière établissant, d'après un modèle ou une toile, les patrons de base servant à la graduation.

Flou : robes, corsages, peignoirs, etc., ensembles et jupes flous

I-

Travaux machine

	QUALIFICATION ET DÉFINITION DES TRAVAUX	
Catégorie et coefficient *	FLOU SÉRIE INDUSTRIELLE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans calage ni mise au point au mannequin, ni exécution de grandes mesures)	FLOU
A' - 1,06	<i>Mécanicienne petits travaux.</i> - Ouvrière exécutant les petits travaux de piqûres droites ou piqûres avec guides ou attachements simples. Surfils ou crantage sur machines spéciales, fabrication de boutons, boucles et oeillets.	<i>Mécanicienne petits travaux.</i> - Ouvrière exécutant les petits travaux de piqûres droites ou piqûres avec guides ou attachements simples. Surfils ou crantage sur machines spéciales, fabrication de boutons, boucles et oeillets.
C' - 1,15	<i>Seconde mécanicienne.</i> - Ouvrière exécutant les travaux ou assemblages partiels autres que ceux définis ci-dessous et notamment des travaux plus qualifiés dont dépend l'aplomb de la robe (pincés, montage des tailles, assemblage d'épaules). Ouvrière sachant régler et manier au moins deux catégories de machines spéciales en plus de celles de la mécanicienne petits travaux.	<i>Seconde mécanicienne.</i> - Ouvrière exécutant les travaux ou assemblages partiels autres que ceux définis ci-dessus et ci-dessous et notamment des travaux plus qualifiés dont dépend l'aplomb de la robe (pincés, montage des tailles, assemblage d'épaules). Ouvrière sachant régler et manier au moins deux catégories de machines spéciales en plus de celles de la mécanicienne petits travaux.
E' - 1,21	<i>Mécanicienne sur machines spéciales.</i> - Tous travaux sur toutes machines spéciales, à l'exception des machines à broder.	<i>Mécanicienne sur machines spéciales.</i> - Tous travaux sur toutes machines spéciales, à l'exception des machines à broder.

	QUALIFICATION ET DÉFINITION DES TRAVAUX	
F. - 1,23	<i>Mécanicienne qualifiée sur machines spéciales.</i> - Ouvrière capable de régler et utiliser toutes machines spéciales, à l'exception des machines à broder.	<i>Mécanicienne qualifiée sur machines spéciales.</i> - Ouvrière capable de régler et utiliser toutes machines spéciales, à l'exception des machines à broder.
G. - 1,28	<i>Mécanicienne.</i> - Ouvrière capable d'exécuter la pièce entière ou les travaux les plus qualifiés sans guides ni attachements, tels que : montage du col et des revers, montage des manches, boutonnières passepoilées, incrustations, montage de biais sur droit-fil.	<i>Mécanicienne.</i> - Ouvrière capable d'exécuter la pièce entière ou les travaux les plus qualifiés sans guides ni attachements, tels que : montage du col et des revers, montage des manches, boutonnières passepoilées, incrustations, montage de biais sur droit-fil.
I. - 1,38	<i>Mécanicienne modèles.</i> - Ouvrière chargée de l'exécution machine du premier modèle, sans coupe.	<i>Mécanicienne modèles.</i> - Ouvrière chargée de l'exécution machine du premier modèle, sans coupe.
* Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982		

II-

Travaux main

	QUALIFICATION ET DÉFINITION DES TRAVAUX	
Catégorie et coefficient *	FLOU SÉRIE INDUSTRIELLE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans calage ni mise au point au mannequin, ni exécution de grandes mesures)	FLOU
A' - 1,06		<i>Petite main.</i> - Ouvrière n'ayant pas encore des connaissances ou les possibilités professionnelles suffisantes pour être classée dans une catégorie supérieure.
C' - 1,15		<i>Seconde main.</i> - Ouvrière travaillant sous la direction d'une première main.
C' - 1,15	<i>Finisseuse.</i> - Ouvrière exécutant tous les travaux main de préparation et de finition.	<i>Finisseuse.</i> - Ouvrière exécutant tous les travaux main de préparation et de finition.
D. - 1,18		<i>Seconde main qualifiée.</i> - Ouvrière capable de seconder une première main pour les travaux les plus difficiles.
G. - 1,28		<i>Première main.</i> - Ouvrière sachant préparer, monter, terminer et repasser une pièce entière.
I' - 1,43		<i>Première main qualifiée.</i> - Première main exécutant le premier modèle.
* Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982		

III-

Presse

	QUALIFICATION ET DÉFINITION DES TRAVAUX	
Catégorie et coefficient *	FLOU SÉRIE INDUSTRIELLE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans calage ni mise au point au mannequin, ni exécution de grandes mesures)	FLOU
E. - 1,21		<i>Repasseuse au fer.</i> - Ouvrière exécutant tous travaux de repassage simples, en cours de fabrication.
F. - 1,23	<i>Repasseuse au fer.</i> - Ouvrière exécutant tous travaux de repassage en cours de montage ou terminés.	
G. - 1,28		<i>Repasseuse qualifiée.</i> - Ouvrière assurant tous les autres repassages, en cours de montage ou terminés.
* Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982		

IV-

Coupe

	QUALIFICATION ET DÉFINITION DES TRAVAUX	
Catégorie et coefficient *	FLOU SÉRIE INDUSTRIELLE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans calage ni mise au point au mannequin, ni exécution de grandes mesures)	FLOU
A' - 1,06	<i>Matelasseuse</i> . - Ouvrière chargée de l'exécution du matelas sous le contrôle de la coupeuse.	<i>Matelasseuse</i> . - Ouvrière aidant à la confection du matelas.
B. - 1,08	<i>Aide-traceuse, aide-coupeuse</i> . - Ouvrière débutant dans un atelier de coupe (pendant six mois) ou ouvrière chargée de la coupe de toutes les fournitures, y compris toiles, doublures.	<i>Aide-traceuse, aide-coupeuse</i> . - Ouvrière débutant dans un atelier de coupe (pendant six mois) ou ouvrière chargée de la coupe de toutes les fournitures, y compris toiles, doublures.
E. - 1,21	<i>Coupeuse</i> . - Ouvrière découpant un matelas tracé, au ciseau à main ou électrique.	<i>Coupeuse</i> . - Ouvrière découpant un matelas tracé, au ciseau à main ou électrique.
G. - 1,28	<i>Traceuse</i> . - Ouvrière faisant le placement d'après un document préétabli dans un métrage déterminé.	<i>Traceuse</i> . - Ouvrière faisant le placement d'après un document préétabli dans un métrage déterminé.
G. - 1,28	<i>Aide-gradueuse</i> . - Aide à la graduation (six mois).	<i>Aide-gradueuse</i> . - Aide à la graduation (six mois).
H. - 1,33	<i>Coupeuse scieuse</i> . - Même définition que pour la coupeuse et la traceuse, mais avec scie à ruban.	
H. - 1,33	<i>Gradueuse</i> . - Ouvrière établissant les graduations des patrons.	<i>Gradueuse</i> . - Ouvrière établissant les graduations des patrons.
H. - 1,33	<i>Coupeuse, traceuse mesures</i> . - Coupeuse capable de régler des mesures simples d'après un patron établi.	<i>Coupeuse traceuse mesures</i> . - Coupeuse capable de régler des mesures simples d'après un patron établi, sans déplacement d'aplomb.
I'. - 1,43		<i>Coupeuses grandes mesures</i> . - Ouvrière coupant seule les commandes spéciales pour clientes à conformation disproportionnée et les commandes de buste régulier d'un écart d'au moins deux bustes avec le patron qui lui est confié.
I'. - 1,43	<i>Placeuse</i> . - Ouvrière capable de concevoir et d'établir le cliché ou le schéma de coupe.	
J. - 1,58	<i>Patronnière</i> . - Ouvrière établissant le ou les patrons de base servant à la graduation.	
K. - 1,68		<i>Patronnière</i> . - Ouvrière établissant le ou les patrons de base servant à la graduation.
* Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982		

Industries de la lingerie

Lingerie masculine

I- Coupe

A — Manipulation sans contrôle des pièces. Roulage des bûches ou paquets.

A — Aide au matelassage.

B — Matelassage, tronçonnage, ponçage sur clichés.

D — Sciage seul.

F — Traçage seul. Coupe et traçage combinés, en série ou à l'unité.

I — Établissement du patronage type d'après le modèle ou la figurine créés, ainsi que du gabarit des tailles.

II- Confection

A — Épluchage. Coupe et arrêt des fils.

A' — Pointage des boutons et boutonnieres. Retournage des cols à la machine.

B — Retournage des cols à la main. Ourlage. Tous travaux de piqure simples tels que : coulissage des poignets de manches, pose de vignettes. Travaux de confection avec attachements. Pose des boutons à la machine.

C — Assemblages et montages avec une ou deux aiguilles (sauf montage des cols et des devants). Exécution de boutonnieres simples ou à oeillets.

D — Montage des cols et devants rapportés.

F — Exécution complète de modèles et travaux sur mesure.

III- Repassage et finition

A — Boutonnage. Compostage. Étiquetage. Papillonnage. Épinglage. Mise sous cachets. Amidonnage.

B — Pliage coup de poing.

C — Repassage de tous articles au fer et travail à la presse automatique.

D — Travail à la presse non automatique.

IV- Réception, distribution, manutention, nettoyage

A — Conditionnement. Courses. Travaux de nettoyage ou de ménage.

A' — Aide à la réception et au magasinage des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Échantillonnage. Expédition sans écritures.

B — Distribution aux ouvrières des pièces de coupe et fournitures.

D — Distribution aux ouvrières à domicile des travaux, réception et contrôle quantitatif de ces travaux et fournitures.

F — Réception matières et fournitures avec tenue de livres et fiches de stock. Visite et contrôle qualitatifs.

Lingerie féminine industrielle

Blouses et chemisiers, layettes et babies, articles de première communion, colifichets, lingerie hygiénique et caoutchoutée

I- Coupe

A — Manipulation des pièces sans contrôle. Pliage et roulage des bûches ou paquets.

A' — Aide au matelassage.

B — Matelassage. Tronçonnage. Ponçage et décalquage sur tissu de dessins déjà piqués. Coupe des articles de petites séries (le matelassage, la mise en place du patron et le traçage ayant été exécutés antérieurement par une autre ouvrière).

D — Sciage seul.

F — Traçage seul. Traçage et coupe des articles de série ou à l'unité. Piquage des dessins de ponçage.

I — Établissement du patronage type d'après le modèle ou la figurine, ainsi que le gabarit des tailles. Établissement de dessins et mise au point pour le piquage.

II- Confection

A — Épluchage. Coupe et arrêt des fils. Métrage et coupe des dentelles, bretelles et garnitures.

A' — Retournage des cols. Pointage des boutons et boutonnières. Pose à la main des boutons et des boutons-pression, agrafes, brides, passants. Épinglage dentelle et garnitures. Passage et arrêts des ceintures caoutchouc. Collage à la dissolution des plaques de dessous-de-bras.

B — Ourlage. Assemblage simple fractionné. Pose des bordures ou volants droits en tissus ou en dentelles, avec ou sans guide exécutée sur les machines piqueuses une ou deux aiguilles, zigzag ou surjetteuses. Pose des boutons à la machine sans réglage. Pose des picots à la machine. Exécution sans montage des fronces de toute nature à la piqueuse ou à la surjetteuse. Pose de tresse caoutchoutée à la machine. Découpage des dentelles bourdonnées.

C — Exécution du montage complet des articles de séries, avec ou sans guide, à la piqueuse ou à la surjetteuse, sauf montage des cols et devants rapportés. Exécution de travaux d'ornement moyens (ondulés) à la machine zigzag ou à jours nécessitant par la suite un découpage aux ciseaux. Pose à la machine spéciale des biais simples ou roulottés, de collerettes et de dentelles. Exécution de boutonnières droites ou à oeillets à la machine spéciale.

D — Exécution de travaux d'ornement très ouvragés nécessitant des changements de direction fréquents. Montage des cols et des devants rapportés.

H — Exécution et mise au point de la première pièce servant de modèle pour une série.

I — Exécution de tous les points de broderie sur toutes machines spéciales.

III- Finition et repassage

A — Préparation du travail. Amidonnage. Aide au plissage et au gaufrage. Boutonnage. Compostage des étiquettes ou des habillages. Étiquetage et papillonnage. Épinglage. Mise en sachets ou en boîtes.

A' — Pose des vignettes cousues à la main.

B — Pliage coup de fer, coup de poing. Travaux de plissage et de gaufrage sans réglage des machines avec ou sans collage au fer.

C — Exécution du repassage et de l'apprêt de tous les articles de lingerie.

IV- Réception, distribution, manutention, nettoyage

A — Conditionnement. Courses. Travaux de nettoyage ou de ménage.

A' — Aide à la réception et au magasinage des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Échantillonnage. Expédition sans écritures.

B — Distribution aux ouvrières des pièces de coupe et fournitures.

D — Distribution aux ouvrières à domicile des travaux, réception et contrôle quantitatif de ces travaux et fournitures.

F — Réception matières et fournitures avec tenue de livres et fiches de stock. Visite et contrôle qualitatifs.

Lingerie à la main

Lingerie féminine et colifichets

I- Coupe

A — Manipulation sans contrôle des pièces de tissus.

B — Ponçage. Matelassage. Coupe des garnitures et accessoires. Coupe des articles de petite série après mise en place du patron et traçage par une autre ouvrière.

D — Coupe.

F — Traçage. Piquage du dessin et ponçage.

I — Établissement du patronage type d'après modèle ou figurine ainsi que du gabarit des différentes tailles. Exécution d'un dessin de modèle et mise au point pour le piquage.

II- Confection

A — Épluchage. Coupe et arrêt des fils. Passage des caoutchoucs. Métrage des dentelles, des bretelles ou garnitures.

A' — Pointage des boutons et boutonnieres. Pose des boutons, pressions, agrafes, passants. Exécution des brides. Points d'arrêt. Arrêt des caoutchoucs. Lingère petite main : bâtissage et exécution des parties simples d'une pièce de lingerie toute préparée.

C — Lingère deuxième main : montage complet y compris le bâtissage et exécution d'une pièce de lingerie toute préparée.

F — Lingère première main : coupe à l'aide d'un patron établi, préparation au mannequin, exécution entière d'une pièce de lingerie.

I — Lingère première main qualifiée : coupe, préparation au mannequin et fine exécution entière et complète d'un premier modèle d'après dessin ou figurine. Exécution d'après modèle spécial remis par le client ou d'après patron établi suivant mesures spéciales données par celui-ci, de toutes pièces de lingerie fine à la main.

III- Finition et repassage

A — Compostage des étiquettes. Papillonnage. Pose des étiquettes. Préparation du travail de blanchissage. Amidonnage. Épinglage. Habillage. Mise sous sachets.

B — Blanchissage. Repassage et pliage, coup de fer, coup de poing.

F — Repasseuse de fin. Exécution du détachage, du repassage, de l'apprêt des articles ou de lingerie fine exigeant une connaissance approfondie du métier.

IV- Réception, distribution, manutention, nettoyage

A — Conditionnement. Courses. Travaux de nettoyage ou de ménage.

A' — Aide à la réception et au magasinage des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Échantillonnage. Expédition sans écritures.

B — Distribution aux ouvrières des pièces de coupe et fournitures.

D — Distribution aux ouvrières à domicile des travaux. Réception et contrôle quantitatif de ces travaux et fournitures.

F — Réception matières et fournitures avec tenue de livres et fiches de stock. Visite et contrôle qualitatifs, sauf travaux de la première main qualifiée.

Blouse-tablier

I- Coupe

A — Manipulation sans contrôle des pièces. Roulage des bûches et paquets.

A' — Aide au matelassage.

B — Matelassage. Tronçonnage. Ponçage.

D — Sciage seul.

F — Traçage seul. Coupe et traçage combinés en série ou à l'unité.

I — Établissement du patronage type d'après le modèle ou la figurine, ainsi que du gabarit des tailles.

II- Confection

A — Épluchage. Coupe et arrêt des fils.

A' — Pointage des boutons et boutonnières. Brides. Boutons main. Visite au cours de fabrication.

B — Pose des boutons à la machine sans réglage. Coulissage des ceintures. Pose de biais rectilignes. Ourlage, assemblage simples et tous travaux de piqures simples avec ou sans attachements.

C — Boutonnières. Assemblage et montage des pièces avec une ou deux aiguilles à l'exclusion du montage des cols, des devants et des manches ouvragées. Montage des poignets, des ceintures avec double rempli et pose des biais non rectilignes. Pose des poches.

D — Montage des cols, des devants à empiècement rapporté et des manches ouvragées. Exécution complète de la blouse type classique courant.

E — Exécution complète de la blouse type fantaisie.

F — Montage complet des modèles, travaux sur mesures, boutonnières main.

III- Repassage et finition

A — Compostage. Étiquetage. Papillonnage. Épinglage. Mise sous sachets. Pose de vignettes.

B — Pliage. Coup de fer et coup de poing.

C — Repassage de tous articles au fer et travail à la presse automatique.

D — Travail à la presse non automatique.

IV- Réception, distribution, manutention, nettoyage

A — Conditionnement. Courses. Travaux de nettoyage ou de ménage.

A' — Aide à la réception et au magasinage des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Échantillonnage. Expédition sans écritures.

B — Distribution aux ouvrières des pièces de coupe et fournitures.

D — Distribution aux ouvrières à domicile des travaux, réception et contrôle quantitatif de ces travaux et fournitures.

D — Distribution aux ouvrières à domicile des travaux, réception et contrôle quantitatif de ces travaux et fournitures.

F — Réception matières et fournitures avec tenue de livres et fiches de stock. Visite et contrôle qualitatifs.

Linge de maison

I- Coupe

A — Manipulation sans contrôle des pièces de tissus pesant moins de 20 kg. Roulage des paquets et des bûches.

A' — Aide au pliage et aide au matelassage.

B — Manipulation sans contrôle des pièces de tissus pesant plus de 20 kg. Matelassage. Coupe des fournitures et accessoires.

D — Coupe série rectiligne.

F — Coupe de dentelures en matelas à l'aide d'une scie verticale électrique.

II- Confection

A' — Pointage des boutons et des boutonnières.

B — Ourlage et travaux simples d'assemblage à la machine plate une ou deux aiguilles (mouchoirs, draps, serviettes, torchons). Travaux sur machine surjetteuse, zigzag, roulotteuse. Feston, travail droit. Ajourage d'ourlets, travaux droits (mouchoirs, draps, serviettes). Tire-fils travaux courants. Boutons, Bourdons rectilignes.

C — Ponçage simple séries. Boutonnières.

D — Jours Venise. Jours, broderie et chiffres d'ornementation courante (fil jusqu'au n° 50). Festons et bourdons ouvragés avec changements de direction fréquente. Tire-fils travaux d'ornementation. Travaux d'ajourage et montage simultané des taies d'oreillers.

F — Ponçage hors série. Broderies d'ornementation, chiffres fins entrelacés et incrustations fines avec cerceaux (fil supérieur au n° 50). Piquage des dessins.

III- Finition et repassage

A — Coupe-fils. Étiquetage. Compostage. Mise sous sachets. Bolducage.

A' — Retapage.

B — Pliage au fer.

C — Repassage de tous les articles au fer et repassage à la presse automatique sauf draps.

D — Repassage à la presse automatique des draps et de tous articles à la presse non automatique.

F — Repassage de fin avec pliage après blanchissage d'articles hors série.

IV- Réception, distribution, manutention, nettoyage

A — Conditionnement. Courses. Travaux de nettoyage ou de ménage.

A' — Aide à la réception et au magasinage des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Échantillonnage. Expédition sans écritures.

B — Distribution aux ouvrières des pièces de coupe et fournitures.

D — Distribution aux ouvrières à domicile des travaux, réception et contrôle quantitatif de ces travaux et fournitures.

F — Réception matières et fournitures avec tenue de livres et fiches de stock. Visite et contrôle qualitatifs.

V- Travaux main

A' — Boutons sur articles de série. Tirage des fils pour préparation des motifs jours échelle et simples. Broderie courante. Traçage d'ourlets.

B — Boutonniers ordinaires main. Tirage des fils sur tissus fins. Exécution des jours échelle et jours simples. Roulotte.

C — Boutonniers main fines. Exécution des jours échelle sur tissus fins.

F — Broderies d'ornementation. Jours fantaisie. Incrustations au point de Paris. Motifs fils tirés sur articles hors série.

G — Application ou incrustation au point turc avec tissus satin ou assimilés.

I — Composition et exécution des dessins et mise au point pour le piquage.

Industrie du Corset

A — Travaux de préparation ; épluchage, rentrage et arrêts de fils, laçage et mise en boîtes.

A' — Préparation de jarretelles et de bandes boutonniers, pose de boutons à la main, point d'arrêt main, pose d'oeillets main. Travaux de petite manutention : étiquetage, compostage, aide à la réception et magasinage de matières premières et de fournitures.

B — Ouvrière main : cochage, baleinage, visitage en cours de fabrication, garnissage, aide à la préparation et à la distribution des commandes. Coupe : ouvrière débutante, roulage des pièces, échantillonnage, confection des paquets.

C — Ouvrière travaillant à la machine mais n'exécutant que des opérations fractionnées (corsets, gaines, soutiens-gorge ou porte-jarretelles sans jamais faire la pièce complète). Piquage des pièces isolées, assemblage série, pose des goussets, des sergés, des agrafes, des buscs. Confection des dos, des cocottes, gansage, bordage (avec pose de jarretelles). Travaux sur machines spéciales : à jour, zigzag, à boutons, à boutonniers, surjetteuses, raseuses, à oeillets, à arrêts. Coupe : matelassage, initiation au traçage.

D — Ouvrière à la machine montant entièrement un corset, une gaine, un soutien-gorge ou un porte-jarretelles de série. Coupeur ou coupeuse sciant seulement. Repasseuse professionnelle.

E — Ouvrière qualifiée travaillant à la machine exécutant en entier, parfaitement et à la vitesse normale, tous modèles de corsets, gaines et soutiens-gorge et tous travaux délicats tels que confection des devants, assemblage des devants et des côtés. Coupeur ou coupeuse traçant et coupant toutes séries aux ciseaux et aux machines.

F — Ouvrière qualifiée travaillant à la machine, exécutant en entier, parfaitement et à la vitesse normale, tous modèles de corsets, gaines et soutiens-gorge et tous travaux délicats tels que confection des devants, assemblage des devants et des côtés. Coupeur ou coupeuse traçant et coupant toutes séries aux ciseaux et aux machines.

I — Ouvrière spécialisée dans l'exécution et la mise au point de la première pièce servant de modèle pour une série. Coupeur ou coupeuse patronnier.

Industries des casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniformes

I/- Bichonnage et repassage

B — Repassage couture main.

F — Aide au bichonnage.

G — Bichonnage simple.

H — Bichonnage comprenant : enfermage, passage, vapeur et déformage casquette classique sur forme de bois.

J — Bichonnage main, fer, pédiale de tous autres articles.

2- Coupe

B — Aide à la coupe.

D — Matelassage et traçage doublure.

F — Détachage doublure main ou machine.

G — Détachage drap et toile.

I — Traçage et détachage drap série. — Casquette, coiffure d'uniforme, chapeau piqué.

J — Traçage et détachage à l'unité, coiffure d'uniforme, de fantaisie, casquette et chapeau piqué.

J — Traçage et détachage à l'unité, coiffure d'uniforme, de fantaisie, casquette et chapeau piqué avec application de mesure.

3- Travail machine

B — Coutures d'assemblage des doublures.

D — Coutures d'assemblage et montage drap et toile (casquette).

F — Coutures d'assemblage et montage des coiffures fantaisie et uniforme.

H — Travaux de mécanicienne qualifiée faisant entièrement :

1° La casquette souple ;

2° La coiffure d'uniforme ;

3° Le chapeau piqué bord rentré ;

4° La coiffure fantaisie.

I — Travaux de mécanicienne qualifiée faisant entièrement la casquette uniforme passepoilée, démontable et chapeau piqué à l'unité.

K — Travaux de mécanicienne qualifiée faisant entièrement la coiffure de préfet, sous-préfet et d'officiers supérieurs.

4- Travail main

A — Pose d'étiquettes.

B — Baguage.

C — Pose de cuirs.

D — Garniture de toutes coiffures : pose bouton, bride, travaux petits points, pose galon et soutache.

E — Pose de visière vernie et de macaron sur coiffure d'uniforme.

H — Confection du képi ordinaire.

I' — Confection du képi pour officier subalterne.

K — Confection du képi comportant un trèfle et autres coiffures pour officiers supérieurs.

Industrie de la cravate

(Additif du 18 juillet 1962, étendu par arrêté du 11 juin 1963, JO 25 juin 1963)

Nature des opérations	Catégorie	Coefficient ⁽⁵⁾ (5) Modifié par avenant S.41 du 7 avril 1982, étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982
A - Coupe :		
Aide-coupeur, coupeur de rectangles	B	1,08
Coupeur (traçage et coupe)	D	1,18
Coupeur patronnier	H	1,33
B - Confection :		
a) Travaux machine :		
Ourlage	C	1,11
Montage tous modèles	B	1,08
b) Travaux main :		
Travaux simples de préparation ou finition tels qu'assemblage intérieur en deux morceaux, pose de vignettes	A	1,03
Montage tous modèles	C	1,11
C - Réception, distribution, maintenance, nettoyage :		
Courses, travaux de nettoyage	A	1,03
Aide à la réception et au magasinage, échantillonnage	A'	1,06
Receveuse distributrice	D	1,18
Receveuse connaissant la fabrication et responsable	G	1,28

Industrie des parapluies et parasols

(Annexe à l'avenant n° 20 du 18 octobre 1972, étendu par arrêté du 13 juillet 1973, JO 28 août 1973)

CATÉGORIE	MANUTENTION FINITION	COUPE	MONTURE	CONFECTION
A 103	Travaux nettoyage. Courses. Manutention. Étiquetage-compostage.	Manutention de paquets. Manutention fournitures.	Manutention.	Manutention. Épluchage.
A 1 106	Pliage. Aide-expéditionnaire.		Plaqueur. Poseur aiguillettes.	Metteuse aiguillettes sur brins. Pose des griffes du haut. Finition des fourreaux. Garnissage du coulant.
B 108		Matelassage. Traçage.	Monteuse de brins. Tenon et boutage. Poseur de ressort. Pose point d'arrêt. Clouage de la noix.	Pose du fermoir. Monteuse de couverture main (article ordinaire).
C 111	Employé à la préparation. Aide mise en fabrication. Vérification.	Trieuse de pointes.		Repasseuse. Vaporisation. Assemblage des pointes coton à la machine.
C 1 113			Poseur de ressort à main. Perceur de poignée. Colleur de poignée.	Couture des aiguillettes machines. Point d'arrêt sur garni et brins. Anneau du haut machine. Pose de ganse sur machine.

CATÉGORIE	MANUTENTION FINITION	COUPE	MONTURE	CONFECTION
C 1 115		Aide-coupeur.		Monteuse de couverture main (tous articles), à l'exception des montures sur pliant-rabattant. Piquage des fourreaux. Piquage des fermoirs tissés pareils. Ouvrière confectionnant seule un parapluie ordinaire coton.
D 118	Aide-expéditionnaire qualifié.		Ouvrier capable de faire tous les travaux catégorie B.	Assemblage des pointes à la machine avec guide, tissus autres que coton. Monteuse de couvertures main sur pliant-rabattant.
E 121				
F 123		Coupeur.	Carcassier-réparation.	Ouvrière confectionnant seule un parapluie en tissus autres que coton.
G 128	Mise en fabrication. Employée toute main. Receveuse.			
H 133	Magasinier.	Coupeur capable de faire seul un patron.	Carcassier qualifié.	Ouvrière qualifiée article de luxe.

Industrie du bouton

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999)

Industrie de la bretelle et ceinture

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 22 novembre 2002)

Chapellerie, Fleurs, Plumes

Avenant du 11 janvier 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries de l'Habillement pour :

Fédération Française des Industries de Chemiserie-Lingerie,

Fédération Française des Industries du Vêtement Masculin,

Fédération Française du Prêt à Porter Féminin,

Fédération des Industries Diverses de l'Habillement

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

CFDT ;

Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement ;

FO ;

THC CGT.

(Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2017)

Préambule

La Convention Collective de la Chapellerie (IDCC 350) a été fusionnée avec la Convention Collective des Industries de l'Habillement pour un accord signé entre le Syndicat des Fabricants et des Grossistes en Chapellerie, Mode, Fleurs, Plumes et Accessoires et les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO le 7 décembre 2016.

Les partenaires sociaux signataires de cet accord ont, dans le cadre de ce rattachement, constaté que quinze emplois ne pouvaient faire l'objet d'une correspondance directe avec les classifications existantes de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement.

Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement ont donc décidé de créer des classifications nouvelles qui sont intégrées par le présent accord à l'annexe 1 - Ouvriers de la CCN des Industries de l'Habillement.

Article 1

Il est créé une grille de classification spécifique «Chapellerie, Fleurs, Plumes» avec les intitulés de poste et les niveaux /échelons de classification suivants :

Niveau I - Échelon 1

- *Ouvrière garnisse use pour types classiques et soleil de série. Ouvrier exécutant des travaux simples et courants.*

Niveau I - Échelon 2

- *Mécanicienne posant les cuirs similis et gros grains, bordage machine, pouvant piquer un bord ou une calotte.*
- *Ouvrier coupeur à l'emporte-pièce.*
- *Apprêteur, pédaleur, presseur pour soleil et plage.*
- *Couseuse en chaînette et anita, chapeaux de soleil et de plage, sur tresse à partir de 7 mm.*
- *Ouvrière pouvant faire des garnitures chapelier courantes. Spécialisée dans les garnis courants. Doit pouvoir faire des piqûres sur des chapeaux simples et les monter.*

Niveau I - Échelon 3

- *Ouvrier chapelier dresseur pédale et finitions ne connaissant pas toutes les parties de cette fabrication, à l'exclusion des ouvriers prévus au Niveau I Échelon 2.*
- *Nettoyeur et nettoyeuse sur forme.*

Niveau II - Échelon 2

- *Ouvrière pouvant faire toutes les garnitures sur chapeau chapelier, y compris les piqûres et nervures sur garnitures. Doit pouvoir exécuter des piqûres sur chapeaux de toutes matières et les monter entièrement.*
- (Ces deux définitions concernent les fabrications de 1^{er} groupe.)*

Niveau II - Échelon 3

- *Ouvrier chapelier complet travaillant dans un atelier de pédale ; pouvant exécuter tous travaux dans ce genre de fabrication.*

Niveau II - Échelon 4

- *Couseur ou couseuse de série cousant tresses classiques de 5 mm et 6 mm.*
- *Couseur ou couseuse de toutes tresses fines sur chaînette ou anita.*

Niveau III - Échelon 2

- *Ouvrier chapelier pouvant exécuter en travail plateau tout article de haute mode.*

Fleurs

Niveau I - Échelon 1

- *Ouvrière employée aux travaux faciles : enfilage, collage, attachage, mise en paquets, passage, servage, tigeage.*
- *Triage, étiquetage et comptages des fleurs.*

Niveau I - Échelon 2

- *Gaufrage à la presse.*
- *Découpage à la machine.*
- *Savoir gaufrer à la pince, au doigt, recopier avec conseils soit la rose, soit le naturel, soit le feuillage, soit la fantaisie.*
- *Savoir monter : soit la parure, soit la branche (fleur ou feuillage), soit la couronne de mariée.*
- *Manutentionnaire (manutention, préparation des notes sous contrôle).*
- *Découpage au plomb et machine.*
- *Aide-trempeur.*
- *Aérographe.*
- *Cireur de feuillage.*

Niveau I - Échelon 3

- *Ouvrière sachant recopier toutes spécialités : rose, naturel, feuillage, fantaisie.*

-
- *Monteuse arbustrière qualifiée.*
 - *Manutentionnaire qualifiée distributrice de travail et réceptionnaire.*
 - *Trempeur.*
 - *Découpeur-apprêteur.*

Niveau II - Échelon 4

- *Ouvrière supérieure se consacrant spécialement à la réalisation ou à la recopie de modèles (fabrication et monture) en toutes spécialités : rose, naturel, feuillage, fantaisie, d'après croquis, patrons ou explications.*
- *Trempeur-apprêteur sachant recopier toutes les teintes sur nature ou à l'échantillon sur toutes matières.*

Plumes

Niveau I - Échelon 2

- *Moyenne main exécutant un travail courant : collage ou monture, cousage de marabout ou montage au peigne. Pour l'autruche : cousage ou frisage ou collé velours.*

Niveau II - Échelon 3

- *Première main : doit pouvoir recopier n'importe quel modèle, monture ou collé d'après conseils ou l'exécuter d'après patron ou explications. Pour l'autruche, couture, frisage, et collé velours.*
- *Manutentionnaire qualifiée : appréciation par elle-même des sortes et des qualités de plumes, achats, préparation pour la teinture, distribution et réception du travail.*
- *Carcassière qualifiée.*

Niveau II - Échelon 4

- *Ouvrière supérieure se consacrant spécialement à la réalisation ou à la recopie de modèles (monture et collé) en tout genre de plumes, d'après croquis, patrons ou explications. Pour l'autruche, réalisation ou recopie de modèles en couture, frisage et collé velours (connaissance entière de la spécialité).*
- *Teinturier : reproduction de teintes à l'échantillon sur n'importe quelle plume.*

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Annexe 2

Employés

Clauses spécifiques

(Accord du 31 octobre 1958, étendu par arrêté du 31 mars 1960, JO 6 avril 1960)

Article 1

Bénéficiaires

Les employés sont les agents d'exécution n'intervenant pas dans l'exécution matérielle de travaux industriels, mais exécutant les divers travaux administratifs, comptables, commerciaux, techniques ou sociaux nécessitant les connaissances professionnelles, théoriques et pratiques leur permettant de remplir les fonctions qui leur sont dévolues.

La rémunération des employés est établie sur une base mensuelle.

Article 2

Durée, révision, dénonciation

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues par l'article 2 de la convention collective nationale.

Article 3

Période d'essai

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à tout nouveau CDI conclu avant

le 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La période d'essai pour les Employés est de deux mois avec possibilité de renouvellement d'un mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit.

Article 4

Engagement définitif - Notification individuelle

(Remplacé par avenant n° 2 du 27 novembre 1972, étendu par arrêté du 13 juillet 1973, JO 28 août 1973)

Tout employé engagé à titre définitif doit recevoir une lettre d'engagement précisant :

La fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;

La classification et le coefficient hiérarchique ;

La rémunération et ses modalités (primes, avantages en nature, etc.) ;

La durée du travail correspondant à la rémunération.

Lorsqu'un employé est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation et, particulièrement, celles énumérées au paragraphe 1^{er} du présent article.

Article 5

Promotion - Modification au contrat

(Remplacé par avenant n° 2 du 27 novembre 1972, étendu par arrêté du 13 juillet 1973, JO 28 août 1973)

a

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

Au cas où il serait fait appel à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de porter les offres d'emploi à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi.

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, semblerait ne pas donner satisfaction dans ses nouvelles fonctions (dans la durée limite égale à la période d'essai prévue à l'article 3) sera réintégré dans son ancien emploi sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Tout salarié promu recevra, à l'expiration de la période d'essai d'un mois, la notification individuelle prévue à l'article 4 ci-dessus.

b

Modification au contrat

Paragraphe 1

En application des dispositions de l'article 22 des « Clauses générales », toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annexe fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Paragraphe 2

Dans le cas d'une réorganisation ou d'une reconversion de l'entreprise, l'employeur assurera à l'employé, dans la limite des possibilités de l'entreprise, un reclassement correspondant au mieux à ses aptitudes, dans le but d'éviter une diminution de son coefficient hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de l'annexe 2. Si besoin est, l'entreprise prendra à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou qu'elle le fasse assurer, le complément de formation qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches.

Paragraphe 3

En cas de modification du contrat, l'employé dispose d'un délai de réflexion de quinze jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois lorsque la modification comporte déclassement d'emploi.

Paragraphe 4

Lorsque l'employé déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui assure le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article 7 de la présente annexe.

Paragraphe 5

Lorsqu'un employé est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait éventuellement droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

- a) L'indemnité correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, calculée en se référant, au jour du licenciement, au salaire minimum correspondant à la fonction qu'il assurait avant ce déclassement. Ce salaire ne pourra être inférieur ni au salaire réel qu'il percevait avant son déclassement ni à son salaire réel au jour du licenciement ;
- b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le nouveau poste, calculée sur la base du salaire réel au jour du licenciement.

Paragraphe 6

Lorsque la modification du contrat n'est pas acceptée par l'employé, ce refus ne constitue pas une rupture du contrat de travail de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra respecter les clauses des articles 7 et 8 de la présente annexe relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Paragraphe 7

Dans le cas d'opérations de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une mutation interne entraînant déclassement de l'employé sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, après qu'aient été mis en oeuvre les moyens de formation professionnelle prévus par les textes en vigueur.

Paragraphe 8

Si ce déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins 10 p. 100 et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'employé percevra, après expiration du délai prévu au paragraphe 4 du présent article et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai prévu ci-dessus, pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 80 p. 100 ;
- pour le deuxième mois suivant : 60 p. 100 ;
- pour le troisième mois suivant : 45 p. 100 ;
- pour le quatrième mois suivant : 25 p. 100.

Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités temporairement dégressives ci-dessus se substituent aux allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi, si ces dernières sont d'un montant inférieur.

Paragraphe 9

Lorsque l'employé aura refusé la modification de son contrat, il pourra, conformément aux dispositions des textes en vigueur, obtenir au cours de son préavis une autorisation d'absence en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix. Dans ce cas, il bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son préavis.

Article 6 Période militaire

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas imputées sur le congé annuel. Après trois ans de présence dans l'entreprise, l'employé reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 p. 100 de son salaire s'il est père de famille ;
- 75 p. 100 de son salaire s'il est marié ;

— 50 p. 100 de son salaire s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

Cette indemnité sera payée à condition que, solde comprise, l'intéressé ne perçoive pas une somme totale supérieure à son salaire mensuel normal (base 170 heures).

Article 7

Préavis ou délai-congé

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à toute rupture notifiée à partir du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La dénonciation contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

— un mois après six mois de présence continue dans l'entreprise;

— deux mois après deux ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à un mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les Employés sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur blocage éventuel, mois par mois mais non consécutivement sur deux mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'employé en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Article 8

Garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

Mod. par Avenant n° S 49 du 15 janvier 2007, étendu par arr. 25 avr. 2007, JO 29 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Mod. par Avenant S 59, 27 janv. 2016, étendu par arr. 9 juin 2016, JO 17 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des industries de l'Habillement ;

Fédération française de la Maille et de la Lingerie.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération THC CGT.

Les employés ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % d'un montant en valeur absolue fixé par niveau lors de chaque accord salarial de branche.

(Avenant S 59, 27 janv. 2016, étendu) Le montant mensuel des garanties d'appointement en fonction de l'ancienneté est arrondi à l'euro le plus proche.

Article 9
Maladie — Accident — Maternité — Remplacement

Mod. par Avenant n° 2, 27 nov. 1972, étendu par arr. 13 juill. 1973, JO 28 août

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

a

Maladie ou accident (autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle)

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

b

Accident du travail et maladies professionnelles

Dans le cas où, à l'exception d'un accident de trajet, un employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra pendant :

— trente jours, s'il a six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

— quarante jours, s'il a deux ans ;

— soixante-dix jours, s'il a cinq ans ;

— quatre-vingt-dix jours, s'il a neuf ans,

la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par :

— les organismes de sécurité sociale ;

— un régime de prévoyance.

c

Maternité

Pour les employées ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maternité, durant une période légale de quatorze semaines prises en charge comme telles par la sécurité sociale, seront indemnisées à raison de 90 p. 100 du traitement contractuel dépassant le plafond de la sécurité sociale.

Le traitement contractuel s'entend du traitement effectif de l'intéressée au moment de la cessation du travail, exclusion faite des primes ou gratifications à caractère aléatoire ou temporaire.

Ainsi fixé, le congé de maternité est indépendant des absences pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle.

d

Remplacement en cas de maladie

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

Article 10

Durée du travail - Rémunération

Mod. par Accord n° 23, 4 juill. 1983, étendu par arr. 19 déc. 1983, JO 4 janv. 1984

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

a

Durée du travail

Les dispositions des articles 25 et 26 des « Clauses générales » sont applicables aux employés.

b

Rémunération

Les coefficients hiérarchiques afférents aux différentes classifications professionnelles sont fixés à l'avenant E.1 (*voir Classification hiérarchique des employés*).

Ils s'appliquent au salaire minimum mensuel professionnel obtenu en multipliant par 170 heures le salaire minimum horaire professionnel (coefficient 100), défini par l'avenant Salaires en vigueur.

Ces rémunérations sont majorées conformément à la législation en vigueur pour une durée de travail supérieur.

Article 11

Rapatriement et déménagement

Mod. par Avenant n° 2, 27 nov. 1972, étendu par arr. 13 juill. 1973, JO 28 août

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout employé licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai

de cinq ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

L'employé a le choix du remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au lieu où il est amené à résider en France.

Le devis des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les six mois suivant l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès de l'employé, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais dans ce cas le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à un an.

Article 12

Date d'application

Mod. par Avenant n° 2, 27 nov. 1972, étendu par arr. 13 juill. 1973, JO 28 août

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 1973.

Son application ne pourra entraîner une diminution des avantages que les employés auront acquis antérieurement à sa signature.

Classification hiérarchique des employés

(Avenant E 1 du 9 juillet 1971, étendu par arrêté du 9 mai 1972, JO 31 mai 1972)

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999 pour l'industrie du bouton et à l'annexe à l'accord du 22 novembre 2002 pour l'industrie de la bretelle et ceinture)

Préambule

Fonctions multiples

Les employés qui exercent successivement ou concurremment des fonctions multiples seront rémunérés sur la base de la fonction la plus élevée.

Avantages acquis

L'application de la présente classification ne saurait avoir pour effet de réduire les avantages acquis.

I) Conception des produits

12-

Élaboration du produit

	Coefficients
125. Dessinateur 2 ^e échelon — Exécute des dessins soit d'après des modèles existants, soit d'après les idées de la direction, du styliste ou du modéliste ; concrétise par ses croquis les caractéristiques esthétiques qui lui sont indiquées en vue d'une publication à usage interne ou commercial, sans avoir à remettre en cause les conditions techniques de construction des modèles, les tissus employés, etc.	150
126. Dessinateur 1 ^{er} échelon copiste — Exécute les dessins sans interprétation personnelle soit d'après les modèles existants, soit d'après les instructions de la direction, du styliste ou du modéliste	140

14-

Matérialisation du produit

	Coefficients
--	--------------

146. Gradueur — Établit à partir des patrons de base la gamme des toiles, des patronages et les gabarits destinés à la fabrication	150
147. Assistant de gradation — Chargé de la reproduction à partir d'une planche de gradation des gammes de patrons et des gabarits. Exécute leur coupe et leur identification	125

II) Fonctions techniques de production

21-

Études des méthodes et des temps

	Coefficients
216. Agent d'analyse et de chiffrage des gammes — Établit à l'aide d'un barème le chiffrage main-d'oeuvre pour la fabrication d'un produit ; établit, à partir de directives données par la fonction. Méthodes et temps, les gammes et fiches d'instruction et autres documents de fabrication	140
217. Agent de mesure du travail (chronométrateur) — Établit le relevé analytique des processus d'exécution et des conditions de travail, sans jugement d'allure ; assure la mesure des temps permettant la construction d'éléments de travail	145

22-

Ordonnancement-lancement

	Coefficients
223. Agent de planning — A l'aide de documents prévisionnels, suit et surveille l'avancement des fabrications afin de s'assurer que leurs réalisations s'effectuent dans les délais prévus ; informe les services de production sur les écarts constatés	150
224. Agent de lancement — Selon les directives qui lui sont données, prépare les dossiers de mise en fabrication, chiffre les besoins (matières, fournitures, etc.) ; établit les documents permettant l'exécution de l'ordre de fabrication (bon matière, carte tickets, etc.)	150

23-

Approvisionnements

	Coefficients
232. Employé des approvisionnements — Selon les directives qui lui sont données, établit d'après les nomenclatures le chiffrage des besoins pour la fabrication d'un produit (matières, fournitures, etc.) ; suit les mouvements des stocks, surveille les approvisionnements (délais, relances, etc.)	160
233. Réassortisseur — Fait le réassortiment des fils et petite mercerie	125

Entretien et matériel

	Coefficients
246. Agent d'entretien (entretien, dépannage et réglage) — Assure l'entretien du matériel et est capable de réglages simples tels que barre à aiguille, crochets sur machines plates. Dépannage des appareils de coupe et de repassage	150
247. Agent d'entretien (entretien, dépannage et graissage) — Assure des tâches simples d'entretien, dépannage et graissage	125

Contrôle de qualité et de conformité

	Coefficients
265. Drapier doublurier — Assure la réception et la visite des matières premières, est responsable de la conformité en qualité et en quantité des matières premières ; peut tenir le fichier entrée et sortie	160
266. Vérificateur 2 ^e échelon — Effectue des contrôles de conformité en fin de fabrication selon un processus défini dans son ensemble ; a une connaissance suffisante du métier pour juger de la répercussion des travaux contrôlés sur l'aspect esthétique du produit ; selon les directives qui lui sont données, peut décider du déclassement du travail	160
267. Vérificateur 1 ^{er} échelon — Effectue des contrôles de conformité en fin de fabrication sur des points précis ou sur des pièces simples ; est capable d'effectuer les opérations qu'il contrôle ; signale et consigne les défauts en fonction de critères définis (échantillons, photos, croquis, etc.), peut proposer le déclassement du travail	135
268. Visiteur réceptionnaire ou second drapier — Effectue la visite des matières premières ; s'assure de la qualité, de la conformité et des caractéristiques dimensionnelles (laize, métrage, masse mètre carré, retrait) ; mentionne les défauts, consigne les résultats	130

Laboratoire

	Coefficients
272. Manipulateur de laboratoire — Procède à divers travaux simples de laboratoire (abrasion, boulochage, compte-fil, compte-duite, résistance, pesée, etc.) ; consigne les résultats selon les directives données et les soumet au responsable	150

Distribution de travaux à l'extérieur de l'entreprise

	Coefficients
291. Employé de distribution 2 ^e échelon — Contrôle en quantité la sortie (distribution, fournitures, tissus entrant dans la fabrication d'articles complexes, tels que manteau, veston, pantalon, etc.) et la rentrée des travaux des ouvriers à domicile ou des entrepreneurs ; tient à jour les documents correspondants	140
292. Employé de distribution 1 ^{er} échelon — Contrôle en quantité la sortie (distribution fournitures, tissus entrant dans la fabrication d'articles simples, tels que slip, chemise, jean, etc.) et la rentrée des travaux des ouvriers à domicile ou des entrepreneurs ; tient à jour les documents correspondants	125

III) Fonctions de fabrication**Réception magasin matières premières et fournitures**

	Coefficients
313. Échantillonneur — Agent ayant une parfaite connaissance des collections de tissus et fournitures, en contact permanent avec la direction et les services commerciaux pour l'élaboration des collections, leur établissement et leur diffusion	160
314. Magasinier manutentionnaire — Prépare, d'après les bordereaux de lancement, les quantités de matières ou fournitures en vue de leur distribution aux ateliers de fabrication ; chargé des travaux de manutention, de rangement, de classement et de distribution ; participe aux travaux d'écritures simples et de calculs d'inventaire	140
315. Employé au service échantillonnage — Établit et assure la mise à jour, à partir de collections, les livres de références échantillons et les gammes d'échantillons de tissus	125
316. Mercier — Réceptionne les fournitures et vérifie les quantités et la conformité avec les bordereaux de livraison, assure la manutention, le rangement, le classement et la distribution des fournitures ; tient le fichier réception et sortie	125
317. Réceptionnaire — Réceptionne et range les marchandises ; vérifie les quantités et la conformité avec les bulletins de livraison	120

Ateliers : coupe, assemblage, formage, conditionnement

	Coefficients
--	--------------

338. Distributeur qualifié — Sous les ordres d'un agent de maîtrise (contre-maître, chef d'atelier) approvisionne les postes de travail et évacue les produits ; suit l'avancement du travail et montre de l'initiative pour assurer l'alimentation rationnelle des postes de travail	130
---	-----

34-

Réception magasin produits finis, expédition

	Coefficients
343. Réceptionnaire fabrication — Réceptionne les produits manufacturés ; contrôle la quantité et la conformité avec le bulletin de sortie de fabrication ; relance les ateliers pour obtenir les ordres complets ; tient l'inventaire permanent en quantité et les documents annexes	140
344. Expéditionnaire — Désigne les modes d'envois les plus indiqués suivant les destinations, poids, etc. ; veille à la préparation et la confection des colis ; établit la feuille récapitulative des expéditions	140
345. Préparateur des expéditions et conditionnement — Prépare les commandes conformément au bon d'expédition en tenant compte, selon les directives qui lui sont données, des exigences de la clientèle	125

V)

Ventes

	Coefficients
514. Vendeur 2 ^e échelon — Possède dans sa spécialité l'ensemble des connaissances technologiques nécessaires et les qualités requises pour assurer les rapports avec la clientèle à l'intérieur et également être chargé de mission à l'extérieur de l'établissement (présentation de collection, prise et transmission de commandes)	190
515. Vendeur démonstrateur — Détaché dans un magasin de détail, généralement grand magasin ; a pour mission de tenir un stand et de promouvoir le développement des ventes soit en procédant lui-même aux ventes, soit en ayant recours aux vendeurs du magasin ; relève pour les conditions générales de travail de la convention collective nationale des industries de l'habillement	175
516. Mannequin — Présente les modèles à la clientèle	165
517. Vendeur 1 ^{er} échelon — Chargé de la réception de la clientèle, de la présentation et de la vente des articles	160
518. Hôtesse — Accueille et renseigne la clientèle	140

519. Assistant de vente — Assiste un vendeur 1 ^{er} ou 2 ^e échelon ; n'effectue pas la vente	125
520. Habilleuse — Aide à l'habillage du mannequin	110

VIII) Administration

81-

Comptabilité analytique et générale

	Coefficients
815. Comptable 1 ^{er} échelon, commercial ou industriel — Traduit en comptabilité les opérations industrielles, commerciales ou financières, les compose et les assemble pour en tirer les prix de revient, balances, bilans, prévisions de trésorerie, etc.	190
816. Caissier comptable — Assure l'ensemble des opérations de caisse et de comptabilité	190
817. Comptable mécanographe — Aide-comptable 2 ^e échelon travaillant habituellement sur machine	165
818. Caissier ou caissier aide-comptable — Responsable des opérations de caisse ; assure des opérations comptables	160
819. Aide-comptable 2 ^e échelon — Tient les livres et journaux auxiliaires suivant les directives du comptable 1 ^{er} échelon ; pose et ajuste les balances ; tient, arrête et surveille les comptes (clients, fournisseurs, stock, banques, C.C.P.)	160
819bis Aide-comptable 1 ^{er} échelon — Tient les livres suivant les directives du comptable (1 ^{er} échelon), à l'exclusion de toutes autres opérations comptables	140
819ter Mécanographe — Travaille sur machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires (facturation, tenue de comptes)	150

82- **Administration des services (commercial, administratif, contentieux, technique, comptable, archives, paye, etc.)**

	Coefficients
823. Employé qualifié — Possède une expérience professionnelle lui permettant dans une limite déterminée d'effectuer des travaux (y compris le courrier) demandant une part d'initiative et de responsabilité	180

824. Employé service achats — Chargé de procéder aux demandes de prix auprès des fournisseurs, à la passation matérielle des commandes, à l'échange de correspondance, assure également la vérification des factures avant paiement par la confrontation avec les bons de commande, les confirmations et les bons de réception	180
825. Rédacteur correspondancier — Chargé de la réception du courrier simple auquel il suffit de répondre suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses	135
826. Employé 2 ^e échelon — Chargé selon des directives précises d'effectuer des travaux relevant des services ci-dessus, dépouillement, tenue des dossiers, classement, etc., sans responsabilité technique ni pouvoir de décision	130
827. Employé 1 ^{er} échelon — Effectue des travaux simples d'écritures de service, de chiffrage, de classement et autres travaux analogues élémentaires relevant des services ci-dessus	115

83-

Facturation

831. Dactylo facturier — Dactylographie sur machine à écrire les documents qui lui sont fournis. Effectue et contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou les avoirs (prix globaux, remises, escomptes, taxes, etc.)	Coefficients 135
---	---------------------

84-

Dactylographie

841. Secrétaire de direction — Collaborateur de l'employeur ou d'un directeur, prépare ou réunit les éléments de leur travail	Coefficients 190
842. Secrétaire sténodactylographe — Rédige la majeure partie de la correspondance d'après instructions générales : peut être appelé à prendre des initiatives dans des limites précises	160
843. Sténodactylographe correspondancier — Sténodactylo 2 ^e échelon chargé couramment de répondre seul à des lettres simples	145
844. Sténodactylographe 2 ^e échelon — Capable de 100 mots/minute en sténo et 40 mots/minutes en dactylo. A une bonne orthographe et présente son travail de façon satisfaisante	140

845. Sténodactylographe 1 ^{re} échelon — A plus de six mois de pratique professionnelle, mais ne remplit pas les conditions exigées d'un sténodactylographe (2 ^e échelon)	130
846. Dactylographe 2 ^e échelon — Capable de taper 40 mots/minute sur machine à écrire ; a une bonne orthographe et présente son travail de façon satisfaisante	130
847. Dactylographe 1 ^{er} échelon — A plus de six mois de pratique professionnelle, mais ne remplit pas toutes les conditions exigées d'un dactylographe (2 ^e échelon)	125
848. Sténodactylographe débutant ⁽³⁾ — A moins de six mois de pratique professionnelle. Capable de travaux simples de sténodactylographie	120
<i>(3) Les débutants des postes 848 et 849 sont classés dans la catégorie correspondant à leur emploi, dès qu'ils remplissent les conditions requises pour les catégories supérieures.</i>	
849. Dactylo débutant ⁽³⁾ — A moins de six mois de pratique professionnelle. Capable de travaux simples de dactylographie	115
<i>(3) Les débutants des postes 848 et 849 sont classés dans la catégorie correspondant à leur emploi, dès qu'ils remplissent les conditions requises pour les catégories supérieures.</i>	

85-

Reproduction copie

	Coefficients
851. Multigraphiste 2 ^e échelon — Chargé de l'exécution de travaux d'imprimerie complexes (composition, mise en pages, tableaux, etc.)	185
852. Multigraphiste 1 ^{er} échelon — Chargé de la composition et du tirage des clichés destinés à l'impression des différents imprimés de l'entreprise ou de l'établissement, tels que factures, circulaires, etc.	160
853. Polycopieur, ronéographe adresses — Utilise un duplicateur, une machine à adresses ou toutes autres machines à polycopie	115

IX) Traitement de l'information

En instance.

X) Services généraux

101-

Nettoyage

	Coefficients
101.1. Personnel du service nettoyage — Exclusivement affecté à des travaux de nettoyage	103

Surveillance pointage

	Coefficients
102.1. Pointeau — Chargé de la vérification et éventuellement du calcul des heures de présence du personnel d'après les fiches de pointage	115
102.2. Veilleur de nuit — Assure la garde de nuit des locaux conformément aux consignes	115
102.3. Huissier ou garçon de bureau — Assure la réception des visiteurs, la liaison entre bureaux. Distribue le courrier, circulaires, etc. ; effectue les courses à l'intérieur de l'entreprise (exceptionnellement à l'extérieur)	110
102.4. Gardien logé — Chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement ; peut répondre au téléphone pendant les heures de fermeture	110
102.5. Coursier — Effectue des courses à l'extérieur de l'entreprise (port de plis, petites livraisons)	110

Téléphone

	Coefficients
103.1. Télexiste ou standardiste télexiste — Assure le service téléphonique par l'intermédiaire d'un standard et (ou) assure le service d'un télex	145
103.2. Standardiste — Assure le service téléphonique par l'intermédiaire :	
D'un standard inférieur ou égal à cinq lignes	125
D'un standard ayant plus de cinq lignes	145

Livraison

	Coefficients
104.1. Chauffeur livreur encaisseur — Livreur qui effectue en outre régulièrement les encaissements sur présentation de factures	155
104.2. Chauffeur livreur — Chargé de livrer les marchandises aux clients	140

Ascenseur monte-charge

	Coefficients
105.1. Conducteur monte-charge — Conduit des monte-charge dont il assure le chargement et le déchargement	115
105.2. Liftier — Assure la conduite d'ascenseurs où les visiteurs ou le personnel sont admis	110

Suppléments de points pour langue étrangère utilisée dans le travail

Le personnel utilisant une langue étrangère dans son travail recevra en plus de son coefficient :

Traducteur (par langue) : 20 points ;

Rédacteur (par langue) : 30 points.

Annexe 3

Techniciens et agents de maîtrise

Clauses spécifiques

(Accord du 6 mai 1959, étendu par arrêté du 31 mars 1960, JO 6 avril 1960)

Article 1 **Bénéficiaires**

(Modifié par avenant T.A.M. 1 du 11 décembre 1970, étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971)

La présente annexe prévue à l'article 1 de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 précise les dispositions applicables :

1° Aux techniciens ;

2° Aux agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif.

Les définitions, classifications et salaires des techniciens, agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif sont fixés par l'additif joint à la présente annexe (voir "*Classifications hiérarchiques*" et "*Salaires*").

On entend par agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif les collaborateurs ayant d'une façon permanente une responsabilité technique, administrative ou commerciale de commandement, de surveillance ou de contrôle du personnel ouvrier, technicien et agent de maîtrise subordonné.

On entend par techniciens les collaborateurs qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction nécessitant une compétence technique, administrative ou commerciale.

Les agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif ainsi que les techniciens définis ci-dessus doivent avoir les connaissances générales professionnelles théoriques et pratiques acquises, soit dans une école, soit par formation pratique en fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux ou des tâches dont ils assurent la conduite.

Article 2 **Durée, révision, dénonciation**

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues par l'article 2 de la convention collective nationale.

Article 3 **Période d'essai**

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à tout nouveau CDI conclu avant le 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La période d'essai pour les Techniciens et Agents de Maîtrise est de trois mois avec possibilité de renouvellement d'un mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit.

Article 4 **Engagement définitif — Notification individuelle**

(Remplacé par avenant n° 4 du 2 juin 1972, étendu par arrêté du 26 janvier 1973, JO 9 février 1973)

Tout T.A.M.E. engagé à titre définitif doit recevoir une lettre d'engagement précisant :

-
- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
 - la classification et le coefficient hiérarchique ;
 - la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
 - la durée du travail correspondant à la rémunération ;
 - éventuellement, les autres clauses particulières.

Lorsqu'un T.A.M.E. est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au paragraphe premier du premier article.

Article 5

Promotion — Modification au contrat

(Remplacé par avenant n° 4 du 2 juin 1972, étendu par arrêté du 26 janvier 1973, JO 9 février 1973)

I

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

Au cas où il serait fait appel à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de porter les offres d'emploi à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi.

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, semblerait ne pas donner satisfaction dans ses nouvelles fonctions (dans la durée limite égale à la période d'essai prévue à l'article 3) sera réintégré dans son ancien emploi sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Tout salarié promu recevra, à l'expiration de la période d'essai d'un mois, la notification individuelle prévue à l'article 4 ci-dessus.

II

Modification au contrat

1

En application des dispositions de l'article 22 des clauses générales, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annexe fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

2

Dans le cas d'une réorganisation ou d'une reconversion de l'entreprise, l'employeur assurera au T.A.M.E., dans la limite des possibilités de l'entreprise, un reclassement correspondant au mieux à ses aptitudes dans le but d'éviter une diminution de son coefficient hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de l'annexe III. Si besoin est, l'entreprise prendra à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou le fasse assurer, le complément de formation qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches.

3

En cas de modification du contrat, le T.A.M.E. dispose d'un délai de réflexion de quinze jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois lorsque la modification comporte déclassement d'emploi.

4

Lorsque le T.A.M.E. déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui assure le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente annexe.

5

Lorsqu'un T.A.M.E. est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait éventuellement droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

- a) L'indemnité correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, calculée en se référant au jour du licenciement au salaire minimum correspondant à la fonction qu'il assurait avant ce déclassement. Ce salaire ne pourra être inférieur ni au salaire réel qu'il percevait avant son déclassement, ni à son salaire réel au jour du licenciement ;
- b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le nouveau poste, calculée sur la base du salaire réel

au jour du licenciement.

6

Lorsque la modification du contrat n'est pas acceptée par le T.A.M.E., ce refus ne constitue pas une rupture du contrat de travail de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra respecter les clauses des articles 9 et 10 de la présente annexe relatives au préavis et à l'indemnité du licenciement.

7

Dans le cas d'opérations de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une mutation interne, entraînant déclassement du T.A.M.E., sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, après qu'auront été mis en oeuvre les moyens de formation professionnelle prévus par les textes en vigueur.

8

Si ce déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins 10 p. 100 et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le T.A.M.E. percevra, après expiration du délai prévu au paragraphe 4 du présent article et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai prévu ci-dessus pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 80 p. 100 ;
- pour le deuxième mois suivant : 60 p. 100 ;
- pour le troisième mois suivant : 45 p. 100 ;
- pour le quatrième mois suivant : 25 p. 100.

Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités temporaires dégressives ci-dessus se substituent aux allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi, si ces dernières sont d'un montant inférieur.

9

Lorsque le T.A.M.E. aura refusé la modification de son contrat, il pourra, conformément aux dispositions des textes en vigueur, obtenir au cours de son préavis une autorisation d'absence en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix. Dans ce cas, il bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son préavis.

Article 6

Indemnisation de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail

Mod. par Avenant n° 4, 2 juin 1972, étendu par arr. 26 janv. 1973, JO 9 février

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

I

Maladie et accident

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

II

Accidents du travail et maladies professionnelles

Dans le cas où, à l'exception d'un accident de trajet, un T.A.M.E. est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra pendant :

- quarante-cinq jours s'il a six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soixante jours s'il a deux ans ;
- quatre-vingt-dix jours s'il a cinq ans ;
- cent vingt jours s'il a neuf ans,

la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par :

- les organismes de sécurité sociale ;
- un régime de prévoyance.

III Maternité

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

IV Remplacement en cas de maladie

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

Article 7 Périodes militaires

(Modifié par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées ne sont pas imputées sur le congé annuel ; après trois ans de présence dans l'entreprise, l'agent de maîtrise ou d'encadrement reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 p.100 de son salaire s'il est père de famille ;
- 75 p.100 de son salaire s'il est marié ;
- 50 p.100 de son salaire s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois, au total, pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'agent de maîtrise ou d'encadrement.

Cette indemnité sera payée à condition que, solde comprise, l'intéressé ne perçoive pas une somme totale supérieure à son salaire mensuel normal, base 170 heures.

Article 8 Garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

Mod. par Avenant n° S 49 du 15 janvier 2007, étendu par arr. 25 avr. 2007, JO 29 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant S 59, 27 janv. 2016, étendu par arr. 9 juin 2016, JO 17 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Union française des industries de l'Habillement ;
Fédération française de la Maille et de la Lingerie.*

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération THC CGT.

Les techniciens et agents de maîtrise ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % d'un montant en valeur absolue fixé par niveau lors de chaque accord salarial de branche.

(Avenant S 59, 27 janv. 2016, étendu) Le montant mensuel des garanties d'appointement en fonction de l'ancienneté est arrondi à l'euro le plus proche.

Article 9 Préavis ou délai-congé

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à toute rupture notifiée à partir du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La dénonciation du contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

- un mois après six mois de présence continue dans l'entreprise;
- deux mois après deux ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à deux mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les TAME sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur blocage éventuel, mois par mois, mais non consécutivement sur deux mois, seront déterminés en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le TAME en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Article 10 **Déplacements**

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur. Ces frais sont fixés par accord entre l'employeur et l'agent de maîtrise ou d'encadrement intéressé, à un taux en rapport avec les fonctions exercées par ce dernier.

Article 11 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par l'agent de maîtrise intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'agent de maîtrise, de son conjoint et de ses enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clauses particulières du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par l'agent de maîtrise intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'agent de maîtrise, une lettre mentionnant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 12 **Rapatriement et déménagement**

Mod. par Avenant n° 4, 2 juin 1972, étendu par arr. 26 janv. 1973, JO 9 févr.

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout T.A.M.E. licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai de cinq ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

Le T.A.M.E. a le choix du remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider en France. Le devis des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les six mois suivant l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du T.A.M.E., en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à un an.

Article 13 **Durée du travail — Rémunération**

Mod. par Avenant n° 23, 4 juill. 1983, étendu par arr. 19 déc. 1983, JO 4 janv. 1984

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

I **Durée du travail**

La durée du travail des T.A.M.E. est celle de l'atelier ou du service dans lequel ils travaillent.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail seront rémunérées avec les majorations prévues par la législation en vigueur.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de l'atelier ou du service dans lequel travaillent les T.A.M.E. tombe au-dessous de trente-neuf heures, la rémunération basée sur trente-neuf heures au minimum est maintenue.

II Rémunération

Les barèmes de salaires afférents aux classifications prévues par l'article 1 de la présente annexe déterminent les rémunérations mensuelles garanties pour une durée hebdomadaire de travail de trente-neuf heures.

Ces rémunérations sont majorées, conformément à la législation en vigueur, pour une durée de travail supérieure (*se reporter à l'avenant « Salaires »*).

Article 14 Date d'application

Mod. par Avenant n° 4, 2 juin 1972, étendu par arr. 26 janv. 1973, JO 9 févr.

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 1972.

Classification hiérarchique des techniciens et agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif

(Avenant T.A.M. 2 du 11 décembre 1970, étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971)

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999 pour l'industrie du bouton et à l'annexe à l'accord du 22 novembre 2002 pour l'industrie de la bretelle et ceinture)

Préambule

Fonctions multiples

Les techniciens, agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif qui exercent successivement ou concurremment des fonctions multiples seront rémunérés sur la base de la fonction la plus élevée.

Avantages acquis

L'application de la présente classification ne saurait avoir pour effet de réduire les avantages acquis (coefficients).

I) Conception des produits

11-

Stylisme

	Coefficients
112. Dessinateur styliste - Transpose par ses dessins des idées ; peut accompagner ses croquis d'indications concernant les matières et les coloris	2,20

12-

Élaboration des produits

	Coefficients
123. Modéliste série - Applique les évolutions de la mode à des modèles simples variant peu d'une année sur l'autre (ou d'une collection sur l'autre) ; a la connaissance des contraintes techniques	2,70
124. Toiliste - Reçoit des idées précises de la direction ou d'un modéliste ou d'un styliste (croquis, matières, etc.) ; exécute une toile ou un patronage (sans interprétation)	1,80

13-

Étude technologique du produit

	Coefficients
--	--------------

132. Agent d'étude des procédés - Technicien sous les ordres du chef de service des études ou du directeur technique ; recherche la meilleure technologie pour la réalisation du produit à partir des critères définis par l'agent d'étude du produit et la connaissance des techniques de fabrications de l'entreprise ; établit la fiche technique ; réalise ou donne les instructions précises pour l'exécution du dessin technique	2,00
133. Agent d'étude des produits - Technicien sous les ordres du chef de service des études ou du directeur technique ; analyse le produit en fonction des objectifs commerciaux (qualité, coût, esthétique) ; recherche l'optimisation en fixant les normes de produit et les critères des matières employées ; établit la nomenclature après consultation éventuelle du styliste ou du modéliste	2,00
134. Agent d'étude des emplois - Technicien sous les ordres du chef de service des études ou éventuellement du chef de service patronage gradation ; recherche le meilleur emploi et propose des modifications ou déplacements de coutures ; à partir de statistiques de ventes, étudie les emplois par combinaison de tailles ; détermine les pourcentages de pertes	1,70
135. Dessinateur d'études - Technicien sous les ordres du chef du service des études ; exécute en appliquant les instructions précises de l'agent d'études des procédés et des emplois les dessins techniques des différents éléments d'un produit avec leurs cotes, illustrant par là même les instructions qui servent à la réalisation des patronages et gabarits	1,65

14-

Matérialisation du produit

141. Chef du service Patronage et gradation - Dirige et coordonne le service Patronage et gradation et éventuellement la recherche des emplois matières ; surveille et contrôle la qualité ; assure par des conseils pratiques la formation et le perfectionnement du personnel ; suit l'avancement du travail ; veille à la discipline ; peut participer aux examens pratiques de mise au point des modèles	Coefficients 2,80
--	----------------------

142. Chef d'atelier du service Études - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques et professionnelles très étendues ; assure, sous la direction du chef d'entreprise, du chef d'établissement ou du chef du service Études, la préparation, la mise au point et la confection des modèles (types et prototypes)	2,80
143. Chef patronnier - Chargé de répartir et d'affecter le travail selon les besoins et la qualification du personnel dont il veille à assurer le plein emploi ; agit pour l'obtention de résultats conformes aux normes établies ; convient des délais, suit l'avancement des produits ; veille à la qualité, à la discipline et au perfectionnement	2,45
144. Patronnier gradueur 2 ^e échelon - Réalise d'après un modèle ou une toile, en tenant compte des caractéristiques esthétiques et des directives techniques d'industrialisation du produit, la mise au point complète des patronages de base servant à la gradation ; établit la gamme des patronages et gabarits	2,10
145. Patronnier gradueur 1 ^{er} échelon - Effectue d'après des modèles simples variant peu d'une année à l'autre ou selon des consignes très précises du bureau d'études (dessin technique) la mise au point des patronages de base servant à la gradation ; établit la gamme des patronages et gabarits	1,70

II) Fonctions techniques de production

21-

Étude des méthodes et des temps

	Coefficients
212. Agent de préparation du travail 2 ^e échelon - Assure les fonctions d'un agent de préparation du travail 1 ^{er} échelon sur plusieurs fabrications ou services annexes ; donne les spécifications concernant les cadences, le matériel, l'outillage, les localisations, les matières permettant l'établissement du document de synthèse, propre aux prévisions financières comptables, d'engagement de personnes ou de machines ; peut être aidé dans sa tâche par quelques collaborateurs	2,60

213. Agent de préparation du travail 1 ^{er} échelon - Possède les techniques de l'agent d'étude du travail 2 ^e échelon ; en possession des technologies d'une fabrication il définit les moyens pour la réaliser ; étudie et critique le matériel, les outillages en vue de leur modification ou éventuellement création ; précise l'enclenchement rationnel des opérations d'exécution et de contrôle ; définit les implantations ; examine les coûts et la rentabilité des investissements	2,40
214. Agent d'étude du travail 2 ^e échelon - Répond aux définitions de l'agent d'étude du travail 1 ^{er} échelon ; a la pratique de plusieurs techniques de mesures des temps (chrono, S.T.E.M.E., E.S.A.P., E.S.A.C.) ; recherche l'optimisation de la productivité par l'amélioration des processus et des conditions de travail (ex-étude de poste) ; procède à l'analyse de la valeur dans le choix d'un moyen d'application	2,20
215. Agent d'étude du travail 1 ^{er} échelon - Fait, établit et analyse les relevés analytiques de processus et la mesure des temps et allures ; connaît et propose l'application des principes de simplification du travail ; établit les fiches d'instructions et autres documents de fabrication ; est responsable au démarrage de l'application du travail dans les conditions prescrites et effectue les contrôles de production et de stabilisation	1,70

22-

Ordonnancement — Lancement

222. Chef d'ordonnancement des fabrications - Dirige et coordonne les activités des employés du service ordonnancement, lancement et planning des ateliers ; ordonnance les commandes en ordre de fabrication (programme à court terme) ; détermine les cadences de production nécessaires pour équilibrer les différents stades de la fabrication ; procède au lancement des fabrications ; contrôle les faits réels, les compare aux prévisions et renseigne les services de production et d'ordonnancement général	Coefficients 2,50
---	----------------------

23-

Approvisionnements

	Coefficients
--	--------------

231. Chef des approvisionnements - Reçoit ses informations de travail : de l'ordonnancement pour les besoins à satisfaire en qualité, délais, de l'achat pour les fournisseurs retenus et le programme d'achat ; est responsable de la possession en qualité et quantité des catégories de matières demandées par l'ordonnancement dans le cadre fixé par la fonction achat ; effectue l'ensemble des tâches permettant la passation des commandes, les relances et le pointage des réceptions ; assure le commandement des collaborateurs qui peuvent lui être rattachés	2,50
---	------

24-

Entretien et matériels

	Coefficients
242. Mécanicien entretien matériels et équipements - Possède des connaissances en électricité, chauffage, vapeur et autres fluides ; est responsable de l'entretien général de l'ensemble du matériel de l'entreprise ; peut tenir un fichier parc machines et établir un devis succinct de transformation ou d'extension du matériel existant ; peut être aidé dans sa tâche par un ou plusieurs collaborateurs	2,20
243. Mécanicien méthodes (équipements-outillages) - Exécute, sur indications verbales ou à partir d'un croquis, les outillages nécessaires à la fabrication ; est capable de mettre au point des dispositifs nouveaux appliquant des techniques combinées (mécanique, électrique, pneumatique, hydraulique et autres) ; fait preuve d'une large initiative dans ces travaux ; apporte par ses réalisations une collaboration effective au bureau des méthodes	2,00
244. Mécanicien professionnel et d'intervention - Chargé de la révision générale et remise en état de tous types de matériels (démontage et remontage complet) ; décide du remplacement des pièces usagées dans le cadre d'un entretien préventif ; juge par un diagnostic de l'état d'un matériel et décide de la nécessité d'une intervention immédiate ou non ; procède seul au dépannage, réglage et mise en route de matériel de toutes origines	1,90

245. Mécanicien chauffage (vapeur fluide) - Responsable du bon fonctionnement du matériel, chauffage, ventilation, installation de vapeur et autres fluides ; effectue des travaux d'entretien de base (remplacement de canalisation, robinetterie, filtre, purgeur, vanne, clapet, presse-étoupe, calorifuge, etc.) ; procède à des examens systématiques de contrôle ; veille aux consignes de sécurité ; entretient le matériel de repassage et de pressage	1,85
--	------

25-

Personnel

	Coefficients
251. Chef de service (formation et sélection) - Établit les programmes de sélection et de formation aux différents niveaux et assure la coordination entre ces deux services ; est chargé de la sélection ou de la promotion au niveau maîtrise ; se tient au courant de l'évolution des méthodes de formation ; est aidé dans sa tâche par un ou plusieurs collaborateurs	2,60
252. Chef de groupe (formation professionnelle) - Possède les connaissances pédagogiques et techniques d'un moniteur d'apprentissage ou d'atelier ; est responsable de la formation professionnelle dans un groupe d'ateliers et de l'application d'un programme déterminé ; exerce son autorité sur les moniteurs	2,60
253. Agent de sélection et d'orientation - Agent ayant reçu une formation lui permettant au moyen de tests, après études de postes à pourvoir, de sélectionner ou d'orienter des exécutants	1,90
254. Moniteur formation 2 ^e échelon - Possède les connaissances professionnelles et pédagogiques nécessaires lui permettant d'assurer la formation des personnes non qualifiées selon une progression logique ; participe à la mise au point des programmes de formation en fonction des impératifs de fabrication ; classe et donne en fin de stage une appréciation sur les aptitudes des apprenties ; peut avoir des connaissances de quelques tests de piquage permettant de sélectionner les stagiaires possédant des connaissances professionnelles	1,90

255. Moniteur formation 1 ^{er} échelon - Possède des connaissances professionnelles et pédagogiques ; est chargé de la formation selon une progression logique de personnes non qualifiées ; surveille au moyen d'épreuves étalonnées la progression ; classe et donne en fin de stage une appréciation sur les aptitudes des apprenties	1,70
256. Moniteur fabrication - Est chargé d'améliorer les techniques des opératrices d'atelier en les formant à de nouvelles tâches ; effectue des démonstrations ; surveille si les principes d'économie de mouvements sont appliqués selon les prescriptions (fiche d'instruction) ; aide éventuellement les opératrices à des dépannages simples de matériels ou d'avancement du travail	1,70

26-

Contrôle de qualité et conformité

	Coefficients
262. Chef du contrôle et d'affectation finale - Responsable du contrôle final ; assure les fonctions du chef de qualité en ce qui concerne les critères de fabrication et leur application ; suit l'évolution de la qualité ; fait procéder à l'équitage des produits en fonction des documents et codes de lancement	2,50
263. Contrôleur du service de qualité - S'assure de la conformité de la fabrication d'après des critères prescrits ; est responsable de l'acceptation ou du refus du travail par rapport à ces critères ; est capable de préciser la cause des défauts et de décider du déclassement des articles ou de leur réparation ; peut être aidé de un ou plusieurs collaborateurs	1,70
264. Chef d'équipe distribution et contrôle travail (extérieur) - Responsable de la distribution et de la réception des travaux, ouvriers à domicile et entrepreneurs ; contrôle les quantités et la qualité en fonction des critères fixés ; tient un inventaire permettant la comptabilisation des matières, prix de façon et fournitures ; peut être aidé par un ou plusieurs collaborateurs	1,85

28-

Manutentions

	Coefficients
--	--------------

281. Chef d'équipe de manutentions - Lorsque tout ou partie du travail de manutention d'un établissement est centralisé et lorsque cette tâche est ef- fectuée par plusieurs personnes, as- sure la distribution, la coordination et le contrôle du travail et effectue les petits travaux administratifs qui sont liés à cette activité	1,65
--	------

III) Fonctions de fabrication

31- Réception et magasin

(matières premières et fournitures)

	Coefficients
311. Chef réception et magasin (matières premières et fournitures) - Agent de maîtrise sous les ordres du directeur des fabrications chargé, avec l'aide des magasiniers, manutentionnaires, réceptionnaires, etc., sur lesquels il exerce un commandement, de veiller à la bonne marche d'un ou de plusieurs magasins dont il assure la responsabilité matérielle et administrative ; peut signaler aux approvisionnements les stocks anormaux, afin d'éviter une gêne aux services qu'il est chargé d'alimenter ; responsable de la qualité du travail et de son avancement, de la formation, du plein emploi, de la discipline du personnel attaché à son commandement	2,20
312. Chef d'équipe (magasiniers, fournitures) - Chargé de la réception, vérification des fournitures et accessoires ; responsable de la confection des accessoires de fabrication ; prépare et distribue aux ateliers les fournitures et accessoires ; a au moins trois employés sous ses ordres	1,70

33- Ateliers

(coupe, assemblage, formage, conditionnement)

	Coefficients
331. Chef d'atelier 2 ^e échelon - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques et professionnelles très étendues, responsable directement envers l'employeur ou son représentant de l'étude, la préparation, la mise au point et l'exécution de toutes fabrications ; coordonne l'activité de différentes sections ; pare aux anomalies courantes de fonctionnement (polyvalence, absentéisme) ; adapte le programme d'embauche et de formation aux besoins ; contrôle le bon déroulement des prévisions de production ; a sous ses ordres les agents de maîtrise et chefs d'équipe spécialisés	3,10

332. Chef d'atelier (coupe ou assemblage ou formage ou conditionnement) 1 ^{er} échelon - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques très étendues, assurant la responsabilité des opérations, des fabrications dans son atelier, sous la direction effective du chef d'entreprise ou de son représentant ; peut coordonner l'activité de plusieurs sections ; pare aux anomalies courantes de fonctionnement ; contrôle le bon déroulement des prévisions de production	2,75
333. Contremaître 2 ^e échelon - Agent de maîtrise n'ayant pas de chef d'atelier et qui assume dans un établissement, sous la direction effective du chef d'entreprise ou de son représentant, la responsabilité de fonctionnement d'une section ou d'un service ; fait exécuter aux ouvriers les travaux confiés à sa section soit avec l'aide de chefs d'équipe, soit directement ; applique les consignes reçues concernant le respect des temps et de la qualité ; répartit et affecte le travail selon les besoins et la qualification du personnel (plein emploi) ; agit pour obtenir des résultats conformes aux normes établies dans les délais prescrits ; veille au perfectionnement et à la discipline ; peut procéder aux essais d'embauche et éventuellement assurer la formation ; est assimilé au chef d'atelier 1 ^{er} échelon (coefficient 275) lorsqu'il a plus de 100 personnes sous ses ordres	2,45
334. Contremaître 1 ^{er} échelon - Agent de maîtrise assumant les fonctions du contremaître 2 ^e échelon, mais généralement sous l'autorité d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur (chef d'atelier) ou cadre de fabrication (chef de fabrication)	2,10
335. Chef d'équipe atelier 2 ^e échelon ou chef de chaîne - Agent d'encadrement qui sous le contrôle d'un agent de maîtrise (contremaître, chef d'atelier) exerce d'une façon permanente le commandement et la coordination d'une unité de production cadencée ou non ; distribue ou fait distribuer le travail ; veille au rendement des productions ; assure la maintenance des prescriptions opératoires ; contrôle la qualité ; veille au respect des matières et du matériel	1,95

336. Chef d'équipe atelier 1 ^{er} échelon - Agent d'encadrement qui, sous le contrôle d'un agent de maîtrise (contremaître), exerce d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers spécialisés ; distribue ou fait distribuer le travail ; veille au rendement des productions (relevés) ; assure la maintenance des prescriptions opératoires (fiches d'instruction) ; contrôle la qualité (points clés) ; veille au respect des matières et du matériel ; est assimilé au chef d'équipe atelier 2 ^e échelon ou chef de chaîne (coefficient 195) lorsqu'il a plus de 30 personnes sous ses ordres	1,70
337. Surveillant d'atelier - Dans une entreprise à établissements multiples, agent qui, sous les ordres d'un cadre administratif, est chargé de veiller dans un atelier de petite importance : au bon entretien de locaux, matériels et installations, à l'exécution des consignes de sécurité et de discipline, à la réception et expédition des matières et matériels ; peut assurer des services administratifs simples	1,65

34-

Réception magasin produits finis

	Coefficients
341. Chef magasin (produits finis, expéditions) - Responsable des sections de préparation, conditionnement et expéditions ; connaît l'exigence de la clientèle et veille au respect des délais, de la présentation ; assure la responsabilité matérielle et administrative de son service ; chargé de la bonne marche et de la coordination de l'activité du personnel placé sous son autorité dont il assurera la formation	2,70
342. Chef d'équipe (expéditions ou produits finis) - Assure la responsabilité matérielle des expéditions ; surveille et distribue le travail à plusieurs employés ; veille au rendement de son service ; assure la maintenance des prescriptions d'emballage ; contrôle la qualité des opérations de conditionnement	2,00

VIII) Administration

81-

Comptabilité analytique et générale

	Coefficients
--	--------------

813. Comptable 2 ^e échelon - Doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable d'établir le bilan éventuellement sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	2,20
814. Chef du service de paye - Sous l'autorité du chef des services administratifs : est responsable de l'établissement des décomptes des éléments servant au calcul de la ; effectue ou fait effectuer le tirage de la et les opérations y afférentes ; procède ou fait procéder à la répartition des fonds et à la distribution de la ; peut être aidé dans sa tâche par un ou plusieurs collaborateurs	2,10

IX) Traitement de l'information

91-

Études

	Coefficients
912. Analyste programmeur - À partir d'un dossier d'étude fonctionnelle quelconque, présente le circuit de traitement de façon qu'il soit réalisable par l'ordinateur ; effectue pour cela les travaux suivants : découpage en unités de traitement, choix des supports physiques des fichiers, ordonnancement des travaux entre les diverses chaînes de traitement, réalisation des dossiers d'analyse organique pour chaque unité de traitement ; doit donc très bien connaître la programmation et être capable et susceptible de l'assurer lui-même en cas de besoin ou de la faire assurer par une équipe de programmeurs conduite sous sa responsabilité	3,10
913. Programmeur d'application 2 ^e échelon - Effectue à partir des dossiers d'analyse organique établis par l'analyste et dans le cadre des tranches de programme qui lui sont confiées par le responsable du traitement automatique de l'information : d'une part, l'écriture du programme en langage machine, d'autre part, les essais des unités de traitement correspondant ; capable d'interpréter tous les messages et de prendre les décisions nécessaires en cas d'incident ; connaît plusieurs langages machines lui permettant de traduire et de réaliser les essais de fonctionnement de programmes spéciaux	2,30

914. Programmeur d'application 1 ^{er} échelon - Effectue à partir des dossiers d'analyse organique établis par l'analyste et dans le cadre des tranches de programme qui lui sont confiées par le responsable du traitement automatique de l'information : d'une part, l'écriture du programme en langage machine, d'autre part, les essais des unités de traitement correspondant ; capable d'interpréter tous les messages et de prendre les décisions nécessaires en cas d'incident ; connaît seulement le langage de programmation de gestion adapté normalement sur le type de matériel en usage dans l'entreprise	2,00
--	------

92-

Exploitation

	Coefficients
924. Opérateur principal - Titulaire du brevet de technicien ou possédant des connaissances équivalentes et ayant acquis une grande pratique de la mise en oeuvre des techniques d'utilisation d'un ensemble électronique ; possède une bonne connaissance des langages de programmation et des systèmes d'exploitation ; établit le planning journalier de charge ; coordonne sur le plan technique l'activité des opérateurs ; est capable de remédier aux anomalies complexes susceptibles de survenir dans le cours de déroulement du programme ; assure la liaison avec les analystes programmeurs et participe à la mise au point des programmes	2,50
925. Chef d'équipe de perforation vérification - Est responsable de la planification et de la répartition du travail de sa section ; forme le personnel aux méthodes habituelles de l'entreprise ; doit parfaitement connaître le matériel de sa section et pouvoir en assurer la surveillance d'emploi	1,90
926. Pupitreur - Technicien chargé de la conduite d'un ordinateur à partir du pupitre ou des autres organes d'entrée ; il connaît parfaitement l'ordinateur, ses langages de programmation ainsi que les procédures d'essais de programmes ; il connaît également les chaînes de travaux d'exploitation et peut à tout moment pointer l'avancement de ceux-ci. Il doit être à même de déceler les premiers symptômes de panne de l'ordinateur et faire intervenir à coup sûr en temps utile les équipes de maintenance. Il supervise les opérateurs qui lui sont éventuellement adjoints	1,90

Annexe 4

Ingénieurs et cadres

Clauses spécifiques

(Remplacé par avenant I.C. 6 du 21 mars 1972, étendu par arrêté du 21 novembre 1972, JO 3 décembre 1972)

Article 1 Bénéficiaires

La présente annexe s'applique aux cadres des industries de l'habillement.

On entend par ingénieurs et cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, etc.). En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prenant, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent en ayant normalement à concevoir le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier.

Ne sont pas visés par la présente annexe les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories : employés, techniciens et agents de maîtrise, même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni le personnel spécialisé des services sociaux.

Les avantages des cadres bénéficiaires de contrats individuels conclus antérieurement à la date de signature de la présente annexe ne peuvent se cumuler avec les dispositions de ladite annexe. Toutefois, si ces avantages sont inférieurs à ceux de la présente annexe, les intéressés bénéficieront des présentes dispositions.

La présente annexe s'applique, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir le contrat individuel de travail, aux cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans la Communauté française ou à l'étranger.

Article 2 Durée, révision, dénonciation

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues par l'article 2 de la convention collective nationale.

Article 3 Période d'essai

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à tout nouveau CDI conclu avant le 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La période d'essai pour les Ingénieurs et Cadres est de quatre mois avec possibilité de renouvellement de deux mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit.

Article 4 Engagement définitif

Tout cadre engagé à titre définitif doit recevoir une lettre d'engagement précisant :

- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- la durée du travail (horaire forfaitaire) ;

— éventuellement, les autres clauses particulières.

Un exemplaire de la présente convention devra être remis à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au premier paragraphe du présent article.

Article 5 **Notification individuelle**

Dans un délai de trois mois à dater de l'application de la présente annexe, tout cadre en fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 4.

Article 6 **Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, il est recommandé à l'employeur de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

Au cas où il serait fait appel à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de porter les offres d'emploi à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi et de l'association pour l'emploi des cadres (A. P. E. C.).

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, semblerait ne pas donner satisfaction dans ses nouvelles fonctions (dans la durée limite égale à la période d'essai prévue à l'article 3) sera réintégré dans son ancien emploi, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Article 7 **Périodes militaires**

(Modifié par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par le cadre ne sont pas imputées sur le congé annuel ; après trois ans de présence dans l'entreprise, le cadre reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

- 100 p. 100 de son salaire, s'il est père de famille ;
- 75 p. 100 de son salaire, s'il est marié ;
- 50 p. 100 de son salaire, s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le cadre.

Cette indemnité sera payée à condition que, solde comprise, l'intéressé ne perçoive pas une somme totale supérieure à son salaire mensuel basé sur un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures.

Article 8 **Modification au contrat**

Paragraphe 1

En application des dispositions de l'article 22 des clauses générales, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annexe fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Paragraphe 2

Dans le cas d'une réorganisation ou d'une reconversion de l'entreprise, l'employeur assurera au cadre, dans la limite des possibilités de l'entreprise, un reclassement correspondant au mieux à ses aptitudes, dans le but d'éviter une diminution de son coefficient hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de l'annexe 4. Si besoin est, l'entreprise prendra à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou le fasse assurer, le complément de formation qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches.

Paragraphe 3

En cas de modification du contrat, le cadre dispose d'un délai de réflexion de quinze jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois lorsque la notification comporte déclassement d'emploi.

Paragraphe 4

Lorsque le cadre déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui assure le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente annexe.

Paragraphe 5

Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait éventuellement droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

a) L'indemnité correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, calculée en se référant au jour du licenciement au salaire minimum correspondant à la fonction qu'il assurait avant ce déclassement. Ce salaire ne pourra être inférieur ni au salaire réel qu'il percevait avant son déclassement, ni à son salaire réel au jour du licenciement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le nouveau poste, calculée sur la base du salaire réel au jour du licenciement.

Paragraphe 6

Lorsque la modification du contrat n'est pas acceptée par le cadre, ce refus ne constitue pas une rupture du contrat de travail de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra respecter les clauses des articles 9 et 14 de la présente annexe relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Paragraphe 7

Dans le cas d'opérations de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une mutation interne entraînant déclassement du cadre sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, après qu'auront été mis en oeuvre les moyens de formation professionnelle prévus par les textes en vigueur.

Paragraphe 8

Si ce déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins 10 p. 100 et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le cadre percevra, après expiration du délai prévu au paragraphe 4 du présent article et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai prévu ci-dessus pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant, 80 p. 100 ;
- pour le deuxième mois suivant, 60 p. 100 ;
- pour le troisième mois suivant, 50 p. 100 ;
- pour le quatrième mois suivant, 30 p. 100.

Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités temporaires dégressives ci-dessus se substitueront aux allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi, si ces dernières sont d'un montant inférieur.

Paragraphe 9

Lorsque le cadre aura refusé la modification de son contrat, il pourra, conformément aux dispositions des textes en vigueur, obtenir au cours de son préavis une autorisation d'absence en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix. Dans ce cas, il bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son préavis.

Article 9

Préavis ou délai-congé

Mod. par Accord 3 sept. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à toute rupture notifiée à partir du 1^{er} nov. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO.

La dénonciation du contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

- trois mois après six mois de présence continue dans l'entreprise ;

— quatre mois après trois ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à trois mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les Ingénieurs et Cadres sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où se seront prises ces heures et leur blocage éventuel mois par mois, mais non consécutivement sur deux mois, seront déterminés en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ingénieur ou le cadre en choisira la moitié de l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus.

Article 10

Durée du travail

(Modifié par avenant n° 23 du 4 juillet 1983, étendu par arrêté du 19 décembre 1983, JO 4 janvier 1984)

(Voir disposition prévue pour le passage de l'horaire légal de quarante à trente-neuf heures dans le cadre de l'accord du 7 avril 1982 (chapitre 5, 1^{er} alinéa))

La rémunération minimale garantie fixée par l'article 20 de la présente annexe s'entend pour la durée légale du travail.

Cette rémunération est majorée conformément à la loi si l'horaire forfaitaire indiqué dans la lettre d'engagement prévue à l'article 4 de la présente annexe est supérieur à cette durée légale.

Les appointements réels des cadres sont des appointement forfaitaires qui ne varient ni en fonction de leur horaire personnel, ni en fonction d'heures supplémentaires exceptionnelles et d'heures de récupération effectuées par l'établissement, le service ou les ateliers qu'ils dirigent.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de l'établissement ou du service que dirige le cadre tombe au-dessous de trente-neuf heures, la rémunération basée sur trente-neuf heures au minimum est maintenue.

Article 11

Indemnisation de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail

Mod. par Accord du 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

Paragraphe 1 - Maladie et accident

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

Paragraphe 2 - Accident du travail et maladie professionnelle

Dans le cas où, à l'exception d'un accident de trajet, un cadre est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra pendant :

- quarante-cinq jours s'il a six mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soixante jours s'il a un an ;
- quatre-vingt-dix jours s'il a deux ans ;
- cent vingt jours s'il a cinq ans ;
- cent quatre-vingts jours s'il a neuf ans,

la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par :

- les organismes de sécurité sociale ;
- un régime de prévoyance.

Paragraphe 3 - Maternité

(§ supprimé par Accord du 21 sept. 2010, étendu)

Article 12

Remplacement en cas de maladie

L'indisponibilité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas de plein droit une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Toutefois, lorsqu'une absence de plus de sept mois d'un cadre ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, ce remplacement lui sera notifié par lettre recommandée et vaudra

constatation de la rupture de fait de son contrat de travail ; il sera alors fait application des dispositions des articles 9 et 14 de la présente annexe.

S'il en fait la demande, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant deux ans, si son ancien emploi devient vacant ou si un emploi analogue est vacant ou vient à être créé dans l'entreprise.

En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, les absences ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail, tant que les indemnités journalières seront versées à l'intéressé par la sécurité sociale.

Article 13 **Remplacement provisoire**

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de qualification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Pendant le premier mois du remplacement provisoire, l'agent intéressé continuera à recevoir ses appointements antérieurs.

Des accords seront passés de gré à gré afin de déterminer les avantages complémentaires de l'agent remplaçant temporairement un cadre occupant des fonctions supérieures.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de sept mois ; au-delà de cette limite, le remplaçant devra être soit titularisé dans la fonction de remplacement, soit remplacé dans le poste occupé avant le remplacement.

Article 14 **Déplacements**

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur. Ces frais seront fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé à un taux en rapport avec les fonctions exercées par le cadre.

Article 15 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre et de son conjoint et enfants à charge seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 16 **Rapatriement ou déménagement**

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de cinq ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

Le cadre a le choix du remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au lieu où il est amené à résider en France.

Le devis des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les six mois suivant l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à un an.

Article 17 **Rémunération**

(Voir aussi "Salaires")

Mod. par Avenant n° 23, 4 juill. 1983, étendu par arr. 19 déc. 1983, JO 4 janv. 1984

Mod. par Accord 21 sept. 2010, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.

L'additif 1 (*) à la présente annexe définit les classifications hiérarchiques des cadres.

Le barème de l'additif détermine les rémunérations mensuelles minima garanties de postes correspondant aux classifications hiérarchiques pour une durée hebdomadaire de travail de trente-neuf heures pour un cadre d'aptitude et d'activité normales.

Ces rémunérations ne comprennent pas les gratifications exceptionnelles et bénévoles ni les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Elles ne comprennent pas les primes collectives correspondant à l'intéressement aux résultats de l'entreprise ainsi qu'à l'accroissement de la productivité.

Les avantages en nature peuvent être évalués d'un commun accord et leur valeur déduite de la rémunération garantie, compte tenu, éventuellement, des sujétions qui en seraient la contrepartie.

Le barème de l'additif 1 (*) subit les mêmes variations en pourcentage que le salaire minimum national professionnel garanti prévu à l'article 18 des clauses générales de la convention collective nationale.

(*) NDLR : L'additif 1 a été abrogé et remplacé par l'avenant I.C. 4 du 11 décembre 1970 (*voir Classification hiérarchique des ingénieurs et cadres ci-après*).

Article 18 **Retraite des cadres**

Les ingénieurs et cadres bénéficiaires de la présente annexe bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 19 **Date d'application**

La présente annexe est applicable à dater du 1^{er} juillet 1972.

Classification hiérarchique des ingénieurs et cadres

(Remplacé par avenant I.C. 4 du 11 décembre 1970, étendu par arrêté du 3 novembre 1971, JO 17 décembre 1971)

Préliminaires

Préambule

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permettent pas d'établir un barème comportant une énumération et une définition complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou cadre qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Les coefficients attribués ne constituent qu'une garantie minimum d'appointements, les salaires réels étant établis dans chaque poste en fonction :

- de la hiérarchie des valeurs des titulaires ;
- de l'importance des services rendus.

Compte tenu de ce qui précède, la classification hiérarchique des ingénieurs et cadres est établie comme suit :

Position I — Débutants

Entrent dans cette catégorie les cadres et ingénieurs qui débutent dans la vie professionnelle après l'obtention d'un diplôme.

Ces débutants ne peuvent rester dans cette position plus de trois ans. Au-delà de la troisième année, ils passent automatiquement dans la position II :

- à l'engagement : coefficient 2,50 ;
- après un an : coefficient 2,90 ;
- après deux ans : coefficient 3,20.

Position II — Cadres

Entrent dans cette catégorie les cadres et ingénieurs ayant trois ans au moins d'ancienneté dans leur fonction.

Position III — Cadres de direction

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux qui ont à diriger ou coordonner les travaux dont ils ont la responsabilité. La place hiérarchique de ces cadres se situe au-dessus des cadres et ingénieurs placés éventuellement sous leur autorité et appartenant aux positions précédentes.

Position IV — Cadres supérieurs (hors classification)

Dans les entreprises dont l'importance le justifie, directeurs, responsables en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise.

Par exemple : fonction administrative ou financière, fonction technique (direction de plusieurs établissements de production, etc.), fonction commerciale et fonction personnel.

Les conditions d'emploi et de rémunération des cadres bénéficiant de cette position seront fixées d'un commun accord.

Appointements minima

Mod. par Accord 7 avr. 1982 étendu par arr. 21 mai 1982, JO 6 juin

Avenant n° S 48, 15 avr. 2004, étendu par arr. 15 juill. 2004, JO 15 juill. applicable à compter du 1^{er} mai 2004

Avenant n° S 49 du 15 janvier 2007, étendu par arr. 25 avr. 2007, JO 29 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999 art. V pour l'industrie du bouton)

Les appointements minima déterminés ci-après sont les taux au-dessous desquels aucun ingénieur ou cadre ne pourra être rémunéré pour une durée de travail de base de 170 h par mois.

Les ingénieurs et cadres qui exercent successivement et concurremment des fonctions multiples seront rémunérés sur la base de la fonction la plus élevée.

Toutefois, le bulletin de paye pourra simplement spécifier que la garantie d'appointements minima est comprise dans les appointements dans le cas où le salaire effectif est, au moment de la mise en vigueur de la présente annexe :

- supérieur aux appointements minima majorés de la garantie d'ancienneté ;
- ou compris entre les appointements minima et ces derniers majorés de la garantie d'appointements minima.

Avantages acquis

L'application de la présente classification ne saurait avoir pour effet de réduire les avantages acquis (coefficients).

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Classification des emplois

(Se reporter à l'annexe à l'accord du 21 décembre 1999 pour l'industrie du bouton et à l'annexe à l'accord du 22 novembre 2002 pour l'industrie de la bretelle et ceinture)

I- Conception des produits

11-

Stylisme

	Coefficients
111. Styliste - Détermine par sa création ou son choix le style d'une collection ; définit les produits, les lignes et les matières des modèles qui les composent ; supervise le respect du style des prototypes ; peut participer à la présentation de la collection pour donner son accord définitif et éventuellement être consulté par le service d'industrialisation du produit	4,20

12-

Élaboration des produits

	Coefficients
121. Modéliste créateur - Participe à la création ; interprète les idées de la direction ou d'un styliste ; exécute une toile ou un patronage matérialisant les idées de la direction ou du styliste, ou ses propres idées ; peut être consulté lors de l'industrialisation du produit	4,20
122. Modéliste - Interprète les idées de la direction ou d'un styliste ; exécute une toile ou un patronage matérialisant ces idées	3,50

132. Chef du service des études - Dirige et coordonne les activités des techniciens du service Études et éventuellement du service Patronage-gradation (discipline, qualité du travail, formation, perfectionnement, avancement des programmes, etc.) ; responsable des examens critiques d'industrialisation des produits et du chiffrage du prix de revient théorique ; procède, après accord des services (styliste-modéliste), à la passation au service Méthode des prescriptions (fiche technique) relatives à la conception technique des produits ; fait réaliser et contrôle la fabrication des préséries	Coefficients 3,80
--	----------------------

II- Techniques de production

211. Chef du service des méthodes et temps - Reçoit des informations de travail fixées par le service des études concernant les critères matières, qualité et les conceptions techniques ; dirige et coordonne les activités des techniciens du service (discipline, qualité, formation, perfectionnement, avancement des programmes, etc.) ; procède ou fait procéder à l'analyse de tous les éléments d'étude d'une collection ; regroupe tous les résultats, les harmonise et définit les gammes les meilleures pour obtenir au niveau d'une collection le prix le plus juste ; prévoit et met en place les moyens pour un ensemble de fabrications pouvant exiger des méthodes différentes ; procède à la passation des instructions de mise en route pour l'obtention de la maintenance et la bonne observation de la qualité des produits fabriqués à l'intérieur des méthodes qu'il préconise	Coefficients 3,80
--	----------------------

	Coefficients
--	--------------

221. Chef d'ordonnancement et des approvisionnements - Possède les informations nécessaires pour prévoir rationnellement les facteurs et conditions intervenant dans la fabrication ; est chargé de la présentation et du lancement des ordres de fabrication ; coordonne les possibilités techniques avec les nécessités commerciales ; propose, en tenant compte des réalisations, une régulation opérationnelle pour équilibrer les diverses contraintes ; suit l'avancement des matières à mettre en oeuvre et doit pouvoir à tout moment renseigner les différents services sur les délais d'exécution et sur la charge totale des différentes sections de l'entreprise ; peut être aidé par un ou plusieurs employés de planning	3,50
--	------

24-

Entretien et matériel

241. Chef du service entretien et matériel - Cadre généralement ingénieur diplômé ayant la responsabilité de l'ensemble des installations électriques, de chaufferie et de force motrice ; reçoit des informations de travail concernant les objectifs généraux à long ou moyen terme (expansion, transformation, installation, besoins en moyens matériels) ; dirige et coordonne l'activité de l'ensemble du personnel d'entretien (discipline, qualité, formation, perfectionnement, etc.) ; responsable de la gestion du parc matériel (coûts d'entretien et d'équipement et de l'optimisation du matériel) ; détermine la périodicité des contrôles ; décide du remplacement des pièces usagées ; procède aux études, éventuellement avec l'aide de services spécialisés, de modernisation du matériel et des installations ; participe à l'élaboration des programmes des besoins en moyens matériels	Coefficients 3,50
---	----------------------

26-

Contrôle de qualité et conformité

	Coefficients
--	--------------

261. Chef du service qualité et conformité - Dirige et coordonne les activités du personnel assurant l'ensemble des contrôles de qualité ; participe au choix des objectifs de qualité et définit les critères correspondants en liaison avec les services Études ; conçoit les moyens à mettre en place (type de contrôle statistique) ; étudie les réclamations provenant de la clientèle, avec laquelle il peut éventuellement avoir des contacts directs ; préconise les mesures à prendre en cas de défectuosité	3,30
---	------

27-

Laboratoire

271. Chef de laboratoire - Cadre, généralement ingénieur diplômé, possédant des connaissances scientifiques ou équivalentes, chargé de : l'analyse des matières premières, du contrôle des défauts aux différents stades de fabrication avec détection de leurs origines, des études statistiques, de la responsabilité du fonctionnement d'un laboratoire et du personnel qui y est attaché	Coefficients 5,00
--	----------------------

III- Fonctions de fabrication

32-

Fabrication

321. Directeur des fabrications - Dirige le cycle des fabrications en coordonnant les différentes activités : réception, magasin, coupe, assemblage, formage, expédition, etc. ; participe en qualité de consultant à l'élaboration des plans de charges auprès des services fonctionnels ; fixe les moyens matériels et personnels pour réaliser les programmes ; possède l'initiative de l'organisation du travail pour assurer le bon déroulement des prévisions ; responsable de la qualité, des rendements du personnel et matières, de la discipline, de la sécurité ; au courant des faits propres à la vie de l'entreprise et du personnel sous ses ordres	Coefficients 6,00
--	----------------------

322. Chef de fabrication - Cadre, sous les ordres du chef d'entreprise ou du directeur des fabrications, animé l'ensemble des services Coupe, Assemblage-Formage et éventuellement Conditionnement ; informé des plans de charges, formule les besoins en matériel et en personnel (propositions relatives à l'embauche et à la formation) ; fixe le programme de ses ateliers en fonction des moyens mis à sa disposition, contrôle le bon déroulement des prévisions et intervient en cas d'aléas ou de changements ; responsable de l'utilisation rationnelle du personnel, des matières et du matériel ; suit l'évolution du prix de revient et du compte d'exploitation de ses services	4,40
--	------

IV-

Production

411. Directeur des productions - Généralement sous les ordres directs de la direction générale ; possède les connaissances et techniques qui lui permettent d'organiser, gérer, contrôler, diriger l'ensemble des services Technique et Fabrication ; applique ou adapte les programmes de production aux besoins de la clientèle, assumant par là même la charge intégrale de la fourniture des articles vendus par le service commercial	Coefficients 6,00
412. Directeur technique - Cadre, généralement ingénieur, dirigeant le cycle de fabrication en coordonnant les divers éléments. Il possède l'initiative et la responsabilité de l'organisation du travail qui comporte l'utilisation rationnelle : du personnel dont il fixe les normes de production et établit les tarifs et rémunérations dans le cadre des conventions collectives ; des matières premières qui lui sont confiées ; du matériel dont il fixe la disposition et les réglages appropriés aux matières mises en oeuvre et pour lequel il étudie et propose toutes améliorations en vue du progrès technique ; des fournitures industrielles dont il propose et contrôle les achats ; il est responsable de la qualité et du rendement de la production, de la discipline et de la sécurité du personnel. Le cadre occupant ces fonctions participe à la gestion dans le cadre de ses attributions (grande entreprise : cadre supérieur)	6,00

V-

Ventes

	Coefficients
--	--------------

511. Directeur commercial - Sous les ordres directs du chef d'entreprise, il possède des connaissances générales et techniques qui lui permettent d'organiser, de contrôler et de diriger l'ensemble des services commerciaux, de développer les débouchés tant en s'appliquant à adapter les fabrications aux besoins de la clientèle que par ses actions de promotion et de publicité ; chargé de la politique commerciale de l'entreprise, il assume directement ou par l'intermédiaire d'un directeur des ventes, suivant l'importance de l'entreprise, les relations avec le réseau de ventes et la clientèle	6,00
512. Chef du service commercial - Cadre qui possède des connaissances générales et techniques lui permettant par délégation de la direction commerciale d'organiser et de contrôler les services commerciaux de l'entreprise ou d'un établissement de celle-ci	3,60
513. Chef des ventes — Dans une entreprise, assure, sous l'autorité du directeur commercial, l'animation des réseaux de ventes (métropole ou export) et la relation avec la clientèle	3,60

VI-

Achats

	Coefficients
611. Chef des achats — Cadre qui, sous l'autorité de la direction générale, prépare la sélection de l'ensemble des matières premières et des fournitures. Effectue les achats et surveillance, éventuellement, la régularité des livraisons. Assure les relations avec les fournisseurs	3,70

VII-

Personnel

	Coefficients
711. Directeur du personnel — Cadre sous les ordres directs du chef d'entreprise responsable de la politique de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; chargé comme cadre fonctionnel de la promotion ; il coordonne l'action des chefs du personnel des différents établissements de l'entreprise ; il a délégation de l'employeur pour tout ce qui concerne les relations sociales	6,00
712. Chef du personnel — Cadre sous les ordres du chef d'entreprise ou du directeur de l'établissement, est responsable de l'administration du personnel, du respect de la discipline, de l'application de la législation du travail et de tout ce qui concerne les relations du travail	3,60

VIII- Administratif

81-

Comptabilité analytique et générale

	Coefficients
811. Chef comptabilité centrale — Cadre d'une entreprise à structures complexes, responsable de la comptabilité centrale ; il participe à l'établissement du plan comptable et prend l'initiative d'en proposer à l'employeur ou à son représentant les modifications ou adaptations d'après les nécessités légales et économiques ; il établit le bilan dont il assume la responsabilité technique et l'interprète ainsi que les comptes d'exploitation à l'usage des responsables concernés ; il assure les liaisons bancaires et a normalement délégation de signature ; il a sous son autorité les chefs des secteurs comptables des divers établissements de l'entreprise ; ses fonctions nécessitent des connaissances généralement reconnues par un diplôme en matière juridique et fiscale	5,20
812. Chef comptable — Cadre assurant la responsabilité du service comptabilité et des travaux administratifs d'une entreprise et établissant le bilan, lequel est supervisé par l'employeur ou son représentant ou par un expert-comptable ; d'autre par, il établit les divers documents de comptabilité analytique et de contrôle budgétaire suivant le plan prescrit par l'employeur ou son représentant ; ses fonctions nécessitent des connaissances juridiques, sociales et fiscales ; il peut avoir délégation de signature	3,60

82-

Administration générale

	Coefficients
821. Chef des services administratifs — Cadre qui, par délégation et sous les ordres du chef d'entreprises ou du directeur d'un groupe d'établissements, est responsable, pour plusieurs usines, de tous les services médico-sociaux, services généraux, etc.) ; peut en outre, dans le cadre des attributions ci-dessus, assurer les fonctions de chef du personnel	3,70

822. Secrétaire de direction générale - Collaborateur immédiat du chef d'une entreprise dont il prépare les éléments de travail, assure de par sa formation intellectuelle, le secrétariat et rédige la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans des limites déterminées ; contrôle et coordonne le travail de plusieurs sténodactylographes et sténotypistes	3,40
--	------

IX- Traitement de l'information

91-

Études

911. Ingénieur analyste — Cadre capable de recenser les éléments utiles à l'analyse préalable d'un ensemble d'applications à traiter en ordinateur ; apte à être mis en contact avec les chefs des différents départements de l'entreprise sous l'autorité du chef d'entreprise ou du responsable désigné ; doit savoir mener à bien les études organiques dont il confie le soin aux agents d'études	Coefficients 4,50
---	----------------------

92-

Exploitation

921. Chef du service du traitement automatique de l'information — Sous les ordres du cadre supérieur ou de direction supervisant le traitement de l'information ; s'occupe plus particulièrement du planning, de la coordination et du contrôle du travail tant des études que de l'exploitation ; assure les relations courantes avec les services utilisateurs et les concepteurs de circuits d'informations ; assure les relations courantes et maintient le dialogue avec les représentants de la firme productrice du matériel qu'il utilise ; vérifie les connaissances de son personnel et en suggère le perfectionnement si besoin est, compte tenu de l'évolution des problèmes à traiter et des possibilités et contraintes des matériels	Coefficients 4,00
922. Chef du service mécanographique — Cadre possédant des connaissances techniques et pratiques approfondies des matériels à cartes perforées, de leur utilisation et de leurs possibilités, capable d'étudier et de résoudre tout problème de l'entreprise sur le plan mécanographique ; est responsable devant la direction de l'entreprise de la bonne marche du service mécanographique	4,00

923. Chef opérateur (informatique) — Cadre ayant sous ses ordres le personnel opérateur ; responsable de la discipline et de l'exécution du travail devant le chef des services mécanographiques ou, pour les petits ensembles, devant la direction de l'entreprise, assure en liaison étroite avec celui-ci la bonne marche de l'ensemble des travaux représentant la charge de cette section	3,60
---	------

Annexe 5

Régime de retraite complémentaire Accord du 29 décembre 1959

[Étendu par arrêté du 3 août 1960, JO 9 août 1960, rectificatifs JO 14 août 1960 et 19 mars 1964]

[Modifié par avenant n° 4 du 3 juillet 1998, non étendu, applicable à compter de son extension⁽⁶⁾

(6)Préambule de l'avenant n° 4 du 3 juillet 1998

En application de l'article de la Convention collective nationale des industries de l'habillement (signée le 17 février 1958 et étendue par arrêté du 23 juillet 1959 publié au Journal officiel du 8 août 1959), les organisations patronales et les syndicats de salariés ont signé le 29 décembre 1959 une Annexe V à la Convention collective des industries de l'habillement (étendue par arrêté du 3 août 1960 publié au Journal officiel du 9 août 1960) pour créer une Institution de Retraite Complémentaire au bénéfice des entreprises et des salariés de ce secteur d'activité.

Elles reconnaissent ainsi le caractère spécifique de la profession dans le cadre des Institutions gérant le régime complémentaire par répartition organisé peu d'années auparavant autour de l'UNIRS.

Pour tenir compte des adhésions d'entreprises à des Caisses de retraite locales ou régionales préexistantes, les parties avaient convenu de laisser la possibilité aux partenaires sociaux locaux de choisir une autre Caisse de retraite UNIRS que l'IRIHA.

Or, les dérogations qui auraient dû être exceptionnelles et ne concerner normalement que les régions ayant déjà fait des choix en matière de retraite avant 1960, se sont au contraire révélées nombreuses. Plusieurs adhésions ont d'ailleurs été réalisées au cours du premier semestre 1960, période correspondant au délai pour obtenir l'extension de l'Annexe V. Ces adhésions dérogatoires ont réduit le champ d'action professionnel de l'Institution nationale et privée l'IRIHA d'une notable partie de ce qui aurait dû être ses effectifs d'élection. En réalité, ces accords régionaux ont privé la profession des possibilités d'ouvrir à ses ressortissants, au niveau national, d'éventuelles prestations annexes.

Aussi longtemps que les régimes ont évolué dans un climat de croissance économique, la situation sus-décrite n'a pas eu d'effet trop dommageable.

Il n'en est plus de même aujourd'hui. Actuellement, il est particulièrement important pour l'IRIHA de reconstituer les effectifs de ses cotisants en baisse constante depuis plusieurs années en raison du contexte difficile de la profession de l'Habillement.

Les partenaires sociaux, dans la ligne des séries de décisions en cours d'exécution au niveau global (Régime unique, rapprochement ARRCO/AGIRC...) entendent saisir l'opportunité de cette réforme pour renforcer leur profession au niveau national, recentrer leurs forces et réaffirmer leur attachement au régime de retraite complémentaire par répartition. C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent que soient reportées sur l'IRIHA, Institution nationale de la Profession, toutes les adhésions à venir en offrant ainsi aux entreprises qui se créent une structure unifiée.

La décision prise par la Commission paritaire prendra effet au 1^{er} janvier 1999, c'est-à-dire que toutes les adhésions données jusqu'à cette date ne seront pas remises en cause.

La décision de la Commission paritaire :

- offre une image plus rationnelle de la géographie sociale de l'habillement au niveau national,

- ouvre une voie d'application plus aisée pour la conclusion et la mise en oeuvre d'autres mesures qui pourraient être prises par les Partenaires sociaux en matière d'avantages annexes, prévoyance et mutuelle, sans remettre en cause les accords existants.

]

Article 1 (ancien) Bénéficiaires

Les parties signataires de la convention collective nationale des industries de l'habillement, se référant à l'article des clauses générales, décident d'instituer pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des industries de l'habillement visés par les annexes 1, 2, 3, 4 de la convention collective nationale un régime de retraite complémentaire par répartition établi conformément aux dispositions générales ci-après.

Article 1 (nouveau) Avenant n° 4 du 3 juillet 1998

(Non étendu, applicable à compter de son extension)

Les parties signataires de la Convention collective nationale des industries de l'habillement, se référant à l'article des clauses générales, décident de créer pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des industries de l'habillement visés par les annexes 1, 2, 3, 4 de la Convention collective nationale une institution dénommée IRIHA. [pour la région Rhône-Alpes, voir toutefois l'avenant du 12 octobre 1998.]

Article 2

Conditions d'affiliation au régime

(Modifié par avenant R.C. 3 du 5 juin 1968, étendu par arrêté du 17 décembre 1968, JO 25 décembre 1968)

(Supprimé par avenant n° 4 du 3 juillet 1998, non étendu, applicable à compter de son extension)

Sont affiliés au régime complémentaire de retraite les salariés âgés de vingt et un ans révolus.

Les dispositions du présent avenant seront applicables au plus tôt le 1^{er} janvier 1960 et au plus tard à la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'affiliation ne peut toutefois avoir lieu avant l'accomplissement d'une période de services continus, dite période probatoire, d'une durée de six mois.

La période d'attente prévue à l'article 15 du règlement de l'U.N.I.R.S. est ramenée à la durée de la période probatoire définie à l'alinéa ci-dessus et se confond avec celle-ci.

Article 3 (ancien)

Cotisation

(Modifié par avenant R.C. 2 du 27 octobre 1964, étendu par arrêté du 17 février 1965, JO 11 mars 1965)

Le régime de retraite visé par la présente annexe est alimenté par une cotisation à la charge des entreprises et des salariés.

Cette cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base au calcul du versement forfaitaire sur les salaires.

Toutefois, en ce qui concerne les cadres visés à l'annexe 4, la fraction de la rémunération supérieure au plafond des salaires soumis à cotisation au titre de la sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisation. Il en est de même pour le personnel inscrit au régime de retraite des cadres au titre de l'article 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

La répartition et les taux minima de la cotisation nominale sont fixés dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises (adhérents) : 2,40 p. 100 ;
- pour les salariés (participants) : 1,60 p. 100.

Article 3 (nouveau)

Avenant n° 4 du 3 juillet 1998

(Non étendu, applicable à compter de son extension)

Le régime de retraite visé par la présente annexe est alimenté par une cotisation à la charge des entreprises et des salariés.

Cette cotisation est calculée selon les conditions définies par la réglementation ARRCO sur la rémunération brute versée aux salariés.

La répartition de la cotisation est fixée à 60% à la charge des entreprises et 40% à la charge des salariés.

Article 4

Organisation administrative et financière

(Supprimé par avenant n° 4 du 3 juillet 1998, non étendu, applicable à compter de son extension)

Pour l'application du présent accord, il sera créé une caisse nationale des institutions de retraite de salariés (U.N.I.R.S.).

Toutefois, à l'échelon régional, les syndicaux patronaux locaux ou régionaux pourront, en accord avec les organisations syndicales locales ou régionales adhérant aux fédérations de salariés signataires de la présente convention, choisir une institution de retraites U.N.I.R.S. à laquelle les entreprises de leur ressort devront s'affilier.

Le conseil d'administration de la caisse nationale déterminera, en accord avec les conseils d'administration des institutions prévues au paragraphe précédent, les conditions dans lesquelles elles devront créer une section professionnelle inter-habillement chargée de l'application du présent accord aux entreprises et aux personnels relevant de la présente convention.

Article 5

Services passés

(Modifié par avenant R.C. 1 du 27 avril 1960, étendu par arrêté du 3 août 1960, JO 9 août 1960, rectificatifs JO 14 août 1960 et 19 mars 1964)

(Supprimé par avenant n° 4 du 3 juillet 1998, non étendu, applicable à compter de son extension)

Les anciens salariés, y compris ceux ayant appartenu à des firmes disparues qui étaient adhérentes à un syndicat patronal affilié à l'une des fédérations patronales signataires du présent accord, bénéficieront des avantages du

régime complémentaire de retraite dans les conditions prévues par l'U.N.I.R.S.

Il en sera de même, à partir de l'arrêté d'extension, de tous les anciens salariés des industries de l'habillement compris dans le champ d'application professionnel, tel qu'il est défini à l'article 1 des clauses générales.

Article 6 **Extension**

La présente annexe à la convention collective fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 7 (ancien) **Date d'application**

(Modifié par avenant R.C. 1 du 27 avril 1960, étendu par arrêté du 3 août 1960, JO 9 août 1960, rectificatifs JO 14 août 1960 et 19 mars 1964)

L'adhésion des entreprises à la caisse nationale ou aux institutions de retraites visées à l'article 4 devra intervenir au plus tôt le 1^{er} janvier 1960 et au plus tard à la date de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 (nouveau) **Avenant n° 4 du 3 juillet 1998**

(Non étendu applicable à compter de son extension)

Les entreprises nouvellement créées à compter du 1^{er} janvier 1999 et visées par la présente convention sont tenues, pour l'ensemble du territoire national, d'affilier leur personnel cadre et non cadre à l'IRIHA, dans les conditions définies par la réglementation ARRCO.

Article 8

Les entreprises qui, à la date du 1^{er} janvier 1960, ont déjà affilié leur personnel à un régime de retraite par répartition devront prendre les dispositions nécessaires pour porter les taux de cotisations et les avantages qui en résultent à un niveau au moins équivalent à ceux prévus par la présente annexe.

Avenant Rhône-Alpes du 12 octobre 1998 ***Relatif à l'affiliation à la CAREP***

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNIHRA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CGC.

Préambule

Considérant que dès la mise en place des régimes de retraite complémentaires dans nos professions, les partenaires sociaux régionaux ont souhaité s'appuyer sur une caisse régionale à la gestion de laquelle elles pourraient participer, que cette possibilité était expressément prévue par la convention collective nationale ;

Considérant que la caisse choisie, la CAREP, a su développer des services permettant la mise en oeuvre d'avantages sociaux annexes d'ailleurs concrétisés par un accord paritaire sur la prévoyance ;

Considérant que la CAREP regroupe en son sein les professions textile et habillement qui forment le premier ensemble régional de ces professions, justifiant un outil régional en matière de retraite et de prévoyance ;

Considérant qu'il apparaît de l'intérêt des salariés de ces secteurs professionnels de pouvoir bénéficier de la continuité de l'affiliation aux différents services d'une même caisse lorsqu'ils changent d'entreprises dans la même région, qu'elles soient anciennes ou nouvelles ;

Considérant en outre qu'une solidarité professionnelle nationale ne justifierait pas d'affaiblir une caisse qui a su prendre les mesures utiles au bénéfice de ses ressortissants, d'autant que la caisse nationale IRIHA, tenant compte de l'évolution des métiers, s'est ouverte à d'autres professions, il a été convenu ce qui suit en complément de l'accord régional du 18 janvier 1960 :

Article unique

À compter du 1^{er} janvier 1999, dans le cadre des régimes de retraite par répartition, les entreprises relevant des industries de l'habillement (création et ou fabrication) dont le siège est en région Rhône-Alpes doivent affilier leurs salariés à la CAREP, pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des industries de l'habillement visés par les annexes 1, 2, 3, et 4 de la convention collective des industries de l'habillement, et à la CETSE pour les cadres tranche B, ou à toutes caisses s'y substituant avec l'accord des partenaires sociaux.

Toutefois, ces dispositions ne concernent pas les entreprises déjà affiliées à d'autres caisses.

Déclaration des partenaires sociaux

Informée, d'ailleurs tardivement, des projets de modification de l'annexe V de la convention collective nationale des industries de l'habillement relative à la retraite complémentaire, la commission paritaire régionale Rhône-Alpes des industries de l'habillement s'est réunie le 12 octobre 1998.

Les partenaires sociaux soussignés représentant les employeurs et salariés des industries régionales de l'habillement réaffirment leur attachement aux institutions régionales de retraite et de prévoyance cadre et non cadre, à la gestion desquelles elles ont contribué dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

Rappelant que par un accord paritaire du 18 janvier 1960 régulièrement déposé au greffe du tribunal des prud'hommes, elles avaient notamment choisi la caisse de retraite et de prévoyance de salariés CAREP comme institution régionale, tel que l'annexe V de la convention collective nationale le prévoyait à l'article 4, les signataires veulent maintenir la possibilité pour toutes les entreprises, existantes ou à créer, de s'affilier à la CAREP en raison des services qu'elle apporte et de la continuité d'affiliation pour les salariés de la région amenés à changer d'entreprise.

En conséquence, la commission paritaire régionale Rhône-Alpes des industries de l'habillement confirme les termes de son accord du 18 janvier 1960, désignant, sous réserve d'adhésions antérieures à d'autres caisses, la CAREP comme caisse de retraite complémentaire des salariés des entreprises de l'habillement de la région Rhône-Alpes.

Annexe 6

Travailleurs à domicile

[Remplacé par avenant T.D. 2 du 6 mai 1965, étendu par arrêté du 29 décembre 1965, JO 31 décembre 1965]

Article 1

La présente annexe régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition de l'article No. 33, livre I^{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 nationale des industries de l'habillement.

Article 2

La présente annexe est conclue et s'applique dans les conditions prévues par l'article 2 de la convention collective nationale.

Article 3

Les prix de façon ou les salaires ainsi que le tableau des temps nécessaires à l'exécution des travaux en série et de ceux qui peuvent être préalablement décrits pour les divers articles sont fixés, dans chaque branche professionnelle, par des accords nationaux ou régionaux, conformément aux dispositions de l'article 6 de l'annexe 1 « Ouvriers » de la convention collective nationale.

Ces accords déterminent également les frais d'ateliers afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production ainsi que les frais accessoires.

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.

Le travailleur à domicile doit notifier au donneur d'ouvrage, avant chaque paye, la quantité de travail effectué par son auxiliaire.

Article 5

Les travailleurs à domicile, immatriculés à titre obligatoire à la sécurité sociale, bénéficient des dispositions de

l'annexe 5 « Retraite complémentaire » de la convention collective nationale dans les mêmes conditions que les ouvriers en atelier.

Article 6

La gestion du régime de retraite des travailleurs à domicile, visé à l'article 5 ci-dessus, sera obligatoirement assurée par l'I.R.I.H.A. ou par les institutions régulièrement habilitées par cette dernière, conformément à l'article 5 de l'annexe 5, à gérer le régime complémentaire du personnel relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Tout donneur d'ouvrage employant des travailleurs à domicile doit s'inscrire à l'I.R.I.H.A. ou aux institutions visées au paragraphe précédent et y déclarer les travailleurs à domicile remplissant les conditions d'affiliation prévues par l'article 2 de l'annexe 5.

Article 7

(Modifié par avenant T.D. 3 du 8 juillet 1965, étendu par arrêté du 29 décembre 1965, JO 31 décembre 1965)

La cotisation au régime de retraite des travailleurs à domicile est calculée conformément aux dispositions prévues par l'article 3 (alinéa 2) de l'annexe 5 du 29 décembre 1959 modifié par l'avenant R.C. 1 du 27 avril 1960 instituant un régime de retraite complémentaire.

Article 8

(Modifié par avenant T.D. 4 du 5 juin 1968, étendu par arrêté du 17 décembre 1968, JO 25 décembre 1968)

Les travailleurs à domicile visés à l'article 1^{er} bénéficient des dispositions de l'article 9 de l'annexe 1 « Ouvriers » de la convention collective nationale relatives au paiement des jours fériés.

Le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations en matière des jours fériés à l'égard de ses travailleurs à domicile par le paiement, effectué en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 p. 100 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 No. 33 e du livre I^{er} du code du travail ou à défaut sur le bulletin de .

Article 9

Les reconstitutions de carrière des travailleurs à domicile sont effectuées conformément au règlement qui doit être institué par l'U.N.I.R.S. pour cette catégorie de travailleurs.

Pendant la période d'application de l'annexe 6 du 26 janvier 1961, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 1962 jusqu'à la date de mise en vigueur du présent avenant, il ne peut être attribué de points qu'au titre des cotisations versées en application de ladite annexe, sauf disposition plus favorable de l'U.N.I.R.S.

Article 10

Le présent avenant se substituera à partir du 1^{er} janvier 1966 à l'annexe 6 du 26 janvier 1961 modifiée par l'avenant T.D. 1 du 11 décembre 1962.

Toutefois, au cas où l'arrêté portant extension dudit avenant n'aurait pas été publié à cette date, le présent avenant n'entrerait en vigueur que le premier jour du trimestre suivant la publication de cet arrêté au *Journal officiel*.

Annexe 7

Formation professionnelle Accord du 10 décembre 2014

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 23 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

(Les dispositions conventionnelles portant désignation d'un OPCA sont abrogées par Accord du 14 mars 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE CGC.

Considérant les opportunités ouvertes par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Considérant qu'une politique de branche en faveur de l'emploi et de la formation est nécessaire pour créer un cadre professionnel favorisant le développement des entreprises, de leurs emplois, des compétences, du déroulement de carrière et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés ;

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de la croissance de la profession et d'une meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs des entreprises et qu'elle permet à la branche des industries de l'habillement de se professionnaliser et de renforcer sa compétitivité et son attractivité ;

Considérant que la formation professionnelle est un levier déterminant pour que les salariés puissent renforcer leurs compétences et leurs qualifications afin de s'adapter aux évolutions des métiers de la profession ;

Considérant que dans une économie totalement mondialisée et ouverte, les entreprises doivent obligatoirement s'adapter à leurs environnements économiques et commerciaux ;

Considérant que, face à cet enjeu, la formation constitue un des moyens pertinents permettant d'anticiper, quand cela est possible, ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la concurrence internationale particulièrement sensible pour une industrie de main d'œuvre comme celle de l'habillement ;

Considérant que ces évolutions et mutations se traduisent par des enjeux économiques, techniques, organisationnels et surtout humains majeurs et qu'il convient, par un dialogue social renforcé dont le présent accord est une traduction, de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin que les salariés et les entreprises puissent faire face aux défis à venir, notamment en termes de continuité des parcours professionnels, d'évolution en qualification ou de mobilité professionnelle tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

Considérant que, parallèlement à cette mobilisation des partenaires sociaux, l'ensemble des moyens méthodologiques et financiers d'OPCALIA, OPCA de la branche, doivent être mis au service des salariés comme des entreprises, en particulier l'Observatoire prospectifs des métiers de la Mode, des Textiles et du Cuir afin de mutualiser les expériences des différentes branches membres d'OPCALIA ;

Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'aboutir à cet objectif passe par une meilleure information sur les possibilités, dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et d'OPCALIA ;

Considérant que cette mission essentielle des partenaires sociaux de la branche doit être relayée par les employeurs et les instances représentatives du personnel dans les entreprises auxquels des moyens suffisants doivent être donnés ;

Considérant que les salariés doivent pouvoir disposer des informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin de devenir acteurs de leurs propres développements de compétences ;

Considérant qu'il est de l'intérêt des entreprises et des salariés de construire des parcours de formation et de qualification combinant, quand cela est possible, les différents moyens mis en place par le présent accord ;

Considérant que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel en matière d'information, de détection et d'orientation de la formation professionnelle individuelle et/ou collective des salariés dont il a la responsabilité comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment des jeunes par le biais du tutorat. En conséquence les entreprises de la branche doivent prendre en compte ce rôle essentiel en les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis et en leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels ;

Considérant enfin qu'il convient de privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers spécifiques à la branche que transversaux.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent tous les textes conventionnels précédents et qui sera intégré à l'annexe 7 de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement.

Article 1

OPCA et Section Paritaire Professionnelle de la branche

(Les dispositions conventionnelles portant désignation d'un OPCA sont abrogées par Accord du 14 mars 2019)

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement confirment la désignation d'OPCALIA comme l'OPCA de la branche des industries de l'habillement et la mise en place d'une section paritaire professionnelle spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui du présent accord.

Le rôle de cette section paritaire professionnelle «habillement» est d'assurer, en application du présent accord, 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 travaux, réflexions et décisions de cette section paritaire professionnelle devront être menées en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Article 2

L'objectif et les priorités de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement considèrent que l'objectif principal de la formation tout au long de la vie professionnelle est le développement des compétences des salariés.

À ce titre, le présent accord retient comme priorités de la branche des industries de l'habillement :

- toute action permettant soit l'élévation du niveau de qualification soit le développement des compétences professionnelles ;
- toute action permettant de favoriser la continuité des parcours professionnels afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail ;
- toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un certificat de qualification professionnelle soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche des industries de l'habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- toute action en faveur des salariés ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle ou n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis trois ans ;
- toute action en faveur des salariés dont l'emploi est confronté à une évolution économique ou technique et qui permet de préparer une reconversion par un changement d'activité tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;
- toute action permettant l'acquisition des savoirs de base en lien avec le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles ;
- toute action en faveur des salariés handicapés permettant de favoriser leur insertion dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;
- toute action en faveur des femmes et notamment au retour du congé de maternité ou en faveur des salariés hommes ou femmes au retour du congé parental ;
- toute action en faveur des salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise ;
- toute action nationale d'ingénierie, de soutien individuel ou collectif, d'appui méthodologique, de diagnostic ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 3

Le financement de la formation professionnelle

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, une contribution égale à 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
- les entreprises employant dix salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, une contribution égale à 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent le seuil de dix salariés.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le Conseil d'Administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et la section paritaire professionnelle «habillement».

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement examineront, au moins une fois par an, les éléments financiers qui leur seront soumis par la section paritaire professionnelle «habillement» constituée au sein

d'OPCALIA afin d'adapter, si nécessaire, les dispositions du présent article.

Article 4

Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne :

- âgée d'au moins seize ans et titulaire d'un contrat de travail ;
- ou demandeur d'emploi ;
- ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel de formation, exprimé en heures, peut être mobilisé afin de suivre, à l'initiative de son titulaire ou avec son accord express, une formation.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et celles permettant d'obtenir :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'en acquérir une partie correspondant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'inventaire ;
- ou celles concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions ;
- ou celles permettant l'accompagnement du salarié engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Sont éligibles au compte personnel de formation les formations figurant soit sur :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;
- la liste élaborée au niveau national par le COPANEF ;
- la liste élaborée dans la région où est implantée l'entreprise du salarié.

Dans ce cadre, et au regard des objectifs et priorités fixées par le présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est chargée d'élaborer et d'actualiser autant que de besoin la liste des actions éligibles au compte personnel de formation.

La section paritaire professionnelle «habillement» sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement pourra demander à OPCALIA un abondement au compte personnel de formation lorsque le nombre d'heures acquises est insuffisant pour les actions de formation ou les publics prioritaires définis à l'article 2 du présent accord.

Article 5

Le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le contrat de professionnalisation dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus, notamment sans qualification professionnelle, ou de la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation a pour but de compléter la formation initiale de son bénéficiaire en lui permettant l'acquisition :

- soit d'un diplôme ;
- soit d'une certification de qualification professionnelle ;
- soit d'un titre à finalité professionnelle ;
- *(Tiret exclu de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 23 juill.) soit d'une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.*

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au regard de la durée de l'action de professionnalisation nécessaire telle qu'elle ressort d'une évaluation préalable des acquis quand celle-ci a pu être effectuée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle peut être portée au maximum à 24 mois :

- pour permettre l'obtention soit d'un diplôme soit d'une certification de qualification professionnelle soit d'un titre

à finalité professionnelle soit d'une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des industries de l'habillement ;

— pour les jeunes ou demandeurs d'emploi ne pouvant justifier d'une qualification professionnelle en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;

— pour les femmes reprenant une activité professionnelle ;

— pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains métiers ou bassins d'emploi de la branche des industries de l'habillement après avis de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;

— pour les personnes handicapées pour lesquelles la durée et les modalités de la formation devront être fixées en fonction des caractéristiques de l'emploi.

Les actions d'évaluation ou d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels, techniques ou technologiques qui peuvent être réalisés soit par un organisme de formation soit par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens structurés de formation, sont d'une durée comprise :

— entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;

— entre 15 % et 50 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

En tout état de cause, un premier examen de l'adéquation du programme de formation doit intervenir dans le délai de deux mois à compter de la signature du contrat.

L'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, le tuteur éventuel et le formateur peuvent aménager, à cette occasion, le programme initialement prévu au contrat.

S'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial, par exemple en fonction des constatations faites lors d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci pourra être aménagée par avenant qui ne deviendra effectif qu'après accord de prise en charge par OPCALIA si l'avenant a pour effet d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation n'a pu obtenir le diplôme, le certificat de qualification professionnelle, le titre ou la qualification objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation, le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée au plus égale à celle du contrat initial.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que les entreprises puissent améliorer l'intégration du salarié en contrat de professionnalisation et le suivi de sa formation en recourant au tutorat qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participera aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

La prise en charge financière des contrats de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 10 euros.

Celle-ci pourra être majorée par (*Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 23 juill.*) la section paritaire professionnelle «habillement» constituée au sein d'OPCALIA sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement :

— pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un certificat de qualification professionnelle soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche des Industries de l'Habillement dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;

— ou en fonction de la durée du contrat ;

— ou en fonction de l'individualisation des actions de formation.

De même cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle «habillement» constituée au sein d'OPCALIA.

Article 6 **La période de professionnalisation**

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à utiliser la période de

professionnalisation qui a pour finalité de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en favorisant leur perfectionnement professionnel, leur qualification, le développement de leurs compétences ou leur employabilité.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés et aux actions de formation définies comme prioritaires par l'article 2 du présent accord.

Considérant que la professionnalisation des salariés de la branche des Industries de l'Habillement est prioritaire, les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement décident que la prise en charge financière des périodes de professionnalisation par OPCALIA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 15 euros.

Celle-ci pourra être majorée par (*Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 23 juill.*) la section paritaire professionnelle «habillement» constituée au sein d'OPCALIA sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un certificat de qualification professionnelle soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

De même cette prise en charge pourra être réduite pour des formations ne répondant pas aux priorités définies à l'article 2 du présent accord ou sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement faite à la section paritaire professionnelle «habillement» constituée au sein d'OPCALIA.

Les actions d'évaluation réalisées avant la mise en œuvre d'une action de formation par le biais de la période de professionnalisation seront prises en charge par OPCALIA sur des bases forfaitaires proposées par la section paritaire professionnelle «habillement» sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Article 7

Le congé individuel de formation

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'intérêt du dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié d'élaborer un projet individuel.

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 de formation de l'entreprise ;
- ou mises en œuvre au titre du compte personnel de formation ;
- ou des périodes de professionnalisation.

Article 8

Le tutorat

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'importance de l'accompagnement et du suivi de toute action de formation.

Afin de favoriser l'efficacité des différents dispositifs, le développement du tutorat doit permettre :

- d'aider le salarié à élaborer son projet professionnel ;
- d'assister et de suivre le salarié en formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- d'assurer le lien entre le ou les formateurs, l'entreprise et le salarié et de participer à l'évaluation des compétences acquises en cours et à l'issue de la formation.

Le tuteur est choisi par l'entreprise parmi les salariés qualifiés et volontaires pour exercer cette mission en tenant compte de ses aptitudes pédagogiques, de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle du tuteur doit être en rapport avec l'action de professionnalisation envisagée et ne peut être inférieure à deux ans.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, la fonction tutorale peut être exercée par le chef d'entreprise lui-même.

Afin de permettre un suivi personnalisé les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement recommandent qu'un tuteur ne soit pas amené à suivre en même temps plus de trois salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Lorsque la mission de tutorat est assurée par le chef d'entreprise celui-ci ne pourra suivre en même temps plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'entreprise doit prendre toute mesure d'organisation et d'aménagement de la charge de travail du tuteur qui s'avé-

rerait nécessaire à l'accompagnement de la mission tutorale.

Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail du tuteur.

À l'occasion de sa première mission, le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation ou d'une formation particulière et adaptée à l'exercice de sa mission et ce, avant le début de celle-ci afin de lui permettre de développer notamment ses qualités d'accueil et aptitudes pédagogiques.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent que les entreprises prennent en compte la compétence spécifique acquise par les salariés à l'occasion des missions de tuteur dans le cadre de l'évolution de leurs carrières.

Chacune des missions de tutorat fera l'objet d'une attestation de l'entreprise et de l'organisme de formation qui sera remise au tuteur afin qu'il puisse en faire état dans son passeport de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement incitent les entreprises à mettre en place tout moyen approprié, et notamment la prise en compte d'une charge de travail adaptée, dans le cadre de la fonction tutorale exercée par les salariés

De plus les entreprises tiendront compte de l'expérience acquise en tant que tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et dans le cadre de l'élaboration de leurs parcours et évolutions professionnels.

Les actions de formation et les coûts liés à la fonction tutorale seront pris en charge dans les conditions définies par les textes réglementaires et par le Conseil d'Administration d'OPCALIA.

Article 9

La reconnaissance et la validation des qualifications acquises

Pour permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur vie professionnelle et qui ne seraient pas validées :

- par un diplôme ;
- ou un certificat de qualification professionnelle ;
- ou un titre à finalité professionnelle ;

les entreprises remettront aux salariés une attestation précisant la formation suivie, ses objectifs en termes d'aptitudes et certifiant qu'ils ont suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la formation correspond à un niveau de classification reconnue dans la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement l'attestation le précisera.

Cette attestation pourra être utilisée par le salarié pour établir son passeport de formation.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle des salariés, les entreprises tiendront compte en priorité, lors de l'examen des candidatures aux postes à pourvoir, des connaissances acquises en formation continue et ayant été reconnues par un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une attestation de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement renforce le dispositif professionnel alternatif aux diplômes ou titres à finalité professionnelle permettant la certification des qualifications acquises notamment par la formation professionnelle continue, la validation des acquis de l'expérience ou les parcours modulaires qualifiants.

Ils conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier des opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Ce dispositif doit s'articuler, dans la mesure du possible, avec celui de la validation des acquis de l'expérience.

Il sera par ailleurs recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis par l'observatoire prospectif des métiers de la Mode, des Textiles et du Cuir.

Article 10

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est composée de deux membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises.

Elle est chargée dans le domaine de la formation professionnelle continue :

- d'établir les formations éligibles au titre des priorités professionnelles et des contrats de professionnalisation et notamment de celles susceptibles de faire l'objet d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12

mois ;

- de préciser les coûts forfaitaires horaires de prise en charge financière au titre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer l'orientation et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir la liste des centres de formation d'apprentis pouvant bénéficier des subventions du OPCALIA ainsi que leurs montants ;
- d'émettre tout avis ou toute proposition concernant les diplômes, titres ou certificats de qualifications professionnelles de la branche.

Article 11 **L'égalité d'accès à la formation**

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, et ce sans discrimination de quelque nature qu'elle soit.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent aux entreprises de favoriser l'accès équitable des femmes à toutes les actions de formation et notamment au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, au contrat ou période de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des métiers de la Mode, des Textiles et du Cuir est chargé de procéder annuellement à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Ses travaux seront présentés à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement, qui pourra, en tant que de besoin, adopter toute recommandation utile en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

Article 12 **Le développement de l'apprentissage**

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent que l'Union Française des Industries de l'Habillement est agréée en tant que collecteur de la taxe d'apprentissage au titre d'une convention de partenariat avec le Ministre de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche dont le renouvellement est en cours de signature pour la période 2012 - 2017.

Cette habilitation permet la mise en œuvre d'une politique professionnelle nationale et régionale de développement de l'apprentissage définie par un comité paritaire tripartite national regroupant les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement et des représentants du ministère en charge de l'éducation nationale.

Ils conviennent d'apporter, parallèlement aux dotations liées au fonds de la taxe d'apprentissage, un soutien financier aux centres de formation d'apprentis préparant à des diplômes professionnels ou de nature transversale par le biais de subventions de fonctionnement.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement décidera tous les ans des centres de formation d'apprentis et des montants attribués.

Elle assurera le suivi de l'utilisation des subventions versées par OPCALIA aux centres de formation d'apprentis et établira la liste des informations et justifications demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement soulignent que l'apprentissage est un moyen d'accès privilégié au monde de l'entreprise pour les jeunes et qu'il permet d'assurer une transmission des savoirs et des compétences dans un cadre professionnel aboutissant à l'obtention d'un diplôme.

Ils souhaitent donc que les entreprises puissent développer ce mode d'insertion des jeunes et rechercheront dans ce but toutes les synergies nécessaires avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Article 13 **Les moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mandat dans le domaine de la formation professionnelle**

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique sur la formation professionnelle, la direction de l'entreprise communique au moins trois semaines avant la première réunion, aux membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, quand elle existe dans l'entreprise, les documents prévus par le code du travail.

À défaut de comité d'entreprise ou de délégation unique, les informations ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Dans le cadre de la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise ou de la délégation unique, la

commission de formation exprime ses demandes aux représentants du personnel et à la direction de l'entreprise, de façon à ce que les projets d'actions de formation présentés au cours des deux réunions de fin d'année puissent tenir compte de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures et de 10 heures maximum par personne et par an.

La commission de formation contribue à assurer, généralement avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont accessibles et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Le comité d'entreprise ou la délégation unique ou à défaut les délégués du personnel sont de plus informés et consultés sur la politique et les réalisations de l'apprentissage et du tutorat dans l'entreprise.

Article 14

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement rappellent l'existence de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement est chargée d'assurer le rôle de comité de pilotage de l'observatoire intégré au sein d'OPCALIA.

Article 15

L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce dernier pouvant, s'il le souhaite, se faire assister par un intervenant extérieur.

Lors de la reprise d'activité à l'issue d'un des congés prévus par le code du travail, un entretien professionnel sera proposer au salarié.

La finalité de l'entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel en fonction de ses compétences, de ses aptitudes, de sa situation, de ses perspectives professionnelles notamment en termes de qualification et d'emploi et de ses souhaits d'évolution que ce soit dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité.

En conséquence il devra y être abordé :

- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- le ou les dispositifs de formation qui pourraient permettre de réaliser tout ou partie de ces objectifs ;
- les moyens d'accès par le salarié à l'information sur ces dispositifs.

Les entreprises favoriseront la formation des salariés assurant une fonction d'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement examineront les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, en particulier les supports méthodologiques de nature à favoriser leur bon déroulé qui pourraient être mis à disposition des différents acteurs.

Article 16

Le passeport de formation

Le passeport de formation doit permettre à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le passeport de formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, recense, afin de répondre à son objectif, les diplômes, titres ou certifications qu'il a pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il a bénéficié.

De même, pourront être annexés au passeport de formation les relevés de conclusions des entretiens professionnels et tout document remis au salarié à la suite d'un bilan de compétences.

Article 17

La validation des acquis de l'expérience

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier de trois ans d'activités exercées de façon continue ou non qui doivent être en rapport avec la certification visée.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement demandent à la section paritaire professionnelle visée à l'article 1 du présent accord et à OPCALIA de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 18
Force obligatoire du présent accord

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 19
Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015. Il annule l'accord du 21 novembre 2011 auquel il se substitue pour constituer l'annexe 7 - Formation Professionnelle - de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Toutefois les dispositions financières de ce dernier restent applicables pour la collecte qui sera effectuée en février 2015 (sur les rémunérations de 2014).

Article 20
Révision

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trois ans au minimum pour examiner les adaptations éventuellement nécessaires à apporter à la définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Article 21
Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant n° 1 du 10 décembre 2014

[Étendu par arr. 18 juin 2015, JO 23 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;
FFPAPF ;
FFIVM ;
UFIH ;
FIDH ;
FFML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
FNP FO ;
CMTE CFTC ;
THC CGT ;
CTH CFE CGC.

Mod. par Avenant 6 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des Industries Mode et Habillement ;

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Article 1

Mod. par Avenant 6 juill. 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des Industries Mode et Habillement ;

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération Textile - Habillement - Cuir CGT.

(Avenant 6 juill. 2017, étendu) Les entreprises de 11 salariés et plus verseront lors des collectes réalisées par OPCALIA en février 2016 (sur les rémunérations de 2015), en février 2017 (sur les rémunérations de 2016) et en février 2018 (sur les rémunérations de 2017) une contribution complémentaire de 0,2 % s'ajoutant au 1 % prévu à l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2014.

Cette contribution spécifique de 0,2 % est destinée à financer :

- les différentes actions collectives en particulier dans le cadre des travaux de l'Observatoire ;
- les actions de formation et de développement des compétences s'inscrivant dans les priorités de la branche des industries de l'habillement et nécessitant un appui important, notamment au titre de contreparties à apporter à des fonds publics ;
- les mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises de nature à répondre aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ;
- les actions prioritaires définies paritairement selon des modalités précisées par la section paritaire professionnelle «habillement» sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement ;
- les actions liées à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec une priorité aux analyses ou outils à mobiliser ou créer dans une démarche prospective par régions ou bassins d'emploi au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement déterminera les modalités de mise en œuvre de cette contribution de 0,2 % qui seront transmises à la section paritaire professionnelle «habillement» d'OPCALIA.

À ce titre elle est chargée de l'analyse qualitative et quantitative des utilisations de cette contribution spécifique dont un compte rendu lui sera présenté au cours du 2^{ème} trimestre de l'année suivant la collecte par OPCALIA.

Article 2

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

SALAIRES

Avenant n° S 48 du 15 avril 2004

[Étendu par arrêté du 15 juillet 2004, JO 25 juillet 2004, applicable à compter du 1^{er} mai 2004]

Article 1

Classifications hiérarchiques

Dans les annexes I «Ouvriers», II «Employés», III «Techniciens-Agents de maîtrise» et IV «Ingénieurs et Cadres» de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement, les dénominations actuelles des coefficients hiérarchiques prévus par les classifications sont remplacées par les nouvelles dénominations ci-dessous :

Nouvelles dénominations		Catégories			Anciennes dénominations
Niveau - Échelon					
I	1	Ouvriers	Em- ployés		1,03
	2				1,06/1,08/1,10
	3				1,11/1,15/1,18/1,20
	4				1,21/1,23/1,25
II	1				1,28/1,30
	2				1,33/1,35
	3				1,38/1,40
	4				1,43/1,45/1,50
III	1			T. A. M.	1,55/1,58/1,60
	2				1,65/1,68/1,70
	3				1,75/1,80
	4				1,85/1,90/1,95
IV	1				2,00/2,10
	2				2,20/2,30
	3			I. C.	2,40/2,45/250
	4				2,60/2,70/2,75
V	1				2,80/2,90
	2				3,10/3,20
	3				3,30/3,40/3,50
	4				3,60/3,70/3,80
VI	1				4,00/4,20
	2				4,40/4,50
	3				5,00/5,20
	4				6,00

Article 2

Rémunérations minimales mensuelles brutes (hors ancienneté)

Il est garanti aux salariés des annexes I «Ouvriers», II «Employés», III «Techniciens-Agents de maîtrise» et IV «Ingénieurs et Cadres» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Catégories			Rémunération minimale mensuelle brute en euro
I	1	Ouvriers	Em- ployés		1 146
	2				1 150
	3				1 150
	4				1 160
II	1				1 160
	2				1 160
	3				1 180
	4				1 180
III	1			T. A. M.	1 180
	2				1 185
	3				1 195
	4				1 280
IV	1				1 380
	2				1 515
	3			I. C.	1 650
	4				1 805
V	1				1 910
	2				2 115
	3				2 280
	4				2 480
VI	1				2 750
	2				2 985
	3				3 420
	4				4 025

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 3 Garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

(Voir les articles 11 de l'annexe II, 8 de l'annexe III et le paragraphe relatif aux «Appointements minima» de la classification de l'annexe IV.)

Article 4

Compte tenu des nouvelles dispositions régissant les garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les Employés, Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres, les parties signataires précisent que les salariés relevant de ces catégories conservent le bénéfice du montant de la garantie d'appointements en fonction de l'ancienneté à laquelle ils avaient droit au titre des accords de salaires S 46 et S 47.

Article 5 Heures supplémentaires et conventions de forfait

Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires de façon pérenne et que ces heures et leurs majorations ne sont pas compensées par un temps de repos équivalent ou lorsqu'il est concerné par un forfait avec une référence horaire supérieure à la durée légale du travail, son salaire effectif ne peut être inférieur à la rémunération minimale

mensuelle brute prévue par le présent accord pour son coefficient et son ancienneté augmentée d'un montant correspondant aux heures supplémentaires effectuées et aux majorations légales y afférentes.

Article 6

Annexe

Un tableau récapitulatif des rémunérations minimales mensuelles brutes hors ancienneté et des garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté pour chaque niveau - échelon des classifications hiérarchiques est annexé au présent accord.

Article 7

La fixation des rémunérations mensuelles garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L 132.27 du Code du travail.

Article 8

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} mai 2004. Elles remplacent celles des avenants S 46 du 16 juin 2000 et S 47 du 27 septembre 2000.

Article 9

Compte tenu des modifications apportées aux dénominations des classifications hiérarchiques, de la nouvelle méthode de calcul des garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté et de la date de signature du présent accord, les parties signataires conviennent de procéder à un examen des conditions de mise en oeuvre et à un bilan d'application en septembre 2004.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris.

Ancienneté de 3 ans à 6 ans

Niv Éch		Catégories			Coeff		Proposition au 1 ^{er} mai 2004	
							Ancienneté (seulement pour les Employés, T. A. M., Cadres)	
							3 ans	6 ans
I	1	Ouvriers	Employés		103	1 146 €	1 175 €	1 186 €
	2				106/108/110	1 150 €	1 179 €	1 190 €
	3				111/115/118/120	1 150 €	1 179 €	1 190 €
	4				121/123/125	1 160 €	1 189 €	1 201 €
II	1				128/130	1 160 €	1 189 €	1 201 €
	2				133/135	1 160 €	1 189 €	1 201 €
	3				138/140	1 180 €	1 210 €	1 221 €
	4				143/145/150	1 180 €	1 210 €	1 221 €
III	1			T. A. M.	155/158/160	1 180 €	1 210 €	1 221 €
	2				165/168/170	1 185 €	1 215 €	1 226 €
	3				175/180	1 195 €	1 225 €	1 237 €
	4				185/190/195	1 280 €	1 312 €	1 325 €
IV	1				200/210	1 380 €	1 415 €	1 428 €
	2				220/230	1 515 €	1 553 €	1 568 €
	3			Cadres	240/245/250	1 650 €	1 691 €	1 708 €
	4				260/270/275	1 805 €	1 850 €	1 868 €
V	1				280/290	1 910 €	1 958 €	1 977 €
	2				310/320	2 115 €	2 168 €	2 189 €
	3				330/340/350	2 280 €	2 337 €	2 360 €
	4				360/370/380	2 480 €	2 542 €	2 567 €
VI	1				400/420	2 750 €		
	2				440/450	2 985 €		
	3				500/520	3 420 €		
	4				600	4 025 €		

Ancienneté de 9 ans à 15 ans

Niv Éch		Catégories			Coeff		Proposition au 1 ^{er} mai 2004		
							Ancienneté (seulement pour les Employés, T. A. M., Cadres)		
							9 ans	12 ans	15 ans
I	1	Ouvriers	Employés		103	1 146 €	1 198 €	1 209 €	1 220 €
	2				106/108/110	1 150 €	1 202 €	1 213 €	1 225 €
	3				111/115/118/120	1 150 €	1 202 €	1 213 €	1 225 €
	4				121/123/125	1 160 €	1 212 €	1 224 €	1 235 €
II	1				128/130	1 160 €	1 212 €	1 224 €	1 235 €
	2				133/135	1 160 €	1 212 €	1 224 €	1 235 €
	3				138/140	1 180 €	1 233	1 245	1 257
	4				143/145/150	1 180 €	1 233 €	1 245 €	1 257 €
III	1				155/158/160	1 180 €	1 233 €	1 245 €	1 257 €
	2			T. A. M.	165/168/170	1 185 €	1 238 €	1 250 €	1 262 €
	3				175/180	1 195 €	1 249 €	1 261 €	1 273 €
	4				185/190/195	1 280 €	1 338 €	1 350 €	1 363 €
IV	1				200/210	1 380 €	1 442 €	1 456 €	1 470 €
	2				220/230	1 515 €	1 583 €	1 598 €	1 613 €
	3			Cadres	240/245/250	1 650 €	1 724 €	1 741 €	1 757 €
	4				260/270/275	1 805 €	1 886 €	1 904 €	1 922 €
V	1				280/290	1 910 €	1 996 €	2 015 €	2 034 €
	2				310/320	2 115 €	2 210 €	2 231 €	2 252 €
	3				330/340/350	2 280 €	2 383 €	2 405 €	2 428 €
	4				360/370/380	2 480 €	2 592 €	2 616 €	2 641 €
VI	1				400/420	2 750 €			
	2				440/450	2 985 €			
	3				500/520	3 420 €			
	4				600	4 025 €			

Avenant n° S 49 du 15 janvier 2007

[Étendu par arr. 25 avr. 2007, JO 29 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 1^{er} mai]

Article 1

Il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
I	1	1 255,00 €
	2	1 255,00 €
	3	1 260,00 €
	4	1 265,00 €
II	1	1 270,00 €
	2	1 275,00 €
	3	1 285,00 €
	4	1 290,00 €
III	1	1 300,00 €
	2	1 330,00 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

Il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minima mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1 255,00 €	1 267,50 €	1 272,50 €
	2	1 255,00 €	1 267,50 €	1 272,50 €
	3	1 258,00 €	1 270,50 €	1 275,50 €
	4	1 261,00 €	1 273,50 €	1 278,50 €
II	1	1 264,00 €	1 281,50 €	1 288,50 €
	2	1 267,00 €	1 284,50 €	1 291,50 €
	3	1 270,00 €	1 287,50 €	1 294,50 €
	4	1 273,00 €	1 290,50 €	1 297,50 €
III	1	1 276,00 €	1 298,50 €	1 307,50 €
	2	1 295,00 €	1 317,50 €	1 326,50 €
	3	1 300,00 €	1 322,50 €	1 331,50 €
	4	1 340,00 €	1 362,50 €	1 371,50 €

Niveau - Échelon		Rémunération minima mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1 277,50 €	1 282,50 €	1 287,50 €
	2	1 277,50 €	1 282,50 €	1 287,50 €
	3	1 280,50 €	1 285,50 €	1 290,50 €
	4	1 283,50 €	1 288,50 €	1 293,50 €
II	1	1 295,50 €	1 302,50 €	1 309,50 €
	2	1 298,50 €	1 305,50 €	1 312,50 €
	3	1 301,50 €	1 308,50 €	1 315,50 €
	4	1 304,50 €	1 311,50 €	1 318,50 €
III	1	1 316,50 €	1 325,50 €	1 334,50 €
	2	1 335,50 €	1 344,50 €	1 353,50 €
	3	1 340,50 €	1 349,50 €	1 358,50 €
	4	1 380,50 €	1 389,50 €	1 398,50 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

Il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minima mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1 295,00 €	1 317,50 €	1 326,50 €
	3	1 300,00 €	1 322,50 €	1 331,50 €
	4	1 340,00 €	1 362,50 €	1 371,50 €
IV	1	1 445,00 €	1 472,50 €	1 483,50 €
	2	1 580,00 €	1 607,50 €	1 618,50 €
	3	1 725,00 €	1 752,50 €	1 763,50 €
	4	1 875,00 €	1 902,50 €	1 913,50 €
V	1	1 985,00 €	2 027,50 €	2 044,50 €
	2	2 200,00 €	2 242,50 €	2 259,50 €

Niveau - Échelon		Rémunération minima mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	2	1 335,50 €	1 344,50 €	1 353,50 €
	3	1 340,50 €	1 349,50 €	1 358,50 €
	4	1 380,50 €	1 389,50 €	1 398,50 €

Niveau - Échelon		Rémunération minima mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
IV	1	1 494,50 €	1 505,50 €	1 516,50 €
	2	1 629,50 €	1 640,50 €	1 651,50 €
	3	1 774,50 €	1 785,50 €	1 796,50 €
	4	1 924,50 €	1 935,50 €	1 946,50 €
V	1	2 061,50 €	2 078,50 €	2 095,50 €
	2	2 276,50 €	2 293,50 €	2 310,50 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs- Cadres» une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
IV	3	21.500 €
V	1	24.000 €
	2	26.500 €
	3	30 000 €
	4	32 000 €
VI	1	34 500 €
	2	37 500 €
	3	43 000 €
	4	50 000 €

Article 5

Garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

5-1

Voir l'article 11 de l'annexe 2.

5-2

voir l'article 8 de l'annexe 3.

5-3

Les dispositions du paragraphe «Garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté» de l'avenant IC 4 du 11 décembre 1970 à l'annexe IV «Ingénieurs et Cadres» de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement sont supprimées.

Article 6

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- 500 euros pour le niveau I
- 700 euros pour le niveau II

-
- 900 euros pour le niveau III
 - 1 100 euros pour le niveau IV
 - 1 700 euros pour le niveau V

Article 7

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 132-27 du Code du travail.

Article 8 Date d'effet

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 9 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Avenant n° S 50 du 7 janvier 2008

[Étendu par arr. 3 juin 2008, JO 10 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arr. d'extension et au plus tard aux rémunérations de mars 2008]

Article 1

Il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
I	1	1 281,00 €
	2	1 285,00 €
	3	1 290,00 €
	4	1 295,00 €
II	1	1 300,00 €
	2	1 305,00 €
	3	1 313,00 €
	4	1 318,00 €
III	1	1 328,00 €
	2	1 358,00 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

Il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de – 3 à – 9 ans

Niveau	Échelon	– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à –de 9 ans
I	1	1 281,00 €	1 293,50 €	1 298,50 €
	2	1 285,00 €	1 297,50 €	1 302,50 €
	3	1 287,00 €	1 299,50 €	1 304,50 €
	4	1 290,00 €	1 302,50 €	1 307,50 €
II	1	1 292,00 €	1 309,50 €	1 316,50 €
	2	1 295,00 €	1 312,50 €	1 319,50 €
	3	1 298,00 €	1 315,50 €	1 322,50 €
	4	1 301,00 €	1 318,50 €	1 325,50 €
III	1	1 304,00 €	1 326,50 €	1 335,50 €
	2	1 323,00 €	1 345,50 €	1 354,50 €
	3	1 328,00 €	1 350,50 €	1 359,50 €
	4	1 368,00 €	1 390,50 €	1 399,50 €

Ancienneté de 9 à + 15 ans

Niveau	Échelon	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1 303,50 €	1 308,50 €	1 313,50 €
	2	1 307,50 €	1 312,50 €	1 317,50 €
	3	1 309,50 €	1 314,50 €	1 319,50 €
	4	1 312,50 €	1 317,50 €	1 322,50 €
II	1	1 323,50 €	1 330,50 €	1 337,50 €
	2	1 326,50 €	1 333,50 €	1 340,50 €
	3	1 329,50 €	1 336,50 €	1 343,50 €
	4	1 332,50 €	1 339,50 €	1 346,50 €
III	1	1 344,50 €	1 353,50 €	1 362,50 €
	2	1 363,50 €	1 372,50 €	1 381,50 €
	3	1 368,50 €	1 377,50 €	1 386,50 €
	4	1 408,50 €	1 417,50 €	1 426,50 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

Il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

Ancienneté de – 3 à – 9 ans

Niveau	Échelon	– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1 323,00 €	1 345,50 €	1 354,50 €
	3	1 328,00 €	1 350,50 €	1 359,50 €
	4	1 368,00 €	1 390,50 €	1 399,50 €
IV	1	1 475,00 €	1 502,50 €	1 513,50 €
	2	1 613,00 €	1 640,50 €	1 651,50 €
	3	1 760,00 €	1 787,50 €	1 798,50 €
	4	1 913,00 €	1 940,50 €	1 951,50 €
V	1	2 025,00 €	2 067,50 €	2 084,50 €
	2	2 245,00 €	2 287,50 €	2 304,50 €

Ancienneté de 9 à + de 15 ans

Niveau	Échelon	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1 363,50 €	1 372,50 €	1 381,50 €
	3	1 368,50 €	1 377,50 €	1 386,50 €
	4	1 408,50 €	1 417,50 €	1 426,50 €
IV	1	1 524,50 €	1 535,50 €	1 546,50 €
	2	1 662,50 €	1 673,50 €	1 684,50 €
	3	1 809,50 €	1 820,50 €	1 831,50 €
	4	1 962,50 €	1 973,50 €	1 984,50 €
V	1	2 101,50 €	2 118,50 €	2 135,50 €
	2	2 321,50 €	2 338,50 €	2 355,50 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
IV	3	21 930 €
V	1	24 480 €
	2	27 030 €
	3	30 600 €
	4	32 640 €

Niveau	Échelon	
VI	1	35 190 €
	2	38 250 €
	3	43 860 €
	4	51 000 €

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- 500 euros pour le niveau I
- 700 euros pour le niveau II
- 900 euros pour le niveau III
- 1 100 euros pour le niveau IV
- 1 700 euros pour le niveau V

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 132-27 du Code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de mars 2008.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité.

Avenant n° S 51 du 30 septembre 2008

[Étendu par arr. 5 févr. 2009, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arr. d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008]

Article 1

Il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
I	1	1 322,00 €
	2	1 326,00 €
	3	1 330,00 €
	4	1 335,00 €
II	1	1 340,00 €
	2	1 345,00 €
	3	1 350,00 €
	4	1 355,00 €

Niveau	Échelon	
III	1	1 360,00 €
	2	1 390,00 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

Il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté de – 3 à – 9 ans

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1 322,00 €	1 334,75 €	1 339,85 €
	2	1 326,00 €	1 338,75 €	1 343,85 €
	3	1 330,00 €	1 342,75 €	1 347,85 €
	4	1 332,00 €	1 344,75 €	1 349,85 €
II	1	1 335,00 €	1 353,00 €	1 360,20 €
	2	1 338,00 €	1 356,00 €	1 363,20 €
	3	1 340,00 €	1 358,00 €	1 365,20 €
	4	1 342,00 €	1 360,00 €	1 367,20 €
III	1	1 345,00 €	1 368,00 €	1 377,20 €
	2	1 350,00 €	1 373,00 €	1 382,20 €
	3	1 355,00 €	1 378,00 €	1 387,20 €
	4	1 395,00 €	1 418,00 €	1 427,20 €

Ancienneté de 9 à + 15 ans

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1 344,95 €	1 350,05 €	1 355,15 €
	2	1 348,95 €	1 354,05 €	1 359,15 €
	3	1 352,95 €	1 358,05 €	1 363,15 €
	4	1 354,95 €	1 360,05 €	1 365,15 €
II	1	1 367,40 €	1 374,60 €	1 381,80 €
	2	1 370,40 €	1 377,60 €	1 384,80 €
	3	1 372,40 €	1 379,60 €	1 386,80 €
	4	1 374,40 €	1 381,60 €	1 388,80 €

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	1	1 386,40 €	1 395,60 €	1 404,80 €
	2	1 391,40 €	1 400,60 €	1 409,80 €
	3	1 396,40 €	1 405,60 €	1 414,80 €
	4	1 436,40 €	1 445,60 €	1 454,80 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

Il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté de – 3 à – 9 ans

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1 350,00 €	1 373,00 €	1 382,20 €
	3	1 355,00 €	1 378,00 €	1 387,20 €
	4	1 395,00 €	1 418,00 €	1 427,20 €
IV	1	1 505,00 €	1 533,25 €	1 544,55 €
	2	1 645,00 €	1 673,25 €	1 684,55 €
	3	1 795,00 €	1 823,25 €	1 834,55 €
	4	1 950,00 €	1 978,25 €	1 989,55 €
V	1	2 065,00 €	2 108,50 €	2 125,90 €
	2	2 290,00 €	2 333,50 €	2 350,90 €

Ancienneté de 9 à + 15 ans

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1 391,40 €	1 400,60 €	1 409,80 €
	3	1 396,40 €	1 405,60 €	1 414,80 €
	4	1 436,40 €	1 445,60 €	1 454,80 €
IV	1	1 555,85 €	1 567,15 €	1 578,45 €
	2	1 695,85 €	1 707,15 €	1 718,45 €
	3	1 845,85 €	1 857,15 €	1 868,45 €
	4	2 000,85 €	2 012,15 €	2 023,45 €
V	1	2 143,30 €	2 160,70 €	2 178,10 €
	2	2 368,30 €	2 385,70 €	2 403,10 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
IV	3	22 400 €
V	1	25 000 €
	2	27 600 €
	3	31 250 €
	4	33 300 €
VI	1	35 900 €
	2	39 000 €
	3	44 750 €
	4	52 000 €

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- 510 euros pour le niveau I
- 720 euros pour le niveau II
- 920 euros pour le niveau III
- 1 130 euros pour le niveau IV
- 1 740 euros pour le niveau V

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du Code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

Avenant n° S 52 du 21 septembre 2009

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.]

Article 1

Il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
I	1	1338,00 €
	2	1343,00 €
	3	1347,00 €
	4	1352,00 €
II	1	1357,00 €
	2	1362,00 €
	3	1367,00 €
	4	1372,00 €
III	1	1377,00 €
	2	1408,00 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

Il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1338,00 €	1350,75 €	1355,85 €
	2	1342,00 €	1354,75 €	1359,85 €
	3	1346,00 €	1358,75 €	1363,85 €
	4	1348,00 €	1360,75 €	1365,85 €
II	1	1351,00 €	1369,00 €	1376,20 €
	2	1354,00 €	1372,00 €	1379,20 €
	3	1356,00 €	1374,00 €	1381,20 €
	4	1358,00 €	1376,00 €	1383,20 €
III	1	1361,00 €	1384,00 €	1393,20 €
	2	1366,00 €	1389,00 €	1398,20 €
	3	1371,00 €	1394,00 €	1403,20 €
	4	1412,00 €	1435,00 €	1444,20 €

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1360,95 €	1366,05 €	1371,15 €
	2	1364,95 €	1370,05 €	1375,15 €
	3	1368,95 €	1374,05 €	1379,15 €
	4	1370,95 €	1376,05 €	1381,15 €
II	1	1383,40 €	1390,60 €	1397,80 €
	2	1386,40 €	1393,60 €	1400,80 €
	3	1388,40 €	1395,60 €	1402,80 €
	4	1390,40 €	1397,60 €	1404,80 €
III	1	1402,40 €	1411,60 €	1420,80 €
	2	1407,40 €	1416,60 €	1425,80 €
	3	1412,40 €	1421,60 €	1430,80 €
	4	1453,40 €	1462,60 €	1471,80 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

Il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1366,00 €	1389,00 €	1398,20 €
	3	1371,00 €	1394,00 €	1403,20 €
	4	1412,00 €	1435,00 €	1444,20 €
IV	1	1523,00 €	1551,25 €	1562,55 €
	2	1665,00 €	1693,25 €	1704,55 €
	3	1817,00 €	1845,25 €	1856,55 €
	4	1974,00 €	2002,25 €	2013,55 €
V	1	2090,00 €	2133,50 €	2150,90 €
	2	2318,00 €	2361,50 €	2378,90 €

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1407,40 €	1416,60 €	1425,80 €
	3	1412,40 €	1421,60 €	1430,80 €
	4	1453,40 €	1462,60 €	1471,80 €

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
IV	1	1573,85 €	1585,15 €	1596,45 €
	2	1715,85 €	1727,15 €	1738,45 €
	3	1867,85 €	1879,15 €	1890,45 €
	4	2024,85 €	2036,15 €	2047,45 €
V	1	2168,30 €	2185,70 €	2203,10 €
	2	2396,30 €	2413,70 €	2431,10 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	
IV	3	22 670 €
V	1	25 300 €
	2	27 930 €
	3	31 625 €
	4	33 700 €
VI	1	36 330 €
	2	39 470 €
	3	45 290 €
	4	52 630 €

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont inchangées.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L 2247 du Code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de novembre 2009.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Avenant n° S 53 du 16 décembre 2009

[Étendu par arr. 21 avr. 2010, JO 29 avr., applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard aux rémunérations de janvier 2010]

Article 1

Il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1345,00 €
	2	1350,00 €
	3	1354,00 €
	4	1359,00 €
II	1	1364,00 €
	2	1369,00 €
	3	1373,00 €
	4	1378,00 €
III	1	1383,00 €
	2	1414,00 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

Il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1345,00 €	1358,00 €	1363,20 €
	2	1349,00 €	1362,00 €	1367,20 €
	3	1353,00 €	1366,00 €	1371,20 €
	4	1355,00 €	1368,00 €	1373,20 €
II	1	1358,00 €	1376,25 €	1383,55 €
	2	1361,00 €	1379,25 €	1386,55 €
	3	1362,00 €	1380,25 €	1387,55 €
	4	1364,00 €	1382,25 €	1389,55 €
III	1	1367,00 €	1390,50 €	1399,90 €
	2	1372,00 €	1395,50 €	1404,90 €
	3	1377,00 €	1400,50 €	1409,90 €
	4	1418,00 €	1441,50 €	1450,90 €

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1368,40 €	1373,60 €	1378,80 €
	2	1372,40 €	1377,60 €	1382,80 €
	3	1376,40 €	1381,60 €	1386,80 €
	4	1378,40 €	1383,60 €	1388,80 €
II	1	1390,85 €	1398,15 €	1405,45 €
	2	1393,85 €	1401,15 €	1408,45 €
	3	1394,85 €	1402,15 €	1409,45 €
	4	1396,85 €	1404,15 €	1411,45 €
III	1	1409,30 €	1418,70 €	1428,10 €
	2	1414,30 €	1423,70 €	1433,10 €
	3	1419,30 €	1428,70 €	1438,10 €
	4	1460,30 €	1469,70 €	1479,10 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

Il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1372,00 €	1395,50 €	1404,90 €
	3	1377,00 €	1400,50 €	1409,90 €
	4	1418,00 €	1441,50 €	1450,90 €
IV	1	1530,00 €	1558,76 €	1570,25 €
	2	1672,00 €	1700,75 €	1712,25 €
	3	1825,00 €	1853,75 €	1865,25 €
	4	1983,00 €	2011,75 €	2023,25 €
V	1	2099,00 €	2143,25 €	2160,95 €
	2	2328,00 €	2372,25 €	2389,95 €

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1414,30 €	1423,70 €	1433,10 €
	3	1419,30 €	1428,70 €	1438,10 €
	4	1460,30 €	1469,70 €	1479,10 €

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
IV	1	1581,75 €	1593,25 €	1604,75 €
	2	1723,75 €	1735,25 €	1746,75 €
	3	1876,75 €	1888,25 €	1899,75 €
	4	2034,75 €	2046,25 €	2057,75 €
V	1	2178,65 €	2196,35 €	2214,05 €
	2	2407,65 €	2425,35 €	2443,05 €

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	22 777 €
V	1	25 414 €
	2	28 056 €
	3	31 767 €
	4	33 852 €
VI	1	36 493 €
	2	39 648 €
	3	45 494 €
	4	52 867 €

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- 520 euros pour le niveau I
- 730 euros pour le niveau II
- 940 euros pour le niveau III
- 1150 euros pour le niveau IV
- 1770 euros pour le niveau V

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du Code du travail.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de janvier 2010.

Article 8 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Avenant n° S 54 du 20 avril 2011

[Étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc.]

Article 1

À compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe 1 «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1368,00
	2	1373,00
	3	1377,00
	4	1382,00
II	1	1387,00
	2	1392,00
	3	1396,00
	4	1403,00
III	1	1408,00
	2	1439,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

À compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1368,00	1381,25	1386,55
	2	1372,00	1385,25	1390,55
	3	1376,00	1389,25	1394,55
	4	1378,00	1391,25	1396,55
II	1	1381,00	1399,50	1406,90
	2	1384,00	1402,50	1409,90
	3	1385,00	1403,50	1410,90
	4	1387,00	1405,50	1412,90

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	1	1390,00	1413,75	1423,25
	2	1395,00	1418,75	1428,25
	3	1400,00	1423,75	1433,25
	4	1442,00	1465,75	1475,25

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1391,85	1397,15	1402,45
	2	1395,85	1401,15	1406,45
	3	1399,85	1405,15	1410,45
	4	1401,85	1407,15	1412,45
II	1	1414,30	1421,70	1429,10
	2	1417,30	1424,70	1432,10
	3	1418,30	1425,70	1433,10
	4	1420,30	1427,70	1435,10
III	1	1432,75	1442,25	1451,75
	2	1437,75	1447,25	1456,75
	3	1442,75	1452,25	1461,75
	4	1484,75	1494,25	1503,75

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1395,00	1418,75	1428,25
	3	1400,00	1423,75	1433,25
	4	1442,00	1465,75	1475,25
IV	1	1556,00	1585,00	1596,60
	2	1700,00	1729,00	1740,60
	3	1856,00	1885,00	1896,60
	4	2017,00	2046,00	2057,60
V	1	2135,00	2179,75	2197,65
	2	2367,00	2411,75	2429,65

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à - de 12 ans	de 12 à - de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1437,75	1447,25	1456,75
	3	1442,75	1452,25	1461,75
	4	1484,75	1494,25	1503,75
IV	1	1608,20	1619,80	1631,40
	2	1752,20	1763,80	1775,40
	3	1908,20	1919,80	1931,40
	4	2069,20	2080,80	2092,40
V	1	2215,55	2233,45	2251,35
	2	2447,55	2465,45	2483,35

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

À compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	23 530
V	1	26 310
	2	28 900
	3	32 490
	4	34 650
VI	1	37 100
	2	40 150
	3	46 000
	4	53 450

Article 5

À compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1371,00
	2	1380,00
	3	1384,00
	4	1389,00

Niveau - Échelon		
II	1	1394,00
	2	1399,00
	3	1403,00
	4	1408,00
III	1	1413,00
	2	1445,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 6

À compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1371,00	1384,25	1389,55
	2	1379,00	1392,25	1397,55
	3	1383,00	1396,25	1401,55
	4	1385,00	1398,25	1403,55
II	1	1388,00	1406,50	1413,90
	2	1391,00	1409,50	1416,90
	3	1392,00	1410,50	1417,90
	4	1394,00	1412,50	1419,90
III	1	1397,00	1420,75	1430,25
	2	1402,00	1425,75	1435,25
	3	1407,00	1430,75	1440,25
	4	1449,00	1472,75	1482,25

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1394,85	1400,15	1405,45
	2	1402,85	1408,15	1413,45
	3	1406,85	1412,15	1417,45
	4	1408,85	1414,15	1419,45

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
II	1	1421,30	1428,70	1436,10
	2	1424,30	1431,70	1439,10
	3	1425,30	1432,70	1440,10
	4	1427,30	1434,70	1442,10
III	1	1439,75	1449,25	1458,75
	2	1444,75	1454,25	1463,75
	3	1449,75	1459,25	1468,75
	4	1491,75	1501,25	1510,75

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 7

À compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1402,00	1425,75	1435,25
	3	1407,00	1430,75	1440,25
	4	1449,00	1472,75	1482,25
IV	1	1563,00	1592,00	1603,60
	2	1708,00	1737,00	1748,60
	3	1865,00	1894,00	1905,60
	4	2026,00	2055,00	2066,60
V	1	2145,00	2189,75	2207,65
	2	2379,00	2423,75	2441,65

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1444,75	1454,25	1463,75
	3	1449,75	1459,25	1468,75
	4	1491,75	1501,25	1510,75
IV	1	1615,20	1626,80	1638,40
	2	1760,20	1771,80	1783,40
	3	1917,20	1928,80	1940,40
	4	2078,20	2089,80	2101,40

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
V	1	2225,55	2243,45	2261,35
	2	2459,55	2477,45	2495,35

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 8

À compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	23 600
V	1	26 400
	2	29 000
	3	32 600
	4	34 750
VI	1	37 150
	2	40 350
	3	46 300
	4	53 800

Article 9

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- 530 euros pour le niveau I
- 740 euros pour le niveau II
- 950 euros pour le niveau III
- 1160 euros pour le niveau IV
- 1790 euros pour le niveau V

Article 10

Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement conviennent de procéder en juillet 2011 à un réexamen des rémunérations garanties mentionnées aux articles 5 à 8 (salaires de septembre 2011) étant précisé que les montants prévus par ces articles sont, en tout état de cause, acquis.

Article 11

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L 2247 du Code du travail.

Article 12

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Avenant S 55 du 21 décembre 2011

[Étendu par arr. 19 avr. 2012, JO 29 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des Industries de l'habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Article 1

À compter des salaires de janvier 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1403,00
	2	1408,00
	3	1413,00
	4	1418,00
II	1	1423,00
	2	1428,00
	3	1433,00
	4	1438,00
III	1	1443,00
	2	1475,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

À compter des salaires de janvier 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1403,00	1416,55	1421,97
	2	1408,00	1421,55	1426,97
	3	1412,00	1425,55	1430,97
	4	1414,00	1427,55	1432,97

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
II	1	1417,00	1435,88	1443,43
	2	1420,00	1438,88	1446,43
	3	1421,00	1439,88	1447,43
	4	1423,00	1441,88	1449,43
III	1	1427,00	1451,25	1460,95
	2	1431,00	1455,25	1464,95
	3	1437,00	1461,25	1470,95
	4	1480,00	1504,25	1513,95

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1427,39	1432,81	1438,23
	2	1432,39	1437,81	1443,23
	3	1436,39	1441,81	1447,23
	4	1438,39	1443,81	1449,23
II	1	1450,98	1458,53	1466,08
	2	1453,98	1461,53	1469,08
	3	1454,98	1462,53	1470,08
	4	1456,98	1464,53	1472,08
III	1	1470,65	1480,35	1490,05
	2	1474,65	1484,35	1494,05
	3	1480,65	1490,35	1500,05
	4	1523,65	1533,35	1543,05

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de janvier 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1431,00	1455,25	1464,95
	3	1437,00	1461,25	1470,95
	4	1480,00	1504,25	1513,95

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
IV	1	1596,00	1625,60	1637,44
	2	1744,00	1773,60	1785,44
	3	1905,00	1934,60	1946,44
	4	2068,00	2097,60	2109,44
V	1	2190,00	2235,70	2253,98
	2	2430,00	2475,70	2493,98

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1474,65	1484,35	1494,05
	3	1480,65	1490,35	1500,05
	4	1523,65	1533,35	1543,05
IV	1	1649,28	1661,12	1672,96
	2	1797,28	1809,12	1820,96
	3	1958,28	1970,12	1981,96
	4	2121,28	2133,12	2144,96
V	1	2272,26	2290,54	2308,82
	2	2512,26	2530,54	2548,82

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

(Voir aussi Avenant S 56, 21 sept. 2012, art. 1er)

À compter des salaires d'octobre 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1413,00
	2	1418,00
	3	1423,00
	4	1428,00
II	1	1433,00
	2	1438,00
	3	1443,00
	4	1448,00
III	1	1453,00
	2	1485,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 5

(Voir aussi Avenant S 56, 21 sept. 2012, art. 2)

À compter des salaires d'octobre 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1413,00	1426,65	1432,11
	2	1418,00	1431,65	1437,11
	3	1422,00	1435,65	1441,11
	4	1424,00	1437,65	1443,11
II	1	1427,00	1446,00	1453,60
	2	1430,00	1449,00	1456,60
	3	1431,00	1450,00	1457,60
	4	1433,00	1452,00	1459,60
III	1	1437,00	1461,45	1471,23
	2	1441,00	1465,45	1475,23
	3	1447,00	1471,45	1481,23
	4	1490,00	1514,45	1524,23

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1437,57	1443,03	1448,49
	2	1442,57	1448,03	1453,49
	3	1446,57	1452,03	1457,49
	4	1448,57	1454,03	1459,49
II	1	1461,20	1468,80	1476,40
	2	1464,20	1471,80	1479,40
	3	1465,20	1472,80	1480,40
	4	1467,20	1474,80	1482,40
III	1	1481,01	1490,79	1500,57
	2	1485,01	1494,79	1504,57
	3	1491,01	1500,79	1510,57
	4	1534,01	1543,79	1553,57

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 6

(Voir aussi Avenant S 56, 21 sept. 2012, art. 3)

À compter des salaires d'octobre 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1441,00	1465,45	1475,23
	3	1447,00	1471,45	1481,23
	4	1490,00	1514,45	1524,23
IV	1	1607,00	1636,80	1648,72
	2	1756,00	1785,80	1797,72
	3	1918,00	1947,80	1959,72
	4	2082,00	2111,80	2123,72
V	1	2206,00	2252,00	2270,40
	2	2447,00	2493,00	2511,40

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1485,01	1494,79	1504,57
	3	1491,01	1500,79	1510,57
	4	1534,01	1543,79	1553,57
IV	1	1660,64	1672,56	1684,48
	2	1809,64	1821,56	1833,48
	3	1971,64	1983,56	1995,48
	4	2135,64	2147,56	2159,48
V	1	2288,80	2307,20	2325,60
	2	2529,80	2548,20	2566,60

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 7

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2012 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	24090

Niveau - Échelon		
V	1	26940
	2	29595
	3	33270
	4	35475
VI	1	37965
	2	41135
	3	47150
	4	54790

Article 8

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- pour les rémunérations de janvier à septembre 2012 :
 - 542 euros pour le niveau I
 - 755 euros pour le niveau II
 - 970 euros pour le niveau III
 - 1184 euros pour le niveau IV
 - 1828 euros pour le niveau V
- pour les rémunérations à compter d'octobre à décembre 2012 :
 - 546 euros pour le niveau I
 - 760 euros pour le niveau II
 - 978 euros pour le niveau III
 - 1192 euros pour le niveau IV
 - 1840 euros pour le niveau V.

Article 9

(Voir aussi Avenant S 56, 21 sept. 2012, art. 4)

Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement conviennent de procéder en juillet 2012 à un réexamen des rémunérations garanties mentionnées aux articles 5 à 7 étant précisé que les montants prévus par ces articles sont, en tout état de cause, acquis.

Article 10

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du Code du travail.

Article 11

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Avenant S 56 du 21 septembre 2012

[Étendu par arr. 28 févr. 2013, JO 30 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des Industries de l'Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Article 1

L'article 4 de l'avenant S 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

À compter des salaires d'octobre 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1428,00
	2	1433,00
	3	1437,00
	4	1441,00
II	1	1445,00
	2	1449,00
	3	1453,00
	4	1457,00
III	1	1461,00
	2	1492,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

L'article 5 de l'avenant S 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

À compter des salaires d'octobre 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
I	1	1428,00	1441,65	1447,11
	2	1433,00	1446,65	1452,11
	3	1436,00	1449,65	1455,11
	4	1437,00	1450,65	1456,11
II	1	1439,00	1458,00	1465,60
	2	1441,00	1460,00	1467,60
	3	1441,00	1460,00	1467,60
	4	1442,00	1461,00	1468,60

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	1	1445,00	1469,45	1479,23
	2	1448,00	1472,45	1482,23
	3	1453,00	1477,45	1487,23
	4	1495,00	1519,45	1529,23

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1452,57	1458,03	1463,49
	2	1457,57	1463,03	1468,49
	3	1460,57	1466,03	1471,49
	4	1461,57	1467,03	1472,49
II	1	1473,20	1480,80	1488,40
	2	1475,20	1482,80	1490,40
	3	1475,20	1482,80	1490,40
	4	1476,20	1483,80	1491,40
III	1	1489,01	1498,79	1508,57
	2	1492,01	1501,79	1511,57
	3	1497,01	1506,79	1516,57
	4	1539,01	1548,79	1558,57

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

L'article 6 de l'avenant S 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

À compter des salaires d'octobre 2012 il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
III	2	1448,00	1472,45	1482,23
	3	1453,00	1477,45	1487,23
	4	1495,00	1519,45	1529,23
IV	1	1612,00	1641,80	1653,72
	2	1761,00	1790,80	1802,72
	3	1923,00	1952,80	1964,72
	4	2087,00	2116,80	2128,72

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans
V	1	2211,00	2257,00	2275,40
	2	2452,00	2498,00	2516,40

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté		
		de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1492,01	1501,79	1511,57
	3	1497,01	1506,79	1516,57
	4	1539,01	1548,79	1558,57
IV	1	1665,64	1677,56	1689,48
	2	1814,64	1826,56	1838,48
	3	1976,64	1988,56	2000,48
	4	2140,64	2152,56	2164,48
V	1	2293,80	2312,20	2330,60
	2	2534,80	2553,20	2571,60

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Les dispositions des articles 1, 2, 3, 7, 8 et 10 de l'avenant S 55 sont maintenues et celles de l'article 9 sont supprimées.

Article 5

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant S 57 du 23 mai 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;
 UFIH ;
 FIDH ;
 FFML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
 FCMTE CFTC ;
 CTH FO.

Article 1

À compter des salaires de juillet 2013 il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1434,00
	2	1437,00
	3	1441,00
	4	1445,00
II	1	1449,00
	2	1453,00
	3	1457,00
	4	1461,00
III	1	1466,00
	2	1497,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

À compter des salaires de juillet 2013 il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1434,00	1447,70	1453,19	1458,67	1464,15	1469,63
	2	1439,00	1452,70	1458,19	1463,67	1469,15	1474,63
	3	1442,00	1455,70	1461,19	1466,67	1472,15	1477,63
	4	1443,00	1456,70	1462,19	1467,67	1473,15	1478,63
II	1	1445,00	1464,08	1471,71	1479,34	1486,97	1494,60
	2	1447,00	1466,08	1473,71	1481,34	1488,97	1496,60
	3	1447,00	1466,08	1473,71	1481,34	1488,97	1496,60
	4	1448,00	1467,08	1474,71	1482,34	1489,97	1497,60

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	1	1451,00	1475,55	1485,37	1495,19	1505,01	1514,82
	2	1454,00	1478,55	1488,37	1498,19	1508,01	1517,82
	3	1459,00	1483,55	1493,37	1503,19	1513,01	1522,82
	4	1501,00	1525,55	1535,37	1545,19	1555,01	1564,82

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de juillet 2013 il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1454,00	1478,55	1488,37	1498,19	1508,01	1517,82
	3	1459,00	1483,55	1493,37	1503,19	1513,01	1522,82
	4	1501,00	1525,55	1535,37	1545,19	1555,01	1564,82
IV	1	1618,00	1647,92	1659,89	1671,85	1683,82	1695,79
	2	1768,00	1797,92	1809,89	1821,85	1833,82	1845,79
	3	1931,00	1960,92	1972,89	1984,85	1996,82	2008,79
	4	2095,00	2124,92	2136,89	2148,85	2160,82	2172,79
V	1	2220,00	2266,18	2284,66	2303,13	2321,60	2340,08
	2	2462,00	2508,18	2526,66	2545,13	2563,60	2582,08

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadres» une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2013 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV		3
		24187,00
V		1
		27048,00
		2
		29714,00
		3
		33403,00
		4
		35617,00

Niveau - Échelon		
VI	1	38117,00
	2	41300,00
	3	47339,00
	4	55009,00

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de juillet 2013, à :

- 548 euros pour le niveau I
- 763 euros pour le niveau II
- 982 euros pour le niveau III
- 1197 euros pour le niveau IV
- 1847 euros pour le niveau V.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du Code du travail.

Article 7

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée

Avenant n° S 58 du 28 janvier 2014

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 28 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française de l'habillement ;
Fédération française de la maille et de la lingerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;
Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE-CGC ;
Fédération nationale des métiers de la pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement ;
FO ;
CMTE CFTC.

Article 1

À compter des salaires de février 2014 il est garanti aux salariés de l'annexe I «Ouvriers» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1450,00
	2	1453,00
	3	1457,00
	4	1461,00
II	1	1465,00
	2	1469,00
	3	1473,00
	4	1477,00
III	1	1482,00
	2	1513,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

À compter des salaires de février 2014 il est garanti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1450,00	1463,85	1469,39	1474,93	1480,47	1486,01
	2	1455,00	1468,85	1474,39	1479,93	1485,47	1491,01
	3	1458,00	1471,85	1477,39	1482,93	1488,47	1494,01
	4	1459,00	1472,85	1478,39	1483,93	1489,47	1495,01
II	1	1461,00	1480,28	1487,99	1495,70	1503,41	1511,12
	2	1463,00	1482,28	1489,99	1497,70	1505,41	1513,12
	3	1463,00	1482,28	1489,99	1497,70	1505,41	1513,12
	4	1464,00	1483,28	1490,99	1498,70	1506,41	1514,12
III	1	1467,00	1491,83	1501,76	1511,69	1521,62	1531,55
	2	1470,00	1494,83	1504,76	1514,69	1524,62	1534,55
	3	1475,00	1499,83	1509,76	1519,69	1529,62	1539,55
	4	1518,00	1542,83	1552,76	1562,69	1572,62	1582,55

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de février 2014 il est garanti aux salariés de l'annexe III «Techniciens - Agents de maîtrise» une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1470,00	1494,83	1504,76	1514,69	1524,62	1534,55
	3	1475,00	1499,83	1509,76	1519,69	1529,62	1539,55
	4	1518,00	1542,83	1552,76	1562,69	1572,62	1582,55
IV	1	1636,00	1666,25	1678,35	1690,45	1702,55	1714,65
	2	1787,00	1817,25	1829,35	1841,45	1853,55	1865,65
	3	1952,00	1982,25	1994,35	2006,45	2018,55	2030,65
	4	2118,00	2148,25	2160,35	2172,45	2184,55	2196,65
V	1	2244,00	2290,68	2309,35	2328,02	2346,69	2365,36
	2	2489,00	2535,68	2554,35	2573,02	2591,69	2610,36

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs - Cadre» une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2014 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	24 455,00
V	1	27 345,00
	2	30 040,00
	3	33 770,00
	4	36 010,00
VI	1	38 535,00
	2	41 755,00
	3	47 860,00
	4	55 615,00

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de février 2014, à :

- 554,00 euros pour le niveau I
- 771,00 euros pour le niveau II
- 993,00 euros pour le niveau III
- 1210,00 euros pour le niveau IV
- 1867,00 euros pour le niveau V.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du Code du travail.

Article 7

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelle, applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé au-près de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant S 59 du 27 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 17 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des industries de l'Habillement ;

Fédération française de la Maille et de la Lingerie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération THC CGT.

Article 1

À compter des salaires de février 2016 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1470
	2	1473
	3	1477
	4	1481
II	1	1485
	2	1489
	3	1493
	4	1497

Niveau - Échelon		
III	1	1502
	2	1533

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

À compter des salaires de février 2016 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1470	1484	1490	1495	1501	1506
	2	1475	1489	1495	1500	1506	1511
	3	1478	1492	1498	1503	1509	1514
	4	1479	1493	1499	1504	1510	1515
II	1	1481	1501	1508	1516	1524	1532
	2	1483	1503	1510	1518	1526	1534
	3	1483	1503	1510	1518	1526	1534
	4	1484	1504	1511	1519	1527	1535
III	1	1486	1511	1521	1531	1541	1551
	2	1489	1514	1524	1534	1544	1554
	3	1494	1519	1529	1539	1549	1559
	4	1535	1560	1570	1580	1590	1600

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de février 2016 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1489	1514	1524	1534	1544	1554
	3	1494	1519	1529	1539	1549	1559
	4	1535	1560	1570	1580	1590	1600

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
IV	1	1654	1685	1697	1709	1721	1733
	2	1806	1837	1849	1861	1873	1885
	3	1971	2002	2014	2026	2038	2050
	4	2141	2172	2184	2196	2208	2220
V	1	2268	2315	2334	2353	2372	2391
	2	2516	2563	2582	2601	2620	2639

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2016 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	24715
V	1	27630
	2	30315
	3	34120
	4	36380
VI	1	38935
	2	42185
	3	48355
	4	56180

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Article 5-1

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de février 2016, à :

- 560 euros pour le niveau I
- 780 euros pour le niveau II
- 1002 euros pour le niveau III
- 1222 euros pour le niveau IV
- 1886 euros pour le niveau V.

Article 5-2

(Voir Annexe 2, art. 8 et Annexe 3, art. 8)

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du Code du travail.

Article 7 Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Article 8 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant S 60 du 12 mars 2017

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 29 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération THC CGT.

Article 1

À compter des salaires de mars 2018 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1503
	2	1506
	3	1510
	4	1514
II	1	1518
	2	1522
	3	1526
	4	1530
III	1	1535
	2	1567

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés

payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de mars 2018 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1503	1517	1523	1529	1535	1541
	2	1508	1522	1528	1534	1540	1546
	3	1511	1525	1531	1537	1543	1549
	4	1512	1526	1532	1538	1544	1550
II	1	1514	1534	1542	1550	1558	1566
	2	1516	1536	1544	1552	1560	1568
	3	1516	1536	1544	1552	1560	1568
	4	1517	1537	1545	1553	1561	1569
III	1	1519	1545	1555	1565	1576	1586
	2	1522	1548	1558	1568	1579	1589
	3	1527	1553	1563	1573	1584	1594
	4	1569	1595	1605	1615	1626	1636

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mars 2018 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1522	1548	1558	1568	1579	1589
	3	1527	1553	1563	1573	1584	1594
	4	1569	1595	1605	1615	1626	1636
IV	1	1690	1721	1734	1747	1759	1772
	2	1846	1877	1890	1903	1915	1928
	3	2015	2046	2059	2072	2084	2097
	4	2188	2219	2232	2245	2257	2270

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
V	1	2318	2367	2386	2405	2425	2444
	2	2572	2621	2640	2659	2679	2698

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2018 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	25260
V	1	28240
	2	30985
	3	34870
	4	37180
VI	1	39800
	2	43115
	3	49420
	4	57420

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de mars 2018, à :

- 577 euros pour le niveau I
- 804 euros pour le niveau II
- 1032 euros pour le niveau III
- 1259 euros pour le niveau IV
- 1943 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III - Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les

hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

— l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 8 **Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant n° S 61 du 3 septembre 2019

[Étendu par arr. 7 avr. 2020, JO 12 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération THCB CGT.

Article 1

À compter des salaires d'octobre 2019 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1526
	2	1533
	3	1537
	4	1541
II	1	1545
	2	1549
	3	1553
	4	1557
III	1	1562
	2	1595

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

— 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires d'octobre 2019 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1526	1541	1547	1552	1558	1564
	2	1535	1550	1556	1561	1567	1573
	3	1538	1553	1559	1564	1570	1576
	4	1539	1554	1560	1565	1571	1577
II	1	1541	1562	1570	1578	1586	1594
	2	1543	1564	1572	1580	1588	1596
	3	1543	1564	1572	1580	1588	1596
	4	1544	1565	1573	1581	1589	1597
III	1	1546	1572	1583	1593	1604	1614
	2	1549	1575	1586	1596	1607	1617
	3	1554	1580	1591	1601	1612	1622
	4	1597	1623	1634	1644	1655	1665

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires d'octobre 2019 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1549	1575	1586	1596	1607	1617
	3	1554	1580	1591	1601	1612	1622
	4	1597	1623	1634	1644	1655	1665
IV	1	1720	1752	1765	1778	1791	1803
	2	1880	1912	1925	1938	1951	1963
	3	2051	2083	2096	2109	2122	2134
	4	2227	2259	2272	2285	2298	2310
V	1	2359	2409	2428	2448	2468	2488
	2	2618	2668	2687	2707	2727	2747

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2019 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	25410
V	1	28410
	2	31170
	3	35080
	4	37400
VI	1	40040
	2	43370
	3	49715
	4	57765

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter d'octobre 2019, à :

- 588 euros pour le niveau I
- 820 euros pour le niveau II
- 1052 euros pour le niveau III
- 1284 euros pour le niveau IV
- 1982 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III- Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 8

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 9

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant S 62 du 17 mars 2021

[Étendu par arr. 14 sept. 2021, JO 25 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuir et Habillement FO ;

Fédération THCB CGT.

Article 1

À compter des salaires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe 1 - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1556
	2	1563
	3	1567
	4	1572
II	1	1576
	2	1580
	3	1584
	4	1588
III	1	1593
	2	1627

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe 1 - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de janvier 2021, il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1555	1570	1576	1582	1588	1594
	2	1565	1580	1586	1592	1598	1604
	3	1565	1583	1589	1595	1601	1607
	4	1570	1585	1591	1597	1603	1609
II	1	1572	1593	1601	1610	1618	1626
	2	1574	1595	1603	1612	1620	1628
	3	1574	1595	1603	1612	1620	1628
	4	1575	1596	1604	1613	1621	1629
III	1	1577	1604	1615	1625	1636	1647
	2	1580	1607	1618	1628	1639	1650
	3	1585	1612	1623	1633	1644	1655
	4	1629	1656	1667	1677	1688	1699

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de janvier 2021, il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	– 15 ans et +
III	2	1580	1607	1618	1628	1639	1650
	3	1585	1612	1623	1633	1644	1655
	4	1629	1656	1667	1677	1688	1699
IV	1	1740	1773	1786	1799	1812	1825
	2	1903	1936	1949	1962	1975	1988
	3	2075	2108	2121	2134	2147	2160
	4	2253	2236	2299	2312	2325	2338
V	1	2383	2433	2453	2473	2493	2513
	2	2645	2695	2715	2735	2755	2775

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2021 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	25655
V	1	28680
	2	31470
	3	35430
	4	37775
VI	1	40400
	2	43800
	3	50210
	4	58340

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées pour les rémunérations à compter de janvier 2021, à :

- 600 euros pour le niveau I
- 836 euros pour le niveau II
- 1073 euros pour le niveau III
- 1300 euros pour le niveau IV
- 2002 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III - Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à 1 euro le plus proche.

Article 6

Compte tenu des importantes difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur liées à la crise économique et sanitaire ainsi que du caractère exceptionnel de l'application rétroactive des dispositions du présent accord les signataires conviennent que la régularisation éventuelle au titre des salaires minima conventionnels de janvier, février et mars pourra être lissée sur une période d'au maximum 6 mois à compter d'avril 2021.

Article 7

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9

Égalité salariale hommes/ femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

— l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant n° S 63 du 21 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

THCB CGT.

Article 1

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1609
	2	1616
	3	1620
	4	1625
II	1	1629
	2	1633
	3	1638
	4	1642
III	1	1647
	2	1682

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des

éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1608	1623	1629	1635	1642	1648
	2	1618	1633	1640	1646	1652	1658
	3	1621	1636	1643	1649	1655	1661
	4	1623	1639	1645	1651	1657	1663
II	1	1625	1647	1655	1664	1673	1681
	2	1627	1649	1657	1666	1675	1683
	3	1627	1649	1657	1666	1675	1683
	4	1628	1650	1658	1667	1676	1684
III	1	1630	1658	1669	1680	1691	1702
	2	1633	1661	1672	1683	1694	1706
	3	1639	1666	1677	1688	1700	1711
	4	1684	1712	1723	1734	1745	1756

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1633	1661	1672	1683	1694	1706
	3	1639	1666	1677	1688	1700	1711
	4	1684	1712	1723	1734	1745	1756

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
IV	1	1799	1832	1846	1859	1873	1886
	2	1967	2001	2014	2028	2041	2055
	3	2145	2178	2192	2206	2219	2232
	4	2329	2363	2376	2390	2403	2417
V	1	2464	2515	2536	2557	2577	2598
	2	2734	2786	2807	2828	2848	2869

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2022 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	26418
V	1	29534
	2	32407
	3	36484
	4	38899
VI	1	41602
	2	45103
	3	51704
	4	60076

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2022, à :

- 620 euros pour le niveau I
- 864 euros pour le niveau II
- 1109 euros pour le niveau III
- 1344 euros pour le niveau IV
- 2070 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III - Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 8
Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de ;

— l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 9
Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant n° S 64 du 3 octobre 2022

[Étendu par arr. 24 nov. 2022, JO 10 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC ;

FS CFDT ;

THCB CGT.

Article 1

À compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1690
	2	1698
	3	1702
	4	1707

Niveau - Échelon		
II	1	1711
	2	1715
	3	1721
	4	1725
III	1	1730
	2	1767

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1690	1706	1713	1719	1726	1732
	2	1700	1716	1723	1729	1736	1742
	3	1703	1719	1726	1732	1739	1745
	4	1705	1721	1728	1734	1741	1747
II	1	1707	1730	1738	1748	1757	1766
	2	1709	1732	1740	1750	1759	1768
	3	1709	1732	1740	1750	1759	1768
	4	1710	1733	1741	1751	1760	1769
III	1	1712	1741	1753	1764	1776	1788
	2	1715	1744	1756	1767	1779	1791
	3	1722	1751	1763	1774	1786	1798
	4	1769	1798	1810	1821	1833	1845

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1715	1744	1756	1767	1779	1791
	3	1722	1751	1763	1774	1786	1798
	4	1769	1798	1810	1821	1833	1845
IV	1	1890	1925	1939	1954	1968	1982
	2	2066	2101	2115	2130	2144	2158
	3	2253	2288	2302	2317	2331	2345
	4	2447	2482	2496	2511	2525	2539
V	1	2588	2642	2664	2686	2708	2729
	2	2872	2926	2948	2970	2992	3013

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2022 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures calculées selon un prorata de 9/12^{èmes} de la valeur fixée par l'accord S 63 et de 3/12^{èmes} de la valeur fixée par l'accord S 64 soit :

Niveau - Échelon		
IV	3	26682
V	1	29829
	2	32731
	3	36649
	4	39288
VI	1	42018
	2	45554
	3	52221
	4	60677

Les valeurs ci-dessous fixées par l'accord S 64 sont applicables pour l'année 2023.

Niveau - Échelon		
IV	3	27475
V	1	30715
	2	33703
	3	37943
	4	40455

Niveau - Échelon		
VI	1	43266
	2	46907
	3	53772
	4	62479

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter d'octobre 2022 à :

- 651 euros pour le niveau I
- 908 euros pour le niveau II
- 1165 euros pour le niveau III
- 1412 euros pour le niveau IV
- 2175 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III- Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7

Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle augmentation du SMIC en 2022 une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union Française des Industries Mode et Habillement dans les quinze jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de ;

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant n° S 65 du 24 février 2023

[Étendu par arr. 24 avr. 2023, JO 28 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC.

Article 1

À compter des salaires de mars 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1 730
	2	1 738
	3	1 742
	4	1 747
II	1	1 752
	2	1 756
	3	1 762
	4	1 766
III	1	1 771
	2	1 809

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de mars 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 730	1 747	1 753	1 760	1 767	1 773
	2	1 740	1 757	1 764	1 770	1 777	1 784
	3	1 743	1 760	1 767	1 773	1 780	1 787
	4	1 745	1 762	1 769	1 775	1 782	1 789
II	1	1 747	1 771	1 780	1 789	1 799	1 808
	2	1 749	1 773	1 782	1 791	1 801	1 810
	3	1 749	1 773	1 782	1 791	1 801	1 810
	4	1 750	1 774	1 783	1 792	1 802	1 811
III	1	1 753	1 782	1 794	1 806	1 818	1 830
	2	1 756	1 785	1 797	1 809	1 821	1 833
	3	1 763	1 793	1 805	1 816	1 828	1 840
	4	1 811	1 841	1 853	1 865	1 876	1 888

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mars 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 756	1 785	1 797	1 809	1 821	1 833
	3	1 763	1 793	1 805	1 816	1 828	1 840
	4	1 811	1 841	1 853	1 865	1 876	1 888
IV	1	1 935	1 971	1 985	2 000	2 014	2 029
	2	2 115	2 151	2 166	2 180	2 194	2 209
	3	2 306	2 342	2 357	2 371	2 386	2 400
	4	2 505	2 541	2 556	2 570	2 584	2 599
V	1	2 649	2 705	2 727	2 749	2 772	2 794
	2	2 940	2 996	3 018	3 040	3 062	3 085

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2023 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	28 126
V	1	31 442
	2	34 501
	3	38 841
	4	41 413
VI	1	44 291
	2	48 018
	3	55 045
	4	63 959

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2023 à :

- 666 euros pour le niveau I
- 930 euros pour le niveau II
- 1193 euros pour le niveau III
- 1445 euros pour le niveau IV
- 2227 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III - Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7

Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle augmentation du SMIC en 2023 une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union Française des Industries Mode et Habillement, dans les quinze jours de la date d'effet de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de ;

— l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant n° S 66 du 17 mai 2023

[Étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CMTE CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC ;

THCB CGT.

Article 1

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1 761
	2	1 769
	3	1 774
	4	1 779
II	1	1 783
	2	1 787
	3	1 793
	4	1 798
III	1	1 803
	2	1 841

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

— 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

— 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 761	1 778	1 785	1 792	1 798	1 805
	2	1 771	1 788	1 795	1 802	1 809	1 815
	3	1 774	1 791	1 798	1 805	1 812	1 818
	4	1 776	1 793	1 800	1 807	1 814	1 820
II	1	1 778	1 802	1 812	1 821	1 831	1 840
	2	1 780	1 804	1 814	1 823	1 833	1 842
	3	1 780	1 804	1 814	1 823	1 833	1 842
	4	1 782	1 805	1 815	1 824	1 834	1 843
III	1	1 785	1 815	1 827	1 839	1 851	1 863
	2	1 788	1 818	1 830	1 842	1 854	1 867
	3	1 795	1 825	1 837	1 849	1 862	1 874
	4	1 844	1 874	1 886	1 898	1 910	1 923

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 788	1 818	1 830	1 842	1 854	1 867
	3	1 795	1 825	1 837	1 849	1 862	1 874
	4	1 844	1 874	1 886	1 898	1 910	1 923
IV	1	1 970	2 007	2 021	2 036	2 051	2 065
	2	2 153	2 190	2 205	2 219	2 234	2 249
	3	2 348	2 384	2 399	2 414	2 428	2 443
	4	2 550	2 587	2 602	2 616	2 631	2 646
V	1	2 697	2 753	2 776	2 799	2 821	2 844
	2	2 993	3 050	3 072	3 095	3 118	3 140

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des

éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2023 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	28 464
V	1	31 819
	2	34 915
	3	39 307
	4	41 910
VI	1	44 822
	2	48 594
	3	55 706
	4	64 727

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de mai 2023 à :

- 678 euros pour le niveau I
- 947 euros pour le niveau II
- 1 214 euros pour le niveau III
- 1 471 euros pour le niveau IV
- 2 267 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III - Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7

Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle augmentation du SMIC en 2023 une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union Française des Industries Mode et Habillement, dans les quinze jours de la date d'effet de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9

Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de ;

— l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail.

Avenant S 67 du 10 janvier 2024

[Étendu par arr. 14 mars 2024, JO 30 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

THCB CGT ;

CFDT.

Article 1

À compter des salaires de janvier 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1 787
	2	1 795
	3	1 799
	4	1 805
II	1	1 809
	2	1 813
	3	1 819
	4	1 824
III	1	1 829
	2	1 868

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de janvier 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 787	1 804	1 811	1 818	1 825	1 831
	2	1 797	1 814	1 821	1 828	1 835	1 842
	3	1 800	1 817	1 824	1 831	1 838	1 845
	4	1 802	1 819	1 826	1 833	1 840	1 847
II	1	1 804	1 828	1 838	1 847	1 857	1 867
	2	1 806	1 830	1 840	1 850	1 859	1 869
	3	1 806	1 830	1 840	1 850	1 859	1 869
	4	1 807	1 831	1 841	1 851	1 860	1 870
III	1	1 810	1 841	1 854	1 866	1 878	1 890
	2	1 814	1 844	1 857	1 869	1 881	1 894
	3	1 821	1 852	1 864	1 876	1 888	1 901
	4	1 870	1 901	1 913	1 926	1 938	1 950

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de janvier 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 814	1 844	1 857	1 869	1 881	1 894
	3	1 821	1 852	1 864	1 876	1 888	1 901
	4	1 870	1 901	1 913	1 926	1 938	1 950
IV	1	1 998	2 036	2 051	2 066	2 080	2 095
	2	2 184	2 222	2 237	2 251	2 266	2 281
	3	2 382	2 419	2 434	2 449	2 464	2 479
	4	2 587	2 624	2 639	2 654	2 669	2 684
V	1	2 736	2 793	2 816	2 839	2 862	2 885
	2	3 036	3 094	3 117	3 140	3 163	3 186

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2024 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	28 876
V	1	32 281
	2	35 421
	3	39 877
	4	42 518
VI	1	45 472
	2	49 299
	3	56 513
	4	65 665

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2024 à :

- 688 euros pour le niveau I
- 961 euros pour le niveau II
- 1232 euros pour le niveau III
- 1492 euros pour le niveau IV
- 2300 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III - Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7

Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent que, dès que l'indice des prix à la consommation publié par l'INSEE atteindra 1,5 % en glissement à compter de l'indice de février 2024, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union Française des Industries Mode et Habillement, dans les quinze jours de la date de publication par l'INSEE, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9 Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail.

Avenant n° S 68 du 22 novembre 2024

[Étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CTH CFE-CGC.

Article 1

À compter des salaires de décembre 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe I - Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
I	1	1 805
	2	1 813
	3	1 817
	4	1 823
II	1	1 827
	2	1 831
	3	1 838
	4	1 842
III	1	1 847
	2	1 887

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en

particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I - Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de décembre 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 805	1 822	1 829	1 836	1 843	1 850
	2	1 815	1 832	1 839	1 846	1 853	1 860
	3	1 818	1 835	1 842	1 849	1 856	1 863
	4	1 820	1 838	1 845	1 851	1 858	1 865
II	1	1 822	1 847	1 856	1 866	1 876	1 885
	2	1 824	1 849	1 858	1 868	1 878	1 887
	3	1 824	1 849	1 858	1 868	1 878	1 887
	4	1 825	1 850	1 859	1 869	1 879	1 888
III	1	1 829	1 860	1 872	1 885	1 897	1 909
	2	1 832	1 863	1 875	1 888	1 900	1 913
	3	1 839	1 870	1 883	1 895	1 907	1 920
	4	1 889	1 920	1 933	1 945	1 957	1 970

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de décembre 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 832	1 863	1 875	1 888	1 900	1 913
	3	1 839	1 870	1 883	1 895	1 907	1 920
	4	1 889	1 920	1 933	1 945	1 957	1 970
IV	1	2 018	2 056	2 071	2 086	2 101	2 116
	2	2 206	2 244	2 259	2 274	2 289	2 304
	3	2 405	2 443	2 458	2 473	2 488	2 503
	4	2 613	2 651	2 666	2 681	2 696	2 711

Niveau - Échelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	de 3 à – de 6 ans	de 6 à – de 9 ans	de 9 à – de 12 ans	de 12 à – de 15 ans	15 ans et +
V	1	2 763	2 821	2 844	2 868	2 891	2 914
	2	3 067	3 125	3 148	3 171	3 194	3 218

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2024 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Échelon		
IV	3	28 924
V	1	32 335
	2	35 480
	3	39 944
	4	42 589
VI	1	45 548
	2	49 382
	3	56 608
	4	65 775

Article 5

Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de décembre 2024 à :

- 695 euros pour le niveau I
- 971 euros pour le niveau II
- 1244 euros pour le niveau III
- 1507 euros pour le niveau IV
- 2323 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II - Employés et III - Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7

Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent qu'une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union Française des Industries Mode et Habillement, dans le courant du 1^{er} trimestre 2025 pour fixer les montants des rémunérations garanties pour l'année 2025.

Article 8
Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9
Égalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de ;

— l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

— l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10
Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion de Conventions Collectives

Accord du 7 décembre 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des Fabricants et des Grossistes en Chapellerie, Mode, Fleurs, Plumes et Accessoires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

FO.

Entre les soussignés il a été conclu l'accord suivant :

Préambule

Conformément à l'article L. 2261-32 du code du travail (issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale), le ministère du travail a notifié aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives son intention de fusionner le champ de la Convention Collective de la Chapellerie (IDCC 350) avec celui la Convention Collective des Industries de l'Habillement (IDCC 247).

Le principe de l'intégration de la Convention Collective de la Chapellerie dans la Convention Collective de l'Habillement est désormais acte, un des objectifs étant que les salariés de la branche de la Chapellerie puissent bénéficier d'un dialogue social dynamique et créateur de normes sociales.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1

Soucieux de la sécurité juridique pour les salariés comme pour les chefs d'entreprise, les parties signataires conviennent que les dispositions de la Convention Collective de l'Habillement - s'appliqueront au 1^{er} juillet 2017. Ce délai doit permettre aux entreprises de la Chapellerie de se mettre en conformité avec l'ensemble des dispositions de la Convention Collective des Industries de l'Habillement, notamment les dispositions sur la prévoyance, et les classifications ainsi que sur les salaires. Cette période doit également être mise à profit pour informer les salariés.

Article 2

Durant ce laps de temps, les parties signataires conviennent également de se rapprocher des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des Industries de l'Habillement afin qu'il y soit conclu un accord permettant l'intégration des classifications spécifiques à certains secteurs de la Chapellerie qui figurent dans l'annexe 2, dans la Convention Collective des Industries de l'Habillement.

Article 3

Les parties conviennent que la partie la plus diligente sollicitera l'extension du présent accord dans les plus brefs délais suivant la signature.

Annexe 1 - Chapellerie - Proposition paritaire correspondances convention collective de la mode et de la chapellerie/convention collective de l'habillement

À appliquer à partir du 1^{er} juillet 2017

Employés interprofessionnels

118 Personnel de nettoyage NI E1

E - 101.1. Personnel du service nettoyage Exclusivement affecté à des travaux de nettoyage NI - E1 P17

130 Employé aux écritures (sans connaissance comptable, transcription de chiffres, tenue de fiches simples), facturier main NI E3

E - 827. Employé 1^{er} échelon Effectue des travaux simples d'écritures de service, de chiffrage, de classement et autres travaux analogues élémentaires relevant des services ci-dessus NI-E3 P14

E - 831. Dactylo facturier Dactylographie sur machine à écrire les documents qui lui sont fournis. Effectue et contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou les avoirs (prix globaux, remises, escomptes, taxes, etc.) N II - E2 P14

E - 103.2 Standardiste Assure le service téléphonique par l'intermédiaire d'un standard inférieur ou égal à cinq lignés NI - E4 P17

170 Aide-comptable NII E3

E - 819 bis Aide-comptable 1^{er} échelon Tient les livres suivant les directives du comptable (I - échelon), à l'exclusion de toutes autres opérations comptables NII - E3 P13

185 Employé qualifié service commercial, administratif ou technique (possédant une instruction générale lui permettant une NUI E3 part d'initiative et de responsabilité)

E - 824. Employé service achats Chargé de procéder aux demandes de prix auprès des fournisseurs, à la passation matérielle des commandes, à l'échange de correspondance, assure également la vérification des factures avant paiement par la confrontation avec les bons de commande, les confirmations et les bons de réception N III - E3 P14

200 Secrétaire de direction NIII E4

E - 841. Secrétaire de direction Collaborateur de l'employeur ou d'un directeur, prépare ou réunit les éléments de leur travail N III - E4 P14

220 Comptable industriel ou commercial (traduisant en comptabilité toutes les opérations industrielles, commerciales ou NUI E4 financières, assurant la paie des salariés) ; Responsable commerciale

E - 815. Comptable 1^{er} échelon, commercial ou industriel Traduit en comptabilité les opérations industrielles, commerciales ou financières, les compose et les assemble pour en tirer les prix de revient, balances, bilans, prévisions de trésorerie, etc... NIII - E4 P13

Employés professionnels

120 Emballeur NI E1

E - 345. Préparateur des expéditions et conditionnement. Prépare les commandes conformément au bon d'expédition en tenant compte, selon les directives qui lui sont données, des exigences de la clientèle NI - E4 P10

130 Manutentionnaire. - Reçoit les marchandises, coupe les tissus, fait les défalcations, travaux de rangement et d'emballage. NI E3 Idem - Leur classification est supérieure aux deux nôtres 140 Seconde dessinatrice. - Ayant une formation professionnelle, reproduit des dessins des modèles NII E3

E - 126. Dessinateur 1^{er} échelon copiste Exécute les dessins sans interprétation personnelle soit d'après les modèles existants, soit d'après ses instructions de la direction, du styliste ou du modéliste NII - E3 P1

160 Première manutentionnaire. - Employée travaillant sous la responsabilité du chef manutentionnaire ou du patron. En rapport direct NII E3 avec les fournisseurs, assure la réception des marchandises, les enregistre, distribue tissus et mercerie et tous travaux de manutention E - 344. Expéditionnaire Désigne les modes d'envois les plus indiqués suivant les destinations, poids, etc. ; veille à la préparation et la confection des colis ; établit la feuille récapitulative des expéditions NII - E3 P10

190 Première dessinatrice. - Hautement qualifiée en matière de dessin et de figurine, conçoit et exécute les croquis NII E4

E - 125. Dessinateur 2^{ème} échelon Exécute des dessins soit d'après des modèles existants, soit d'après les idées de la direction, du styliste ou du modéliste, concrétise par ses croquis les caractéristiques esthétiques qui lui sont indiquées en vue d'une publication à usage interne ou commercial, sans avoir à remettre en les conditions techniques de construction des modèles, les tissus employés, etc. NII - E4 P1

Techniciens et agents de maîtrise

a- Mode

275 Première d'atelier, 1^{er} échelon. - Personne de bonne présentation ayant, avant d'atteindre la qualification, satisfait à tous les échelon NIII E4 intermédiaires professionnels. Elle doit organiser le travail de l'atelier, diriger les ouvrières. À sous ses ordres moins de douze ouvrières TAM - 335. Chef d'équipe atelier 2^{ème} échelon ou chef de chaîne Agent d'encadrement qui sous le contrôle, d'un agent de maîtrise (contremaître, chef d'atelier exerce d'une façon permanente le commandement et la coordination d'une unité de production cadencée ou non ; distribue ou fait distribuer le travail ; veille au rendement des productions ; assure la maintenance des prescriptions opératoires ;

contrôle la qualité ; veille au respect des matières et du matériel N III - E4 P9

b- Mode en gros (manufacture de mode)

200 Seconde d'atelier. - Personne capable de suppléer à la première d'atelier pendant son absence, distribue le travail aux ouvrières, NIII E2 veille à ce que les livraisons soient prêtes en temps voulu et participe à la bonne marche de l'atelier

E - 338. Distributeur qualifié Sous les ordres d'un agent de maîtrise (contremaître, chef d'atelier) approvisionne les postes de travail et évacue les produits ; suit l'avancement du travail et montre de l'initiative pour assurer l'alimentation rationnelle des postes de travail. NII - E1 P10

275 Première d'atelier 1^{er} échelon. - Participe à la création des modèles. Est responsable des commandes depuis la prise jusqu'à la livraison NIII E4 et, vis-à-vis de la direction, du bon rendement de son atelier ; a habituellement sous ses ordres jusqu'à douze ouvrières, apprenties non comprises

Voir ci-dessus

c- Chapeaux grande série et fournitures pour mode

280 Chef de chaîne. - Surveille les différentes opérations échelonnées dans la chaîne et en règle l'alimentation et la cadence NIV E1 compatible avec une bonne fabrication TAM - 334. Contremaître 1^{er} échelon Agent de maîtrise assumant les fonctions du contremaître 2^{ème} échelon, mais généralement sous l'autorité d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur (chef d'atelier) ou cadre de fabrication (chef de fabrication) NIV - E1 P9

Cadres

a- Mode

310 Première d'atelier, 2^e échelon. - Personne de bonne présentation ayant, avant d'atteindre la qualification, satisfait à tous les échelons NV E2

TAM - 331. Chef d'atelier 2^{ème} échelon. Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques et professionnelles très étendues, responsable directement envers l'employeur ou son représentant de l'étude, la préparation, la mise au point et l'exécution de toutes fabrications ; coordonne l'activité de différentes sections ; pare aux anomalies courantes de fonctionnement (polyvalence, absentéisme) ; adapte le programme d'embauché et de formation aux besoins ; contrôle le bon déroulement des prévisions de production ; a sous ses ordres les agents de maîtrise et chefs d'équipe spécialisés NV - E2 P9

420 Première d'atelier modéliste. - Personne de grande valeur technique, mêmes qualités que pour la première d'atelier 2^e échelon, NV E4 crée et réalise seule les modèles

IC - 122. Modéliste Interprète les idées de la direction ou d'un styliste ; exécute une toile ou un patronage matérialisant ces idées NV - E3 P1

b- Mode en gros (manufactures de mode)

300 Première d'atelier, 2^e échelon. - Participe à la création des modèles ; est responsable des commandes depuis la prise jusqu'à la livraison NV E2 et, vis-à-vis de la direction, du bon rendement de son atelier ; ayant habituellement sous ses ordres plus de douze ouvrières, apprenties non comprises

Voir ci-dessus

c- Chapellerie

Chef de fabrication. - Prend la charge de l'exécution complète de la fabrication et peut éventuellement pratiquer l'embauchage et le débauchage :

350 Entreprise de moins de cent personnes NVI E2 de plus de 100 personnes NVI E4

IC - 411. Directeur des productions Généralement sous les ordres directs de la direction générale ; possède les connaissances et techniques qui lui permettent d'organiser, gérer, contrôler, diriger l'ensemble des services Technique et Fabrication ; applique ou adapte les programmes de production aux besoins de la clientèle, assumant par là même la charge intégrale de la fourniture des articles vendus par le service commercial NVI - E4 P10

d- Pour l'ensemble des activités

320 Chef comptable. - Comptable commercial assurant seul ou avec quelques employés et sans concours extérieur habituel NV E4 la tenue de l'ensemble de la comptabilité

IC - 812. Chef comptable Cadre assurant la responsabilité du service comptabilité et des travaux administratifs d'une entreprise et établissant le bilan, lequel est supervisé par l'employeur ou son représentant ou par un expert-comptable ; d'autre part, il établit les divers documents de comptabilité analytique et de contrôle budgétaire suivant le plan prescrit par l'employeur ou son représentant ; ses fonctions nécessitent des connaissances juridiques, sociales et fiscales ; il peut avoir délégation de signature NV - E4 P12

Chef du personnel. - Embauche et licencie le personnel employé et fait respecter la discipline générale ; capable en outre d'interpréter correctement la législation du travail applicable à l'établissement, d'assurer son application et de s'occuper des conflits éventuellement nés de cette application :

350 Entreprise sans autre cadre NV E4 450 Entreprise ayant des cadres NVI E2

IC - 821. Chef des services administratifs Cadre qui, par délégation et sous les ordres du chef d'entreprises ou du directeur d'un groupe d'établissements, est responsable, pour plusieurs usines, de tous les services administratifs et du personnel (personnel services médico-sociaux, services généraux, etc.) ; peut en outre, dans le cadre des attributions ci-dessus, assurer les fonctions de chef du personnel NV - E4 P13

Techniciens et agents de maîtrise

210 Contremaîtresse ayant moins de huit personnes sous ses ordres, participant ou non occasionnellement à la création avec l'aide NIV E1 technique du modéliste ou du chef d'entreprise, assumant la responsabilité de l'exécution des commandes

TAM - 334. Contremaître 1^{er} échelon Agent de maîtrise assumant les fonctions du contremaître 2^{ème} échelon, mais généralement sous l'autorité d'un agent de maîtrise de l'échelon supérieur (chef d'atelier) ou cadre de fabrication (chef de fabrication) NIV - E1 P9

240 Contremaîtresse ayant plus de huit personnes sous ses ordres, participant ou non occasionnellement à la création, avec l'aide NIV E3 technique du modéliste ou du chef d'entreprise, assumant la responsabilité de l'exécution des commandes

TAM - 333. Contremaître 2^{ème} échelon Agent de maîtrise n'ayant pas de chef d'atelier et qui assume dans un établissement, sous la direction effective du chef d'entreprise ou de son représentant, la responsabilité de fonctionnement d'une section ou d'un service ; fait exécuter aux ouvriers les travaux confiés à sa section soit avec l'aide de chefs d'équipe, soit directement -, applique les consignes reçues concernant le respect des temps et de la qualité ; répartit et affecte le travail selon les besoins et la qualification du personnel (plein emploi) ; agit pour obtenir des résultats conformes aux normes établies dans les délais prescrits ; veille au perfectionnement et à la discipline, peut procéder aux essais d'embauché et éventuellement assurer la formation est assimilé au chef d'atelier 1^{er} échelon (coefficient 275) lorsqu'il a plus de cent personnes sous ses ordres NIV - E3 P9

240 Chef trempier ou teinturier. - Technicien ayant sous ses ordres des ouvriers teinturiers et trempiers, ayant la responsabilité NIV E3 de la réalisation et de la reproduction de toutes teintes d'après nature ou échantillon et assumant la responsabilité de la bonne exécution des commandes Idem ci-dessus

Cadres

350 Modéliste créatrice. - Personne de haute valeur technique, capable de créer seule tous les genres de la profession NVI E1

IC - 121. Modéliste créateur Participe à la création ; interprète les idées de la direction ou d'un styliste ; exécute une toile ou un patronage matérialisant les idées de la direction ou du styliste ; ou ses propres idées ; peut être consulté lors de l'industrialisation du produit NVI E1 P1

400 Chef de fabrication. - Prend la charge de l'exécution complète de la fabrication et peut éventuellement pratiquer NVI E2 l'embauchage ou le débauchage

IC - 411. Directeur des productions Généralement sous les ordres directs de la direction générale ; possède les connaissances et techniques qui lui permettent d'organiser, gérer, contrôler, diriger l'ensemble des services Technique et Fabrication ; applique ou adapte les programmes de production aux besoins de la clientèle, assumant par là même la charge intégrale de la fourniture des articles vendus par le service commercial NVI - E4 P10

Annexe 2 - Proposition paritaire de catégories à intégrer dans la convention collective de l'habillement/Chapellerie

Ouvriers

Coefficient	Dénomination
115	Ouvrière garnisseuse pour types classiques et soleil de série. Ouvrier exécutant des travaux simples et courants. NI E1
125	Mécanicienne posant les cuirs similis et gros grains, bordage machine, pouvant piquer un bord ou une calotte. NI E2 Ouvrier coupeur à l'emporte-pièce. Apprêteur, pédaleur, presseur pour soleil et plage.

Coefficient	Dénomination
135	Couseuse en chaînette et anita, chapeaux de soleil et de plage, sur tresse à partir de 7 mm. Ouvrière pouvant faire NI E2 des garnitures chapelier courantes. Spécialisée dans les garnis courants. Doit pouvoir faire des piqûres sur des chapeaux simples et les monter.
145	Ouvrier chapelier dresseur pédale et finitions ne connaissant pas toutes les parties de cette fabrication, à l'exclusion NI E3 des ouvriers prévus au coefficient 125. Nettoyeur et nettoyeuse sur forme.
155	Ouvrière pouvant faire toutes les garnitures sur chapeau chapelier, y compris les piqûres et nervures sur garnitures. NII E2 Doit pouvoir exécuter des piqûres sur chapeaux de toutes matières et les monter entièrement. (Ces deux définitions concernent les fabrications de 1 ^{er} groupe.)
170	Ouvrier chapelier complet travaillant dans un atelier de pédale ; pouvant exécuter tous travaux dans ce genre de fabrication. NII E3 Couseur ou couseuse de série cousant tresses classiques de 5 mm et 6 mm.
190	Couseur ou couseuse de toutes tresses fines sur chaînette ou anita. NII E4
200	Ouvrier chapelier pouvant exécuter en travail plateau tout article de haute mode. NIII E2

Fleurs

115 Cat.2 Ouvrière employée aux travaux faciles : enfilage, collage, attachage, mise en paquets, passage, servage, tigeage. NI E1

Triage étiquetage et comptage des fleurs.

125 Cat.3 Gaufrage à la presse. Découpage à la machine. NI E2

135 Cat.3 Savoir gaufres à la pince, au doigt, recopier avec conseils soit la rose, soit le naturel, soit le feuillage, soit la fantaisie. NI E2

Savoir monter : soit la parure, soit la branche (fleur ou feuillage), soit la couronne de mariée.

Manutentionnaire (manutention, préparation des notes sous contrôle). Découpage au plomb et machine. Aide-trempeur.

Aérographe. Cireur de feuillage.

155 Cat.4 Ouvrière sachant recopier toutes spécialités : rose, naturel, feuillage, fantaisie. Monteuse arbustière qualifiée. NI E3

Manutentionnaire qualifiée distributrice de travail et réceptionnaire. Trempeur.

Découpeur-apprêteur.

175 Cat.5 Ouvrière supérieure se consacrant spécialement à la réalisation ou à la recopie de modèles (fabrication et monture) NII E4 en toutes spécialités : rose, naturel, feuillage, fantaisie, d'après croquis, patrons ou explications.

Trempeur-apprêteur sachant recopier toutes les teintes sur nature ou à l'échantillon sur toutes matières.

Plumes

135 Cat.3 Moyenne main exécutant un travail courant : collage ou monture, cousage du marabout ou montage au peigne. NI E2

Pour l'autruche : cousage ou frisage ou collé velours.

155 Cat.4 Première main : doit pouvoir recopier n'importe quel modèle, monture ou collé d'après conseils ou l'exécuter d'après patron NII E3 ou explications. Pour l'autruche, couture, frisage, et collé velours. Manutentionnaire qualifiée : appréciation par elle-même des sortes et des qualités de plumes, achats, préparation pour la teinture, distribution et réception du travail. Carcassière qualifiée

175 Cat.5 Ouvrière supérieure se consacrant spécialement à la réalisation ou à la recopie de modèles (monture et collé) en tout genre NII E4 de plumes, d'après croquis, patrons ou explications. Pour l'autruche, réalisation ou recopie de modèles en couture, frisure et collé velours (connaissance entière de la spécialité). Teinturier : reproduction de teintes à l'échantillon sur n'importe quelle plume.

Arrêté du 5 janvier 2017 **Portant fusion des champs conventionnels**

(NOR : ETST1700495A)

(JO, 12 janv. 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

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 10 avril 2015 et du 15 septembre 2016,

Arrête :

Article 1er

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées à l'article 2.

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 rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
350	Convention collective nationale des industries de la mode et de la chapellerie	247	Convention collective nationale des industries de l'habillement
57	Convention collective des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Étienne	18	Convention collective nationale de l'industrie textile
131	Convention collective locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin	1411	Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement
349	Convention collective nationale de travail des guides interprètes de la région parisienne	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
595	Convention collective de l'industrie des fruits confits d'Apt	1286	Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
752	Convention collective régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingeaux	18	Convention collective nationale de l'industrie textile
25	Convention collective locale des industries du peigne de la Vallée de l'Hers et du Touyre	567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
313	Convention collective locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille	573	Convention collective nationale des commerces de gros
889	Convention collective nationale des employés et techniciens des services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique

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.

Cessation anticipée d'activité

Accord du 7 novembre 2000

[Étendu par arrêté du 19 novembre 2001, JO 28 novembre 2001]

Préambule

Les parties signataires renouvellent, au moyen de ce nouvel accord sur l'allocation de remplacement pour l'emploi au bénéfice des salariés âgés, leur intention de favoriser l'emploi et, en particulier, l'insertion des jeunes dans les entreprises des industries de l'habillement et des accessoires vestimentaires.

Les parties signataires conviennent par la signature du présent accord d'encourager l'application de l'avenant n° 2

du 1er juillet 2000 à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 modifiant l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 12 avril 1999 et l'avenant du 30 mai 2000 ayant le même objet et sera annexé aux conventions collectives nationales des industries de l'habillement et de la ceinture-bretelle.

Article 1

Information aux bénéficiaires potentiels

Le chef d'entreprise établira dans les trois mois suivants la signature du présent accord la liste des salariés de l'entreprise susceptibles de bénéficier des droits ouverts aux salariés par l'avenant n° 2 du 1er juillet 2000 à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 modifiant l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et les dispositions conventionnelles ci-après. Il notifiera individuellement à chaque salarié concerné les droits qui lui sont ouverts par ces textes.

Article 2

Délais de présentation et conditions d'acceptation des demandes

Tout salarié volontaire, né en 1942 ou avant, qui justifie de 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale peut demander à bénéficier des dispositions de l'avenant n° 2 du 1er juillet 2000 à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 modifiant l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995. Les conditions générales d'ancienneté, de durée d'affiliation à l'UNEDIC, etc... prévues par ces accords, doivent également être remplies par le salarié. Celui-ci peut présenter une demande écrite de cessation d'activité à son employeur, au plus tôt, trois mois avant la date à laquelle seront remplies lesdites conditions. Le chef d'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse.

Le chef d'entreprise doit, s'il rejette la demande du salarié, préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié pourra renouveler sa demande. Ce délai ne peut excéder quatre mois lorsque le salarié relève des annexes « Ouvriers » ou « Employés », et cinq mois lorsque le salarié relève des annexes « TAME » ou « Ingénieurs et Cadres ».

La demande du salarié relevant des annexes « Ouvriers », « Employés » ou « TAME », ayant une ancienneté de deux ans minimum dans l'entreprise, doit être acceptée par le chef d'entreprise dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la nouvelle demande.

Lorsque le nombre de salariés qui ont demandé un départ anticipé a atteint 10 % de l'effectif relevant de la même annexe (« Ouvriers » ou « Employés » ou « TAME »), le chef d'entreprise peut refuser, en fonction de leur ordre de réception, les demandes de départ qui dépasseraient ce seuil.

Pour les salariés relevant de l'annexe « Ingénieurs et Cadres », le chef d'entreprise, s'il rejette la demande, devra préciser par écrit les motifs justifiant sa décision.

Dans l'hypothèse où une procédure de licenciement serait engagée à la date de réception d'une demande, l'entreprise examinera avec les représentants du personnel soit les formes d'application du présent accord, soit sa suspension temporaire liée aux licenciements en cours.

Article 2 bis

Application aux demandes refusées avant le 1^{er} janvier 2001

Dans les trois mois qui suivront la signature de cet accord, le chef d'entreprise notifiera individuellement à chaque salarié qui remplirait les conditions prévues à l'article 2 précédent et qui aurait présenté une demande de cessation d'activité avant le 1^{er} janvier 2001, la possibilité de renouveler sa demande même si le chef d'entreprise avait notifié un refus au salarié avant la date de signature du présent accord.

Sous réserve du dépassement du seuil d'effectif tel que prévu au quatrième paragraphe de l'article 2, le chef d'entreprise doit accepter la nouvelle demande du salarié cinq mois au plus tard après la réception de celle-ci pour le salarié qui relève des annexes « Ouvriers » ou « Employés ». Ce délai est porté à six mois lorsque le salarié relève de l'annexe « TAME ».

Article 3

Maintien d'avantages de retraite et de prévoyance

Comme le prévoit l'article V de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et la majorité des personnels concernés, pourra décider de maintenir en faveur des bénéficiaires de l'allocation de remplacement, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les salariés actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes.

Article 4 Conditions de révision de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables jusqu'au 31 décembre 2002.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de révision de l'accord interprofessionnel ayant créé l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).

Article 5 Application

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le Code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Commission nationale paritaire de l'emploi des industries de l'habillement

Avenant du 5 juillet 1976

[Non étendu]

En application de l'article 33 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, les organisations signataires de la convention collective nationale des industries de l'habillement, dans le cadre de la commission nationale paritaire de l'emploi, conviennent de retenir les critères, énoncés ci-après, pour l'agrément des stages prévus à l'article 35 de l'accord précité :

1. *Chaque stage est agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi pour une période annuelle.*

L'agrément d'un stage est reconduit, s'il n'est pas dénoncé par l'une des parties signataires, dans les trois mois précédant la date d'échéance. La dénonciation doit être faite par lettre recommandée au secrétariat de la commission paritaire de l'emploi par laquelle il a été agréé.

2. *Tous les salariés, sans distinction d'âge, de sexe et de nationalité, en application des dispositions des lois du 16 juillet 1971 et du 31 décembre 1974, ainsi que de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, ont le droit de participer aux stages agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi et correspondant à leurs aptitudes, telles que définies par l'organisme formateur.*

3. *Les stages pouvant donner lieu à agrément doivent être organisés, selon les axes prioritaires définis par la commission nationale paritaire de l'emploi, à l'aide de moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, tels que prévus par l'article 1^{er}, dernier paragraphe, de la loi du 16 juillet 1971.*

Les renseignements qui seront demandés aux organisateurs de stages, pour lesquels l'agrément sera sollicité, concerneront notamment :

- les équipements (locaux, matériel, professeurs) ;*
- le programme ;*
- les critères d'admission (niveau de connaissances exigées) ;*
- la sanction éventuelle des connaissances acquises à l'issue du stage, etc.*

4. *Pour être agréée, la formation dispensée dans le cadre d'un stage devra avoir pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture (et notamment celui exigé pour l'admission aux stages agréés) et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.*

Lorsqu'un salarié a acquis, à l'issue d'un stage agréé, un niveau de qualification professionnelle supérieur, son employeur, lorsqu'un emploi correspondant à cette qualification est à pourvoir, devra lui proposer cet emploi, avant de recourir à l'embauchage.

5. *La formation ne peut être dispensée que par des personnes ayant une expérience pédagogique confirmée ou ayant reçu une formation appropriée.*

6. *Sauf cas particuliers, les stages pouvant donner lieu à agrément doivent avoir lieu normalement pendant le temps de travail.*

7. *Conformément aux articles 6 et 7 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel :*

- lorsque la formation est dispensée sur les lieux du travail, sans le concours d'un centre collectif, des représentants des salariés siègent dans le conseil de perfectionnement du centre d'entreprise. Ces représentants sont désignés par les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante personnes, par le comité d'entreprise dans les entreprises comptant plus de cinquante personnes ;*

— lorsque la formation est dispensée dans des centres collectifs, des représentants des salariés siègent dans le conseil de perfectionnement. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales suivant des modalités faisant l'objet d'un protocole négocié entre les organismes gestionnaires des centres et les organisations syndicales intéressées.

8. La commission nationale paritaire de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée de la formation qu'elle aura agréée, pourra préciser dans quelles conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue aux stagiaires, totalement ou partiellement, au-delà du délai de quatre semaines, ou cent soixante heures, prévu par l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970.

Congés payés et durée du travail

Accord du 7 avril 1982

[Étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982]

Pour tenir compte, d'une part, du fait que certaines clauses de l'accord conventionnel conclu le 21 décembre 1981 ont été rendues inapplicables par certaines dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982, d'autre part, de la nécessité de prévoir les modalités de calcul des barèmes conventionnels en fonction de la réduction de la durée légale du travail à trente-neuf heures et enfin de la revalorisation des barèmes conventionnels au 1^{er} avril 1982.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

I. Cinquième semaine de congés payés

Les congés payés annuels du personnel sont réglés par la législation en vigueur, sous réserve des dispositions particulières ci-après :

1) Date d'application

Le droit nouveau à six jours ouvrables de congés supplémentaires (cinquième semaine de congés payés) sera acquis aux salariés justifiant de douze mois de travail effectif à la date du 31 mai 1982.

Pour les autres salariés, présents dans l'entreprise au 1^{er} février 1982, ou entrés dans celle-ci postérieurement à cette date, le droit nouveau sera calculé *pro rata temporis*.

2) Congés payés supplémentaires

Ce droit nouveau ne se cumule par avec les droits à des jours de congés payés supplémentaires déjà existants lorsqu'ils résultent d'usages locaux ou d'accords d'entreprise ou d'établissement. Par contre, tous les droits à congés supplémentaires résultant de l'application des dispositions de la convention collective, de ses annexes et avenants, sont maintenus.

3) Attribution

En règle générale, elle est donnée sous forme de six jours ouvrables de repos consécutifs, compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Lorsqu'elle est donnée en plusieurs fois, le fractionnement n'ouvre pas droit à des jours de congés supplémentaires.

4) Ordre des départs

L'ordre des départs en congé au titre de la cinquième semaine est fixé après consultation du comité d'établissement et des délégués du personnel et doit, dans tous les cas, être porté au moins deux mois à l'avance à la connaissance des salariés.

5) Calcul de l'indemnité

Les indemnités complémentaires versées en cas d'une suspension du contrat de travail en application des dispositions de la convention collective (maladie, accident, maternité, etc.) sont à inclure dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

6) Prime d'ancienneté du personnel ouvrier

L'application du présent accord a pour effet de modifier la base de calcul de la prime d'ancienneté due aux ouvriers en atelier, en application de l'article 15 de l'annexe 1 « Ouvriers » de la convention collective.

Cette prime devra être calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel dans la limite de trente jours ouvrables.

II. Durée du travail

En application des dispositions législatives réduisant la durée légale du travail de quarante et trente-neuf heures, il est convenu :

A) Multiplicateur mensuel

À compter du 1^{er} avril 1982, toutes les références dans la convention collective, ses annexes et avenants relatives au multiplicateur de 174 heures et à 40 heures hebdomadaires sont remplacées respectivement par 170 heures et 39 heures.

B) Durée effective du travail

Pour tenir compte de la réduction de la durée légale du travail de 40 à 39 heures, les entreprises prendront toutes dispositions nécessaires pour adapter leurs horaires de travail effectif en fonction de leurs impératifs de production.

C) Durée maximale et heures de dérogation permanente

La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante-six heures.

La durée de travail hebdomadaire moyenne, appréciée sur douze semaines consécutives ne pourra excéder quarante-quatre heures.

Compte tenu des conditions particulières de leur emploi et de leurs tâches spécifiques, les dispositions figurant à l'article 5 du décret du 13 mars 1937 continueront à s'appliquer aux salariés de l'habillement affectés aux services suivants : chauffage, éclairage, force motrice, nettoyage des locaux, entretien et réparation des machines, gardiennage et surveillance.

D) Heures supplémentaires

Les entreprises auront la possibilité de faire effectuer à leur personnel, au-delà de l'horaire légal éventuellement modulé selon les dispositions ci-après, des heures supplémentaires, après information de l'inspecteur du travail, dans la limite de 130 heures par an. Au-delà de cette limite, l'autorisation préalable est requise.

Les entreprises souhaitant utiliser le contingent d'heures supplémentaires prévu au présent paragraphe consulteront le comité d'établissement ou les délégués du personnel et informeront le personnel dans un délai minimum d'une semaine avant leur exécution.

E) Modulation programmée des horaires de travail

1- **Programmation**

Par application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de moduler la durée du travail sur une période donnée, dans le cadre d'une programmation.

La modulation consiste à faire varier la durée hebdomadaire du travail de telle sorte que la moyenne des horaires pratiqués sur la période de programmation corresponde à la durée légale du travail.

La durée de chaque programmation ne pourra être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois.

Chaque programmation établie après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en soit dotées, sera portée à la connaissance du personnel intéressé et de l'inspecteur du travail au moins quatre semaines avant sa mise en oeuvre.

En cas de modification dans les données économiques propres à l'entreprise, la programmation pourra être modifiée dans les mêmes conditions que pour son établissement, jusqu'à la fin de la période de programmation restant à couvrir, et ce dans la limite :

- d'une fois pour les programmations d'une durée inférieure ou égale à quatre mois ;
- de deux fois pour les programmations d'une durée supérieure à quatre mois.

Les modifications apportées à la programmation seront portées à la connaissance du personnel intéressé et de l'inspecteur du travail au moins quinze jours avant leur mise en application.

Dans le cas d'urgence ouvrant droit au chômage partiel, l'entreprise pourra suspendre la programmation et avoir recours audit chômage partiel (*voir aussi l'annexe à cet accord*).

2- **Amplitude**

L'amplitude maximale hebdomadaire de la modulation est fixée à quarante-quatre heures, sans pouvoir dépasser quarante-deux heures sur douze semaines consécutives.

Dans le cadre de la modulation programmée, l'horaire de travail hebdomadaire pourra descendre en dessous de la durée légale de trente-neuf heures, afin de tenir compte du caractère saisonnier de la profession et des périodes de sous-activité qui en résultent, sans que les entreprises soient tenues par les dispositions légales et conventionnelles relatives à l'indemnisation du chômage partiel, de quelque nature qu'elles soient.

De même, l'appréciation des heures supplémentaires imputables sur le contingent de 130 heures défini plus haut se fera par rapport à la durée hebdomadaire légale modulée telle qu'elle résulte de la programmation ci-dessus définie.

3- **Contingent d'heures modulables**

Seront considérées comme heures déplacées au sens de la modulation les périodes de sous-activité dans la limite

d'un contingent annuel de cent heures apprécié sur douze mois consécutifs. Les heures déplacées pourront être effectuées avant ou après la période de sous-activité saisonnière.

Les heures déplacées effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail ouvrent droit aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail et au repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1.

4- Décompte et paiement

La rémunération mensuelle, dans le cadre d'une modulation programmée, sera calculée sur la base de l'horaire officiel de l'entreprise ou du service.

Le décompte individuel des heures acquises au titre du crédit ou du débit d'heures, en deçà ou au-delà de l'horaire légal de trente-neuf heures et résultant de la modulation, sera mentionné pour mémoire sur le bulletin de salaire.

Il sera procédé, à l'issue des douze mois auxquels se rapporte le contingent annuel d'heures modulables prévu ci-dessus, aux régularisations de rémunérations nécessaires.

En cas de rupture du contrat de travail, ainsi que dans les cas assimilables, la régularisation interviendra à la date de départ de l'entreprise du salarié.

Le paiement des heures non effectuées en période de sous-activité sera maintenu sous forme d'avance, lorsque ces heures auront été programmées pour être effectuées postérieurement à la période de dans laquelle se situe la baisse d'activité.

III. Salaires minima conventionnels

(Voir "Salaires")

IV. Compensation sur les salaires effectifs

(Voir aussi l'annexe à cet accord)

Le présent article traite, à titre exceptionnel par rapport aux dispositions de la convention collective, des salaires effectifs.

Les entreprises qui ont décidé de ramener de quarante heures à trente-neuf heures l'horaire hebdomadaire effectif en raison de la réduction de la durée légale du travail de quarante heures à trente-neuf heures compenseront à 100 p. 100, à compter du 1^{er} avril 1982, la diminution des salaires correspondante.

Par souci d'équité, celles qui pratiquent un horaire effectif égal ou supérieur à quarante heures compenseront à 100 p. 100 la diminution d'une heure de la durée légale hebdomadaire du travail, ramenée de quarante heures à trente-neuf heures.

Les compensations prévues ci-dessus sont applicables aux salariés faisant partie de l'entreprise au 1^{er} février 1982, date d'entrée en application de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

De même, elles ne peuvent se cumuler avec toute compensation des salaires déjà effectuée par l'entreprise, qu'elle résulte ou non d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant le 1^{er} avril 1982.

V. Dispositions diverses

1) Dans le cas où la réduction effective de la durée du travail n'apporterait aucune modification aux temps de travail de certains salariés ressortissant du personnel d'encadrement, des compensations seront accordées à ceux-ci dans les conditions les mieux adaptées à chaque cas particulier, sous forme de repos compensateur par exemple.

2) Les dispositions du présent accord s'imputeront sur toutes les dispositions plus avantageuses existantes dans les entreprises et se substitueront à toutes celles qui seraient moins avantageuses.

3) Le présent accord fera l'objet d'une codification dans la convention collective, ses annexes et avenants.

4) Les parties signataires se réuniront un an après la mise en vigueur du présent accord pour établir un constat de son application.

5) Date d'application : l'ensemble des dispositions du présent accord entrera en application le 1^{er} avril 1982.

Annexe à l'accord du 7 avril 1982

Cette annexe a pour objet d'expliquer et de préciser le contenu des dispositions suivantes du présent accord.

Chapitre II

Chapitre E - Modulation programmée des horaires de travail

Programmation (dernier alinéa) :

« Dans les cas d'urgence partiel. »

Cette disposition a pour objet de régler au mieux une situation particulière due à un événement imprévu et qui, pour les raisons d'urgence, ne permet ni de maintenir une programmation en cours ni de la modifier selon la procédure et les délais prévus au paragraphe 1 (programmation du chapitre E. - Modulation programmée des horaires de travail).

Ces cas d'urgence, visés à cet alinéa, sont définis par rapport à ceux qui ouvrent droit au chômage partiel et dont la liste figure à l'article R. 351-18 du code du travail ; ils surviennent notamment par suite :

- de difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie ;
- d'un sinistre ;
- d'intempéries de caractère exceptionnel ;
- de l'annulation sans préavis d'un marché.

4. Décompte et paiement :

Cet article a pour objet de maintenir aux salariés la même rémunération tous les mois basée sur l'horaire hebdomadaire officiel de l'entreprise ou du service quand bien même l'horaire hebdomadaire effectif fluctuerait à certaines périodes dans le cadre d'une modulation programmée.

Autrement dit, et à titre d'exemple, une entreprise ayant prévu une modulation programmée et dont l'horaire officiel hebdomadaire moyen est de trente-neuf heures versera une rémunération mensuelle basée sur trente-neuf heures, que l'horaire hebdomadaire effectif soit supérieur, égal ou inférieur à trente-neuf heures.

Chapitre IV

Ce chapitre traite notamment des conséquences de la réduction d'une heure de la durée légale du travail qui passe de quarante heures à trente-neuf heures sur, d'une part, l'horaire effectif des entreprises et, d'autre part, la compensation salariale de l'heure en question.

Cette réduction de la durée légale n'entraîne pas d'obligation pour les entreprises de diminuer d'une heure la durée effective du travail. Par contre, elles devront harmoniser leurs salaires avec les dispositions du chapitre IV relatif à la compensation à partir de la date d'application de l'accord.

En pratique, la diminution d'une heure de la durée légale du travail doit être compensée par les entreprises à 100 p. 100 quel que soit l'horaire effectif qu'elles pratiquent après la mise en vigueur du présent accord dans la mesure où celui-ci était supérieur à trente-neuf heures, sous réserve que la compensation n'ait pas déjà été effectuée.

Exemple 1 Entreprise pratiquant un horaire hebdomadaire de quarante heures et ayant décidé de le ramener à trente-neuf heures : cette entreprise devra maintenir à son personnel, pour trente-neuf heures de travail hebdomadaire de salaire perçu antérieurement pour quarante heures de travail hebdomadaire.

Exemple 2 Entreprise pratiquant un horaire hebdomadaire de quarante heures et ayant décidé de la maintenir à quarante heures : par souci d'équité vis-à-vis du personnel travaillant dans une entreprise visée à l'exemple 1, les quarante heures de travail hebdomadaire seront payées sur la base du salaire correspondant antérieurement à quarante et une heures vingt-cinq.

Exemple 3 Entreprise pratiquant un horaire hebdomadaire de quarante et une heures et ayant décidé de le maintenir à quarante et une heures : pour les mêmes raisons, les quarante et une heures de travail hebdomadaire seront payées sur la base du salaire correspondant antérieurement à quarante-deux heures cinquante.

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord national du 1^{er} décembre 1998

[Étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999]

(Modifié par avenants n^{os} 1 et 2 du 7 novembre 2000 étendus par arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001)

Préambule

La réduction du temps de travail se situe dans un contexte économique préoccupant, marqué par la persistance de la crise de l'emploi, une concurrence internationale accrue, la recherche de la croissance et du pouvoir d'achat qui conditionnent notamment l'amélioration du marché du travail.

L'ouverture du marché européen et le démantèlement de l'accord Multifibres doivent impérativement être compensés par l'ouverture de nouveaux marchés actuellement protégés et par l'application généralisée de la clause sociale.

Au plan international, la crise financière en Asie du Sud-Est et en Amérique Latine pénalise le commerce extérieur de la France.

Dans ce contexte national et international, l'industrie française de l'habillement caractérisée, à la différence d'autres branches de la filière, par une large dominante main d'oeuvre ainsi que par une exigence de réactivité par rapport à son immédiat aval, la distribution est, d'une part, fortement exposée à la concurrence internationale et, d'autre part, fragilisée par les écarts de coûts de production. Tout alourdissement de ces coûts se traduirait par une perte de compétitivité et donc d'emplois.

La réduction du temps de travail impose de réaliser les adaptations indispensables pour relever les principaux défis actuels, pour mieux assurer l'avenir et ainsi créer les circonstances positives pour favoriser le maintien global des rémunérations, de l'emploi, voire le développer, et ainsi réduire le chômage, notamment celui des jeunes.

L'aménagement du temps de travail doit permettre d'y parvenir dans les meilleures conditions économiques et sociales.

Pour que la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale du travail ne se traduise pas par une diminution du niveau de production, les entreprises rechercheront les formes d'organisation du travail permettant de maintenir et développer celui-ci en privilégiant les embauches.

Selon l'importance de la réduction du travail et la volonté de l'entreprise d'accéder au dispositif d'aides prévues par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998, l'entreprise doit augmenter ses effectifs. Pour réaliser ces embauches, le recours aux différentes formes de contrat existantes est possible en privilégiant le recours au contrat à durée indéterminée et la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Une attention particulière sera portée au recrutement des jeunes de moins de 26 ans.

Les parties signataires, tout en ayant connaissance de la situation économique des industries de l'habillement qui évoluent sur le marché international où la concurrence est particulièrement vive, conviennent de faciliter la mise en place de la nouvelle durée légale du travail dans les entreprises de l'habillement, y compris de façon anticipée.

Elles incitent les acteurs économiques et politiques à mobiliser tous les moyens susceptibles de favoriser une mise en oeuvre de la réduction du temps de travail tenant compte de la saisonnalité de la production et permettant à la fois de développer la compétitivité des entreprises, d'améliorer les conditions de travail et de rémunération ainsi que l'emploi.

Les parties signataires demandent également aux pouvoirs publics des mesures préventives adaptées, destinées à prévenir le travail dissimulé et un renforcement de leurs moyens, notamment humains, pour lutter contre ce fléau inacceptable sur le plan social, qui fausse la concurrence et détruit les emplois.

Les parties signataires, conscientes de la diversité des types d'organisation du travail liée à la saisonnalité, à la pluralité des métiers de l'habillement et des circuits de distribution, considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau de l'entreprise dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles.

La réduction du temps de travail doit permettre également d'assurer une meilleure fin de carrière au personnel des entreprises de l'habillement tout en préparant le renouvellement des générations et le transfert des compétences aux jeunes embauchés. Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE en l'élargissant aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale. À l'issue de la négociation interprofessionnelle relative à l'ARPE actuellement en cours, les parties signataires prendront l'initiative de réunir les partenaires sociaux afin d'examiner positivement les conditions d'application dans les industries de l'habillement du nouvel accord interprofessionnel sur l'ARPE.

De même, les parties signataires estiment que les actions de formation induites par l'aménagement du temps du travail découlant d'une réduction du temps de travail ainsi que celles conduisant à l'élévation des compétences et des qualifications des salariés doivent être considérées comme répondant aux objectifs prioritaires pouvant faire l'objet d'un appui financier dans le cadre du renouvellement de l'engagement de développement de la formation.

Chapitre 1

Champ d'application

Le présent accord est relatif à la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale du travail fixée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le champ d'application territorial et professionnel de ce texte est celui défini par :

- la convention collective nationale des industries de l'habillement,
- la convention collective nationale des industries de la bretelle et de la ceinture,
- la convention collective nationale de l'industrie du bouton.

Le présent accord ne s'applique pas aux VRP qui sont couverts par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Chapitre 2

Modalités d'aménagement du temps de travail

Les modalités de l'aménagement du temps de travail sont prévues par les dispositions légales et conventionnelles. Elles peuvent être adaptées, complétées, améliorées pour tenir compte de la diversité des situations existantes, par accord d'entreprise ou d'établissement conclu conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à la condition que, globalement, pour l'ensemble des salariés concernés, l'accord d'entreprise ou d'établissement soit au moins équivalent à l'accord de branche.

Les parties signataires considèrent que la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale du travail doit être examinée au cas par cas afin de recourir à une ou plusieurs des modalités légales ou conventionnelles de programmation et d'aménagement du temps de travail existantes les plus adaptées à la situation propre de chaque entreprise.

La négociation dans l'entreprise conduira certaines d'entre elles (ou certains établissements) à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui induit une réduction importante du temps de travail et comporte des aides financières, outil servant d'appui à la création d'emplois - ou à leur consolidation dans les entreprises en difficulté -, au rajeunissement de la pyramide des âges, à la compétitivité et au pouvoir d'achat.

Chapitre 3

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

(Modifié par avenant n° 2 du 7 novembre 2000 étendu par arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001)

La réduction du temps de travail peut notamment s'appliquer selon une des modalités suivantes.

1 - En réduisant la durée hebdomadaire du temps de travail

Dans ce cas la réduction a lieu en diminuant le nombre de jours de travail par semaine et/ou en diminuant la durée quotidienne de travail.

2 - En recourant à la modulation programmée des horaires

Les dispositions des articles 26.1.1 et suivants des clauses générales des conventions collectives nationales des industries de l'habillement, des industries de la bretelle et de la ceinture, et de l'industrie du bouton constituent une des modalités d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines permettant de mettre en oeuvre une réduction du temps de travail.

3 - En prenant des jours de repos en contre partie

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, une des possibilités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures consiste à l'organiser sous forme de jours de repos soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau des établissements ou services. En application des dispositions prévues à l'article L. 212-9 du Code du travail, les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles.

Cette modalité d'organisation de la réduction du temps de travail ne s'applique pas, pour un même salarié, pendant une période au cours de laquelle une modulation programmée des horaires est mise en place conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les salariés concernés par cet aménagement du temps de travail bénéficient de jours de repos proportionnels à la réduction du temps de travail.

1 - Détermination des droits à repos

Lorsque la durée du travail est fixée à 39 heures hebdomadaires, le nombre de jours de repos lié à la réduction du temps de travail est égal à 22 jours ouvrés par année civile et pour chaque salarié ayant accompli une année complète de travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure tout en étant nécessairement limité à 39 heures par semaine, le nombre de jours ouvrés de repos est proratisé selon la formule de calcul suivante :

22 jours pour 4 heures de réduction hebdomadaire du temps de travail soit $22/4 = 5$ jours et demi pour 1 heure hebdomadaire de réduction du temps de travail.

nombre d'heures de réduction du temps de travail par semaine x 5 jours et demi = nombre de jours ouvrés de repos arrondi à la demi-journée supérieure.

Exemple :

Passage d'une durée du travail de 37 heures et demi par semaine à une durée du travail de 35 heures

37 heures et demi moins 35 heures = 2 heures et demi

2 heures et demi multipliées par 5 jours et demi = 13 jours et 75 centièmes, soit 14 jours ouvrés de repos pour 2 heures et demi de réduction du temps de travail par semaine.

Ces jours ouvrés de repos sont proratisés pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou départ de l'entreprise au cours de l'année civile n'auront pas accomplis la totalité de celle-ci. Il en est de même de la première année de mise en place de cet aménagement du temps de travail dans l'entreprise lorsque cette mise en œuvre a lieu au cours de l'année civile.

Les journées ou demi-journées de repos sont décomptées (matinée ou après-midi) indépendamment de la durée du travail pratiquée pendant le repos du salarié.

2 - Modalités de prise du repos

Les modalités de prise de ces jours de repos ainsi que le délai maximum pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise ou d'établissement conclu conformément aux dispositions légales.

En l'absence d'accord, ces jours de repos sont pris par demi-journée ou par journée entière. Ils sont répartis dans le courant de l'année civile en tenant compte des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise après avis des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Ces temps de repos seront planifiés au moins un mois à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit à 7 jours ouvrés minimum. La réduction du délai de prévenance donne lieu à une information préalable des instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise.

Chaque salarié choisit librement l'utilisation d'au moins 30 % des jours « RTT » arrondi à la demi-journée ouvrée supérieure (soit 7 jours ouvrés lorsque la durée du travail est égale à 39 heures hebdomadaires et 35 heures en moyenne par semaine) sous réserve d'information préalable de l'employeur. Le nombre total de salariés absents par semaine au titre des jours « RTT » librement choisis ne peut pas avoir pour effet d'empêcher le fonctionnement du service. Aucun report de repos sur l'année civile suivante n'est possible à la seule exception du report réalisé à la demande du salarié pour alimenter son compte épargne temps conclu dans le cadre de l'article L. 227-1 du Code du travail.

Un relevé des jours de repos pris et restant à prendre et du cumul des heures travaillées sur la période annuelle est joint au bulletin de paie.

3 - Régularisation en cas de période d'activité incomplète

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de l'année civile sans avoir bénéficié de la totalité de ses droits à repos, une indemnité compensatrice par jour restant dû, lui est versée pour les jours de repos non pris. Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice *sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde*.

En cas d'absence non assimilée à du travail effectif tel que prévu pour l'acquisition des droits à congés payés, le nombre de jours de repos est diminué à raison d'une demi-journée pour 5 jours d'absence.

Sauf accord express de l'employeur, le salarié absent au moment de la prise d'un jour de repos collectif ne peut pas prendre ce jour de repos lors de son retour. Par contre, ce jour de repos non pris donne lieu à rémunération et peut être cumulée avec une éventuelle indemnité journalière de sécurité sociale.

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Dans ce cas, les jours restants seront utilisés pour moitié à disposition de l'entreprise et du salarié.

Chapitre 4

Régime des heures supplémentaires

Afin de donner aux entreprises les moyens de répondre aux exigences du marché et de faire face aux délais de mise en place des réorganisations et aménagements nécessités par la réduction du temps de travail, les parties signataires conviennent d'adapter les dispositions conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

(Se reporter à l'article 26 des clauses générales des conventions collectives nationales des industries de l'habillement, de la bretelle et de la ceinture et des industries du bouton relatif aux heures supplémentaires.)

Chapitre 5

Application de la réduction du temps de travail au personnel d'encadrement

Les dispositions précédentes concernant la mise en oeuvre de la réduction-aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement. Toutefois, afin de permettre au personnel concerné de réduire effectivement leur temps de travail, les dispositions spécifiques les mieux adaptées aux particularités de leur fonction seront recherchées dans les entreprises.

Les entreprises examineront également les moyens de favoriser la réduction du temps de travail du personnel d'encadrement en recrutant notamment des jeunes cadres.

Chapitre 6

Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire

(Modifié par avenant n° 1 du 7 novembre 2000 étendu par arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001)

Pour tenir compte de la réalité de l'activité professionnelle des cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire, en raison notamment du développement de nouveaux moyens de communication qui réduisent sensiblement la pertinence de la référence horaire comme critère de suivi de l'activité de certaines fonctions et impliquent, pour les personnels concernés, une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités, les parties signataires conviennent d'adapter et compléter les dispositions légales et conventionnelles relatives aux forfaits mensuels, annuels et en jours lors de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Les signataires, souhaitant tout à la fois faire bénéficier les intéressés d'une réelle réduction du temps de travail et maintenir l'autonomie qui leur est nécessaire, conviennent des mesures ci-après.

Les liens contractuels entre l'entreprise et ces personnels peuvent être fondés sur une notion de forfait qui fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. La fixation de la rémunération forfaitaire tient compte des responsabilités et des contraintes d'organisation du travail qu'ils assument.

Les parties signataires rappellent également que lorsque le paiement d'heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire, il doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties et d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Les modalités de mise en place de ces différents forfaits résultent de la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conformément aux dispositions légales et après l'avis du personnel concerné.

En l'absence d'organisations syndicales de salariés, la mise en place de ces forfaits a lieu à l'initiative de l'employeur avec l'accord des salariés concernés ou sur leur demande et après avis conforme des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les entreprises peuvent appliquer :

1. un forfait mensuel ou annuel sur la base d'une référence horaire et/ou
2. un forfait sans référence horaire défini en jours conformément à l'article L. 212-15-3-III du code du travail.

Chapitre 1 - Forfait mensuel ou annuel sur la base d'une référence horaire

1.1- Personnel concerné

Le forfait mensuel ou annuel est applicable aux salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui disposent d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail ne puisse être déterminé qu'à posteriori.

Sous réserve de dispositions différentes prévues par accord d'entreprise, il peut s'appliquer à du personnel non cadre tel que :

- les agents de maîtrise ou techniciens qui en raison de leurs fonctions ne peuvent suivre les horaires collectifs du service auquel ils appartiennent et dont l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail justifie ce forfait (disposition exclue de l'extension ; arrêté du 31 juillet 2001) ;

— les salariés itinérants (conformément à l'article L. 212-15-3, § II, 2^{ème} alinéa) dont la durée du travail de façon régulière et habituelle ne peut être prédéterminée, qui font de nombreux et fréquents déplacements, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Sont notamment concernés les salariés exerçant des fonctions commerciales, des activités de maintenance, les salariés détachés temporairement à l'étranger,...

1.2- Fixation et suivi du forfait

Le volume d'heures mensuel ou annuel prévu audit forfait et convenu dans le contrat de travail ou l'avenant à celui-ci tient compte de la réduction du temps de travail. La mention du nombre d'heures correspondant au forfait retenu est inscrit sur le bulletin de paye du salarié concerné.

Le nombre d'heures forfaitaires mensuelles ne peut être supérieure à 169 h.

Le nombre d'heures forfaitaires annuelles ne peut être supérieure à 1730 h.

L'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre du mois ou de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre du mois ou de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées au cours du mois ou de l'année.

Le planning prévisionnel d'activité fixé d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique hebdomadairement, mensuellement, trimestriellement ou annuellement, selon les modalités prévues par le contrat de travail ou l'avenant à celui-ci, ne peut être modifié sans l'accord express du salarié et sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum prévu par le contrat de travail ou l'avenant à celui-ci.

Les dispositions légales et conventionnelles concernant les amplitudes maximales hebdomadaire et journalière de travail sont applicables aux salariés relevant de ces régimes de forfait.

Une méthode de décompte des horaires de ces salariés doit être mise en place (système d'enregistrement des horaires, décompte journalier, hebdomadaire, mensuel, trimestriel,...). Le document de décompte des horaires faisant apparaître la durée de travail peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

1.3- Rémunération

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié augmentée des majorations pour heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu. Elle est lissée mensuellement sur la base de l'horaire forfaitaire retenu indépendamment du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Les parties signataires conviennent que le personnel visé au paragraphe 1.1 qui serait soumis à un horaire forfaitaire supérieur à la durée légale du travail bénéficiera en plus des majorations prévues à l'alinéa précédent et dans le cas où cette durée serait fixée à 39 heures, d'une contrepartie en temps de repos qui ne pourra pas être inférieure à 8 jours par an (pris, en accord avec le salarié concerné, par journée entière ou demi-journée), ou en terme d'abondement d'un compte épargne-temps, *ou tout autre avantage au moins équivalent*. (disposition exclue de l'extension ; arrêté du 31 juillet 2001)

Chapitre 2 - Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

2.1- Personnel concerné⁽⁰⁾

(0) Le sous-paragraphe 2.1 du paragraphe 2 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1^{er}, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du Code du travail, en tant qu'un accord complémentaire devra préciser les catégories de salariés concernés.

Cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des cadres et ingénieurs dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre d'heures passé au service de l'entreprise.

2.2- Fixation du forfait⁽¹⁾

(1) Le sous-paragraphe 2.2 du paragraphe 2 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1^{er}, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du Code du travail, en tant que :

— les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, devront être précisées dans un accord complémentaire ;

Ce forfait est prévu par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Le contrat de travail ou son avenant définit la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa prestation et détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

En l'absence de dispositions différentes prévues par accord d'entreprise, le nombre de journées travaillées par ces personnels ne peut dépasser 217 jours par an pour une année complète de travail.

En tout état de cause, ces cadres bénéficient de 11 heures minimum de repos entre chaque journée de travail et de 24 heures minimum de repos hebdomadaire consécutives.

Le contrat de travail ou l'avenant à celui-ci précise la répartition du temps de travail retenu. Celui-ci peut être réparti sur certains ou sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié détermine les dates prévisionnelles de prise de ses repos en fonction de sa charge de travail et des impératifs d'activité de l'entreprise. Il fait confirmer par son responsable hiérarchique ce calendrier au moins un mois avant son application.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas dépasser le plafond annuel fixé au contrat de travail. Toutefois, pour alimenter un compte épargne-temps, mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, le salarié peut reporter des jours de repos non pris dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document est tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

2.3- Rémunération

La rémunération forfaitaire est lissée mensuellement sur la base du nombre de jours retenus indépendamment du nombre de jours effectivement travaillés durant la période de paye considérée.

Le bulletin de paye des salariés concernés fait apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre ainsi que le nombre de jours de travail accomplis chaque mois.

2.4- Période d'activité incomplète

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas d'absence ne donnant pas lieu au maintien de la rémunération (ex : congé sans solde), la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Chapitre 3 - Les cadres dirigeants

3.1- Personnel concerné

La formule du forfait sans référence horaire peut s'appliquer à des cadres dirigeants tels que définis par l'article L. 212-15-1 du code du travail, disposant d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et d'un niveau élevé de responsabilité et d'autorité notamment attesté par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération. Ils ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail à l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail ; dès lors, les autres dispositions du présent avenant ne leur sont pas applicables.

Peuvent notamment être classés dans cette catégorie, les cadres qui :

- ont une rémunération au moins égale ou supérieure au coefficient 600,
- et/ou participent au comité de direction,
- et/ou exercent des prérogatives de l'employeur par délégation directe,
- et/ou ne votent pas aux élections professionnelles car assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

3.2- Rémunération

La rémunération mensuelle doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

Chapitre 7 **Application de l'accord**

Le présent accord n'a pas pour objet de remettre en cause les accords d'entreprise ou d'établissement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail légalement conclus prévoyant des dispositions spécifiques et différentes de celles contenues dans le présent texte à la condition que, globalement, pour l'ensemble des salariés concernés, l'accord d'entreprise ou d'établissement soit au moins équivalent à l'accord de branche.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires conviennent de demander l'extension de cet accord.

Avenant n° 3 du 7 novembre 2000 **relatif à la mise en oeuvre de la réduction et l'aménagement du temps de**

travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

[Étendu par arrêté du 31 juillet 2001, JO 17 août 2001]

Préambule

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre de la réduction et l'aménagement du temps de travail doit prioritairement avoir lieu dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Toutefois, les entreprises de moins de 50 salariés de l'habillement, du bouton, de la bretelle et de la ceinture peuvent mettre en place la réduction du temps de travail en application de l'accord de branche du 1er décembre 1998 et doivent, en outre, respecter les dispositions de cet avenant.

Cette mise en œuvre est précédée de l'avis des instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise. Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 423-18 du Code du travail, le chef d'entreprise doit organiser des élections en vue de la désignation des représentants du personnel lorsque le seuil d'effectif prévu par l'article L. 421-1 du Code du travail est atteint.

Article 1

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les entreprises de l'habillement, du bouton, de la bretelle et de la ceinture ayant moins de 50 salariés peuvent mettre en œuvre la nouvelle durée légale du temps de travail soit :

- en réduisant la durée hebdomadaire du temps de travail selon les dispositions du paragraphe 1 du chapitre 3 de l'accord du 1^{er} décembre 1998 ;
- en fixant la durée hebdomadaire du temps de travail à 39 heures maximum et en donnant des jours de repos en contrepartie selon les modalités fixées au paragraphe 3 du chapitre 3 de l'accord du 1^{er} décembre 1998.

La mise en œuvre de l'une de ces deux formes d'aménagement du temps de travail ne pourra avoir lieu sans que les salariés aient été informés par note de service, au moins un mois avant, des modalités de cette mise en œuvre.

Article 2

Rémunération

L'aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par l'article 1^{er} de cet avenant, fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle obtenue en divisant la rémunération mensuelle de base antérieure par le nouvel horaire applicable dans l'entreprise.

La rémunération des nouveaux embauchés occupant un emploi équivalent se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place au moment de la réduction du temps de travail.

Article 3

Accès à l'allègement des charges sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000

Les entreprises de moins de 50 salariés demandant à bénéficier de l'allègement de charges sociales prévu par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'engagent à maintenir ou développer l'emploi dans l'année suivant la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

- soit en remplaçant tous les départs naturels (démission, départ en retraite,...),
- soit en embauchant de nouveaux salariés,
- soit en augmentant le temps de travail des salariés à temps partiel avec leur accord,
- soit en transformant des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

Cet effectif doit être maintenu pendant un an au moins à compter de la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail ou de la première embauche ou de la transformation de contrat effectuée.

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles d'avoir un effet négatif sur l'emploi peuvent également bénéficier de cet allègement lorsqu'elles s'engagent à maintenir les emplois préservés, calculés en volume horaire total, pendant une période minimale d'une année à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les entreprises indiquent le nombre d'emplois maintenus, créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail dans la déclaration qu'elles doivent transmettre aux URSSAF pour bénéficier de ces allègements.

Article 4

Commission paritaire de suivi

Conformément à l'article 19-III-4 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, une commission paritaire nationale spécifique est créée afin d'assurer le suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de

l'emploi des entreprises recourant directement à l'aménagement du temps de travail tel que prévu à l'article 1 du présent avenant.

Cette commission n'a pas pour objet de valider les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail retenues par l'entreprise.

Elle se réunit semestriellement et examine, à partir des informations transmises par les entreprises, l'impact sur l'emploi dans ces entreprises.

Toute entreprise qui réduit la durée du travail en application du présent avenant s'engage à participer aux frais de fonctionnement de ladite commission et à adresser à la commission paritaire ainsi créée ⁽¹⁾ :

(1) Commission paritaire de suivi - UFIH - 8 rue Montesquieu - 75001 Paris

— une copie de la déclaration adressée à l'URSSAF mentionnant le nombre d'emplois maintenus, créés ou préservés ;

— un état périodique de l'évolution de l'emploi selon un modèle qui lui sera adressé dès réception du précédent document.

Article 5 **Champ d'application et durée**

Cet avenant s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en œuvre la réduction du temps de travail à partir de sa date d'application soit un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2003.

Article 6 **Conditions d'application**

Cet avenant sera applicable après la publication au Journal Officiel de l'arrêté prononçant son extension et de l'arrêté prononçant l'extension de l'avenant n° 2 à l'accord national du 1^{er} décembre 1998, relatif à la mise en œuvre de la réduction et l'aménagement du temps de travail en prenant des jours en contrepartie dans les entreprises de l'habillement, du bouton, de la bretelle et de la ceinture.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 16 février 2022

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 8 avr., applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et pour une durée d'un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 7 déc. 2022, étendu par arr. 9 févr. 2023, JO 10 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CMTE ;

CFDT Services ;

CFE CGC CTH.

Préambule

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement en octobre 2020 montrait l'impact sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les

employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par un accord de branche conclu le 26 octobre 2020, mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

Cet accord, dont l'arrêté d'extension du 22 janvier 2021 a été publié au JORF du 23 janvier 2021, a été conclu pour une période initiale d'un an à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension soit jusqu'au 31 janvier 2022.

(Avenant 7 déc. 2022, étendu) Les partenaires sociaux réunis le 8 décembre 2022 constatent que depuis février 2022, date de signature de l'accord APLD en cours, les contextes sanitaire et économique sont de plus en plus incertains avec :

- Une situation sanitaire qui redevient préoccupante ;
- D'importantes difficultés d'approvisionnement en matières premières tant en termes de délais que de disponibilités et une augmentation très forte des coûts ;
- L'impact en 2022 et surtout en 2023, en l'état actuel des éléments connus, des coûts de l'énergie et des transports.
- Des prévisions de consommation en France en recul de 7 à 10 % dans un contexte d'inflation et donc d'arbitrages par les ménages entre leurs dépenses et ce au détriment des achats de vêtements (source CREDOC : 57 % des ménages envisage de réduire leurs achats de biens d'équipement de la personne en 2023 lors de l'enquête réalisée en juillet 2022 contre 31 % lors de l'enquête de mars 2022).

Article 1

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement pour tous leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat à temps partiel, convention de forfait en heures ou en jours, etc...).

Article 2

L'utilisation par les entreprises du présent accord est subordonnée à son extension et à l'élaboration par l'entreprise d'un document, pris après consultation du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 4 ci-après.

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 2 avr.) Toutefois un accord d'établissement ou d'entreprise répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif spécifique d'APLD indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord à l'exception de celles mentionnées au 2^{ème} alinéa de l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre en application du présent accord ne peut être supérieure à 35 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du même décret et résultant de la situation économique particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail retenue en application du présent accord puisse être supérieure à 45 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant les objectifs, des salariés sous convention de forfait jours soient adaptées du fait de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, le recours à l'APLD pour répondre à une baisse durable d'activité, objet du présent accord, n'interdit pas de recourir parallèlement, pour d'autres équipes, établissements ou services que ceux concernés par l'APLD, au dispositif d'activité partielle de droit commun prévu par les dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

Mod. par Avenant 7 déc. 2022, étendu par arr. 9 févr. 2023, JO 10 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CMTE ;

CFDT Services ;

CFE CGC CTH.

En application du présent accord, l'entreprise établit un document qui doit comporter :

• Un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement présentant les perspectives d'activités sur la période concernée et justifiant, à la date de son élaboration, de la nécessité de réduire, de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise.

À ce titre les signataires retiennent comme indicateurs pertinents, sous réserve de l'appréciation de l'autorité administrative qui doit valider le document élaboré par l'entreprise à l'appui de sa demande de recours à l'APLD, le carnet de commandes ou la baisse de chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente.

• L'ampleur de la réduction du temps de travail, dans le respect des limites fixées par l'article 3 ci-dessus, appréciée sur la durée d'application de l'APLD qui peut être différente en fonction des équipes, services ou établissements et conduire à la suspension temporaire de l'activité pendant la période d'application de l'APLD, sous réserves du respect des dispositions du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 qui interdit l'individualisation de l'APLD et du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre d'activité dans l'entreprise.

• Les activités dans l'entreprise ou l'établissement (atelier, service ou équipe dédiée à un marché spécifique) et les salariés concernés.

• Les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

• (Avenant 7 déc. 2022, étendu) La durée avec les dates de début et de fin de la période de recours à l'APLD - sans préjudice d'éventuel(s) avenant(s) de prolongation dans la limite de 36 mois consécutifs ou non au cours d'une période de 48 mois avenant(s) de prolongation éventuel(s) inclus étant précisé que l'homologation par l'administration doit faire l'objet de renouvellement par période de six mois au vu du bilan présenté par l'entreprise.

• Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD.

• Les engagements en matière de maintien de l'emploi dans le périmètre d'application de l'APLD défini au 3^{ème} alinéa du présent article et notamment l'engagement de ne pas recourir à des licenciements pour motif économique pendant toute la durée d'application de l'APLD sauf si la dégradation de l'activité de l'entreprise rendait cette mesure inéluctable pour assurer sa pérennité.

• Les engagements en matière de formation professionnelle qui doivent couvrir tous les salariés concernés par l'APLD pendant la période concernée étant précisé que les actions de formation peuvent être mises en œuvre en présentiel ou à distance.

Les salariés concernés seront encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation. Les autres demandes seront examinées en priorité par l'entreprise.

• Les modalités d'information du CSE qui devra avoir lieu tous les deux mois. À cet effet un document sera remis au CSE indiquant :

m le nombre de salariés et des emplois concernés au titre de la période en cours ;

m le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise pour les deux mois à venir ;

m le bilan du respect de l'engagement en termes d'emplois et de formation professionnelle ;

m une prévision du nombre de salariés et d'emplois concernés par l'APLD pour les deux mois à venir

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel.

• Les modalités d'information des salariés placés en APLD, qui doit être réalisée par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et par affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Les documents remis aux salariés et affichés dans l'entreprise doivent mentionner expressément que, par dérogation aux dispositions légales, les périodes de chômage APLD sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté des salariés, de leur droit à congés payés ainsi que pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque la répartition est proportionnelle à la durée de présence des salariés.

Ce document, accompagné en annexe de l'avis du CSE s'il existe, est soumis à l'homologation de l'administration dans les conditions du V de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Article 5

Les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 4 doivent adresser à l'UFIMH qui assure le secrétariat de la commission de suivi du présent accord (par courrier : UFIMH - 8 rue Montesquieu 75001 Paris ou par courriel : secretariat@lamodefrancaise.org)

ce document dès réception de l'avis de son homologation par l'Administration afin qu'une synthèse et un suivi puissent être faits par les signataires du présent accord.

Les signataires rappellent que la CPPNI des industries de l'habillement doit être destinataire des accords signés dans les entreprises de la branche conformément aux dispositions légales et de l'accord du 16 juillet 2019.

Article 6

Les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7

Mod. par Avenant 7 déc. 2022, étendu par arr. 9 févr. 2023, JO 10 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CMTE ;

CFDT Services ;

CFE CGC CTH.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2026. Des bilans de son application sera effectué par les partenaires sociaux de la branche, au vu des accords d'entreprises et des décisions unilatérales, en décembre 2024, en décembre 2025 et enfin dans le courant du 1^{er} trimestre 2027.

Article 8

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord et mandate, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail. Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

Régime de prévoyance

Accord du 1^{er} juillet 2003

[Étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 15 juin 2004, applicable au premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} juillet 2004]

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2004, étendu par arr. 4 juin 2004, JO 15 juin applicable à compter de son extension

Mod. par Avenant n° 2, 28 sept. 2005, étendu par arr. 30 mars 2006, JO 11 avr.

Mod. par Avenant 30 sept. 2008, étendu par arr. 21 avr. 2009, JO 29 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arr. d'extension.

Mod. par Avenant 23 juin 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant 23 mai 2013, étendu par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE CGC.

Mod. par Avenant 24 mai 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des industries de l'Habillement.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

FS CFDT ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuir et Habillement ;

FO.

Mod. par Avenant 16 nov. 2017, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THC CGT ;

CFTC CMTE ;

CTH CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Avenant 17 mars 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Afin d'assurer les salariés contre les risques les plus graves, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de prévoyance minimum obligatoire applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement et de la convention collective nationale de la ceinture-bretelle.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2004, étendu par arr. 4 juin 2004, JO 15 juin applicable à compter de son extension

Le présent accord est relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire dans les entreprises de la profession.

Le champ d'application territorial et professionnel de ce texte est celui défini par :

— la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Article 2

Bénéficiaires

Mod. par Avenant 23 juin 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

L'ensemble des salariés visés aux annexes 1, 2, 3 et 6 de la convention collective nationale des industries de l'habillement bénéficient des garanties prévues à l'article 3 du présent accord à la condition d'avoir une ancienneté minimale de 3 mois dans l'entreprise et d'y exercer une activité salariée à moins d'en être empêché suite à un arrêt de travail lié à une maladie ou un accident professionnel ou non ou de justifier d'une période de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'un maintien partiel ou total de rémunération.

Le personnel cadre bénéficie du régime de prévoyance prévu par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947.

Article 3

Détermination des garanties

Mod. par Avenant 23 mai 2013, étendu par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE CGC.

Avenant 17 mars 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Le présent avenant institue au profit des salariés visés à l'article les garanties suivantes :

— le versement d'un capital décès - éventuellement assorti d'une rente éducation - ou d'une rente de conjoint (article 3-1),

— le versement d'une rente d'invalidité permanente en cas de reconnaissance de cet état (article 3-2),

— le versement d'une indemnité d'incapacité temporaire de travail en cas d'arrêt de travail (article 3-3).

3-1

Garantie décès

3-1-1 (d'origine)

Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, il est versé, au choix de l'ayant droit :

— un capital décès (option 1)

— éventuellement assortie d'une rente éducation (option 2)

— ou une rente de conjoint (option 3).

Option 1

Versement d'un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Option 2

Versement :

— d'un capital dont le montant est fixé à 50 % du salaire de référence,

— d'une rente éducation d'un montant de :

— 4 % du salaire de référence jusqu'au 10^{ème} anniversaire de l'enfant,

— 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17^{ème} anniversaire,

— 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26^{ème} anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Option 3

Versement d'une rente annuelle temporaire de conjoint dont le montant est fixé à 18 % du salaire de référence.

Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65^{ème} anniversaire de la personne bénéficiaire.

3-1-1 (nouveau)

(Avenant 17 mars 2021, non étendu) - Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, il est versé, au choix de l'assuré :

• un capital décès (option 1) ;

• éventuellement assortie d'une rente éducation (option 2) ;

• ou une rente de conjoint (option 3).

Option 1 : versement d'un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Option 2 : versement

• d'un capital dont le montant est fixé à 50 % du salaire de référence ;

• et d'une rente éducation d'un montant de :

m 4 % du salaire de référence jusqu'au 10^e anniversaire de l'enfant ;

m 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17^e anniversaire ;

m 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26^e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Option 3 : versement d'une rente annuelle temporaire de conjoint dont le montant est fixé à 18 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65^e anniversaire de la personne bénéficiaire.

3.1.2

Bénéficiaires de la garantie

Mod. par Avenant 23 juin 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Le capital décès revient :

1. Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s)

2. À défaut de désignation expresse de bénéficiaire(s) :

— au conjoint survivant non séparé, non divorcé,

— à la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité ;

— à défaut aux enfants du participant, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;

— à défaut aux père et mère du participant par parts égales entre eux, ou au survivant d'entre eux ;

— à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

La rente de conjoint revient à la personne :

— qui a la qualité de conjoint survivant non remarié ou de concubin notoire et permanent,

— ou avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

3-2

Garantie invalidité

3-2-1

Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente en complément de celle versée par la Sécurité sociale.

3-2-2

Montant des prestations

Le montant, y compris les prestations brutes servies par la Sécurité sociale et le salaire partiel éventuel, s'élève :

— à 70 % du salaire de référence pour les salariés classés en 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ou ceux dont le taux d'incapacité permanente professionnelle est supérieur à 66 %.

— à 42 % du salaire de référence pour les salariés classés en 1^{er} catégorie ou ceux dont le taux d'incapacité permanente professionnelle est compris entre 33 % et 66 %.

3-2-3

Durée du service des prestations

La rente est versée aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la Sécurité sociale. Le versement cesse à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente complémentaire au moment de cette rupture, continueront à la percevoir jusqu'à son terme.

3-3

Garantie incapacité

3-3-1

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la Sécurité sociale.

Le financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

3-3-2

Point de départ du service des prestations

Le service des prestations intervient à l'expiration de la période conventionnelle de maintien de salaire temporaire à la charge de l'employeur et en relais de celle-ci.

(Avenant 23 mai 2013, étendu) Pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions conventionnelles, le service des prestations intervient à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

3-3-3

Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations brutes servies par la Sécurité sociale s'élève à 70 % du salaire de référence.

3-3-4

Durée du service des prestations

Les prestations sont versées :

— jusqu'à la reprise du travail,

— ou jusqu'à la mise en invalidité,

— ou jusqu'à la liquidation de la retraite

et, au plus tard, jusqu'au 1095^{ème} jour de l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat du travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au moment de cette rupture, continueront à les percevoir jusqu'à leur terme.

Article 4

Clauses communes à l'ensemble des garanties

Mod. par Avenant 23 mai 2013, étendu par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE CGC.

4-1

Limitation des prestations incapacité et invalidité

En tout état de cause, les prestations du régime de prévoyance en cas d'incapacité ou d'invalidité, cumulées à celles servies par la Sécurité sociale et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'organisme assureur se réserve le droit de procéder aux visites médicales, contrôles qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la continuation du service des prestations.

4-2

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes limitées à la tranche A, y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement et servant de base au calcul des cotisations sociales.

4-3

Salaire de référence

(Avenant 23 mai 2013, étendu) Pour le calcul des prestations, le salaire de référence plafonné à la «tranche A» correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement et servant de base au calcul des cotisations sociales, perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en

se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

4-4

Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques (incapacité, invalidité, rente éducation, rente de conjoint) sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point ARRCO avec effet au 1^{er} janvier de chaque année.

4-5

Modifications ultérieures du montant des prestations de la Sécurité sociale

Les prestations complémentaires afférentes aux garanties incapacité et invalidité sont déterminées en fonction du niveau des prestations brutes de la Sécurité sociale (incluant la CSG et la CRDS) à la date de la signature du présent avenant.

En cas de variation du niveau des prestations brutes de la Sécurité sociale, les prestations complémentaires seront servies sur la base du niveau brut des prestations de la Sécurité sociale à la date de la signature du présent avenant et non de celui en vigueur postérieurement.

4-6

Maintien des garanties

Mod. par Avenant 23 juin 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

a) En cas de rupture du contrat de travail, la garantie décès est maintenue pour les salariés qui se trouvent en situation d'incapacité ou d'invalidité, tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité.

b) En cas de suspension du contrat de travail au motif d'arrêt de travail pour maladie ou accident, les garanties sont maintenues aux salariés indemnisés au titre de la garantie incapacité de travail, et ce, sans contrepartie de cotisation ; toutefois, pour les salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie ou d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité compris entre 33 % à 65 %, les cotisations restent dues sur le salaire partiel d'activité.

c) Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une autre raison et bénéficiant d'un maintien partiel ou total de rémunération, les garanties sont maintenues en contrepartie du versement des cotisations tant pour la part patronale que salariale.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié,
- à la date de prise d'effet de la retraite Sécurité sociale,
- à la date de cessation du versement du salaire,
- à la date de rupture du contrat de travail (sauf cas prévu en e),
- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

d) Les salariés en congé parental sans maintien de salaire conservent la possibilité de demander le maintien facultatif des garanties décès et invalidité en contrepartie de la prise en charge totale des cotisations, si le certificat d'adhésion le prévoit.

e) Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et avenants postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans leur ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

- la franchise et le niveau de prestations prévus par l'accord de prévoyance, sont déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il était en activité, l'ancienneté étant appréciée au jour de la cessation du contrat de travail,
- les droits garantis ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des ressources globales d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, et

l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au 1^{er} alinéa.

Pour ce qui concerne le maintien des garanties de prévoyance définies par l'accord de prévoyance, le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (part patronale et salariale) fixée à l'article 6 de ce même accord, et fait l'objet d'une mutualisation dans les comptes de l'assureur percevant ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du financement de ce dispositif sera fait au plus tard le 30 juin de chaque année lors de l'examen des comptes de résultat du régime, afin de le maintenir ou le modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

4-7

Définition des enfants à charge

Pour l'application de la garantie rente éducation, est considéré comme «à charge», indépendamment de la position fiscale, l'enfant du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'il soit légitime, naturel, adoptif ou reconnu :

— jusqu'à son 18^{ème} anniversaire sans condition,

— jusqu'à son 26^{ème} anniversaire, s'il est étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage,

— sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant son 21^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de Sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

De plus, l'enfant ne doit pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC.

4-8

Définition du conjoint, de la personne liées par un PACS, du concubin

Mod. par Avenant 23 juin 2009, étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

On entend par :

— conjoint : l'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé(e) par un jugement définitif,

— personne liée par un pacte civil de solidarité : la personne ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du Code civil, sous réserve qu'il ne soit pas dissous ou rompu de fait à la date du sinistre,

— concubin : la personne apportant la preuve de deux ans de vie commune à la date du décès, sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un PACS ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu des deux parents, est né de cette union ou a été adopté par eux.

Article 5

Gestion du régime conventionnel

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2004, étendu par arr. 4 juin 2004, JO 15 juin, applicable à compter de son extension

Avenant 3 nov. 2006, étendu par arr. 24 juill. 2007, JO 3 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Mod. par Avenant 23 mai 2013, étendu par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE CGC.

5-1 Choix de l'organisme assureur

(Avenant n° 1 du 18 févr. 2004, étendu)

Les parties signataires décident de retenir les organismes suivants comme :

— (Avenant 23 mai 2013, étendu) assureur des garanties incapacité, invalidité, décès, «*Malakoff Médéric Prévoyance*» (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc.*), Union d'institutions de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la Sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 33, Avenue de la République - 75 011,

— assureur des garanties rente-éducation et rente de conjoint, l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la Sécurité sociale et dont le siège est à Paris : 10, rue Cambacérès - 75 008.

Pour fixer les relations avec les organismes assureurs désignés, notamment quant aux éventuelles délégations qu'ils peuvent se consentir entre eux ou qu'ils peuvent consentir à un ou plusieurs organismes agissant pour leur compte, les parties signataires concluent une «Convention de garanties collectives» qui sera annexée au présent accord.

La désignation des organismes assureurs pourra être remise en cause par la modification du présent accord conventionnel dans les conditions prévues à l'article 7.

5-2 Obligation de rejoindre les organismes assureurs désignés

(Avenant 3 nov. 2006, étendu)

(Avenant 23 mai 2013, étendu) Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement sont tenues d'adhérer à «*Malakoff Médéric Prévoyance*» (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc.*) et à l'OCIRP, et d'affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires dès la date d'effet du présent accord.

5-3 Clause de sauvegarde

(Avenant 23 mai 2013, étendu) Seules les entreprises de l'habillement dotées d'un régime de prévoyance en vertu d'un accord collectif régional ou d'entreprise préexistant à la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord, peuvent échapper à l'obligation prévue à l'article 5-2.

Elles peuvent rester assurées auprès de l'organisme avec lequel elles ont contracté antérieurement sous réserve de la mise en conformité de leur contrat avec les dispositions du présent régime de prévoyance dans le délai fixé au titre des mesures transitoires en application de l'article L. 912-1 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale.

5-4 Date d'effet et mesure transitoire

Le présent accord à la convention collective nationale des industries de l'habillement et de la convention collective nationale de la ceinture-bretelle est conclu pour une durée indéterminée et sa date d'effet est fixée au 1^{er} jour du trimestre civil qui suivra la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

(Avenant 23 mai 2013, étendu) Les entreprises qui, dans les 6 mois de la date d'effet, n'auront pas adhéré au présent régime et qui n'auront donc pas participé à la mutualisation, pourront se voir appliquer une compensation financière selon les règles de gestion «*Malakoff Médéric Prévoyance*» (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc.*) et après validation par le comité paritaire de surveillance et d'interprétation.

Les entreprises répondant aux conditions posées à l'article 5-3 disposent d'un délai de 6 mois pour adhérer aux organismes désignés par le présent accord ou pour adapter le régime déjà applicable à leurs salariés.

Si un délai d'adaptation ou de dénonciation est opposé par l'organisme avec lequel elles ont contracté, elles appliqueront le délai contractuellement prévu par leur régime pour le résilier et rejoindre les organismes assureurs désignés, ou pour l'adapter au présent accord.

La survenance d'un événement mettant en jeu les garanties pendant cette période transitoire devra être indemnisée conformément au présent accord.

5-5 Réexamen du choix des organismes gestionnaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés à l'article 5-2.

À cet effet, les parties signataires se réuniront au moins 6 mois avant la date d'échéance pour étudier le rapport

spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification ou la résiliation du présent accord dans les conditions prévues à l'article 6.

Article 6 (d'origine) Taux de cotisation

Mod. par Avenant 16 nov. 2017, étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 29 janv., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

THC CGT ;

CFTC CMTE ;

CTH CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Le taux global de cotisation en contrepartie des garanties est fixé à 1,08 % de la tranche A. Il est réparti de la façon suivante

	Cotisation totale	à la charge de l'employeur	à la charge du salarié
Décès - Rentes	0,17 %	0,13 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,35 %	-	0,35 %
Invalidité	0,56 %	0,41 %	0,15 %

Article 6 (nouveau) Taux de cotisation

Mod. par Avenant 17 mars 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Le taux global de cotisation, en contrepartie des garanties, est fixé à 1,13 % de la tranche A. Il est réparti de la façon suivante :

	Cotisation totale	à la charge de l'employeur	à la charge du salarié
Décès, Rentes	0,17 %	0,13 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,37 %	-	0,37 %
Invalidité	0,59 %	0,435 %	0,155 %

Article 7 Révision - Dénonciation

Mod. par Avenant n° 1, 18 févr. 2004, étendu par arr. 4 juin 2004, JO 15 juin, applicable à compter de son extension

Avenant 3 nov. 2006, étendu par arr. 24 juill. 2007, JO 3 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Mod. par Avenant 23 mai 2013, étendu par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;
FFIVM ;
UFIH ;
FIDH ;
FFML.
Syndicat(s) de salariés :
FS CFTD ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT ;
CTH CFE CGC.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par les parties signataires sous réserve d'un préavis de 6 mois avant la date anniversaire de sa conclusion et dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les trois mois de la signification de la dénonciation.

Sauf signature d'un texte de substitution, le présent accord continuera à produire ses effets pendant au maximum un an, à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation.

En cas de changement d'assureur(s) :

— les garanties afférentes au décès seront maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations d'incapacité ou d'invalidité ;

— Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement ;

— La revalorisation des prestations périodiques (incapacité, invalidité, rente éducation, rente de conjoint) sera assurée selon l'évolution de la valeur du point ARRCO avec effet au 1^{er} janvier de chaque année.

(Avenant 23 mai 2013, étendu) La poursuite du versement des prestations au profit des personnes en cours d'indemnisation, de leurs revalorisations futures et du maintien de la garantie décès sera assurée par «*Malakoff Médéric Prévoyance*» (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc.*) et/ou l'OCIRP qui auront constitué à cet effet des provisions techniques.

Article 8

Suivi et interprétation du régime de prévoyance

Mod. par Avenant 3 nov. 2006, étendu par arr. 24 juill. 2007, JO 3 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Mod. par Avenant 23 mai 2013, étendu par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;
FFPAPF ;
FFIVM ;
UFIH ;
FIDH ;
FFML.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;
FCMTE CFTC ;
CTH FO ;
THC CGT ;
CTH CFE CGC.

Le suivi, l'interprétation et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance seront assurés par un comité paritaire de surveillance et d'interprétation composé :

— d'un collège «salariés» comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant pour chacune des organisations syndicales signataires ;

— d'un collège «employeurs» du même nombre total de représentants.

Chaque collège dispose du même nombre de voix.

(Avenant 23 mai 2013, étendu) L'organisation matérielle du comité est prise en charge par «*Malakoff Médéric Prévoyance*» (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc.*), notamment l'indemnisation des frais de déplacement de ses membres.

Ce comité se réunit au moins une fois par an. Il examine chaque année le compte de résultats du contrat présenté

par les deux organismes gestionnaires et, en fonction de celui-ci, a la possibilité de proposer aux partenaires sociaux signataires du présent accord tout aménagement des prestations et/ou des cotisations.

(Avenant 23 mai 2013, étendu) À cet effet, «*Malakoff Médéric Prévoyance*» (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 juill. 2014, JO 23 déc.*) et l'OCIRP communiqueront à ce comité les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Article 9

Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Annexe

Convention de Garanties collectives

Les partenaires sociaux des industries de l'Habillement et de la Ceinture-Bretelle ont conclu un régime de prévoyance au profit des salariés visés aux annexes 1, 2 et 3 de la convention collective nationale des industries de l'habillement et de la Ceinture-Bretelle. Ce régime détermine notamment les garanties, les prestations et les cotisations. Il désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

La présente «Convention de garanties collectives» a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs, GNP et OCIRP, concernant le régime de prévoyance du personnel visé dans le texte conventionnel et de préciser les modalités de leurs droits et obligations vis-à-vis des partenaires sociaux de la branche professionnelle et des entreprises adhérentes.

Par la signature de cette convention, le GNP et l'OCIRP acceptent tant leur désignation en qualité d'organisme assureur que la délégation de gestion qu'ils consentent à l'IRIHA notamment pour la gestion des cotisations et des prestations. Ils acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord conventionnel aux taux de cotisations fixés par celui-ci et ce pendant 3 ans à compter de la date d'effet fixée par l'accord.

La présente «Convention de garanties collectives» est conclue entre :

d'une part,

— les parties signataires des dispositions relatives à la prévoyance de la convention collective nationale des industries de l'habillement et de la ceinture-bretelle

dénommés ci-après les partenaires sociaux

d'autre part,

— le GNP, Union d'institutions de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-2 du Code de la sécurité sociale, agissant pour son compte et pour celui de l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article précité.

dénommés ci-après les organismes de prévoyance

Article 1

Régime de prévoyance

1.1

Cotisation

La cotisation globale est de 0,54 p. 100 limitée à la tranche A du salaire. Elle est répartie globalement à raison de 50 p. 100 à la charge du salarié et 50 p. 100 à la charge de l'employeur sachant que de la cotisation afférente à la garantie incapacité est à la charge exclusive des salariés.

1.2

Les garanties et les prestations sont les suivantes

- incapacité	70 % salaire brut - IJSS brutes
- invalidité	70 % du salaire brut - IJSS brutes en 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie 42 % du salaire brut - IJSS brutes en 1 ^{er} catégorie
- décès	Option 1 100 % du salaire annuel brut

	<p>Option 2</p> <p>Versement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un capital dont le montant est fixé à 50 % du salaire de référence, - d'une rente éducation d'un montant de : <ul style="list-style-type: none"> 4 % du salaire de référence jusqu'au 10 ans de l'enfant, 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17^{ème} anniversaire, 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26^{ème} anniversaire au plus tard s'il poursuit des études. <p>Option 3</p> <p>Versement d'une rente temporaire de conjoint dont le montant est fixé à 18 % du salaire de référence.</p> <p>Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65^{ème} anniversaire de la personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, concubin notoire et permanent, personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte Civil de Solidarité.</p>
--	---

Article 2

Relations avec l'OCIRP

Le GNP organise les liens avec l'OCIRP, assureur de la garantie Rente éducation et Rente de conjoint quant :

- au prélèvement des cotisations,
- au paiement des prestations,
- à la présentation des comptes techniques,
- à la présentation des listes des bénéficiaires des prestations,
- à la sollicitation du fonds social.

Article 3

Relations avec l'IRIHA

L'IRIHA, située 29 rue Cardinet à Paris 17^{ème}, reçoit délégation du GNP pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Article 4

Information des salariés et des entreprises

4.1

Information des salariés

Afin d'informer les salariés sur leurs droits, le GNP réalise en concertation avec les partenaires sociaux un document intitulé «Notice d'information» présentant le régime de Prévoyance dont ils bénéficient ainsi que les formalités à accomplir lors des demandes de prestations.

Cette notice est adressée à chaque entreprise adhérente pour être remise, par celle-ci, à chaque salarié concerné. Les notices d'information sont mises à jour en fonction de l'évolution des dispositions du régime de prévoyance conventionnel de branche ou de la réglementation applicable.

4.2

Information des entreprises

Conformément à l'article 15 de la loi n° 89-1009, modifié par la loi du 8 août 1994 en son article 14, le GNP adresse aux entreprises adhérentes, l'information annuelle sur les comptes de résultats du régime de prévoyance de la branche.

Article 5

Assiette de cotisation au régime de prévoyance - Exonération

Le salaire brut, limité à la tranche A des salariés concernés est soumis à cotisations.

La cotisation est retenue, chaque mois, sur le bulletin de paye dès que le salarié a 3 mois d'ancienneté.

L'ensemble des cotisations est versé par l'entreprise, au vu du bordereau d'appel adressé, chaque trimestre par l'IRIHA. Ce bordereau est éventuellement corrigé par l'entreprise en fonction des mouvements de personnel.

Par ailleurs, dès lors que le salarié participant bénéficie de prestations du régime de prévoyance, liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente et professionnelle, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire.

Article 6

Contrôle médical

Les organismes de prévoyance se réservent la possibilité de faire procéder aux visites médicales, contrôles qu'ils jugeraient utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

Le comité paritaire de surveillance et d'interprétation chargé du suivi et de l'interprétation du régime de prévoyance est tenu informé par les organismes de prévoyance.

Article 7

Délai de Prescription

7.1

Versement des capitaux suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure telle que retenue par le comité paritaire de surveillance et d'interprétation.

7.2.

Versement des capitaux ou rente suite à Invalidité

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure telle que retenue par le comité paritaire de surveillance et d'interprétation.

7.3.

Versement des indemnités journalières suite à incapacité de travail

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure, telle que retenue par le comité paritaire de surveillance et d'interprétation.

Article 8

Exclusions

8.1.

Sont exclues des garanties décès et n'entraînent aucun paiement à la charge du GNP les conséquences du décès en cas de suicide au cours de la première année d'assurance.

8.2.

Sont exclus de la garantie incapacité et de la garantie invalidité

— Les accidents et maladies qui sont la fait volontaire du bénéficiaire de l'adhésion et ceux qui résultent de tentatives de suicide ou mutilations volontaires au cours de la première année d'assurance,

— Les conséquences de guerre civile ou étrangère, d'insurrection, d'émeute, de complot, de grève ou de mouvement populaire,

— Les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération des particules atomiques,

— Les accidents et maladies consécutifs à la pratique de tous sports aériens et de compétitions nécessitant l'utilisation d'un engin à moteur,

— Le congé normal de maternité.

8.3.

Sont exclus des garanties Rente éducation et Rente de conjoint

— Le décès survenu à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutation de noyaux d'atomes,

— Le décès survenu à la suite de guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir,

— Le décès lorsque le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits,

— Le décès survenu en cas de guerre civile ou étrangère, dès lors que le salarié y prend une partie active.

Article 9 Subrogation

Les organismes de prévoyance sont subrogés de plein droit aux salariés contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par eux.

Article 10 Principe de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de l'entreprise se réalise par la signature du bulletin d'adhésion à la date d'effet portée par les services du GNP.

Chaque entreprise reçoit de l'organisme gestionnaire compétent un dossier prévoyance comprenant :

- une lettre l'informant de la mise en place du régime de prévoyance,
- un document présentant les garanties du régime de prévoyance définies par le texte conventionnel ainsi que les conseils pratiques destinés à faciliter l'adhésion,
- un bulletin d'adhésion et ses différentes annexes que l'entreprise doit très précisément remplir,
- les coordonnées téléphoniques de la personne responsable du suivi de l'opération et chargée d'apporter les renseignements complémentaires à l'entreprise.

Article 11 Comptes de résultat

Le GNP s'engage à fournir annuellement au Comité paritaire de surveillance et d'interprétation, au plus tard avant le 30 juin de l'exercice suivant, les résultats techniques et financiers consolidés du régime ainsi qu'un bilan annuel faisant ressortir un compte de résultat dont le fonctionnement est décrit ci-après et une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que les informations relatives aux bénéficiaires des prestations et les données statistiques sur la population adhérente au régime.

Fonctionnement du compte de résultat annuel (année n)

Débit	Crédit
PRESTATIONS PAYÉES	COTISATIONS BRUTES ENCAISSÉES
Capital décès	Décès
Incapacité temporaire	Incapacité temporaire
Invalidité	Invalidité
Revalorisation	Revalorisation
FRAIS DE GESTION ET DE RÉASSURANCE	PRODUITS FINANCIERS SUR ACTIFS DÉTENUS
PROVISIONS MATHÉMATIQUES AU 31.12 - N	PROVISIONS MATHÉMATIQUES AU 31.12 - N - 1
Provisions pour sinistres connus en incapacité/invalidité	Provisions pour sinistres connus en incapacité/invalidité
Provisions pour sinistre à payer	Provisions pour sinistre à payer
Compensation versée à l'OCIRP résultant du mécanisme de mutualisation	Compensation versée par l'OCIRP résultant du mécanisme de mutualisation
SOLDE CRÉDITEUR	SOLDE DÉBITEUR

Un compte de résultat spécifique identifiera la charge des malades en cours lors de la mise en place du régime. Le GNP proposera au minimum au terme d'une année pleine de fonctionnement du régime de prévoyance et, s'il y a lieu, la cotisation correspondante, nécessaire au paiement des prestations. Cette cotisation mutualisée au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche fera l'objet d'un avenant.

L'OCIRP réalise les mêmes états pour les prestations rente éducation et rente de conjoint.

Un mécanisme de mutualisation est établi sur la couverture décès entre les prestations en capital assurées par le GNP et les prestations en rentes assurées par l'OCIRP de façon à corriger la différence entre les rapports de charge résultant du choix des bénéficiaires

Article 12

Rémunération

Les frais de gestion alloués pour la couverture et la gestion du régime ainsi que la réassurance sont les suivants :
Risque Incapacité et Invalidité : 7 p. 100 sur les cotisations et 3 p. 100 sur les prestations.

Au titre des Risques Décès : 7,5 p. 100 sur les cotisations

Frais de réassurance : 2 p. 100 sur les cotisations

Article 13

Action sociale

Les salariés de l'entreprise ayant adhéré au régime mis en place dans le cadre de la convention collective nationale des industries de l'habillement et de la ceinture-bretelle, peuvent bénéficier du fonds d'action sociale du GNP et, par son intermédiaire, de celui de l'OCIRP.

La politique de gestion et d'intervention de ce fonds, commun à l'ensemble des secteurs professionnels adhérents, est déterminée par le Conseil d'Administration du GNP.

Le comité paritaire de surveillance et d'interprétation est tenu informé annuellement du nombre de demandes d'intervention en provenance des salariés et bénéficiaires du régime de prévoyance de l'habillement et de la suite qui a été donnée à ces demandes.

Article 14

Vie de la convention

La présente Convention de garanties collectives aura un effet et une durée conditionnés par ceux prévus par l'accord conventionnel instituant un régime de prévoyance.

14.1.

Modification

La présente Convention de garanties collectives pourra faire l'objet d'une demande de modification à l'initiative tant des partenaires sociaux que des organismes de prévoyance, GNP et OCIRP conjointement.

L'auteur de la proposition de modification devra faire part de celle-ci, accompagnée d'un projet de modification, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes de la présente Convention de garanties collectives.

Une réunion se tiendra dans un délai de 4 mois pour examiner la proposition de modification.

Toute proposition de modification ne pourra prendre effet qu'après accord exprès de l'autre partie matérialisée, en premier lieu, par un avenant de révision à la présente convention et, en second lieu, par un avenant de révision à l'accord conventionnel, conforme à la convention de garanties collectives.

À défaut d'accord, les parties se réservent le droit de résilier la présente convention de convention de garanties collectives.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux doivent au préalable engager le processus de modification de la présente Convention de garanties collectives.

14.2.

Résiliation

La présente Convention de garanties collectives peut être résiliée tant par les partenaires sociaux que par les organismes de prévoyance, GNP et OCIRP agissant conjointement, avec effet au 31 décembre suivant, moyennant un préavis de quatre mois.

L'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie de la présente Convention de garanties collectives.

Dans l'hypothèse où la présente Convention de garanties collectives serait résiliée à l'initiative des organismes de prévoyance, les partenaires sociaux se réuniront pour négocier un nouvel avenant à la convention collective nationale des industries de l'habillement et de la ceinture-bretelle.

14.3.

Maintien des taux et garanties

Le GNP et l'OCIRP s'engagent à maintenir les taux et les niveaux de garanties définis à l'article 1 de la présente Convention de garanties collectives pendant 3 ans à compter de la date d'effet fixée à l'article 4-3 de l'accord de branche.

Formation professionnelle

Accord du 5 novembre 2004

[Étendu par arrêté du 10 février 2005, JO 27 février 2005]
Mod. par Avenant n° 1, 18 oct. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin

Préambule

- Considérant les dispositions des accords interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003 relatifs à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que celles de la loi du 4 mai 2004 ;
 - Considérant l'accord inter-branches du 20 décembre 1994 créant le FORTHAC, OPCA de la branche ;
 - Considérant les différents accords conclus dans le cadre de l'annexe 7 de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement au cours des dernières années dont certaines dispositions sont reprises dans le présent accord ;
 - Considérant que dans une économie totalement mondialisée et ouverte, les entreprises doivent obligatoirement s'adapter à leurs environnements économiques et commerciaux,
 - Considérant que, face à cet enjeu, la formation constitue un des moyens pertinents permettant d'anticiper, quand cela est possible, ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la concurrence internationale, particulièrement sensible pour une industrie de main d'œuvre comme celle de l'habillement,
 - Considérant que ces évolutions et mutations se traduisent par des enjeux économiques, techniques, organisationnels et surtout humains majeurs en particulier pour les salariés dont l'emploi est fragilisé du fait d'un faible niveau de formation ou de qualification,
 - Considérant qu'il convient, par un dialogue social renforcé dont le présent accord est une traduction, de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin que les salariés et les entreprises puissent faire face aux défis à venir, notamment en termes d'employabilité, d'évolution en qualification ou de mobilité professionnelle tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise,
 - Considérant que, parallèlement à cette mobilisation des partenaires sociaux, l'ensemble des moyens méthodologiques et financiers du FORTHAC, OPCA de la branche, doivent être mis au service des salariés comme des entreprises, en particulier l'Observatoire des métiers et des qualifications afin de mutualiser les expériences des différentes branches membres du FORTHAC,
 - Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'aboutir à cet objectif passe par une meilleure information sur les possibilités, dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et du FORTHAC,
 - Considérant que cette mission essentielle des partenaires sociaux de la branche doit être relayée par les employeurs et les instances représentatives du personnel dans les entreprises auxquels des moyens suffisants doivent être donnés pour que les salariés puissent disposer des informations nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin de devenir acteurs de leurs propres développements de compétences notamment par le biais de l'entretien professionnel, du droit individuel à la formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation,
 - Considérant que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel en matière d'information et d'orientation de la formation professionnelle des salariés dont il a la responsabilité comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment des jeunes par le biais du tutorat,
 - Considérant enfin qu'il convient de privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers propres à la branche que transversaux ;
- Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions ci-après qui annulent et remplacent tous les textes précédents, à l'exception de l'accord du 20 décembre 1994 créant le FORTHAC, et qui sera intégré à l'annexe 7 de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement.

Article 1

L'objectif et les priorités de la formation professionnelle

Les parties signataires considèrent que l'objectif de la formation tout au long de la vie professionnelle est le développement des compétences des salariés.

À ce titre, le présent accord retient comme priorités de la branche :

- toute action permettant soit l'élévation du niveau de qualification soit le développement des compétences

professionnelles ;

— toute action permettant de favoriser l'employabilité afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail ;

— toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche ;

— toute action en faveur des salariés ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle ou n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;

— toute action en faveur des salariés dont l'emploi est fragilisé par une évolution économique ou technique et qui permet de préparer une reconversion par un changement d'activité tant au sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

— toute action en faveur des salariés handicapés permettant de favoriser leur insertion dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;

— toute action en faveur des femmes et notamment au retour du congé de maternité ou en faveur des salariés hommes ou femmes au retour du congé parental ;

— toute action en faveur des salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Article 2

Le financement de la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 1, 18 oct. 2005, étendu par arr. 30 mai. 2006, JO 9 juin

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre d'une politique de formation de l'industrie de l'habillement, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

2.1

Entreprises employant au moins 20 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 1,6 % de la masse salariale se décomposant en :

— 0,5 % au titre du financement des priorités professionnelles, des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'Observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis à verser au Forthac ;

— tout ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au Forthac ;

— 0,2 % au titre du financement du congé individuel de formation à verser au Fongecif.

2.2

Entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 1,05 % de la masse salariale se décomposant en :

— 0,15 % au titre du financement des priorités professionnelles, des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'Observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis à verser au Forthac ;

— tout ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au Forthac ;

2.3

Entreprises employant moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 0,55 % et doit être intégralement versée au Forthac.

Cette participation financière se décompose en :

— 0,15 % au titre du financement des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'Observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;

— 0,40 % à compter au titre du financement du plan de formation, du droit individuel à la formation, de l'allocation de formation prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 932-1-III du Code du Travail et de toute autre action de formation des salariés.

2.4

Effets de l'accroissement des effectifs sur la participation des entreprises

Les modifications des taux de la participation des entreprises à la formation professionnelle continue lorsqu'elles passent les seuils de 10 ou de 20 salariés sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'article 3 de l'Ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

Article 3

Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation constitue un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à établir des plans de formation pluriannuels qui devraient porter une attention particulière aux salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient, à terme, rencontrer des difficultés particulières d'adaptation à un nouvel emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront à assurer les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés quels que soit leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Les actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation ont pour objectif de permettre progressivement à toutes les catégories du personnel l'actualisation ou le développement de leurs connaissances et compétences afin de contribuer à la promotion individuelle des salariés.

Les représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel) doivent être consultés et doivent délibérer sur le plan de formation de l'année à venir et sur la réalisation du plan de l'année précédente ainsi que sur le plan de formation pluriannuel lorsqu'il a été élaboré.

Pour la préparation de la délibération annuelle des représentants du personnel, la direction de l'entreprise communique au moins trois semaines avant la première réunion les documents d'information sur le projet de plan de formation de l'entreprise qui doit distinguer :

- les actions de formation à l'adaptation au poste du travail qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail du salarié avec maintien de sa rémunération par l'entreprise ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail du salarié avec maintien de sa rémunération par l'entreprise et qui peuvent, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, en l'absence d'accord d'entreprise, avec l'accord écrit du salarié, conduire celui-ci à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans les limites et sous les conditions prévues par l'article L. 932-1-II du code du travail ;
- les actions de formation visant au développement des compétences qui peuvent, avec l'accord écrit du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L. 932-1-III du code du travail et sous les conditions prévues par l'article L. 932-1-IV.

Lorsqu'elles sont réalisées hors temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 932-1-III du code du travail qui est égale à 50 % de la rémunération nette de référence calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Le comité d'entreprise doit également recevoir une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation et une note sur les demandes au titre du droit individuel à la formation, des périodes de professionnalisation, des congés individuels de formation, des congés de bilan de compétences et des congés de validation des acquis de l'expérience enregistrés pour l'année suivante.

Les représentants du personnel reçoivent de plus un rapport présentant les actions réalisées et notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social quand l'entreprise est tenue d'en établir un ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation ou mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation ou au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Article 4

Le droit individuel à la formation

Mod. par Avenant n° 1, 18 oct. 2005, étendu par arr. 30 mai. 2006, JO 9 juin

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise,

bénéficient, par année civile, d'un droit individuel à la formation égal à 20 heures pour les salariés à temps plein ou calculé au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Lorsque les droits à DIF d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sont calculés prorata temporis, ils sont arrondis à l'entier supérieur.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et ayant au moins quatre mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non au cours des douze derniers mois, bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé prorata temporis.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée sont au maximum de 120 heures soit au terme d'une période de six ans pour les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, les droits au droit individuel à la formation peuvent être cumulés annuellement sans limitation de durée tout en ne pouvant dépasser 120 heures au total.

Cette durée maximale de 120 heures du droit individuel à la formation s'entend à défaut d'une utilisation totale ou partielle de son droit pour le salarié.

Tout salarié engagé par contrat à durée indéterminée en cours d'année aura, au titre de l'année civile considérée, un droit à DIF calculé prorata temporis par mois civil complet entre la date d'embauche et le 31 décembre.

Ce droit sera utilisable par le salarié dès l'acquisition d'une année d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties signataires décident de mettre en place un dispositif de calcul des droits à DIF acquis en 2004 par les salariés présents dans l'entreprise à la date du 7 mai 2004 et toujours présents au 31 décembre 2005

Au titre de la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, les droits à DIF sont calculés prorata temporis et arrondis à quatorze (14) heures pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

En conséquence, sous réserve d'une utilisation de tout ou partie des droits intervenue avant le 31 décembre 2005, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficiera à compter du 1^{er} janvier 2006 de trente quatre (34) heures de droits à DIF

Les formations éligible au droit individuel à la formation sont, soit :

- des actions de promotion ou de qualification ;
- des actions permettant l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ;
- des actions de formation permettant d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche ;
- des actions relevant des priorités professionnelles telles que définies à l'article 1 du présent accord.

L'initiative de mise en œuvre du droit individuel à la formation appartient au salarié et nécessite l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action de formation doit être arrêté par accord entre le salarié et l'entreprise et constaté par écrit.

Les frais de formation et d'accompagnement correspondants à l'action suivie dans le cadre du droit individuel à la formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les actions de formation suivies dans le cadre du droit individuel à la formation peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

Elles pourront, sur proposition faite par l'employeur et acceptée par le salarié, être réalisées sur le temps de travail, en totalité ou partiellement, afin de répondre, si nécessaire, aux besoins d'organisation de l'entreprise.

Dans le cas où tout ou partie de la formation suivie au titre du droit individuel à la formation est réalisée hors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement par l'entreprise de l'allocation de formation prévue au 2^{ème} alinéa de l'article L. 932-1-III. du code du travail qui est égale à 50 % de la rémunération nette de référence calculée conformément aux dispositions réglementaires.

Pour les heures de formation réalisées pendant le temps de travail, l'entreprise assurera au salarié le maintien de sa rémunération conformément aux dispositions de l'article L. 932-1.I du code du travail.

Les sommes correspondant à l'allocation de formation ou au maintien de la rémunération sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont réglés, lors du départ du salarié de l'entreprise conformément aux dispositions prévues par l'article L. 933-6 du code du travail.

Elles soulignent de plus la nécessité d'une information régulière des salariés sur leurs droits acquis au titre du droit individuel à la formation qui doit intervenir une fois par an.

Pour ce faire elles recommandent aux entreprises de donner cette information aux salariés :

- soit lors de l'entretien professionnel visé à l'article 15 du présent accord et d'indiquer le nombre d'heures sur le

relevé de conclusions établi à l'issue de cet entretien,

— soit de le mentionner sur le premier bulletin de paye ou sur un document annexé, qui suit la date anniversaire de l'acquisition.

Les parties signataires conviennent d'une négociation ultérieure portant sur les modalités d'ouverture des droits au titre du droit individuel à la formation en cas de congé parental d'éducation.

Article 5

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à recourir aux possibilités offertes par le contrat de professionnalisation dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus, notamment sans qualification professionnelle, ou de la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation a pour but de compléter la formation initiale de son bénéficiaire en lui permettant l'acquisition soit d'un diplôme soit d'un titre à finalité professionnelle soit d'une qualification reconnue par la branche.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au regard de la durée de l'action de professionnalisation nécessaire telle qu'elle ressort d'une évaluation-préalable des acquis quand celle-ci a pu être effectuée.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Elle peut être portée au maximum à 24 mois :

— pour permettre l'obtention soit d'un diplôme soit d'un titre à finalité professionnelle soit d'une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche ;

— ou, pour les jeunes ou demandeurs d'emploi ne pouvant justifier d'une qualification professionnelle en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;

— ou, pour les personnes handicapées pour lesquelles la durée et les modalités de la formation devront être fixées en fonction des caractéristiques de l'emploi ;

Les actions d'évaluation ou d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels, techniques ou technologiques qui peuvent être réalisés soit par un organisme de formation soit par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens structurés de formation, sont d'une durée comprise :

— entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois ;

— entre 15 % et 50 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

En tout état de cause, un premier examen de l'adéquation du programme de formation doit intervenir dans le délai de deux mois à compter de la signature du contrat. L'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, le tuteur éventuel et le formateur peuvent aménager, à cette occasion, le programme initialement prévu au contrat. S'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial, par exemple en fonction des constatations faites lors d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci pourra être aménagée par avenant qui ne deviendra effectif qu'après accord de prise en charge par le FORTHAC si l'avenant a pour effet d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation n'a pu obtenir le diplôme, le titre ou la qualification objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée du fait d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation, le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée inférieure ou égale à celle du contrat initial.

Les parties signataires incitent les entreprises à améliorer l'intégration du salarié en contrat de professionnalisation et le suivi de sa formation en recourant au tutorat qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participera aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

En application de l'article L. 983-1 du code du travail, la prise en charge financière des contrats de professionnalisation par le FORTHAC s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 10 euros.

Celle-ci pourra être majorée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche :

— pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit

une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche ;

— ou en fonction de la durée du contrat ;

— ou en fonction de l'individualisation des actions de formation.

Article 6

La période de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à utiliser la période de professionnalisation qui a pour finalité de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en favorisant leur perfectionnement professionnel, leur qualification, le développement de leurs compétences ou leur employabilité.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés et aux actions de formation définis comme prioritaires par l'article 1 du présent accord.

La durée d'une action de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 heures. Cette limite n'est pas applicable si la formation est suivie en vue d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche ni s'il s'agit d'une action d'évaluation.

Considérant la professionnalisation des salariés de la branche comme prioritaire, les parties signataires souhaitent consacrer une part significative du 0,5 % prévu à l'alinéa 2 de l'article L. 951-1 du code du travail au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par le FORTHAC s'effectuera sur une base forfaitaire horaire de 15 euros.

Celle-ci pourra être majorée pour des formations permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme soit un titre à finalité professionnelle soit une qualification reconnue par la branche dans les classifications conventionnelles ou par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

Les actions d'évaluation réalisées avant la mise en œuvre d'une action de formation par le biais de la période de professionnalisation seront prises en charge par le FORTHAC.

Les taux spécifiques de prise en charge des actions de formation au titre des périodes de professionnalisation ainsi que les conditions de financement des actions d'évaluation seront fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

Article 7

Le 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 8

Le tutorat

Les parties signataires rappellent l'importance du suivi de toute action de formation.

Afin de favoriser l'efficacité des différents dispositifs, le développement du tutorat doit permettre :

— d'aider les salariés à élaborer leurs projets professionnels ;

— d'assister et de suivre les salariés en formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation ou des contrats d'apprentissage,

— d'assurer le lien entre le ou les formateurs, l'entreprise et les salariés et de participer à l'évaluation des compétences acquises en cours et à l'issue de la formation.

Le tuteur est choisi par l'entreprise parmi les salariés qualifiés et volontaires pour exercer cette mission en tenant compte de ses aptitudes pédagogiques, de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle. L'expérience professionnelle du tuteur doit être en rapport avec l'action de professionnalisation envisagée et ne peut être inférieure à deux ans.

Dans les entreprises employant moins de 10 salariés, la fonction tutorale peut être exercée par le chef d'entreprise lui-même.

Afin de permettre un suivi personnalisé les parties signataires recommandent qu'un tuteur ne soit pas amené à suivre en même temps plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Cette limite de deux salariés s'applique, en tout état de cause, lorsque la mission de tutorat est assurée par le chef d'entreprise.

L'entreprise doit prendre toute mesure d'organisation et d'aménagement de la charge de travail du tuteur qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement de la mission tutorale. Cette mission ne peut, en particulier, avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ni une augmentation de la charge de travail du tuteur.

À l'occasion de sa première mission, le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation ou d'une formation particulière et adaptée à l'exercice de sa mission et ce, avant le début de celle-ci afin de lui permettre de développer notamment ses qualités d'accueil et aptitudes pédagogiques.

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en compte la compétence spécifique acquise par les salariés à l'occasion des missions de tuteur dans le cadre de l'évolution de leurs carrières.

Chacune des missions de tutorat fera l'objet d'une attestation de l'entreprise et de l'organisme de formation qui sera remise au tuteur afin qu'il puisse en faire état dans son passeport de formation.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leurs évolutions professionnelles et à tenir compte de l'expérience acquise en tant que tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et dans le cadre de l'élaboration de leurs parcours professionnels.

Les actions de formation et les coûts liés à la fonction tutorale seront pris en charge par le FORTHAC dans les conditions définies par les textes réglementaires et par le Conseil d'Administration du FORTHAC.

Article 9

La reconnaissance et la validation des qualifications acquises

Pour permettre aux salariés de faire état des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme ou un titre, les entreprises veilleront à ce que les salariés reçoivent une attestation précisant la formation suivie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur entreprise, ses objectifs en termes d'aptitudes et certifiant qu'ils ont suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la formation correspond à un niveau de classification reconnue dans la Convention Collective Nationale, l'attestation le précisera.

Cette attestation pourra être utilisée par le salarié pour établir son passeport de formation.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle des salariés, les entreprises tiendront compte en priorité, lors de l'examen des candidatures aux postes à pourvoir, des connaissances acquises en formation continue et ayant été reconnues par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une attestation de formation.

Les parties signataires souhaitent que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche étudie dans les meilleurs délais les voies et moyens d'un dispositif professionnel alternatif aux diplômes ou titres à finalité professionnelle permettant la certification des qualifications acquises notamment par la formation professionnelle continue, la validation des acquis de l'expérience ou les parcours modulaires qualifiants.

Elles conviennent de poursuivre l'action au titre des parcours modulaires qualifiants destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier des opérateurs, et à proposer les formations adaptées.

Ce dispositif doit s'articuler, dans la mesure du possible, avec celui de la validation des acquis de l'expérience.

Il sera par ailleurs recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations permettant de répondre aux exigences des métiers définis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Habillement.

Article 10

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche est composée de deux membres représentant chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche est chargée dans le domaine de la formation professionnelle continue :

- d'établir les formations éligibles au titre des priorités professionnelles et des contrats de professionnalisation et notamment de celles susceptibles de faire l'objet d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois ;

- de préciser les coûts forfaitaires horaires de prise en charge financière au titre des contrats et des périodes de professionnalisation ;

- de remplir les missions dévolues à la section professionnelle de l'habillement par l'article 7 de l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC ;

- d'assurer l'orientation et le suivi des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- de définir la liste des centres de formation d'apprentis pouvant bénéficier des subventions du FORTHAC ainsi

que leurs montants ;

— d'émettre tout avis ou toute proposition concernant les diplômes, titres ou certificats professionnels de la branche. Lorsque des commissions régionales existent, elles doivent rendre compte de leurs travaux à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Article 11

L'égalité d'accès à la formation

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, et ce sans discrimination de quelque nature qu'elle soit.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de favoriser l'accès équitable des femmes à toutes les actions de formation et notamment au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, au contrat ou période de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'habillement est chargé de procéder annuellement à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation.

Ses travaux seront présentés à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche, qui pourra, en tant que de besoin, adopter toute recommandation utile en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

Article 12

Le développement de l'apprentissage

En premier lieu les parties signataires rappellent que la branche a été agréée en tant que collecteur de la taxe d'apprentissage au titre d'une convention de partenariat avec le Ministre de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche.

Cette habilitation permet la mise en œuvre d'une politique professionnelle nationale et régionale de développement de l'apprentissage définie par un comité paritaire tripartite.

Elles conviennent d'apporter parallèlement un soutien financier aux centres de formation d'apprentis préparant à des diplômes professionnels ou de nature transversale par le biais de subventions de fonctionnement.

Ces subventions ne pourront globalement excéder 25 % des fonds correspondant au 0,5 % des entreprises d'au moins 10 salariés et au 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche décidera tous les ans des centres de formation d'apprentis et des montants attribués.

Elle assurera le suivi de l'utilisation des subventions versées par le FORTHAC aux centres de formation d'apprentis et établira si nécessaire la liste des informations et justifications demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

En second lieu, les parties signataires soulignent que l'apprentissage est un moyen d'accès privilégié au monde de l'entreprise pour les jeunes et qu'il permet d'assurer une transmission des savoirs et des compétences dans un cadre professionnel aboutissant à l'obtention d'un diplôme.

Elles souhaitent donc que les entreprises puissent développer ce mode d'insertion des jeunes et rechercheront dans ce but toutes les synergies nécessaires avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Article 13

Les moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mandat dans le domaine de la formation professionnelle

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur la formation professionnelle, la direction de l'entreprise communique au moins trois semaines avant la première réunion, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, quand elle existe dans l'entreprise, les documents prévus à l'article D. 932-1 du code du travail.

À défaut de comité d'entreprise, les informations ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Dans le cadre de la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise, la commission de formation exprime ses demandes au comité d'entreprise et à la direction de l'entreprise, de façon à ce que les projets d'actions de formation présentés au cours des deux réunions de fin d'année puissent tenir compte de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures et de 8 heures maximum par personne et par an.

La commission de formation contribue à assurer, généralement avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont accessibles et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont de plus informés et consultés sur la politique et les réalisations de l'apprentissage et du tutorat dans l'entreprise.

Article 14

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires rappellent l'existence de l'observatoire des métiers de l'habillement intégré à l'observatoire commun aux branches constituant le FORTHAC.

En application de l'article 10 du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche est chargée d'assurer le rôle de comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein du FORTHAC.

Article 15

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce dernier pouvant, s'il le souhaite, se faire assister par un intervenant extérieur.

Cet entretien est organisé, à l'initiative de l'entreprise ou à la demande du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, par défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

La finalité de l'entretien professionnel étant de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel en fonction de ses aptitudes et souhaits d'évolution dans l'entreprise compatible avec la situation et les perspectives de cette dernière, il devra y être abordé :

- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- le ou les dispositifs de formation qui pourraient permettre de réaliser tout ou partie de ses objectifs ;
- les moyens d'accès par le salarié à l'information sur ces dispositifs ;
- la mise en œuvre du droit individuel à la formation acquis par le salarié.

Les conclusions émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit dont une copie est remise au salarié et elles engagent les parties.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 16

Le bilan de compétences

Dans le cadre d'une démarche individuelle, tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et en accord avec l'employeur.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'avoir une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du Congé Individuel de Formation ou par celui du Droit Individuel à la Formation.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 17

Le passeport de formation

Le passeport de formation doit permettre à tout salarié souhaitant en disposer d'être ainsi en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le passeport de formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, recense, afin de répondre à son objectif, les diplômes, titres ou certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale

que de la formation professionnelle continue ou de la validation des acquis de l'expérience ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier.

De même, pourraient être annexés au passeport de formation les relevés de conclusions des entretiens professionnels et tout document remis au salarié à la suite d'un bilan de compétences.

Les parties signataires conviennent de favoriser l'utilisation du passeport élaboré par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle dont l'information et la diffusion doivent être assurées par le fonds visé à l'article L. 961-13 du code du travail.

Elles examineront les conditions de mise à la disposition de chaque salarié de la branche d'un passeport de formation.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 18 **La validation des acquis de l'expérience**

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une certification de qualification professionnelle, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ainsi qu'une qualification reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le FONGECIF. Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier de 3 ans d'activités exercées de façon continue ou non qui doivent être en rapport avec la certification visée.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié titulaire peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à la validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires demandent au FORTHAC de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires conviennent de réexaminer le présent article afin de l'adapter si nécessaire aux dispositions de l'avenant n° 2 du 8 juillet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 19 **Force obligatoire du présent accord**

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 20 **Durée et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de sa date de signature.

Article 21 **Révision**

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trois ans au minimum pour examiner les adaptations éventuellement nécessaires à apporter à la définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Toutefois, compte tenu des modifications importantes introduites par les accords interprofessionnels des 20 septembre 2003 et 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004, les parties signataires conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2006 afin d'établir un bilan d'application du présent accord.

Article 22 **Dépôt - Extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la DDTEFP de Paris.

Affectation de fonds de professionnalisation aux centres de formation d'apprentis ***Accord du 18 février 2014***

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Française des Industries de l'Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;

Fédération THC CGT ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement ;

FO.

Considérant les dispositions de l'accord national sur les moyens, objectifs et priorités de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries de l'Habillement du 21 novembre 2011 et notamment son article 13 ;

Considérant que le développement de l'alternance et notamment des contrats d'apprentissage dans l'industrie de l'Habillement demeure une priorité ;

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation des industries de l'Habillement manifeste sa volonté d'apporter aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens proposés à répondre aux objectifs du présent accord et, à cette fin, décide :

Article I

de fixer pour 2014 un objectif de développement de l'apprentissage dans l'industrie de l'Habillement, en particulier dans les régions de Basse Normandie, d'Ile de France, du Nord-Pas-de-Calais, de Midi-Pyrénées, des Pays de Loire et de Rhône Alpes.

Article II

d'affecter un montant de :

- quarante cinq mille (45 000) euros au CFA de Narcé - EN 49 pour le Lycée de la Mode BP 14 - 49800 Brain sur l'Authion

- quarante cinq mille (45 000) euros au CIA GAFIT 357 boulevard Gambetta - BP 123 - 59332 Tourcoing Cedex
- vingt mille (20 000) euros au CFA FORMASUP antenne ENSAIT 9 rue de l'Ermitage - BP 30329 - 59056 Roubaix Cedex 01

- dix mille (10 000) euros au CFA FORMASUP antenne HEI 9 rue de l'Ermitage - BP 30329 - 59056 Roubaix Cedex 01

- trente mille (30 000) euros au CFA de la SEPR 33 rue Amédée Bonnet - 69411 Lyon Cedex 06

- vingt cinq mille (25 000) euros au CFA Couture Habillement - ECSCP 119 rue Réaumur - 75002 Paris

- vingt cinq mille (25 000) au CFA Textile régional Villa Créatis - 2 rue des Muriers - 69009 Lyon

Ce montant de deux cent mille (200 000) euros est prélevé sur la collecte des fonds de professionnalisation des entreprises de l'Habillement et cette affectation sera opérée sous réserve de l'accord du Conseil d'Administration d'OPCALIA.

Article III

que le CFA, destinataire des fonds, présentera au Conseil d'Administration d'OPCALIA, ou de l'instance paritaire chargée d'examiner cette question, les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;

- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;

- montant des frais de fonctionnement ;

- état des sources de financement ;

- délibération des instances paritaires du CFA.

La section professionnelle paritaire Habillement, issue du Conseil d'Administration d'OPCALIA, sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

Article IV

de conclure le présent accord pour une durée déterminée de un an.

Dispositif Pro-A Accord du 23 juillet 2020

[Étendu par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} sept. 2020 pour une durée de trois

ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Préambule

L'industrie de l'Habillement poursuit une importante mutation dans un environnement fortement marqué par une concurrence mondiale exacerbée, des évolutions technologiques majeures induisant des changements structurels fondamentaux.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

À cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie textile en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (PRO A) qui a pour objet de 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.

La note annexe au présent accord a pour objet de détailler les éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des industries de l'habillement (IDCC 0247).

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

Article 3 Salariés concernés

Le présent accord concerne les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée - notamment ayant une activité à temps partiel - et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4 Certifications visées

La Pro-A a pour objet de 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.

Sont éligibles à la Pro-A- sur la base des études, analyses et argumentaires développés dans la note annexée au présent accord - les certifications professionnelles suivantes :

I

Certifications de nature à assurer les fondamentaux pour faire face aux mutations d'activité

Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA CléA numérique.

II

Certifications encourageant la mobilité interne et l'accès à la reconnaissance d'une qualification, en particulier

pour les salariés de faible niveau de qualification

Diplômes

CAP Métiers de la Mode Chapelier Modiste

CAP Fourrure

CAP Vêtement de peau

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

BTS Métiers Mode Vêtements (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.)

BTS Design de mode Textile et environnement :

m option A : Mode

m option B : textile, matériaux, surfaces) *Licence professionnelle Mode et haute technologie (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.)*

CQP de branche

Opérateur (trice) multipostes en confection

Opérateur (trice) en confection

Monteur (se) prototypiste

Régleur (se) de machines de production

Coupeur (se) matières en confection

Opérateur (trice) confection main

Agent de méthode industrialisation mode et textile

Agent de méthode conception mode et textile Responsable de production industries mode et textile

Modéliste industriel

Titres professionnels

Modéliste prêt à porter femme (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.)

Couturier(ière) atelier Mode et luxe - CAML (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.)

Fabricant de vêtements sur mesure (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.)

III

Certifications de nature à assurer les mobilités interbranches face aux mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés

Diplômes

Bac Pro Maintenance des équipements industriels

CQPI adoptés par la branche

Agent(e) Logistique

Conducteur (trice) d'équipements industriels Technicien(ne) en maintenance industrielle

Opérateur (trice) en maintenance industrielle

Technicien(ne) de la qualité

Opérateur (trice) qualité

Animateur (trice) d'équipe

Vendeur (se) conseil à distance

Vendeur (se) conseil en magasin

Article 5

Financement

La CPNEF des industries de l'Habillement détermine le niveau de prise en charge des dépenses liées au dispositif PRO A :

-
- les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable
 - celles liées aux actions de formation et de validation des acquis de l'expérience,
 - celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation ainsi que la rémunération du salarié dans les conditions prévues par décret.

La CPNEF des industries de l'habillement transmet aux instances de l'OPCO 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'OPCO 2i.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie *des frais d'évaluation préalable (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.), des coûts pédagogiques, des frais de certification (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.), des frais de transport, d'hébergement et de restauration (Termes exclus de l'extension par arr. 12 nov. 2020, JO 19 nov.),* ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des salariés, à hauteur du montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation.

Article 6 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 7 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} septembre 2020. Le suivi du présent accord est assuré par la CPNEFP des Industries de l'Habillement.

Article 8 **Publicité, dépôt, extension**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord et mandate, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Le texte du présent accord sera intégré à l'annexe 7 «Formation professionnelle» de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement.

Note explicitant les objectifs poursuivis par l'accord relatif à la «PRO A»

La présente note complémentaire à l'accord PRO A a pour objet de répondre aux attentes suivantes :

- éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés. À titre d'exemples : globalisation des marchés, développement du numérique, de la robotique, adaptation des modes de production à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique (courrier DGEFP du 10 septembre 2019).
- encourager la mobilité interne par la formation pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences (principes du dispositif PRO A rappelé par le courrier précité).

1) Mode et habillement : une industrie marquée par les mutations

L'industrie de l'Habillement a été confrontée, au cours des dernières décennies, à de véritables chocs dus pour l'essentiel à la mondialisation des marchés, avec une concurrence internationale exacerbée.

Conjuguée à de très fortes évolutions technologiques, cette double mutation a entraîné des reconversions ainsi que des délocalisations.

Ainsi, les effectifs ont été divisés par 4 en 20 ans pour atteindre près de 40.000 salariés (source Observatoire des Métiers TMC)

Aujourd'hui, 9 entreprises sur 10 ont moins de 50 salariés.

Toutefois, malgré ce contexte de mondialisation globale, la filière textile française a mené une révolution complète

de son processus de production : la création, l'innovation, l'écoconception, la customisation et le marketing font désormais partie intégrante du processus de production.

Les entreprises ont évolué vers les marchés d'excellence les plus exigeants en termes de valeur ajoutée avec des fabrications de plus en plus complexes ou techniques ou fonctionnalisées.

Ce sont dans ces domaines d'excellence que les innovations et les processus d'assemblage ainsi que dans les nouveaux métiers de la distribution et de la relation consommateurs sont les plus créateurs d'emploi avec une forte priorité donnée à l'insertion.

2) Habillement : chiffres clés (source Observatoire des métiers TMC)

en annexe 1

3) Évolution filière «textile mode cuir» en Europe

Conclusions des échanges de la conférence «Fashion World's Challenge» et de la réunion technique du projet S4TCLF / Porto 22-23 janvier 2019.

Après des années de politiques de développement de la filière axée sur la délocalisation de la production dans les pays à bas coûts de main d'œuvre, la principale préoccupation des entreprises TMC est devenue aujourd'hui le recrutement et la formation de nouvelles ressources humaines.

Des facteurs de changement qui sont autant d'électrochocs pour les entreprises :

— La pyramide des âges de la filière annonçait de longue date une vague de départs en retraite sans précédent, mais la capacité à recruter, former et fidéliser les jeunes générations avait été sous-estimée ;

— Un besoin de compétences «hybrides», alliant

 m la capacité d'évaluation des situations et de prise des décisions des «baby-boomers» et de la génération «x» ;

 m l'agilité et l'appétence des «millennials» pour les nouvelles technologies ;

 m pour des savoir-faire nouveaux, entre tradition et modernité.

Une offre de formation professionnelle initiale et continue qui s'est réduite à peau de chagrin au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière...

...versus une demande croissante de produits et services TMC à plus haute valeur ajoutée.

Étude CEDEFOP : 600.000 postes à pourvoir à horizon 2025 en Europe.

Face à cette évolution, une industrie confrontée à une image dégradée d'une filière guidée par des politiques de délocalisations, avec son lot de pertes massives d'emploi depuis les années 70.

Un arrêt sur image sur la composition des emplois TMC en Europe, et des modifications qu'ils vont connaître d'ici 2025, présenté par Rob Senden, dirigeant de l'organisme de formation belge IVOC (sur base des chiffres du CEDEFOP) :

— Emplois avec bas niveaux de qualifications : + 41.000 recrutements / – 294.000 emplois ; principalement en raison des investissements dans l'automatisation et la cobotique qui vont réduire les tâches à faible valeur ajoutée ;

— Emplois avec niveaux de qualifications intermédiaires : + 347.000 recrutements / – 132.000 emplois ;

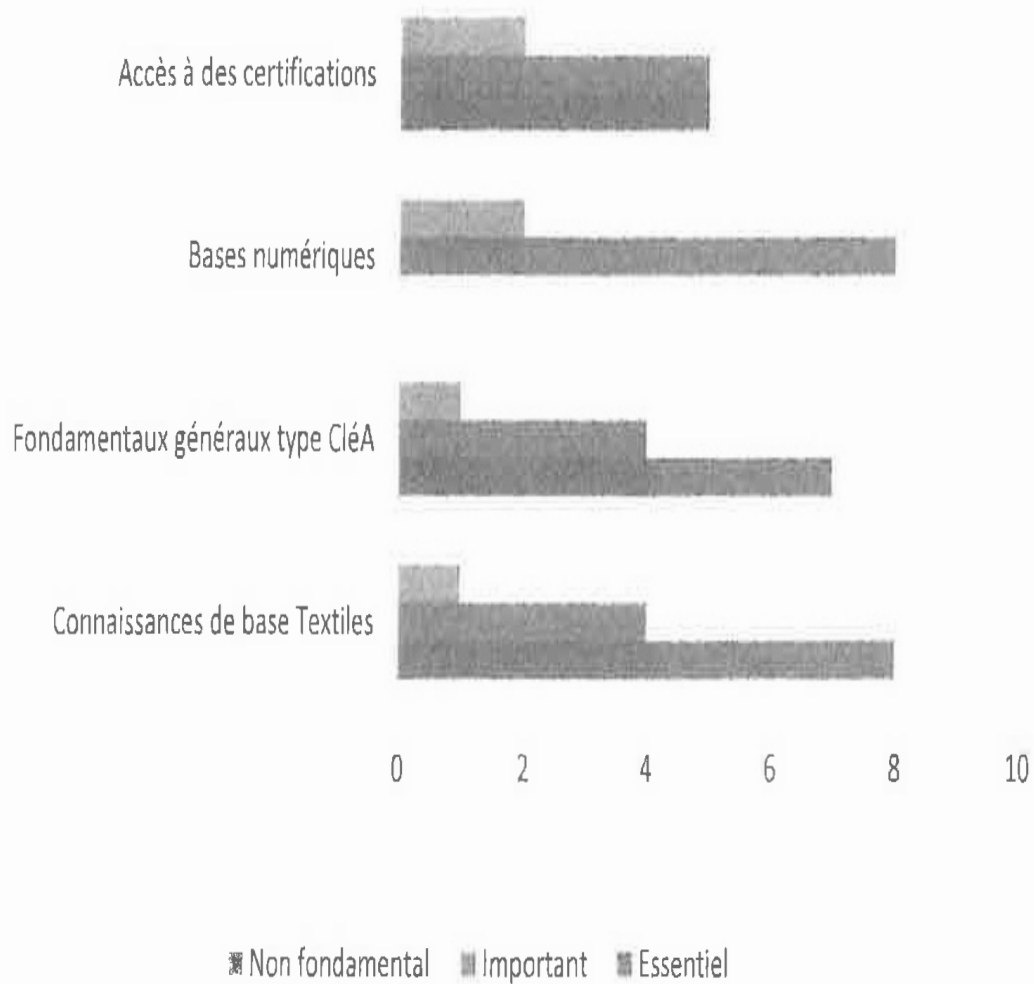
— Emplois avec hauts niveaux de qualification : + 223.000 / pas de perte d'emplois.

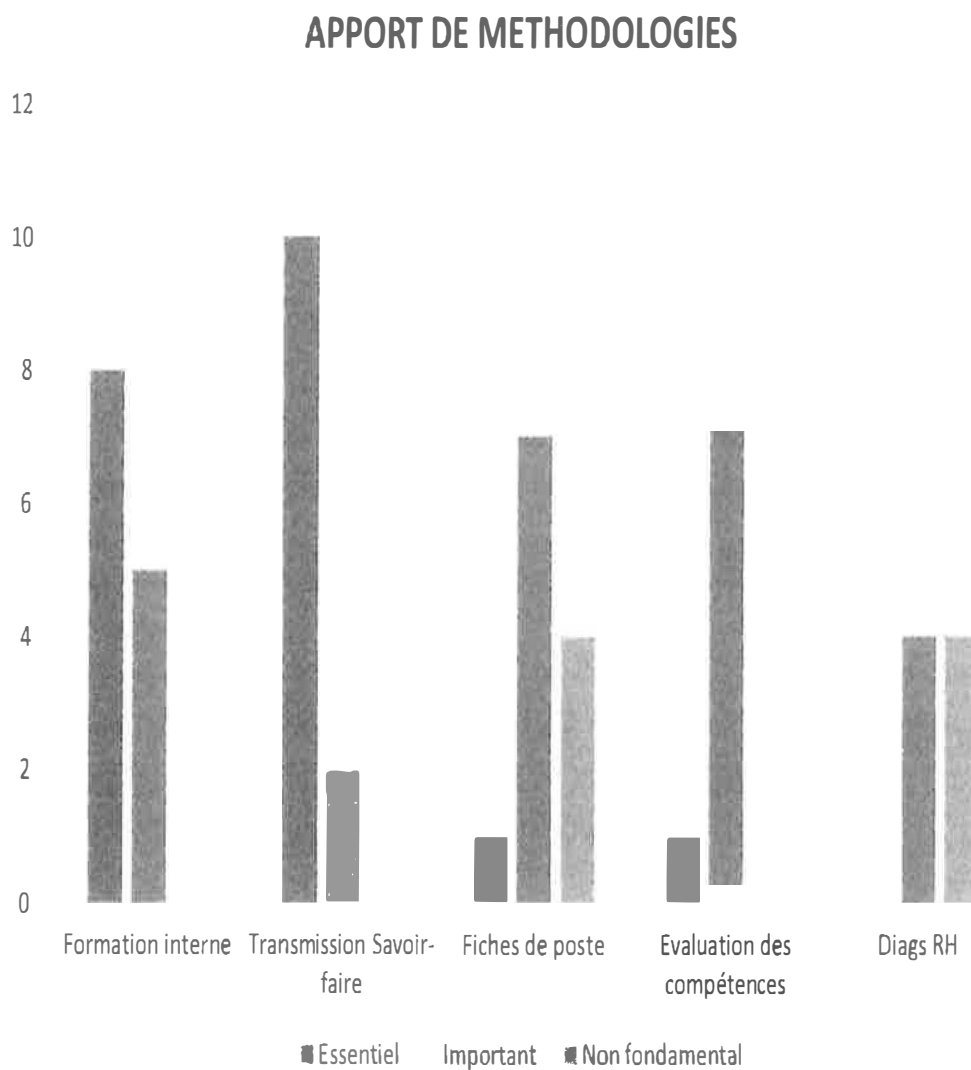
D'où l'enjeu du programme européen Blueprint «Smart Skills for TCLF- S4TCL» qui vise la montée en compétences («upskilling») des bas niveaux de qualification vers les niveaux intermédiaires/hauts, à l'aide de nouveaux parcours de formation professionnelle répondant aux tendances d'évolution des activités des industries de l'Habillement.

4) Évolutions des besoins au plan français

Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des entreprises au cours des deux dernières années. On retiendra, parmi les différents résultats, les deux besoins émergents suivants :

MONTEE EN COMPETENCES





Par ailleurs, on citera les résultats de l'enquête menée par OPCALIA sur les besoins en recrutement à laquelle 25% des entreprises représentant 50% des effectifs ont répondu

Nombre de besoins en recrutement déclarés **2 423**

Nombre d'établissements répondants **339**

Clé de lecture

23 % des entreprises Textile/Habillement ont répondu (dont la totalité des + de 300).
Ces entreprises réunissent 50 % de l'effectif total des branches Textile/Habillement. Ce qui porterait, mécaniquement, à 3.000 le nombre de besoins en recrutement des 2 secteurs.

MÉTHODOLOGIE

Enquête mail et téléphonique réalisée du 23/09/18 au 01/12/18 auprès des entreprises adhérentes à Opcalia des branches Textile et Habillement, ayant plus de 11 salarié-e-s.



Nombre d'établissements répondants / par degré d'urgence

	Aucun besoin	Immédiatement	Dans les 3 mois	Dans l'année	Total général
HABILLEMENT	26	22	14	71	133
TEXTILE	80	42	40	64	206
Total général	86	64	54	135	339



Aucun besoin
Immédiatement
Dans les 3 mois
Dans l'année

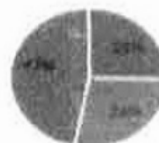
Clé de lecture

Pour 1/3 des entreprises, les besoins de recrutement se situent entre aujourd'hui et les 3 mois à venir.



Nombre de recrutements / par taille d'entreprise

	11-49	50-299	300+	Total général
HABILLEMENT	224	368	558	1150
TEXTILE	385	300	598	1273
Total général	609	668	1146	2423



11 à 49
50 à 299
300+

Clé de lecture

La moitié des besoins se situe dans les entreprises de + de 300 qui ne sont, au total pour les 2 secteurs, qu'une cinquantaine.

5) Des enjeux stratégiques pour les entreprises de l'habillement... (vus par le CSF - Contrat stratégique de filière Mode et Luxe 2019/2022 signé en janvier 2019)

Comme l'ensemble du tissu industriel français, la filière mode et luxe est confrontée à de nouvelles problématiques : émergence de façons inédites de produire et de vendre nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers, politique d'excellence en recherche et développement, déploiement de technologies innovantes, besoins en financement, transmission d'outils de production, attention particulière à porter aux ressources, à l'environnement et à l'éthique, transformation radicale des consommateurs, importance de l'expérience client.

La filière joue un rôle de précurseur et d'amplificateur des tendances lourdes relevées dans l'industrie et dans la société.

Caractérisée par une grande diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de

grands groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants-fabricants, dont une majorité de TPE.

Ses problématiques doivent être partagées par tous car sa compétitivité repose sur les fortes collaborations au sein de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en plus des enjeux numériques et internationaux, irrigant chacune des thématiques, quatre apparaissent structurants et ont fait l'objet de groupes de travail spécifiques :

Formation/ emploi/ compétences

Capacité industrielle de production et sous-traitance

Ecosystème entrepreneurial et accompagnement des jeunes marques Développement durable et éthique

Le savoir-faire et la qualité des produits constituant l'identité de la mode et du luxe français, leurs croissance et compétitivité ne sont concevables qu'à la condition de préserver et de renforcer ces caractéristiques fondamentales.

6) ... Et une volonté offensive d'y répondre

Des actions collectives fortes menées depuis de nombreuses années au profit des TPME et des salariés du secteur, en particulier les moins qualifiés.

Développement des certifications professionnelles : fort développement des certifications de branches (CQP et CQPI) : 3686 CQP / CQPI délivrés depuis 2016 ; Actions d'ingénierie des compétences :

- Mise en place de diagnostics stratégiques à destination des PME : Stratégie Compétences ;
- SIRH pour les TPME : Action Compétences ;
- Observatoire des métiers/ Contenus métiers ;
- Actions d'évaluation des acquis : démarche Parcours Modulaires Qualifiants.
- Formation en situation de travail - AFEST.

Signature du 1^{er} EDEC Numérique avec l'État en 2016 avec des actions et résultats largement diffusés auprès des entreprises par les Branches, les organisations syndicales et les pouvoirs publics (DGEFP et DGE) ;

Action OPCA en matière de formation : extrait du Rapport d'activité 2018 OPCALIA TMC / Chiffres de l'Habillement en annexe 2.

Emploi des salariés âgés

Accord du 17 novembre 2009

[Étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement, dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets d'application :

— constatent que le contexte d'évolution des dispositions relatives à la retraite, ses conséquences sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle et le besoin de compétences au sein de la branche et des entreprises rendent nécessaires la mise en œuvre d'un dispositif professionnel permettant le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés et notamment de ceux ayant plus de 55 ans,

— rappellent leur attachement au principe de non discrimination du fait de l'âge en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la reconnaissance et à la validation des acquis ou des compétences et à la promotion professionnelle,

— soulignent que différents dispositifs, outils ou accords ont déjà prévu des mesures concrètes en faveur de l'emploi des salariés les plus âgés et qu'il convient d'en améliorer la connaissance et l'utilisation tant par les entreprises que par les salariés,

— décident de créer un Observatoire de la Diversité dans les Industries de l'Habillement chargé d'analyser les différentes sources statistiques existantes (OPCA, organisme de Prévoyance, Caisse de Retraite) ou de créer en tant que de besoin des enquêtes permettant de suivre de façon pertinente des indicateurs actuellement indisponibles.

Cet Observatoire sera notamment utilisé dans le cadre des négociations en cours ou à venir sur l'emploi des salariés âgés ou sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord conclu dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement (IDCC 247) vise les entreprises ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 233-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre au moins 50 salariés tout en étant inférieur à 300 salariés.

Article 1 Objectif chiffré global

La part des salariés âgés de plus de 55 ans est actuellement de 11,7 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Compte tenu du contexte économique dans lequel évolue les entreprises du secteur (concurrence internationale des pays à bas salaires, baisse tendancielle de la part des dépenses consacrées à l'habillement par les ménages en France) le présent accord retient pour la période 2010-2012 un objectif chiffré global de maintien, hors départs volontaires ou ruptures de contrat consécutives à une inaptitude, de ce taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans.

Article 2

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux de l'Industrie de l'Habillement retiennent quatre domaines d'actions qui sont :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement des tutorats.

Pour chacun des ces quatre domaines les actions suivantes assorties d'un indicateur et d'un objectif sont retenues.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les partenaires sociaux de l'Industrie de l'Habillement dans le prolongement de la réforme de l'ensemble des diplômes de formation professionnelle initiale (CAP, BEP, Baccalauréat Professionnel, BTS) engagée en 2008 et qui aboutira en 2010 considèrent nécessaire de développer la reconnaissance et la validation des compétences des salariés en activité.

— Le but de cette action est que les entreprises et les salariés des entreprises couvertes par le présent accord aient connaissance et maîtrisent les dispositifs de validation des acquis et des compétences (VAE et Certificats de Qualification Professionnelle).

— Le moyen retenu par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement est la diffusion par l'UFIH et les organisations syndicales de salariés de la branche d'un guide pratique à destination des entreprises et des salariés.

— L'indicateur est le nombre d'entreprises ayant reçu le guide et ayant eu une présentation personnalisée des dispositions de validation/certification soit par un conseiller du FORTHAC (OPCA de la branche) soit par un représentant de l'UFIH.

— L'objectif chiffré est que :

60 % d'ici fin 2010

70 % d'ici fin 2011

80 % d'ici fin 2012

des entreprises couvertes par le présent accord aient eu une présentation individualisée.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilités

— Le but de l'action est de limiter, là où une possibilité d'action existe, les situations de pénibilité afin de permettre aux salariés une poursuite d'activité professionnelle avec de meilleures conditions de travail.

— Les moyens retenus par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement sont :

la signature d'une convention nationale d'objectifs biennale avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés sur la période 2011-2013 ;

la signature d'une convention de partenariat avec le groupe MALAKOFF-MEDERIC gestionnaire de la prévoyance collective de la branche) concernant la santé au Travail et l'information des salariés en matière de retraite.

— L'indicateur est le nombre d'entreprises ayant recours à l'un des deux dispositifs.

— L'objectif chiffré est que :

15 % d'ici fin 2010

20 % d'ici fin 2011

25 % d'ici fin 2012

des entreprises couvertes par le présent accord aient eu recours à l'une des deux conventions.

— De plus chaque entreprise couverte par le présent accord devra avoir, d'ici fin 2012, mis en œuvre soit une étude d'aménagement de poste de travail en liaison avec la CRAM dont elle dépend ou son service de Médecine du Travail ou tout autre organisme soit une action de formation de type «gestes et postures» pour au moins 20 % des salariés concernés.

Cette obligation est considérée comme remplie pour la période 2010 - 2012 si l'entreprise a, en 2008 ou en 2009, déjà mis en œuvre une de ces deux actions de prévention/formation.

Développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

— Le but de cette action est de favoriser l'employabilité des salariés de plus de 45 ans en permettant leur adaptation aux évolutions de l'emploi.

— L'indicateur est le nombre d'actions de formation concernant ce domaine du développement des compétences et des qualifications ayant été suivies par les salariés de plus de 45 ans.

— L'objectif est une augmentation, d'ici fin 2012, de 5 %.

La référence associée à cet objectif est le nombre total d'actions de formation suivies par les salariés de cette tranche d'âge en 2009.

Transmission des savoirs et des compétences et le développement des tutorats

— Le but de cette action est d'assurer à court et moyen terme la transmission des savoir-faire des salariés et notamment des compétences-clefs qu'ils détiennent du fait de leurs expériences professionnelles.

— Les moyens retenus par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement sont :

une campagne d'information des entreprises et des salariés sur le tutorat et la formation de formateurs internes ;

une augmentation du taux de prise en charge de ces formations par le FORTHAC qui est portée par le présent accord de 15 euros à 25 euros de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2010.

— L'indicateur est le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une formation de tuteur ou de formateur interne dans les entreprises couvertes par le présent accord.

— L'objectif est une augmentation, d'ici fin 2012, de 30 %.

La référence associée à cet objectif est le nombre total d'actions de formation de tuteur ou de formateur interne suivies par les salariés de cette tranche d'âge en 2009.

Article 3

Modalités de suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet une fois par an, au dernier trimestre, d'une réunion paritaire nationale de suivi qui examinera les résultats obtenus pour chacune des actions définies à l'article 2.

Les indicateurs et le suivi des objectifs chiffrés seront intégrés dans le rapport annuel de branche.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 5

Publicité extension et demande de validation

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, son extension sera demandée et il fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 9 novembre 2010

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIH ;

FFML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

CTH FO.

Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des Industries de l'Habillement ;

Fédération française de la Maille et de la Lingerie.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

*Fédération des Services CFDT ;
Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;
Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;
Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT.*

Conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-21 (*Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu : le terme «L. 2232-21» est supprimé*) et L. 2232-22 du Code du Travail, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la Commission Paritaire de Validation des Accords conclus dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement et dépourvues de délégué syndical.

Article 1 Missions

Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Union française des Industries de l'Habillement ;
Fédération française de la Maille et de la Lingerie.
Syndicat(s) de salariés :
CMTE CFTC ;
Fédération des Services CFDT ;
Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;
Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;
Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT.*

La Commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus du Comité d'Entreprise, de la Délégation Unique du Personnel ou des Délégués du Personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés (*Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu : les termes «de moins de 200 salariés» sont supprimés*) dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information des représentants du personnel en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du Travail.

La Commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la Commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 Saisine

Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Union française des Industries de l'Habillement ;
Fédération française de la Maille et de la Lingerie.
Syndicat(s) de salariés :
CMTE CFTC ;
Fédération des Services CFDT ;
Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;
Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;
Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT.*

La saisine de la Commission s'effectue par l'envoi en recommandé avec accusé de réception de l'accord collectif d'entreprise soumis à validation au secrétariat de la Commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies :

- du formulaire CERFA - procès verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
 - de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
 - s'il y a lieu, du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation ;
- (*Al. ajouté par Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu*) document d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du personnel et aux organisations syndicales nationales représentatives dans la branche indiquant son intention de négocier : ce document doit mentionner le ou les sujets envisagés et la date de l'information.

Article 3 Organisation

La Commission est composée d'un collège «Employeurs» et d'un collège «Salariés». Elle comprend un représentant titulaire, et un représentant suppléant appelé à remplacer le titulaire en cas d'absence, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche au plan national et un nombre égal de représentants de l'Union Française des Industries de l'Habillement.

Ces désignations sont faites pour une durée indéterminée. Toute modification du représentant d'une organisation doit être notifiée au secrétariat de la Commission qui en informe l'ensemble des membres.

La Commission est domiciliée au siège de l'Union Française des Industries de l'Habillement, 8 rue Montesquieu 75001 Paris qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la Commission ;
- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la Commission, commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- convoque, au moins trois semaines avant la date de la Commission, les membres titulaires et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres titulaires et suppléants ;
- établit, pour chaque réunion de la Commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- rédige les procès verbaux à l'issue de chaque réunion de la Commission ;
- notifie les décisions de la Commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la Commission.

Article 4 Fonctionnement

Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Union française des Industries de l'Habillement
Fédération française de la Maille et de la Lingerie.*

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT.

La Commission doit se réunir et se prononcer sur la validité de l'accord qui lui est soumis dans les quatre mois suivants sa saisine (*Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu : les termes «dans les quatre mois suivants sa saisine» sont supprimés*). Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

(*Al. supprimé par Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu*) À défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du Code du Travail, l'accord est réputé avoir été validé.

La Commission ne peut valablement délibérer que si trois membres au moins de chacun des collèges sont présents. L'accord d'entreprise soumis est validé s'il obtient la majorité des voix des membres présents au sein de chaque collège. À défaut un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la Commission.

La Commission émet en séance un procès-verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

Si la Commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5 Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du Travail, les accords collectifs d'entreprise validés par la Commission doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la Commission.

Article 6 (d'origine)
Entrée en vigueur et Durée

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2011.
Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail et les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 6 (nouveau)
Durée et extension

Mod. par Avenant n° 1, 12 janv. 2016, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Union française des Industries de l'Habillement
Fédération française de la Maille et de la Lingerie.*

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie-Textile-Habillement CFE CGC ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LABM, Cuirs et Habillement FO ;

Fédération Textile-Habillement-Cuir CGT.

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le Code du Travail et les parties signataires conviennent d'en demander l'extension

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 19 janvier 2010

[Non étendu, applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT ;

CFE-CGC.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement considèrent :

- que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique ;

- qu'il est de leur responsabilité de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent ainsi aux entreprises de :

- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes ;

- favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution comparables.

Ils estiment enfin que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Article 1

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement soulignent que les critères déterminant du recrutement sont les compétences, les qualifications du candidat et l'expérience professionnelle. À cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes devront être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention H/F devra figurer derrière ce libellé.

Les entreprises de la Branche s'engagent à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et feront en sorte que les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Au cours de l'entretien d'embauché, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi proposé dans le but d'apprécier la capacité du candidat à l'occuper.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'Observatoire des métiers du FORTHAC (OPCA de la branche) procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Article 2

Évolution professionnelle

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.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

À ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra adresser, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés ci dessus, les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés.

Article 3

Formation

Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement soulignent que la formation professionnelle continue est l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ils réaffirment leur volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale.

Pour ce faire les entreprises s'engagent à assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de certification des compétences professionnelles ou de bilan de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de professionnalisation et devront s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel des salariés que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En liaison avec le FORTHAC (OPCA de la Branche) et les organismes de formation, les partenaires sociaux des industries de l'habillement souhaitent développer l'offre de formation à distance, ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation, afin de réduire, quant cela est possible, les contraintes liées à la vie familiale et notamment les déplacements géographiques.

Article 4 **organisation, aménagement et conditions du travail**

L'entreprise s'efforcera de favoriser des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, s'efforcera de favoriser les aménagements, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou à défaut, le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment eu égard aux contraintes physiques.

Article 5 **Égalité salariale**

Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées exclusivement sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement rappellent que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent chaque année procéder à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 6 **Sensibilisation, communication et orientation professionnelle**

Les partenaires sociaux des Industries de l'Habillement conviennent que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein comme à l'extérieur de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable pour traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et ainsi dépasser les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein de la branche.

Article 7 **Suivi et exécution de l'accord**

7-1 **Suivi de l'accord**

Le présent accord fera l'objet une fois par an, au deuxième trimestre de chaque année civile, d'une réunion paritaire nationale de suivi qui examinera la réalisation des différents thèmes traités dans le cadre du présent accord.

7-2
Exécution de l'accord

À la demande de l'une des parties (employeur ou salarié(e)) la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation des Industries de l'Habillement pourra être saisie en vue d'une conciliation.

Article 8
Dispositions diverses

8-1
Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature

8-2
Durée et Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du deuxième trimestre de chacune des troisièmes années de sa date d'application.

À cette occasion, il sera procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, et, le cas échéant, à sa révision.

8-3
Dépôt légal et extension

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Dispositions spécifiques à la Région Rhône-Alpes

Régime de prévoyance
Accord du 3 décembre 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

MH Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FS CFDT.

Il est convenu ce qui suit :

- vu l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale

- vu la Convention Collective Nationale de l'Industrie de l'Habillement n° 3098

Préambule

Il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche :

- d'assurer l'égalité de traitement salariés cadres et non-cadres en matière de protection sociale complémentaire des salariés,

- de rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs,

- de renforcer les garanties de prévoyance et de complémentaire santé pour l'ensemble des salariés.

Les partenaires sociaux ont souhaité inscrire cette volonté dans une approche équilibrée et efficiente qui permettrait :

- à la fois de faciliter pour les entreprises de la branche (quelle que soit leur taille ou leur situation démogra-

phique) l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux et selon des modalités pratiques simples ;
- sans pour autant remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises ayant anticipées cette démarche (et cela en dehors de toute obligation conventionnelle) et respectant les dispositions du présent accord.

En effet, si une mutualisation d'un régime est gage d'homogénéité des prestations et des garanties, de meilleure pérennité et d'optimisation financière, il est également apparu nécessaire de ne pas perturber les régimes et les pratiques existantes notamment au regard de la nécessité :

- de préserver les spécificités, les besoins et l'historique de ces entreprises,
- de laisser à ces dernières la gestion et le pilotage de leur régime (choix de l'opérateur, négociation de pair avec les frais de santé,...),
- et de ne pas alourdir le travail de celles-ci sur un sujet complexe notamment pour des TPE/PME ou celles appartenant à des groupes (par exemple : nécessité de devoir opérer une comparaison technique est source d'erreurs avec les garanties définies par la branche ou de devoir revoir l'acte fondateur ayant institué le régime au sein de la structure).

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2231-1 et suivants du livre I du code du travail ainsi que des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite Loi EVIN) et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la protection sociale complémentaire des salariés.

Il se substitue, à compter du 1^{er} janvier 2013 à l'accord prévoyance du 22 décembre 2010 et son avenant du 12 décembre 2011.

C'est dans ce contexte, après une étude approfondie des pratiques des autres branches, une mise en concurrence d'opérateurs (sociétés d'assurances, institutions de prévoyance et mutuelles) que les parties signataires se sont accordées sur les points suivants.

Chapitre I

Principes généraux

Article 1

Objet

Les salariés définis à l'article 3 du présent accord appartenant aux entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 du présent accord bénéficient des régimes de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) et de frais de santé, dont le détail des prestations servies est annexé au présent accord (annexes 1 et 2).

Le présent accord a pour objet l'instauration, au profit des salariés tels que définis à l'article 3 du présent accord, des entreprises relevant du champ d'application du présent accord - d'un régime de prévoyance et de frais de santé à adhésion obligatoire, au sein de chaque entreprise.

Il a aussi pour objet de proposer aux entreprises, au-delà de ce régime obligatoire, des régimes complémentaires définis en annexes 3 et 4 et dont les garanties s'ajouteraient à celles susmentionnées.

Article 2

Champ d'application

Sur le plan professionnel

Le présent accord professionnel s'applique aux codes NAF concernés par l'application de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de l'Habillement n° 3098 et rappelés en annexe 5.

Le présent accord peut également être appliqué aux entreprises qui en font une application volontaire.

Sur le plan Territorial

Le présent accord territorial s'applique dans les départements suivants :

Ain 01 - Ardèche 07 - Drôme 26 - Isère 38 - Loire 42 - Rhône 69 - Savoie 73 - Haute Savoie 74.

Les établissements non distincts des entreprises dont le siège social est situé dans l'un des huit départements ci-dessus cités sont également soumis au présent accord.

Article 3

Bénéficiaires du dispositif

Bénéficie, sous réserve de cumuler une ancienneté de trois mois dans l'entreprise, l'ensemble du personnel salarié, y compris les travailleurs à domicile, relevant de la convention collective tel que définie à l'article 2 du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, ainsi que pendant la durée des congés légaux de maternité ou de paternité sont bénéficiaires des garan-

ties instituées par le présent régime.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif ne sont bénéficiaires du régime que dans le cas où ils bénéficient d'un maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur.

Ce régime de prévoyance et de frais de santé est un régime à adhésion obligatoire et son application s'impose donc dans les relations individuelles de travail. Les salariés concernés ne peuvent donc s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation par leur employeur.

Chapitre II Cotisations obligatoires

Article 4 Cotisations

4.1 Prévoyance

4.1.1 Régime de base obligatoire

Les taux de cotisation sont en pourcentage du salaire brut (tranches A et B).

Un maintien des taux de cotisation sur trois ans est prévu, sous réserve que l'accord soit étendu dans le courant de l'année 2013, à législation sociale et fiscale constante.

	Non cadre	Cadre
Tranches A et B	1,15 %	1,15 %

Pour les cadres, il est rappelé que l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1.5 % calculé sur la tranche A du salaire.

Pour les non cadres, la répartition de la cotisation s'établit, à minima, de la manière suivante :

- la participation patronale sera de 60 %
- la participation salariale sera de 40 %

La cotisation pour le risque décès est à la charge exclusive de l'employeur,

La cotisation pour le risque incapacité est à la charge exclusive du salarié

	Total	Part Patronale	Part Salariale
Décès	0,30 %	0,30 %	0,00 %
Décès accidentel	0,03 %	0,03 %	0,00 %
Incapacité	0,37 %	0,00 %	0,37 %
Invalidité	0,45 %	0,36 %	0,09 %
Total	1,15 %	0,69 %	0,46

4.1.2 Régime optionnel

Le choix de ce régime optionnel se fait au niveau de l'entreprise.

La cotisation additive est répartie selon le choix fait en entreprise.

Le taux de cotisation s'ajoute à celui du régime conventionnel obligatoire.

	Cadres et non cadres
Tranches A et B	0,41 %

La répartition de cette cotisation est laissée à l'initiative de l'entreprise.

Toutefois, elle ne saurait être à la charge exclusive du salarié.

4.2 Frais de santé

4.2.1 Régime de base

Les taux de cotisation sont exprimés en pourcentage du Plafond de la Sécurité sociale.

	Non cadre	Cadre
Famille au sens Sécurité sociale	1,81 %	2,06 %

La cotisation patronale afférente à la garantie de base frais de santé ne saurait être inférieure à 1,09 % du Plafond de la Sécurité Sociale pour les cadres et les non cadres.

4.2.2 Régime optionnel

Le choix de ce régime se fait au niveau de l'entreprise pour l'ensemble des salariés cadres d'une part, et l'ensemble des salariés non cadres d'autre part.

La cotisation additive est répartie selon le choix fait en entreprise.

	Cadres et non cadres	
	Option 1	Option 2
Famille au sens Sécurité sociale	0,56 %	0,92 %

La répartition de cette cotisation est laissée à l'initiative de l'entreprise.

Toutefois, elle ne saurait être à la charge exclusive du salarié.

Chapitre III Prestations minimales obligatoires

Article 5 Définition des prestations

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article3, ou de leurs ayants droit, les garanties suivantes :

5.1 Régimes conventionnels obligatoires

- le versement d'un capital en cas de décès (éventuellement assorti d'une rente d'éducation) ou d'une rente de conjoint temporaire,
- le versement d'une rente d'invalidité permanente en cas de reconnaissance de cet état
- le versement d'une indemnité journalière d'incapacité temporaire de travail en cas d'arrêt de travail,
- les remboursements total ou partiel des dépenses de santé en complément de celles servies par le régime général de la Sécurité Sociale.

Ces présentes garanties, définies aux annexes1 et2, seront dites «régimes conventionnels obligatoires».

5.2 Régimes optionnels facultatifs

L'entreprise peut décider de mettre en place des garanties supérieures (définies aux annexes3 et4) offrant des prestations supplémentaires à celles des régimes conventionnels obligatoires.

La mise en place de ces garanties optionnelles entraîne, au niveau de l'entreprise, l'affiliation de tous les salariés concernés par l'option.

La décision peut résulter d'un accord d'entreprise, d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'entreprise.

•**Option de prévoyance :**

Cette option peut s'appliquer distinctement à la catégorie cadre et/ou à la catégorie non cadre.

•Options de santé :

Deux options peuvent s'appliquer distinctement à la catégorie cadre et/ou à la catégorie non cadre.

Chapitre IV

Organisation de la mutualisation

Article 6

Mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle

6.1

Organismes désignés

Les signataires ont recherché pour les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord les meilleures conditions pour l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle, laquelle s'organise grâce à :

- une définition unique des prestations et des coûts de cotisations,
- une mutualisation des risques au niveau régional,

Afin d'assurer cette mutualisation des risques, les parties ont décidé que :

- Micils - 38 Rue François Peissel - Caluire et Cuire (69), relevant du code de la mutualité
 - Apicil prévoyance - 38 Rue François Peissel - Caluire et Cuire (69), relevant du code de la sécurité sociale.
- seront désignés, pour une période de trois ans, pour assurer et gérer, respectivement, les garanties frais médicaux d'une part, et décès/invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle d'autre part.

Les entreprises relevant du présent accord sont tenues d'affilier aux organismes désignés ci-dessus la totalité de leurs salariés définis à l'article 3, sous réserve des exceptions prévues à l'article 6.2.

Ces affiliations ont un caractère obligatoire à compter de la date d'effet du présent accord de branche, défini à l'article 16.

6.2

Mise en œuvre du régime conventionnel

6.2.1

Les entreprises ne disposant d'aucun régime de frais de santé et de prévoyance seront tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés définis à l'article 3 auprès des organismes désignés dès la date d'effet de l'accord.

6.2.2

Les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord, un régime de prévoyance et de frais médicaux, peuvent maintenir leur adhésion auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté pour le régime concerné seulement.

Les garanties souscrites doivent être, garantie par garantie, plus favorables que celles instituées par le présent accord.

À défaut elles devront :

- soit résilier leur contrat dans un délai maximum de 6 mois suivant la date d'effet de l'accord afin d'affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné. En tout état de cause, ce délai de 6 mois sera prorogé si l'entreprise n'est pas en mesure de résilier son contrat avant l'expiration de ce délai (fin de préavis). Dans l'intervalle, ses garanties devront être mises au niveau requis ;
- soit mettre en conformité leurs contrats avec les garanties des régimes conventionnels. Elles disposeront alors d'un délai maximum de 3 mois à compter de la date d'effet de l'accord, ou au plus tard au 31 décembre de l'année 2013.

6.2.3

Ainsi, si un délai d'adaptation ou de dénonciation est opposé par l'organisme avec lequel elles ont contracté, elles appliqueront le délai contractuellement prévu par leur régime pour le résilier et rejoindre les organismes assureurs désignés, ou pour l'adapter au présent accord.

En tout état de cause, la survenance d'un événement mettant en jeu les garanties pendant cette période transitoire devra être indemnisée conformément au présent accord.

Il est rappelé à ces entreprises qu'elles doivent notamment, s'agissant du régime de prévoyance :

-
- prévoir une reprise des sinistres en cours dans les conditions similaires ou équivalentes à celles prévues au titre de l'article 7 du présent accord,
 - conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale et au regard des garanties prévues à l'article 5, organiser dans le cadre du changement d'organisme assurant les risques :
 - la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service,
 - le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rente d'incapacité de travail et d'invalidité.

6.2.4

Les groupes composés de plusieurs entités juridiques qui ont, préalablement à l'entrée en vigueur du présent accord, mis en place au sein du groupe un dispositif unique global de prévoyance et de frais de santé supérieur aux conditions du présent régime, pourront en cas d'acquisition ou de création d'une nouvelle entité, l'intégrer dans le dispositif global préexistant.

Article 7

Reprise des sinistres en cours

Compte tenu de la mutualisation professionnelle opérée pour les entreprises par le présent accord, l'organisme prendra en charge, les sinistres en cours dans les conditions et limites définies ci-après.

7.1

Obligation de déclaration

L'entreprise adhérente doit déclarer à l'organisme assureur désigné :

- les salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion, bénéficient d'indemnités journalières, de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par la Sécurité sociale ;
- les salariés et anciens salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion, bénéficient de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la Sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance souscrit antérieurement par l'entreprise adhérente.

Cette déclaration a pour objet de permettre à l'organisme assureur d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la protection sociale complémentaire des salariés, la prise en charge des sinistres en cours tels que définis ci-dessus et identifiés par l'entreprise adhérente.

Les modalités de cette prise en charge sont décrites ci-après.

7.2

Entreprises non dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent accord

Si l'entreprise adhérente ne dispose pas d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire, l'organisme assureur désigné prend en charge intégralement au titre du régime professionnel les prestations complémentaires incapacité, invalidité, la garantie décès et rente éducation sous réserve que ces risques ne soient pas survenus au jour de l'adhésion, en application des dispositions de l'article 7.5.

7.3

Entreprises dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent accord

7.3.1

Principe

Si l'entreprise adhérente au régime professionnel a souscrit, avant la date de prise d'effet du présent accord, un contrat de prévoyance complémentaire garantissant l'incapacité, l'invalidité et/ou le décès, l'organisme assureur précédent assure le maintien des prestations versées au titre des garanties incapacité, invalidité et rentes éducation, au niveau atteint au jour de la résiliation dudit contrat, pour les assurés indemnisés à ce titre.

De même, l'organisme assureur précédent continue à assurer le maintien des garanties décès aux assurés en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité dont les droits à prestations sont nés antérieurement à leur adhésion au présent régime, et ce, pendant toute la durée de leur indemnisation.

En revanche, l'organisme assureur désigné prend en charge les revalorisations futures, des rentes éducation, des prestations complémentaires d'incapacité et d'invalidité, en cours de versement à la date de résiliation du précédent contrat selon des modalités au moins aussi favorables que celles du contrat résilié.

De plus, l'organisme assureur désigné prend également en charge le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu au jour de leur adhésion au régime issu du présent accord.

Ainsi, pour ces salariés en arrêt de travail :

- si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective décès, les prestations décès accordées en application du présent accord le seraient sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat collectif précédent ;

- si ces mêmes salariés, percevant des prestations de la Sécurité sociale, reprennent une activité, les garanties décès ne leur sont accordées en application du présent accord que sur les bases du salaire donnant lieu à cotisations.

7.3.2

Transfert des sinistres en cours en application de l'article 31 de la loi Evin

Dans le cas où une entreprise résilierait son contrat en vue d'adhérer au régime professionnel mutualisé, l'organisme assureur dont le contrat a été résilié devra transférer les provisions techniques constituées à l'organisme assureur désigné afin de reprendre la charge des sinistres en cours.

7.4

Modification de l'organisme assureur au niveau de la branche

Dans le cas où, au terme de la période de désignation définie à l'article 6.1, le changement d'organisme assureur serait décidé par les partenaires sociaux, les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service, seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par l'organisme assureur dont la désignation prend fin.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir par l'organisme, dont la désignation prend fin, les garanties en cas de décès, nées du présent accord.

7.5

Financement des sinistres en cours

Le financement de la reprise des sinistres en cours est assuré par une cotisation dont le montant sera fixé, au cas par cas, en fonction du niveau de sinistralité en cours au jour de l'adhésion de l'entreprise. Il est précisé que ce financement sera pris en compte entreprise par entreprise.

Cette cotisation s'ajoutera à celle visée à l'article 4 du présent accord et sera prise en charge par l'employeur dans les mêmes proportions que celles visées à l'article 4.

Article 8

Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009, a institué un dispositif de «portabilité», permettant aux salariés, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'être temporairement maintenus dans les mêmes conditions dans le régime de prévoyance et de frais de santé.

Ce droit étant conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de L'ANI, aucune prestation ne pourra être versée à ce titre pour des périodes au titre desquelles Pôle Emploi ne verse aucune allocation chômage exceptés les délais de carence.

Les modalités de paiement sont définies conjointement entre l'entreprise et l'ancien salarié.

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

Toute révision des garanties entraînant une modification à la hausse, comme à la baisse, sera répercutée sur la couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'ancien salarié ou ses ayants droit devront notamment apporter la preuve d'une ouverture de droit à indemnisation de chômage à la date du sinistre et de la cessation de leur activité au sein de l'entreprise adhérente.

De plus, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité de travail ne pourront conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Article 9 **Commission paritaire de suivi**

9.1 **Composition et missions générales**

Une commission sociale paritaire régionale prévoyance et frais médicaux, composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional (au maximum deux représentants par organisation) et d'au moins un représentant d'employeur, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission sera assistée d'un consultant externe au sein du cabinet BUSYBI, mandaté pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} Janvier 2013. Celui-ci interviendra en qualité de Conseil avec pour mission l'aide au pilotage du programme défini dans le présent accord et son développement régional.

Cette commission bénéficiera d'informations trois fois par an sur la gestion du régime, dont le détail figure dans une convention de gestion signée par ailleurs, pour lui permettre d'en assurer le pilotage. Elle pourra à tout moment inviter l'organisme gestionnaire à rendre compte de cette gestion en se réservant le droit de demander la transmission sur tous points de toutes informations ou documents utiles au bon suivi de l'accord.

Des informations annuelles seront également transmises au 30 juin de chaque année. Tout manquement à ces obligations pourra entraîner une non-consultation de l'organisme présentement désigné lors du renouvellement du choix du gestionnaire.

La commission paritaire de suivi a pour missions principales :

- d'examiner et contrôler les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- d'étudier les demandes d'adhésion tardives ;
- de suivre l'évolution du régime et d'étudier toute mesure utile ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions de celui-ci ;
- d'interpréter des dispositions du présent accord et de statuer sur toute difficulté pouvant se présenter quant à son application.

Pour ce faire, la commission paritaire de suivi se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations syndicales signataires du présent accord.

Elle prend ses décisions à l'unanimité des deux collèges ; chaque collège s'exprime à la majorité absolue des organismes le composant présents ou représentés.

Les coûts de fonctionnement de cette commission sociale paritaire régionale, notamment ses coûts logistiques et l'indemnisation des frais de déplacements de ses membres, sont pris en charge par l'organisme gestionnaire dans la limite totale et globale de 5 000 € par année civile.

9.2. **Évolution du régime**

Les taux de cotisation pour le financement des présents régimes sont arrêtés pour la durée du présent accord soit 3 ans.

Toute demande de modification du régime émanant soit de l'une des parties signataires, soit de l'un des organismes assureurs désignés, sera adressée à la commission paritaire de suivi.

Après examen, la commission peut proposer la conclusion d'un avenant au présent accord.

Ces modifications font l'objet d'un avenant au présent accord lorsqu'elles affectent l'une de ses clauses.

Article 10 **Frais**

Frais de gestion et de conseil

Les frais des régimes sont fixés à :

- 10 % pour les régimes de prévoyance
- 15 % pour les régimes complémentaires de frais de santé

Article 11 **Rapport annuel**

La commission paritaire de suivi examine le rapport détaillé des comptes annuels relatifs au présent régime établi par l'organisme assureur désigné conformément à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris en application de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Ce rapport fournit, en effet, les éléments permettant d'analyser les résultats du régime et de le piloter selon les modalités figurant en annexe 6.

Article 12

Règlement de l'organisme gestionnaire

Le règlement de l'organisme gestionnaire désigné, en vigueur à la date de signature du présent accord et annexé à ce dernier (annexe 7), s'appliquera en l'état pendant toute la durée d'exécution dudit accord.

Ce règlement comporte entre autres, les procédures de déclaration de sinistres (délais, pièces à fournir...) ou de contrôles médicaux, le salaire de référence pour le calcul des prestations, les exclusions, les cas de majoration pour charges de famille, les modalités de règlement des rentes etc...

Par ailleurs, une convention (annexe 8) engage l'organisme gestionnaire désigné à fournir des informations semestrielles et annuelles pour les régimes en place, ainsi que des informations sur l'actualité de la protection sociale. La commission sociale paritaire devra être informée de toutes les modifications et de leurs conséquences éventuelles préalablement à leurs mises en place.

Chapitre VI

Clauses générales

Article 13

Information sur les garanties souscrites par l'intermédiaire des organismes désignés

Une notice d'information faisant référence à l'accord et à ses signataires, sera adressée par les organismes assureurs aux entreprises qui souscriront des garanties par son intermédiaire. Il reviendra à ces entreprises de la remettre à chaque salarié concerné afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détails des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires donnera lieu à la rédaction, par les organismes assureurs, d'une nouvelle notice d'information qui sera remise aux entreprises adhérentes pour diffusion obligatoire aux salariés concernés.

Article 14

Durée de la désignation des organismes assureurs

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, le choix des organismes assureurs désignés fera l'objet d'un réexamen périodique ne pouvant excéder cinq ans par les parties, à leur propre initiative ou sur proposition de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance.

En l'espèce, les partenaires sociaux ont décidé que les désignations faites à l'article 6.1 en faveur d'Apicil Prévoyance et de Micils sont effectuées pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire de suivi, au moins 6 mois avant cette échéance. Au terme de cet examen, qui donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, la commission paritaire de suivi se prononce sur le maintien ou non de la désignation des organismes assureurs. Dans le cas où il est mis un terme à cette désignation, elle en informe sans délai l'organisme assureur et résilie le ou les contrat(s) correspondant(s). Les signataires organisent alors un nouvel appel d'offres en interrogeant des institutions de prévoyance, des sociétés d'assurances et des mutuelles.

Article 15

Révision et Dénonciation

Le présent accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé par les parties signataires sous réserve d'un préavis de deux mois dans les conditions fixées aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la notification de la dénonciation.

Sauf signature d'un texte de substitution, le présent accord continuera à produire ses effets pendant au maximum un an, à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation. En cas de résiliation ou de non renouvellement de l'organisme assureur désigné à l'article 5-1 du présent accord, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet de la résiliation ou du non-renouvellement et ce au niveau de prestation tel que défini au présent accord au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement ; La revalorisation des prestations périodiques en cours (incapacité, invalidité, rente éducation, rente de conjoint) sera assurée par le nouvel assureur selon l'évolution de la valeur du point ARRCO avec effet au 1^{er} janvier de chaque

année.

Article 16 **Dépôt et extension**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales signataires.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Article 16 **Durée et date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013 et ce, pour une durée de trois ans.

Pour les non signataires le présent accord prendra effet, au plus tard le lendemain de la publication au JO de son arrêté d'extension

Article 17 **Portée normative**

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Annexe 1 - Prévoyance Décès - Incapacité Invalidité

Régime Conventionnel Obligatoire - Industries de l'habillement Rhône Alpes
Personnel Cadre et Non cadre

Garantis décès	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Option 1 : Capital décès	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	100 %
Marié ou pacsé sans enfant à charge	150 %
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, avec un enfant à charge	150 %
Marié ou pacsé avec un enfant à charge	180 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge.	30 %
Option 2 : Capital décès + Rente éducation	
• Capital décès :	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement avec un enfant à charge	100 %
Marié ou pacsé avec un enfant à charge	105 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge	5 %
• Rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire	
- jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	10 %
- de 18 ans au 26 ^{ème} anniversaire si poursuite d'études	12 %
Option 3 : Rente de conjoint	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant : • Rente Temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion :	18 %
Capital supplémentaire en cas de décès accidentel (ou d'IAD accidentelle) Quelle que soit la situation de l'assuré, il est versé un capital égal à :	100 %
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet) Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint, non remarié, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à celui de l'option 1 prévu par maladie. Ex : Marié 2 enfants à charge	210 %

Garantis décès	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Garantie invalidité absolue et définitive	
Capital anticipé En cas d'invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévu par l'option 1.	
Exemple : marié sans enfant :	150 %
Capital anticipé décès accidentel En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévue par l'option 1 et du capital décès accidentel	
Exemple : Marié avec deux enfants à charge	210 % + 100 %
Garantie incapacité / Invalidité	Y compris les prestations de la Sécurité Sociale TA + TB
Incapacité temporaire totale de travail	
- à l'issue de la période de maintien de salaire prévue par la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement ou au 31 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions conventionnelles	80 %
Invalidité 2 ^o et 3 ^o catégories	80 %
Invalidité 1 ^o catégorie	48 %
Accident du travail ou Maladie Professionnelle	
- Rente totale - le taux d'Incapacité est supérieur ou égal à 66 % :	80 %
- Rente partielle - le taux d'Incapacité est compris entre 33 % et 66 % : N est le taux d'incapacité permanente partielle retenu par la Sécurité Sociale.	$(N - 33) / 33 * 80 \%$
TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS TB : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS	

Annexe 2

Régime complémentaire Frais Médicaux

Régime de Base Conventionnel Obligatoire

Industries de l'Habillement Rhône Alpes - Personnel Cadre et Non Cadre

Nature des frais	Remboursement du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)
L'Hospitalisation	
Frais de séjour hospitalier conventionnés	100 % FR-SS
Frais de séjour hospitalier non conventionnés	90 % FR-SS Maxi 400 € / Jour
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Honoraires chirurgicaux / Honoraires médicaux conventionnés Y compris maternité	100 % RSS
Honoraires chirurgicaux / Honoraires médicaux non conventionnés Y compris maternité	90 % FR-SS Maxi 100 % RSS
Chambre particulière Y compris maternité	1 % PMSS / Jour
Les frais médicaux courants	
Frais de transports	100 % BR-SS
Pharmacie	100 % BR-SS
Analyses médicales	40 % BR
Auxiliaires médicaux	40 % BR

<i>Nature des frais</i>	<i>Remboursement du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)</i>
<i>Consultations et Visites Généralistes / Spécialistes</i>	30 % BR
<i>Actes techniques médicaux</i>	30 % BR
<i>Radio / Électroradiologie</i>	30 % BR
<i>Appareillage Auditif</i>	10 % PMSS/A/B
<i>Appareillage (Grand appareillage)</i>	90 % FR-SS Maxi 400 % BR
<i>Appareillage (Petit appareillage)</i>	90 % FR-SS Maxi 400 % BR
L'Optique	
<i>Monture</i>	3 % PMSS Limité à une monture /A/B
<i>Verres / paire</i>	3 % PMSS / PAIRE Maxi 2 Verres /A/B Doublé en N3 si pas de consommation pendant 2 années (N1 + N2)
<i>Lentilles tous types</i>	4 % PMSS/A/B
Le dentaire	
<i>Soins dentaires (y compris Inlay-Onlay)</i>	30 % BR
<i>Prothèses dentaires prises en charge par la SS</i>	140 % BR L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2000 € /A /B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable.
<i>Prothèses dentaires non prises en charge par la SS</i>	140 % BR Reconstituée L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2000 € /A /B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable.
<i>Orthodontie prise en charge par la SS</i>	50 % BR Maxi 6 semestres et 2 années de contention
<i>Orthodontie non prise en charge par la SS (+ de 16 ans au début des soins)</i>	50 % BR Reconstituée Maxi 4 semestres et 1 année de contention pour l'orthodontie
Prestations élargies	
<i>Ostéopathe (diplômé d'état)</i>	Forfait 50 € /A/B Maxi 1 Séance /A /B
<i>Allocation Maternité</i>	10 % PMSS/Enfant
<i>Allocation Obsèques (limité au reste à charge)</i>	10 % PMSS/A/B - Dans la limite des Frais réels
<i>Cure Thermale prise en charge par la SS (limité au reste à charge)</i>	10 % PMSS A/B Limité à une cure /A/B Maxi 21 jours par cure -payement limité au reste à charge
<p>Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.</p> <p>En cas de non respect du parcours de soins coordonnés, les actes concernés font l'objet l'une minoration du remboursement complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - non prise en charge de la majoration du TM - non prise en charge du dépassement d'honoraires prévu par la convention médicale. <p>Votre contrat prend en charge totalement ou partiellement des prestations liées à la prévention telles que prévues par les textes d'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (voir notice d'information).</p> <p>La participation forfaitaire payée pour toute consultation ou acte réalisé par un médecin, examen de radiologie et analyse médicale, n'est pas prise en charge par le présent contrat.</p> <p>Le ticket modérateur forfaitaire de 18 euros, pour les actes dont le tarif est égal ou supérieur à 120 euros est pris en charge (Décret n° 2006-707 du 19 juin 2006)</p>	
BR : Base de Remboursement B : Bénéficiaire PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale RSS : Remboursement Sécurité Sociale	SS : Sécurité Sociale FR : Frais Réels TM : Ticket Modérateur A : Année

Annexe 3 - Prévoyance Décès - Incapacité Invalidité

Régime Conventionnel Optionnel (incluant le Régime Conventionnel Obligatoire)

Industries de l'Habillement Rhône Alpes - Personnel Cadre et Non Cadre

Garanties décès	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Option 1 : Capital décès	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	200 %
Marié ou pacsé sans enfant à charge	300 %
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, avec un enfant à charge	300 %
Marié ou pacsé avec un enfant à charge	360 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge.	60 %
Option 2 : Capital décès + Rente éducation	
• Capital décès :	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement avec un enfant à charge	200 %
Marié ou pacsé avec un enfant à charge	210 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge	10 %
• Rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire	
- jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire	20 %
- de 18 ans au 26 ^{ème} anniversaire si poursuite d'études	24 %
Option 3 : Rente de conjoint	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant :	
• Rente Temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion :	36 %
Capital supplémentaire en cas de décès accidentel (ou d'IAD accidentelle) Quelle que soit la situation de l'assuré, il est versé un capital égal à :	100 %
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet) Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint, non remarié, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à celui de l'option 1 prévu par maladie. Ex : Marié 2 enfants à charge	420 %
Garantie invalidité absolue et définitive	
Capital anticipé	
En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévu par l'option 1.	
Exemple : marié sans enfant :	300 %
Capital anticipé décès accidentel	
En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévue par l'option 1 et du capital décès accidentel	
Exemple : Marié avec deux enfants à charge	420 % + 100 %
Garantie incapacité / invalidité	Y compris les prestations de la Sécurité Sociale TA + TB
Incapacité temporaire totale de travail - à l'issue de la période de maintien de salaire prévue par la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement ou au 31 ^{ème} jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions conventionnelles	80 %
Invalidité 2 ^o et 3 ^o catégories	80 %
Invalidité 1 ^o catégorie	48 %

Garanties décès	En pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Accident du travail ou Maladie Professionnelle	
- Rente totale - le taux d'Incapacité est supérieur ou égal à 66 % :	80 %
- Rente partielle - le taux d'Incapacité est compris entre 33 % et 66 % : N est le taux d'incapacité permanente partielle retenu par la Sécurité Sociale.	$(N - 33) / 33 * 80 \%$
TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS TB : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS	

Annexe 4 - Régime complémentaire Frais Médicaux

Régimes Conventionnels Optionnels - Industries de l'Habillement Rhône Alpes

Personnel Cadre et Non Cadre

Nature des frais	Remboursement du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)	
	Option 1 Ces prestations s'ajoutent à la base	Option 2 Ces prestations s'ajoutent à la base
L'hospitalisation		
Frais de séjour hospitalier conventionnés	-	-
Frais de séjour hospitalier non conventionnés	-	Maxi 200 € / Jour
Forfait journalier hospitalier	-	-
Honoraires chirurgicaux / Honoraires médicaux conventionnés Y compris maternité	60 % BR (si RSS = 100 % BR) 80 % BR (si RSS = 80 % BR)	100 % BR (si RSS = 100 % BR) 120 % BR (si RSS = 80 % BR)
Honoraires chirurgicaux / Honoraires médicaux non conventionnés Y compris maternité	-	-
Chambre particulière Y compris maternité	-	1 % PMSS / Jour
Les frais médicaux courants		
Frais de transports	-	-
Pharmacie	-	-
Analyses médicales	-	-
Auxiliaires médicaux	-	-
Consultations et Visites Généralistes / Spécialistes	40 % BR	70 % BR
Actes techniques médicaux	-	-
Radio / Électroradiologie	-	-
Appareillage Auditif	-	5 % PMSS
Appareillage (Grand appareillage)	Maxi 100 % BR	Maxi 100 % BR
Appareillage (Petit appareillage)	Maxi 100 % BR	Maxi 100 % BR
L'optique		
Monture	-	-
Verres / paire	2 % PMSS / Paire Maxi 2 Verres / A / B Doublé en N3 si pas de consommation pendant 2 années (N1 + N2)	2 % PMSS / Paire Maxi 2 Verres / A / B Doublé en N3 si pas de consommation pendant 2 années (N1 + N2)

Nature des frais	Remboursement du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)	
	Option 1 Ces prestations s'ajoutent à la base	Option 2 Ces prestations s'ajoutent à la base
Lentilles tous types	1 % PMSS/A/B	1 % PMSS/A/B
Le dentaire		
Soins dentaires (y compris Inlay-Onlay)	-	-
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	60 % BR L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2000 €/A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable.	140 % BR L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2000 €/A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable.
Prothèses dentaires non prises en charge par la SS	60 % BR Reconstituée L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2000 €/A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable	140 % BR Reconstituée L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2000 €/A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable.
Orthodontie prise en charge par la SS	50 % BR Maxi 6 semestres et 2 années de contention	50 % BR Maxi 6 semestres et 2 années de contention
Orthodontie non prise en charge par la SS (+ de 16 ans au début des soins)	50 % BR Reconstituée Maxi 4 semestres et 1 année de contention pour l'orthodontie	50 % BR Reconstituée Maxi 4 semestres et 1 année de contention pour l'orthodontie
Prestations élargies		
Dentaire :		
Implantologie (prise en charge exclusive de l'implant)	-	5 % PMSS/Implant (maxi 2 implants /A/B)
Parodontologie	-	Forfait 150 €/A/B
Autres actes :		
Ostéopathe (diplômé d'état)	100 €/A/B (5 séance /A/B)	100 €/A/B (5 séance /A/B)
Vaccins prescrits non pris en charge par la SS : anti-grippe	6 % PMSS/A/B	6 % PMSS/A/B
Allocation Maternité	-	-
Allocation Obsèques (limité au reste à charge)	-	-
Cure Thermale prise en charge par la SS (limité au reste à charge)	-	-
<p>Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.</p> <p>En cas de non respect du parcours de soins coordonnés, les actes concernés font l'objet d'une minoration du remboursement complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - non prise en charge de la majoration du TM - non prise en charge du dépassement d'honoraires prévu par la convention médicale. <p>Votre contrat prend en charge totalement ou partiellement des prestations liées à la prévention telles que prévues par les textes d'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (voir notice d'information).</p> <p>La participation forfaitaire payée pour toute consultation ou acte réalisé par un médecin, examen de radiologie et analyse médicale, n'est pas prise en charge par le présent contrat.</p> <p>Le ticket modérateur forfaitaire de 18 euros, pour les actes dont le tarif est égal ou supérieur à 120 euros est pris en charge (Décret n° 2006-707 du 19 juin 2006)</p>		
BR : Base de Remboursement SS B : Bénéficiaire PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale RSS : Remboursement Sécurité Sociale		SS : Sécurité Sociale FR : Frais Réels TM : Ticket Modérateur A : Année

Annexe 5 : Champ d'application professionnel

Territorial

Région Rhône Alpes.

Professionnel

La présente convention s'applique aux activités référencées sous les codes NAF suivants :

NAF	Activité
181Z	Fabrication de vêtements en cuir.
182A	Fabrication de vêtements de travail.
182D	Fabrication de vêtements de dessus pour hommes et garçonnets N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.
182E	Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.
182G	Fabrication de vêtements de dessous Cette classe comprend notamment : - La fabrication d'articles de chemiserie et de lingerie, - La fabrication de soutien-gorge, gaines et corsets N'est pas visée dans cette classe la fabrication de sous-vêtements en bonneterie.
182J	Fabrication d'autres vêtements et accessoires. Sont visées dans cette classe : - La fabrication de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme, - La fabrication de cravates et pochettes, d'écharpes et de foulards. Ne sont pas visées dans cette classe : - La fabrication d'autres vêtements (y compris la layette) en bonneterie et d'articles divers en bonneterie, - La fabrication des jarretelles, supports-chaussettes, accessoires de passementerie et filets pour cheveux, - La fabrication de bretelles et de ceintures.
252G	Fabrication d'articles divers en matières plastiques. Est visée dans cette classe, la fabrication de vêtements en matières plastiques et de casques d'uniforme.
366E	Autres activités manufacturières NCA. Est visée dans cette classe la fabrication de parapluies, d'ombrelles et de parasols.

Il est rappelé que l'activité «industrie de l'habillement» recouvre non seulement les entreprises assurant la fabrication des articles énumérés et référencés ci-dessus, mais également la création, la conception desdits articles, ainsi que leur commercialisation.

Sont visés :

Les salariés divers occupés dans l'industrie de l'habillement,

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la confection mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens électriciens menuisiers etc. les ouvriers des services de livraison et de transport
Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant les professions d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

NAF 2008

Selon correspondance établie sous toutes réserves par nos soins, ces activités relèvent des codes NAF 2008 suivants :

1399Z

1411Z - 1412Z - 1413Z - 1414Z - 1419Z

1512Z

2219Z

2599B

Désignation d'un OPCO

Accord du 14 mars 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union française des Industries Mode et Habillement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie-Mines-Textile-Énergie CFTC ;

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Chimie - Textile - Habillement CFE CGC ;

Fédération textile - Habillement - Cuir CGT.

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 des industries de l'habillement (IDCC 247) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs en 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 collecteurs paritaires 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 collecteurs paritaires 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 pris 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 sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;

— L'accord conclu le 18 décembre 2018 entre l'UFIMH et trois organisations syndicales dans la branche des industries de l'habillement a fait l'objet d'une procédure d'opposition émanant de syndicats représentant plus de 50 % de la représentativité ;

— La Direction Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle a, par un 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 2i.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement - IDCC 247 (étendue par arrêté du 23 juillet 1959 JONC 8 août 1959 et rectificatif au JONC du 13 septembre 1959).

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 professionnel «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 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 avenant s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés sous réserves du taux différencié de contribution des entreprises prévus par les dispositions légales.

Article 5 **Abrogation des dispositions antérieures**

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures issues plus particulièrement de l'accord du 10 décembre 2014 portant désignation d'un OPCA 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 peut être révisé dans les conditions légales.

Article 7 **Dépôt et extension**

À l'issue du délai d'opposition de 15 jours le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 16 juillet 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2020, JO 12 févr., applicable à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite. Ce texte prévoit la création d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) dans la branche.

Cet accord est également conclu en application de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017, article 3, qui vise notamment les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention de branche.

Article 1 Création de la CPPNI

En application des dispositions du code du travail, une CPPNI est mise en place dans la branche des industries de l'habillement.

Elle est domiciliée au siège de l'Union Française des Industries Mode et Habillement (UFIMH) qui en assure le secrétariat (convocations, rédaction des relevés de conclusions ou de décisions argumentées qui sont approuvés par la majorité des membres présents par retour de mail, formalités et informations des organisations syndicales tel que courrier de dépôt des accords soumis à extension ou arrêté d'extension).

Article 2 Composition de la CPPNI

Article 2.1 Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de deux représentants.

Le nombre de membres de la délégation patronale est au plus égal à celui des représentants syndicaux.

Article 2.2 Pour les autres missions de la CPPNI

Pour les réunions traitant des sujets d'interprétation ou de conciliation cette commission est composée de la façon suivante :

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

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

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

Article 3 Missions de la CPPNI

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

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- assurer l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;
- établir 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 notamment, et non exhaustivement, dans les domaines du compte épargne temps, des congés payés et autres congés, des jours fériés, du repos quotidien, de la durée du travail avec la répartition et l'aménagement du travail sur une durée supérieure à la semaine, de l'égalité professionnelle, du temps partiel ou intermittent, du travail dominical et du handicap.

Il s'attache 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 ;

- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels, dès lors que les différents

nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;

- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 ;
- tenir à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Article 4

Fonctionnement de la CPPNI

Article 4.1

Participation aux négociations

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises de la branche aux réunions préparatoires intersyndicales et aux réunions de négociation est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel conformément au 1^{er} paragraphe du 3^{ème} alinéa de l'article 5 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement.

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales sont remboursés sur la base des dépenses réelles avec les plafonds suivants :

- Frais de transport : transports urbains, frais de parking et de péage, billet SNCF ou de compagnie aérienne si le trajet aller-retour en train du domicile au lieu de la réunion excède 3 h 30, frais de véhicule sur la base du barème fiscal dans la limite de 100 kilomètres aller-retour ;
- Frais de repas : 9 fois le minimum garanti ;
- Frais d'hébergement lorsqu'un participant doit, en fonction des horaires des réunions paritaires, arriver la veille ou repartir le lendemain : 30 fois le minimum garanti.

Les frais sont remboursés par l'UFIMH par chèque ou virement dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception des documents justificatifs détaillés.

Article 4.2

Périodicité des négociations

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

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

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

La convocation à une réunion de négociation de branche est envoyée au moins deux semaines avant la tenue des réunions, et les documents de travail au moins une semaine avant. Cette convocation précise si une réunion préparatoire a été demandée par une majorité des organisations syndicales représentatives.

Article 4.3

Validité des décisions

Article 4.3.1

Pour les réunions de négociation de branche

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

Article 4.3.2

Pour les autres missions de la CPPNI

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

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

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé. Il est signé par les membres de la commission ainsi que les parties ou, le cas échéant, leurs représentants.

Si elle ne parvient pas à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la CPPNI.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Article 4.4

Procédure de transmission des accords

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

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

L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante :

secretariat@lamodefrancaise.org

L'adresse postale de la CPPNI est la suivante :

CPPNI des Industries de l'Habillement c/o UFIMH - 8 rue Montesquieu 75001 Paris

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception, le communique aux membres de la commission et l'intègre à un dossier partagé entre les membres de la CPPNI.

Article 4.5

Procédure spécifique de la saisine pour interprétation

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

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;
- une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

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

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

- convoque les membres par courrier physique ou par voie électronique au moins quinze jours avant la date de la réunion en joignant l'ensemble du dossier de saisine.
- informe l'entreprise par courrier physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de deux mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée au demandeur la bonne réception du dossier complet (date d'envoi du courrier physique ou électronique).

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

Article 4.6

Procédure spécifique de la saisine pour conciliation

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

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de deux mois à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de deux semaines, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet de créer et d'organiser le fonctionnement de la CPNII de la branche des industries de l'habillement et qu'il est accessible à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 6

Codification

Les dispositions ci-dessus (articles 1 à 5) se substituent à celles de l'article 40 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale des Industries de l'Habillement dont le titre devient Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation.

Le 3^{ème} paragraphe du 3^{ème} alinéa de l'article 5 des Clauses Générales de la Convention Collective Nationale des

Industries de l'Habillement est supprimé.

Article 7 **Date d'application, durée de validité**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et ses dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Article 8 **Publicité - Dépôt - Extension**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord et mandate, pour ce faire, l'UFIMH.

Cet accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Dispositif spécifique d'activité partielle

Accord du 26 octobre 2020

[Étendu par arr. 22 janv. 2021, JO 23 janv., applicable pour une durée déterminée d'un an prenant effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension]

(Voir également Avenant n° 1 du 22 novembre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

Fédération chimie textile CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement montre l'impact considérable sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Parallèlement les adaptations logistiques rendues nécessaires pour garantir la sécurité des travailleurs et le redémarrage de l'activité économique ont considérablement réduit la productivité des entreprises qui souffraient déjà fortement d'une baisse de leurs carnets de commande.

Les perspectives des prochains mois restent négatives dans les différents secteurs de l'industrie de l'habillement avec des conséquences amplifiées par le caractère saisonnier de l'activité :

- Prêt-à-porter : pas de réassortiment/commandes de complément en cours de saison, pas de salons professionnels pour l'export en 2020 et probablement au 1^{er} semestre 2021, pas de visibilité court/moyen terme et donc une voire deux saisons «mortes» sans perspectives de rattrapage ;
- Vêtement professionnel : report sine die des contrats qui étaient en cours d'adjudication (civils comme administratifs), Hôtellerie-Restauration «sinistrés» de même que l'Aérien et l'Automobile et de façon générales l'ensemble des secteurs industriels qui sont les clients de ce secteur ;
- Sous-traitance : aucune perspective sur les prochains mois et inquiétudes sur l'ensemble de l'année 2021 du fait des perspectives des donneurs d'ordres du PAP.
- Globalement aucun retour à une situation normale n'est à ce jour prévue avant 2022 que ce soit sur le marché français ou sur les marchés d'exportation qui représentent près de 45 % du chiffre d'affaires des entreprises de l'industrie française de l'Habillement

Aussi dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020 734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les

employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, les partenaires sociaux de la branche souhaitent mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes CQP ou CQPI mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, et de projets coconstruits entre le salarié et l'entreprise dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de mettre en place un plan de formation cohérent adapté aux besoins de la branche professionnelle, de l'entreprise et des salariés afin d'éviter des formations dont la pertinence n'est pas avérée.

De même ils rappellent que s'il est primordial de former aux nouveaux métiers qui apparaissent dans la branche, il faut aussi former les salariés aux métiers en tension (dans l'entreprise, la branche ou le bassin d'emploi) ainsi qu'aux savoirs de base conformément aux dispositions de l'accord PRO A du 23 juillet 2020.

Pour ce faire ils demandent à l'Observatoire des métiers de l'OPCO 21 de réaliser une étude prospective sur ces métiers en tension dans l'industrie de l'habillement et sur les formations susceptibles d'être mises en œuvre afin d'accompagner les entreprises et les salariés.

Ils rappellent enfin que doit être privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique d'APLD par la voie de la négociation d'établissement ou d'entreprise et que le présent accord a un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent pouvoir se poursuivre ni celles qui seront engagées après sa conclusion.

Article 1

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement pour tous leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat à temps partiel, convention de forfait en heures ou en jours, etc.).

Article 2

L'utilisation par les entreprises du présent accord est subordonnée à son extension et l'élaboration par l'entreprise d'un document, pris après consultation du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 4 ci-après.

Toutefois un accord d'établissement ou d'entreprise répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif spécifique d'APLD indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord à l'exception de celles mentionnées au 2^{ème} alinéa de l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre en application du présent accord ne peut être supérieure à 35 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du même décret et résultant de la situation économique particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail retenue en application du présent accord puisse être supérieure à 45 % de la durée légale. Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant les objectifs, des salariés sous convention de forfait jours soient adaptées du fait de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, le recours à l'APLD pour répondre à une baisse durable d'activité, objet du présent accord, n'interdit pas de recourir parallèlement, pour d'autres équipes, établissements ou services que ceux concernés par l'APLD, au dispositif d'activité partielle de droit commun prévu par les dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

En application du présent accord, l'entreprise établit un document qui doit comporter :

- • Un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement présentant les perspectives d'acti-

vités sur la période concernée et justifiant la date de son élaboration, de la nécessité de réduire, de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise.

À ce titre les signataires retiennent comme indicateurs pertinents, sous réserve de l'appréciation de l'autorité administrative qui doit valider le document élaboré par l'entreprise à l'appui de sa demande de recours à l'APLD, le carnet de commandes ou la baisse de chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente.

- L'ampleur de la réduction du temps de travail, dans le respect des limites fixées par l'article 3 ci-dessus, appréciée sur la durée d'application de l'APLD qui peut être différente en fonction des équipes, services ou établissements et conduire à la suspension temporaire de l'activité pendant la période d'application de l'APLD.
- Les activités dans l'entreprise ou l'établissement (atelier, service ou équipe dédiée à un marché spécifique) et les salariés concernés
- les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.
- La durée avec les dates de début et de fin de la période de recours à l'APLD - sans préjudice d'éventuel(s) avenant(s) de prolongation dans la limite de 12 mois consécutifs ou non au cours d'une période de 24 mois avenant(s) de prolongation éventuel(s) inclus étant précisé que l'homologation par l'administration doit faire l'objet de renouvellement par période de six mois au vu du bilan présenté par l'entreprise.
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD.
- Les engagements en matière de maintien de l'emploi dans le périmètre d'application de l'APLD défini au 3^{ème} alinéa du présent article et notamment l'engagement de ne pas recourir à des licenciements pour motif économique pendant toute la durée d'application de l'APLD sauf si la dégradation de l'activité de l'entreprise rendait cette mesure inéluctable pour assurer sa pérennité.
- Les engagements en matière de formation professionnelle qui doivent couvrir tous les salariés concernés par l'APLD pendant la période concernée étant précisé que les actions de formation peuvent être mises en œuvre en présentiel ou à distance.

Les salariés concernés seront encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation. Les autres demandes seront examinées en priorité par l'entreprise.

- Les modalités d'information du CSE qui devra avoir lieu tous les deux mois. À cet effet un document sera remis au CSE indiquant :

- le nombre de salariés et des emplois concernés au titre de la période en cours ;
- le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise pour les deux mois à venir ;
- le bilan de l'engagement en terme d'emplois et de formation professionnelle
- une prévision du nombre de salariés et d'emplois concernés par l'APLD pour les deux mois venir

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel.

- Les modalités d'information des salariés placés en APLD, qui doit être réalisée par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et par affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Les documents remis aux salariés et affichés dans l'entreprise doivent mentionner expressément que, par dérogation aux dispositions légales, les périodes de chômage APLD sont neutralisés pour le calcul de l'ancienneté des salariés. Ce document, accompagné en annexe de l'avis du CSE s'il existe, est soumis à l'homologation de l'administration dans les conditions du V de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Article 5

Les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 4 doivent adresser à l'UFIMH qui assure le secrétariat de la commission de suivi du présent accord (par courrier : UFIMH - 8 rue Montesquieu 75001 Paris ou par courriel : secretariat@lamodefrancaise.org) ce document dès réception de l'avis de son homologation par l'Administration afin qu'une synthèse et un suivi puissent être faits par les signataires du présent accord.

Les signataires rappellent que la CPPNI des Industries de l'habillement doit être destinataire des accords signés dans les entreprises de la branche conformément aux dispositions légales et de l'accord du 16 juillet 2019.

Article 6

Les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins

de cinquante salariés.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an prenant effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des organisations signataires ou prorogé suite à la demande d'une des organisations signataires adressée par tout moyen donnant date certaine au moins trois mois avant la fin de la période initiale.

Article 8

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord et mandat, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord prendra effet dès son extension.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

Avenant n° 1 du 22 novembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement en octobre 2020 montrait l'impact sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Malgré une certaine reprise de l'activité les niveaux sont encore très inférieurs à ceux de l'année 2019 avec un recul moyen de 15,6 % à fin octobre 2021 par rapport à la même période de 2019.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par un accord de branche conclu le 26 octobre 2020, mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

Cet accord, dont l'arrêté d'extension du 22 janvier 2021 a été publié au JORF du 23 janvier 2021, a été conclu pour une période initiale d'un an à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Compte-tenu des éléments de conjoncture en leur possession les partenaires sociaux de la branche souhaitent maintenir le dispositif de l'APLD pour une nouvelle durée d'une année ce qui est l'objet du présent avenant.

Article 1

L'accord du 26 octobre 2020 est prorogé d'une durée d'un an prenant effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 2

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant et mandat, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent avenant prendra effet dès son extension.

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

Mesures d'urgence de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 26 avril 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter de sa date de signature et pour une durée de deux ans]

Mod. par Avenant n° 1, 3 oct. 2022, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

FS CFDT ;

CTH CFE CGC ;

THCB CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

La négociation de l'accord s'est faite dans le cadre d'une consultation, d'un dialogue et d'une négociation paritaire entre les représentants patronaux et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche des industries de l'habillement.

L'industrie de l'habillement rassemble 27.600 salariés dans 1.750 entreprises réparties sur le territoire national (source : Panorama de branche habillement 2020 pour données 2019 / OPCO2I).

Les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter rapidement et massivement les dispositifs de fabrication des produits de la mode et de l'habillement dans les entreprises, au nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du Covid 19, contexte dans lequel les entreprises et salariés de la Mode et de l'Habillement sont désormais confrontés.

Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les partenaires sociaux sont conscients que toutes les conséquences de la crise sanitaire liées au Covid 19 ne pourront être constatées que dans plusieurs semestres, dans un contexte d'allongement du calendrier de cette crise sans précédent.

Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les entreprises et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet impact s'ajoute à une situation qui nécessitait déjà une adaptation des process de fabrication et le développement de nouvelles compétences notamment dans le digital et l'environnemental, sans oublier la modernisation du management pour le mettre en cohérence avec les nouvelles aspirations sociétales, particulièrement importantes pour les nouvelles générations.

- Intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail prenant en considération le télétravail et les relations à distance, de sécuriser les données techniques ;
- Interagir autrement avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;
- Favoriser la réindustrialisation en France des accessoires des produits d'habillement tels que le nécessitent des for-

mations nouvelles spécifiques liées aux enjeux de la reconquête d'un modèle industriel national performant ;

- Accompagner les transformations de management et d'organisation de travail induites par ces nouvelles technologies, nouvelles méthodes de travail dans un contexte sociétal redéfinissant fortement le rapport au travail.
- Avoir une attention particulière sur l'accompagnement régulier d'un management modernisé intégrant des techniques modernes d'interactions à base de management visuel, d'un management participatif, et de management nécessaire à la reconquête de niveaux de compétitivité plus industriels.

Il appartient désormais au secteur de la mode et de l'habillement, dans ce contexte complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la mobilisation des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de l'habillement, branche reliée à la branche couture des créateurs de la couture et du luxe en terme de conception industrielle et fabrication.

Les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectif :

- de maintenir et de renforcer l'attractivité des métiers de la Mode et de l'habillement ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une ré industrialisation de production en France, et des nouveaux modèles marchands induits par la forte progression du digital et du multicanal... ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche des industries de l'habillement.

Pour beaucoup des entreprises du secteur, l'année 2020 restera inscrite dans les mémoires comme une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise Covid-19, succédant aux effets de la crise des gilets jaunes, les activités du secteur Mode et habillement ont connu un recul durable d'activité sans précédent.

Le volet industriel a connu un retrait de commande de moins 30 %, et le volet marchand un recul plus important correspondant au pourcentage de jour de fermeture du commerce pour confinement

Sur 2020, la baisse d'activité a oscillé entre moins 30 % à moins 50 %.

Pendant cette période, les entreprises du secteur marchand ont fortement souffert, plusieurs fermetures d'enseignes majeures ont été prononcées, et l'exercice 2021 s'annonce encore plus délicat compte tenu de l'allongement du contexte sanitaire dégradé et du risque de re-confinement qui n'est pas favorable à un climat de confiance pour soutenir la consommation des ménages. Le calendrier des échéances de remboursement des PGE sera décisif.

Une enquête menée sur un échantillon d'entreprises du secteur indique que :

- 88 % des répondants ont des perspectives d'activité en régression à échéance d'un an, dont 53 % estiment cette baisse comme importante ;
- 59 % ont des perspectives de stabilité à échéance de deux ans.

L'impact de la situation liée à l'état d'urgence sanitaire s'ajoute à une situation tendue qui nécessite un développement des compétences des salariés, notamment en raison :

- d'une pyramide des âges vieillissante (39 % des salariés ont 50 ans ou plus (contre 27 % en inter-industrie) ; 49 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté et de l'urgente nécessité d'assurer à la fois la préservation des savoir-faire mais aussi sa transmission.

Il est important de noter que 97 % des salariés bénéficient d'un C.D.I et que la branche a été particulièrement engagée sur sa politique de qualification, de certifications, et de recrutement ces dix dernières années (Campagnes régulières CQP et CQPI, Campagne Trans-faire, Programmes ADEC EDEC).

Ces niveaux de compétences et qualifications sont stratégiquement déterminants à maintenir et à développer auprès des jeunes recrutés pour sécuriser le savoir fabriquer français.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, lorsqu'une formation reçue dans le cadre des actions du présent accord aboutit à l'acquisition d'une nouvelle compétence ou à une nouvelle qualification, celle-ci soit reconnue par l'entreprise.

- de la nécessité de former davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier une mobilité des salariés qui s'est accrue compte tenu de l'accroissement de mobilité des jeunes notamment.
- de l'intégration du numérique de plus en plus présent dans les différents processus de fabrication.
- de la question de la traçabilité de plus en plus évoquée par les donneurs d'ordre, notamment au niveau de la logistique. Ce phénomène est récent dans notre secteur et prend de plus en plus d'ampleur jusqu'à devenir un prérequis à une relation commerciale.
- du changement des machines de production intégrant de nouvelles technologies de pointe les rendant plus perfor-

mantes et qui participent également à réduire la pénibilité des postes de travail et par là-même à améliorer les conditions de travail des salariés (75 % des salariés du secteur exercent un métier dans la production hors management, 25 % des salariés exercent un métier en tension).

- Des impacts de cette transformation rapide et profonde, accélérée par le contexte COVID 19 sur les organisations, le management, les relations au sein de tous les niveaux des organisations industrielles et marchandes et de l'intégration du télétravail.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement souhaitent que, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, lorsqu'une formation reçue dans le cadre des actions du présent accord aboutit à l'acquisition d'une nouvelle compétence ou à une nouvelle qualification, celle-ci soit reconnue par l'entreprise.

Article 1

Champ d'application

Par référence à la Convention collective Nationale des Industries de l'Habillement (IDCC 0247)

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des entreprises des industries de la Mode et l'Habillement appliquant la CCNIH, ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Par référence la nomenclature INSEE

- 181 Z : Fabrication de vêtements en cuirs ;
- 182 A : Fabrication de vêtements de travail ;
- 182 D : Fabrication de vêtements de dessus pour homme et garçonnet, à l'exclusion des vêtements en bonneterie ;
- 182 E : Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes, à l'exclusion des vêtements en bonneterie ;
- 182 G : Fabrication de vêtements de dessous (notamment chemiserie, lingerie, soutiens-gorges, gaines et corsets) à l'exclusion des sous-vêtements en bonneterie ;
- 182 J : Fabrication d'autres vêtements et accessoires, (casquettes, chapeaux-piqués, coiffures d'uniformes, cravates, pochettes, écharpes, foulards, bretelles et ceintures à l'exclusion des autres vêtements (y compris layette en bonneterie et articles divers en bonneterie), jarretelles, supports chaussettes, accessoires de passementerie, filets pour cheveux ;
- 252 G : Fabrication d'articles divers en matière plastique (Vêtements et casques d'uniformes) ;
- 366 E : Fabrication de parapluies, ombrelles et parasols.

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail il a été procédé au rattachement à la CCNIH des activités suivantes :

- Confection administrative et militaire
- Industrie du bouton.
- Industrie de la bretelle et de la ceinture
- Mode et chapellerie (comprenant ses dispositions particulières)

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui a pour finalité de 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, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés, toutes les sections de taille d'entreprises étant concernées par cette priorité d'accès formation.

Article 2

Formations dans le secteur de la Mode et de l'habillement

Dans le cadre du présent accord, les demandes des entreprises du secteur de l'habillement portent essentiellement sur les domaines suivants :

- intégration des processus techniques de conception, de mises au point et de fabrication adaptées aux exigences nouvelles des donneurs d'ordre dans le cadre de la réindustrialisation de certaines fabrications de sous-ensembles, ensembles, travaux de couture, de préparation, de cousu main, de finition, d'assemblage, etc..
- perfectionnement dans le digital pour faire face à l'évolution technologique des fabrications, prenant en considérant les travaux engagés par la branche dans l'usine du futur au travers l'expérimentation nationale INNOFABMODE par exemple et l'accompagnement de son déploiement.
- développement des supports digitaux pour les salons et showrooms virtuels.
- développement de supports de formations et de capitalisation de savoir-faire digitaux pour accompagner le développement recommandé des formations et intégration en situation de travail (Dispositif AFEST).

-
- développement des actions à destination du management.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 750 salariés par an, soit 1.500 salariés sur la durée d'application du présent accord, sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail.

La durée des formations par salarié devrait varier selon les entreprises, avec une moyenne de 100 heures.

Cela correspondra à investissement / Coût évalué de l'ordre de 3 M € par année dans le cadre de ce dispositif mesure d'urgence

Il est souhaité par les partenaires sociaux que le soutien du plan mesure d'urgence complète les dispositifs de soutien à l'employabilité, la qualification ou la formation établis ou à venir pour compléter les entreprises ou publics qui ne seraient pas éligibles ou pour compléter les niveaux de prise en charge favorisant la préservation d'emploi et l'utilisation des temps d'inactivité pour qualifier aussi conformément aux recommandations de l'étude européenne «Smart Skill».

Les besoins des entreprises portent essentiellement sur les formations décrites ci-après qui pourront comporter un mixte entre des formations «classiques», y compris à distance, et des formations en entreprise au poste de travail :

- des formations à fortes valeurs ajoutées dans le cadre de la préservation et de la transmission des savoir-faire qui comportent notamment la réalisation de films pour les phases techniques de production comme, par exemple, dans le cadre de processus et tours de mains spécifiques mais pouvant bénéficier d'une normalisation pédagogique, ou encore la création d'un parcours de formation d'intégration pour les nouveaux entrants;
- des formations pour davantage de salariés dans le cadre du développement des compétences afin d'anticiper les départs en retraite mais aussi de pallier la sécurisation des savoirs faire compte tenu d'une plus forte mobilité observée notamment chez les jeunes qu'il faut accompagner au-delà des temps de formation alternance et apprentissage ;
- des formations sur la R.S.E de façon à permettre la mise au point de nouveaux processus ou procédés de production, dans un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise et de ses produits ;
- des formations sur des nouvelles machines comportant de plus en plus de numérique ;
- des formations de tuteurs et de formateurs internes qui permettront d'optimiser le budget formation et d'améliorer l'intégration des nouveaux embauchés ;
- des réponses à des exigences de traçabilité de la logistique et des produits demandées par les clients des entreprises du secteur (donneurs d'ordre, distributeurs et consommateurs) nécessitant l'introduction du numérique dans les activités de conception, de fabrication et de commercialisation.

A titre indicatif, le taux salarial brut horaire oscille entre 20 € et 35 €.

Article 3 Modalités

Actions de formation sur le temps de travail

L'ensemble des formations nécessaires notamment au développement du digital et à la réindustrialisation concernant le retour en France dans la cadre des enjeux exprimés de relocalisation.

Ce montant prend en compte la prise en charge des frais suivants à raison de 100 % du coût des salaires des salariés en formation incluant également les frais de repas, de transport (tarif SNCF 2nde classe / indemnités kilométriques sur la base du mode de transport le plus économique) et d'hébergement plafonnés globalement à cent (100) € par jour.

Dans le cas où le montant des dépenses s'avérerait supérieur à ce montant global de 100 € par jour un accord préalable entre l'entreprise et le salarié pourra permettre une prise en charge par l'entreprise de la partie des frais au-delà de ce plafond.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés.

Le soutien des actions de formation internes répondant aux critères réglementaire sera une des modalités possibles dans l'esprit attendu des formations en situation de travail de type AFEST.

Si l'entreprise doit recourir à un organisme tiers facilitateur pour organiser et piloter la réalisation du plan de compétences, les frais d'ingénierie, ainsi que les frais de positionnement, d'évaluation et de certification seront éligibles au plan d'urgence.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction

horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Le soutien des actions de formation internes répondant aux critères réglementaire sera une des modalités possibles dans l'esprit attendu des formations en situation de travail de type AFEST.

Si l'entreprise doit recourir à un organisme tiers facilitateur pour organiser et piloter la réalisation du plan de compétences, les frais d'ingénierie ainsi que les frais de positionnement, d'évaluation et de certification seront éligibles au plan d'urgence dans une logique de cohérence d'ensemble.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de Branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou un accord d'activité partielle de la DREETS ou une réduction justifiable d'activité selon les critères dernièrement établis par taille d'entreprise

Article 4 **Suivi et Evaluation**

La CPPNI des Industries de l'Habillement, en lien avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

Au de ces évaluations elle proposera à OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avéreraient nécessaires et pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Article 5 **Durée, dépôt et extension**

Mod. par Avenant n° 1, 3 oct. 2022, étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

FS CFDT ;

CTH CFE CGC ;

THCB CGT.

(Avenant n° 1, 3 oct. 2022, étendu) Le présent accord est conclu pour une durée allant jusqu'au 30 juin 2024 et est applicable à la date de sa signature.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Épargne salariale

Accord du 8 novembre 2022

[Agréé par arr. 27 avr. 2023, JO 3 mai et étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UFIMH.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CMTE ;

CFDT Services ;

CFE CGC CTH ;

CGT THCB.

Préambule

Selon l'article L. 3312-9 du Code du travail, les organisations liées par une convention collective de branche doivent

engager une négociation sur la mise en œuvre d'un dispositif d'épargne salariale.

Après examen du projet et plusieurs échanges, les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif d'épargne salariale de disposer d'un accord complet et opérationnel.

Il est rappelé d'une part que la mise en place de ces dispositifs d'épargne salariale est facultative à l'exception du régime de participation qui est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et que d'autre part chacun de ces dispositifs peut être mis en place indépendamment les uns des autres.

Chaque entreprise peut opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux en privilégiant la négociation d'un accord d'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'il s'agit d'un régime d'épargne salariale participation d'application facultative et supplétive dans les entreprises de la branche qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation à la date de l'adhésion audit dispositif de participation, ou dans celles ne disposant ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise. Il convient de privilégier la négociation d'entreprise.

Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Article 1

Objet

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif d'épargne salariale de disposer d'un texte applicable en l'état.

Dans ce cadre, les dispositifs proposés par la branche comprennent :

- un dispositif d'intéressement (annexe 1) ;
- un dispositif de participation aux résultats (annexe 2) ;
- un plan d'épargne interentreprises faisant état d'organismes financiers sélectionnés par la branche (annexe 3).

Chacun de ces dispositifs peut être déployé au sein des entreprises de la Branche selon les principes et les modalités décrites au sein du présent accord

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement IDCC 247.

Article 3

Généralités

Le présent accord de Branche a été adopté à l'aune des objectifs suivants.

Caractère facultatif : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises. Il n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celles résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Dans ce cadre, il est rappelé que la mise en place des dispositifs d'épargne salariale est facultative à l'exception du régime de participation qui est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, et du plan d'épargne salariale pour toute entreprise mettant en place un dispositif de participation.

Il est également précisé que chacun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

Adaptation : les dispositifs d'épargne salariale proposés dans le cadre du présent accord de Branche s'adressent au plus grand nombre d'entreprises et de salariés, et ce afin de faciliter leur diffusion conformément aux objectifs assignés par les pouvoirs publics.

À cette fin, les entreprises peuvent choisir entre différentes «options» proposées dans chacune des annexes afin de retenir celles qui leur conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation (choix des critères permettant de calculer l'intéressement, choix des critères permettant de calculer les primes individuelles des salariés...).

Simplicité : les dispositifs d'épargne salariale proposés par la Branche peuvent être déployés dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 3.

Article 4

Mise en place dans l'entreprise

Les dispositifs d'épargne salariale sont mis en place dans l'entreprise selon les modalités suivantes. En premier lieu, l'entreprise se réfère à l'annexe correspondant au dispositif qu'elle souhaite mettre en place (annexe 1 pour l'intéressement, annexe 2 pour la participation, annexe 3 pour le plan d'épargne interentreprises).

En deuxième lieu, l'annexe est adoptée en respectant les formalités suivantes :

— Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'annexe est adoptée dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du Comité Social et Économique le cas échéant ainsi que des salariés.

— Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'annexe est adoptée par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le Comité Social et Économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du Comité Social et Économique.

Article 5

Suivi

Le présent accord fait l'objet d'un suivi au minimum d'une fois par an par la CPPNI.

Préalablement à cette réunion de suivi, la commission sera destinataire du rapport relatif à la tenue de registre / tenue de compte et à la gestion des supports d'investissement par le ou les organismes gestionnaires retenus dans le cadre du présent accord suite à un appel d'offres qui sera organisé en janvier 2023.

Le choix du ou des organismes gestionnaires sera réexaminé tous les 3 ans.

Article 6

Entrée en vigueur de l'accord - Durée - Dénonciation - Formalités

Le présent accord de Branche est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation. À ce titre, l'accord étant constitué de parties (annexes) distinctes et divisibles les unes des autres, chacune peut être révisée ou dénoncée sans que cela affecte les autres, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du Code du Travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au(x) dispositif(s) de la Branche par voie de décision unilatérale.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au Ministère en charge du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires mandatent l'UFIMH pour demander l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes au ministre en charge du travail.

Pièces jointes : annexes - modèles d'accord ou de décision unilatérale

— 1 : Intéressement

— 2 : Participation

— 3 : Adhésion au plan d'épargne interentreprises

Annexe 1

Intéressement

— Entre :

L'entreprise (la société)___ située à___, représentée par M^{me} / ___, agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose (Sélectionner l'option retenue)

— Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

d'une part,

— Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise___, représentées respectivement par leur délégué syndical, M^{me}/M. ___, M^{me}/ M. ___, M^{me} / M ___.

— Et le Comité Social et Économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M^{me} / M. ___ en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ___

— Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s)

D'autre part,

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'Entreprise.

Le présent dispositif d'intéressement est adopté sur le fondement de l'accord de Branche conclu sur le même thème, afin de favoriser l'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'Entreprise.

Les indicateurs de calcul ont été retenus afin de refléter au mieux ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère collectif et aléatoire ; il ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les entreprises doivent être en mesure de justifier du respect de leurs obligations en matière de mise en place de la représentation du personnel conformément aux dispositions légales.

Article 1 / Objet

Le présent dispositif a pour objet de fixer :

- Le cadre d'application et la durée du dispositif,
- Les modalités d'intéressement retenues,
- Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement,
- L'époque des versements,
- Les modalités d'information collective et individuelle du personnel,
- Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application du dispositif.

Article 2 / Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de (sélectionner l'option retenue)

- Un exercice social
- Deux exercices sociaux
- Trois exercices sociaux.

Il s'applique ainsi, à compter du ___, soit jusqu'au ___. Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 3 / Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent bénéficier des droits issus du présent dispositif, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

(option disponible) Si l'entreprise emploie moins de 250 salariés :

Conformément à l'article L. 3312-3 du Code du travail, le présent dispositif bénéficie également aux mandataires sociaux de la société ou au dirigeant d'entreprise non salarié ainsi qu'à son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé).

Article 4 / Modalités et calcul de l'intéressement

4.1- La formule de calcul de l'intéressement est définie comme suit :

(sélectionner l'option retenue)

— Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires H.T. de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation représente au moins 10 % du chiffre d'affaires H.T., l'enveloppe d'intéressement sera égale à 10 % de ce résultat.

— Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires H.T. de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euros et est supérieur à 2 % du chiffre d'affaires H.T., l'enveloppe d'intéressement sera égale à 8 % de ce résultat.

4.2- Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

4.3- L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction faite de la réserve spéciale de participation éventuellement due au titre de cet exercice

Article 5 / Répartition de l'intéressement

Le montant global d'intéressement défini à l'article 4 est réparti entre les bénéficiaires

(Sélectionner l'option retenue) :

— Proportionnellement aux salaires bruts correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé perçus au cours de l'exercice considéré et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, des absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

— Proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice

La durée de présence correspond aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel. Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences..., ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{Réserve globale} \times \frac{\text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail ou assimilées de l'entreprise}}$$

— Proportionnellement à 50 % des salaires bruts perçus et à 50 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

— ou proportionnellement à 60 % des salaires bruts perçus et à 40 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

— ou proportionnellement à 40 % des salaires bruts perçus et à 60 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

Le montant des primes individuelles ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Le montant non versé en application des règles définies au présent article sera distribué entre les salariés n'ayant

pas atteint ce plafond, selon les règles prévues ci-dessus.

Article 6 / Versement de l'intéressement

L'intéressement est versé en une seule fois à chaque bénéficiaire dans le courant du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail. Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Les membres du personnel qui le souhaitent peuvent verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place le cas échéant au sein de l'entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés sont informés du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont ils peuvent demander en tout ou partie le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le plan d'épargne sauf en cas de déblocage anticipé.

À défaut de plan d'épargne et de retour du salarié, l'entreprise verse au salarié présent l'intéressement. Si le salarié ne peut être joint, l'intéressement est conservé pendant un an par l'entreprise puis versé à la Caisse des Dépôts et des Consignations jusqu'au terme de la prescription prévue par le Code Monétaire et Financier (Article L 312-20).

Article 7 / Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le Comité Social et Économique ou par une Commission spécialisée créée par lui ou à défaut de Comité Social et Économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Le comité social économique, ou à défaut la commission, se réunira annuellement afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, prennent connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement.

Ceux-ci seront tenus à disposition au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement sont arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués aux représentants du personnel ou à défaut à la commission. Ils font l'objet d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Une notice d'information sur l'accord d'intéressement est remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles, ainsi que les cas de déblocage anticipé,
- les modalités d'affectation par défaut des sommes sur le plan d'épargne.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit avec sa dernière paie, un état récapitulatif de ses avoirs ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la Direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéresse-

ment lui revenant, une fois celle-ci calculée.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Article 8 / Règlement des différends

Tout différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI des industries de l'habillement pourra être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 9 / Révision et dénonciation

Le dispositif peut être révisé pour un exercice en cours par voie d'avenant signé par l'ensemble des signataires dans les mêmes formes que sa conclusion, au plus tard avant la mi-exercice. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Le présent dispositif peut être dénoncé par l'ensemble des signataires dans la même forme que sa conclusion. Elle doit intervenir avant la mi-exercice pour être applicable dès l'exercice en cours. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Toutefois, lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des autres modalités d'adoption de l'accord prévues par le Code du travail.

Article 10 / Publicité et dépôt

Le présent dispositif sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication destinée au personnel.

Fait à __, le __ en __ exemplaires

— En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le Chef d'entreprise

Pour l'organisation syndicale Le Chef d'entreprise

Pour le Comité Social et Économique Le Chef d'entreprise

Pour le personnel en cas de référendum Le Chef d'entreprise

Annexe 2

Participation

— Entre :

L'entreprise __, dont le siège social est situé __, représentée par __ agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose, Ci-après dénommée la société ;

(Sélectionner l'option retenue)

— Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

— d'une part

— Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise __, représentées respectivement par leur délégué syndical, M^{me} / M. __, M^{me} / M. __, M^{me} / M. __.

— Et le Comité Social et Économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M^{me} / M. __ en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du __.

— Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'Entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de Branche relatif à l'épargne salariale, afin de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'Entreprise.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire

Article 1 / Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- Les bénéficiaires ;
- La formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- Les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- La nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- La durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- La nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- Les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 / Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option disponible si l'entreprise emploie moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 3323-6 du Code du Travail, le présent dispositif bénéficie également aux mandataires sociaux de la société ou au dirigeant d'entreprise non salarié ainsi qu'à son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé).

Article 3 / Détermination de la réserve spéciale de participation

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dans laquelle :

— B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.

— C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au prorata temporis.

— S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

— VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

Article 4 / Droits individuels

4-1- Formules de répartitions

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue)

— 1^{ère} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

— Le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

— Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit prorata temporis en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice.

— Il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

— 2^{ème} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

Droit individuel = RSP × total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié / total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise

— 3^{ème} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :

(Sélectionner l'option retenue)

— Pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment et pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

— Ou pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment et pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

— Ou pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment et pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4-2- Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une

somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

Les sommes qui, en application de ce dernier plafonnement, ne pourraient pas être mises en distributions, demeureront dans la réserve spéciale de participation et seront réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 5 / Perception immédiate des fonds

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail. Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le Plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Article 6 / Indisponibilité

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

— Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;

— Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;

— Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

— violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

— Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

— Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS ;

— Cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé)

— Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;

— Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous

réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel;

— Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le Président de la Commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, d'invalidité, de violences conjugales, et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur.

En cas de décès il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

Article 7 / Gestion des fonds

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou du plan d'épargne interentreprises mis en place par la Branche (PEI).

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme leur revenant est affectée pour 50 % dans les supports de placement prévus par défaut dans le règlement du PERCO en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté dans les conditions prévues par l'accord.

Article 8 / Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le Comité Social Économique ou par une Commission spécialisée créée par lui ou à défaut de Comité Social et Économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du code du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9 / Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la Réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord peut être consulté au service du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la direction remet à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- Le montant des droits attribués à l'intéressé
- Le montant du précompte effectué au titre de la C.S.G. et de la C.R.D.S.,
- L'organisme auquel est confié la gestion des droits
- La date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles
- Les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indis-

ponibilité

— Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord. Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée. Dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la Direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 10 / Règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

— Bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'Inspecteur des finances publiques ou du Commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'Inspecteur concerné ou au Commissaire aux comptes.

— Salaires et valeur ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel.

— Autres litiges individuels ou collectifs :

Tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires. Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI des industries de l'habillement pourra être saisie.

Article 11 / Durée et dénonciation

(Sélectionner l'option retenue)

— Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de __ exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le __. Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.

— Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le __. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie au DREETS.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de dénonciation par l'employeur doit être exercée dans les conditions de la réglementation selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

Article 12 / Révision

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent accord, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le 1^{er} jour du 7^{ème} mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu doit être fait l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du présent accord, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière. S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur doit être exercée selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

Article 13 / Dépôt - publicité

Fait à __, le __ en __ exemplaires

— En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le Chef d'entreprise

Pour l'organisation syndicale Le Chef d'entreprise

Pour le Comité Social et Économique Le Chef d'entreprise

Pour le personnel en cas de référendum Le Chef d'entreprise

Annexe 3

Adhésion au plan d'épargne interentreprises

(Annexe exclue de l'extension par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct.)

— Entre

la société__ située à__, représentée par M^{me}/M.__ agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose.

(Sélectionner l'option retenue)

— Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

— d'une part

— Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise__, représentées respectivement par leur délégué syndical, M^{me}/M.__, M^{me}/ M.__, M^{me} / M.__.

— Et le Comité Social et Économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M^{me} / M.__ en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du__.

— Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

D'autre part.

Préambule

Il a été convenu le présent plan d'épargne ayant pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du Code du travail de participer avec l'aide de leur employeur à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Ce plan d'épargne interentreprises répond aux dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail.

Il est convenu de ne mettre en place que ce plan d'épargne interentreprises, n'étant pas estimé opportun pour le moment d'instituer également un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article 1^{er} / Objet

Le présent plan d'épargne a pour objet de définir son règlement soit :

— sa durée et ses modalités de révision ;

— les conditions d'adhésion au plan ;

— les différentes sources d'alimentation du plan ;

— les différentes formules de placement de l'épargne collectée dans le plan et les conditions dans lesquelles les bénéficiaires peuvent modifier l'affectation de leur épargne ;

— les modalités d'information des salariés, ainsi que les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision.

Il est rappelé que le plan d'épargne salariale est obligatoire pour les entreprises assujetties à la participation ou qui décident de la mettre en place volontairement.

Article 2 / Durée

Le présent plan est conclu pour une durée indéterminée à compter du__ __.

Il peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Il peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois dans les conditions de la réglementation.

Toute dénonciation est notifiée à la DREETS.

Article 3 / Conditions d'adhésion

Tout salarié de l'entreprise peut adhérer au plan d'épargne à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue au sein de l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Les salariés qui auront souscrit à ce plan pourront, lors de leur départ de l'entreprise pour retraite ou préretraite, continuer à effectuer des versements au plan d'épargne à la condition de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ces versements n'ouvriront pas droit à l'abondement de l'entreprise.

En dehors de ce cas, aucun versement personnel ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle le salarié aura cessé de faire partie du personnel de l'entreprise, à l'exception du versement de l'intéressement et/ ou de la participation de la dernière période d'activité, dès lors que le versement intervient postérieurement au départ du salarié. Ce dernier versement peut alors faire l'objet le cas échéant d'un versement complémentaire de l'entreprise dans les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

— Option pouvant être retenue si l'entreprise emploie moins de 250 salariés

Peuvent également adhérer au plan d'épargne, les mandataires sociaux, le dirigeant d'entreprise non salarié et qu'à son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé).

Article 4 / Alimentation du plan

Le plan d'épargne est alimenté par :

— le montant résultant de l'accord d'intéressement et/ou le montant résultant de l'accord de participation aux résultats que les salariés choisissent d'affecter en tout ou partie au plan. Lors de chaque répartition, les bénéficiaires devront faire connaître au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leurs droits, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan, en indiquant l'affectation choisie (si plusieurs options existent) ;

— les versements volontaires des salariés dans la limite du quart de leur rémunération annuelle. Chaque adhérent fixe le montant de son ou ses versement(s) qui ne sauraient être inférieurs au montant annuel fixé par la réglementation et actuellement égal à 160 € ;

— des transferts issus d'autres plans d'épargne, dans les conditions prévues par la réglementation.

Article 5 / Versement de l'entreprise

L'entreprise prend en charge les frais de fonctionnement du plan, notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée dans les FCPE choisis dont le taux est fixé par le contrat de gestion la liant à la société de gestion des fonds.

Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera au minimum égal à ... % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

Article 6 / Emploi des sommes versées au Plan d'Épargne

L'Organisme retenu par la Commission Paritaire à l'issue de la procédure de mise en concurrence est ...

Les sommes peuvent être investies dans les organismes de placement collectifs suivants :

Dénomination	ISIN

Dénomination	ISIN

La société de gestion et le dépositaire des FCPE précités sont indiqués dans les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) et le règlement desdits FCPE. Les FCPE sont investis en conformité avec l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier, ses textes d'application, ainsi qu'avec le règlement de chaque FCPE. Chaque FCPE proposé dans le cadre du présent PEI est représenté par un conseil de surveillance dont la composition et le rôle sont définis dans les règlements desdits FCPE.

Les sociétés de gestion et les dépositaires des SICAV précitées sont indiqués dans les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) et le prospectus desdites SICAV. Les SICAV sont administrées par des conseils d'administration. Les conseils d'administration se réunissent sur la convocation de leur président aussi souvent que l'intérêt des actionnaires l'exige.

Des rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des FCPE et SICAV précités peuvent être versées aux distributeurs des Plans «...». Ces versements font l'objet d'une information des Titulaires dans les conditions prévues par la réglementation. Les revenus des sommes investies dans les Plans «...» sont automatiquement réinvestis dans ces plans.

À défaut de précision, les fonds sont affectés dans le FCPE sécurisé obligataire qui est le FCPE «...».

Sont annexées au présent accord les notices concernant ces FCPE.

Modification de l'affectation : les adhérents peuvent modifier l'affectation de leur épargne et les demandes de transfert sont adressées par les adhérents à la Direction.

Article 7 / Délai d'indisponibilité

Les parts inscrites aux comptes des adhérents sont indisponibles pendant un délai minimum légal de cinq ans. Conformément aux dispositions applicables, il est convenu, au titre du présent règlement, que le délai court à compter du premier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués dans le plan d'épargne.

En conséquence, ils ne peuvent être débloqués ou aliénés pendant cette période de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE peut demander le rachat de ses droits en totalité ou en partie ou encore les maintenir dans le PEE tout en continuant à bénéficier des avantages du plan.

Les cas de déblocage anticipé sont les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du Code du travail :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- cessation du contrat de travail, cessation du mandat, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

— les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

— invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle;

— décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS ;

— affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel;

— affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;

— situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le Président de la Commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

Sauf dans le cas de cessation du contrat de travail ou du mandat, de décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, d'invalidité, de violences conjugales et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de six mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Article 8 / Information des salariés

Information collective

La mise en œuvre du plan d'épargne est suivie par le comité social et économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de comité social et économique, par une commission ad hoc comprenant au moins un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du contenu du présent Plan d'Épargne et des règlements des FCPE et SICAV par note interne et lors de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales (BDES).

Chaque adhérent reçoit annuellement copie d'un relevé indiquant les avoirs lui appartenant au titre du Plan d'Épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au moins une fois par an, chaque porteur de parts reçoit pour chacun des fonds auxquels il adhère, un rapport de gestion de fonds qui fait le point sur la gestion menée au cours de l'année écoulée. Ce rapport est soumis auparavant à l'approbation du conseil de surveillance du fonds.

Salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés avec indication des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, et l'identité et adresse du teneur de registre auprès duquel le bénéficiaire a un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction et/ou l'organisme gestionnaire en temps utile.

Enfin, il est à rappeler que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les avoirs détenus dans le cadre du

présent plan dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 9 / Publicité et dépôt

Fait à__, le__en__exemplaires

— En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le Chef d'entreprise

Pour l'organisation syndicale Le Chef d'entreprise

Pour le Comité Social et Économique Le Chef d'entreprise

Pour le personnel en cas de référendum Le Chef d'entreprise

Confection administrative et militaire Accord national du 26 septembre 1979

[Étendu par arrêté du 19 février 1980, JO 13 mars 1980]

Article 1

Les dispositions de la convention collective nationale des industries de l'habillement ainsi que celles de l'annexe jointe, s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 de l'annexe jointe.

Article 2

Ce sont toujours les dispositions les plus avantageuses pour le salarié, de quelque catégorie qu'il soit, qui prévalent. En cas de litige, le choix du salarié exprimé par écrit, est retenu.

Article 3

Les accords intervenant dans la convention collective nationale des industries de l'habillement, postérieurs à l'application du présent accord et qui s'avéreront plus avantageux, article par article, que ceux du présent accord provoqueront l'annulation des articles correspondant dudit accord.

Article 4

En aucun cas les nouvelles dispositions ne peuvent venir réduire ou annuler les avantages acquis dans les entreprises.

Article 5

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} septembre 1979.

Le présent accord sera déposé, en triple exemplaire, au conseil des prud'hommes de Paris et une demande d'extension sera faite auprès des services compétents.

Annexe à l'accord national du 26 septembre 1979

conclu en commission mixte concernant les industries de la confection administrative et militaire

I) Articles concernant les clauses communes

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est ainsi fixé par référence à la nomenclature des entreprises (décret n° 47-142 du 16 janvier 1947).

1° Confection de tous uniformes (vêtements proprement dit et autres articles) administratifs et militaires. Sous groupe 49-213 pour tout ce qui est de la confection de vêtements et d'uniformes administratifs et militaires.

Le présent accord s'applique également aux fabrications de coiffures d'uniformes qui sont réalisées par les fabricants d'uniformes et d'équipements administratifs et militaires tenus par les dispositions des clauses générales et des annexes de la convention, ainsi qu'aux fabricants de coiffures d'uniformes adhérents aux organisations patronales signataires de cet accord (sous groupe 49-313).

Les dispositions ci-dessus sont également valables en ce qui concerne les fabrications de chemises d'uniformes (sous-groupe 49-231).

2° Confection de tous articles d'équipement en matières textiles et assimilées :

Sous-groupe 49-213 pour ce qui est de la confection d'équipements administratifs et militaires en matières textiles et assimilées.

Sous-groupe 49-430 pour ce qui est des guêtres et gants en tissu.

Sous-groupe 49-520 pour ce qui est des musettes et plus généralement tous sacs en toile de l'équipement.

Sous-groupe 49-531 pour ce qui est des bâches, tentes et seaux en toile.

Sous-groupe 49-500 pour ce qui est des moustiquaires.

3° Confection de tous articles d'équipement en cuir, cuir et toile et matières assimilées :

Sous-groupe 51-420 uniquement en ce qui concerne tous les sacs en cuir utilisés dans l'équipement.

Sous-groupe 51-440 en entier : guêtres et leggings en cuir.

Sous-groupe 51-500 en entier : équipement militaire en cuir, harnachement, sellerie.

Sous-groupe 51-501 : baudriers, ceinturons, etc.

Sous-groupe 51-502 : articles d'harnachement et de sellerie.

Sous-groupe 51-620 : harnais et colliers pour chevaux.

Article 2

a

Exercice du droit syndical

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins quarante-huit heures, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux informations syndicales et professionnelles. Un exemplaire de ces informations sera remis simultanément à la direction.

Conformément et selon les dispositions de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, l'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises.

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du livre III du code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, dans des conditions qui ne troublent pas la production.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, dans des conditions qui ne troublent pas la production. Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article No. 1 du livre III du code du travail.

Conformément à la loi, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

b

Commission paritaire

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer au moins quarante-huit heures à l'avance (sauf cas exceptionnel) leurs employeurs de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article, et autant que possible avant la réunion prévue.

Les frais de transport aller et retour (chemin de fer en 2^e classe ou autocar) de deux participants par organisation syndicale de salariés, signataires de la convention collective, seront remboursés, sur justifications, par les organisations patronales compétentes.

c **Permanent syndical**

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté par une organisation de salariés signataire de la présente convention, il jouira, sous réserve d'avoir exercé ladite fonction pendant un minimum de six mois et un maximum de trois ans, d'une priorité de réembauchage dans son emploi (ou un emploi équivalent).

Cette priorité pourra être exercée pendant six mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé, à condition que la demande de réemploi ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration de ce mandat.

Si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, le syndicat patronal s'efforcera de résoudre la difficulté dans le cadre local.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

d **Rémunération des élus et des mandatés**

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux ne pourront, pendant les heures légales qui leur sont attribuées, toucher un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Article 3

a **Suspension du contrat de travail**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident (y compris les accidents du travail), notifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures (sauf cas de force majeure) avec preuves à l'appui, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

En l'absence de notification écrite de l'intéressé dans les quarante-huit heures et si celui-ci ne répond pas dans un délai de trois jours à un questionnaire de l'employeur envoyé par lettre recommandée, le contrat sera considéré comme rompu de fait.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi ; en tout état de cause, il sera couvert par les dispositions de la présente convention.

Lorsque l'absence s'est avérée de longue durée, le salarié doit annoncer son intention de reprendre le travail au moins dix jours à l'avance.

La durée de la suspension prévue par le présent article est fixée uniformément à six mois pour tout salarié ayant plus de six mois de présence.

Toutefois, pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu par suite d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, ce délai est fixé à un an, quelle que soit l'ancienneté. Passé ce délai, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué.

Le salarié visé par les mesures ci-dessus aura une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant un an après sa guérison.

b **Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, les employeurs porteront leur choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise susceptibles de remplir le nouvel emploi avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Article 4 **Locaux en sous-sol**

Est considéré comme local situé en sous-sol, tout local dont le plancher est situé à un 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 travailleurs occupés d'une façon continue dans de tels locaux bénéficieront d'un congé supplémentaire de six jours.

Article 5 **Acomptes**

Les acomptes devront, à la demande des intéressés, être accordés. Les demandes d'acompte seront limitées à une au plus par semaine. A défaut de la paye, des acomptes seront versés obligatoirement la veille lorsque le jour de tombe un jour non ouvrable.

Article 6 **Exécution des accords de conciliation**

L'accord de conciliation est obligatoire à l'échelon local ou régional ou national, où cet accord sera intervenu. Il produit effet, en principe, à dater du jour du dépôt de la requête aux fins de conciliation.

La minute de l'accord est, dans le délai de vingt-quatre heures, après réception, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du lieu où est déposée la convention collective.

Ce dépôt est effectué, à frais communs, aux soins de la partie la plus diligente.

Par le seul fait de ce dépôt, l'accord a force exécutoire.

II) Articles concernant l'annexe 1 « Ouvriers »

Article 1

La concordance des classifications par catégories des personnels ouvriers est donnée par le tableau ci-après :

Convention des industries de l'habillement	Ancienne convention de la confection administrative et militaire
A	1
A'	2
B	3/2
C	3/3
C'	3/4
D	4/1
E	4/1 bis
F	4/2
G	4/3
H	5/1
I	5/2
I'	5/2 bis
J	5/3
K	5/4

Article 2 **Travail au rendement**

a

Les employeurs sont libres d'adopter tout mode de rémunération adapté aux conditions particulières du travail et à l'organisation de l'établissement, sous réserve de respecter les règles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par la présente convention.

Le taux horaire servant de base de calcul de la rémunération des travaux à la production ou au rendement sera celui du minimum de la catégorie où sont classés ces travaux, majoré de 5 p. 100.

b

Travail à la chaîne :

Le travail à la chaîne est une forme de travail impliquant une succession d'opérations sans solution de continuité dans le temps exécutées à une cadence déterminée pour l'ensemble. La rémunération du travail à la chaîne sera réglée conformément aux dispositions du paragraphe ci-dessus.

c

Convoyeur mécanique :

Un repos de cinq minutes sera accordé toutes les heures aux ouvriers travaillant à la chaîne du convoyeur mécanique ; ce temps d'arrêt sera rétribué ; il n'est pas récupérable.

Article 3
Préavis en cas de licenciement

Sauf faute grave de l'intéressé, la durée du préavis est ainsi fixée en cas de licenciement :

- après la période d'essai et avant deux ans d'ancienneté : un mois ;
- après deux ans d'ancienneté : deux mois.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher du travail. Ces heures sont payées sur la base du salaire effectif. Ces heures peuvent être bloquées par accord entre les parties.

Article 4
Indemnisation maladie, accident, maternité

Les dispositions relatives à l'indemnisation maladie, accident, maternité sont à modifier pour ce qui suit :

- a) Dans le cadre de l'indemnisation maladie, la durée de l'indemnisation en fonction de l'ancienneté est portée à :
- 1 mois et demi après 2 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois après 5 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois après 10 ans.

Avec déduction uniforme du 3/30 du salaire de référence.

b) Si plusieurs absences pour maladie ou accidents sont constatées au cours d'une période annuelle comptée à partir de la première maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser pour la même période annuelle, les durées prévues ci-dessus.

c) L'ancienneté dans l'établissement est comptée à partir du premier jour de l'entrée dans celui-ci ; les suspensions n'entraînant pas rupture du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul.

III) Articles concernant l'annexe 2 « Employés »

Article 1
Frais de déplacement

Les frais de déplacement à l'occasion d'un service commandé seront remboursés aux employés à un taux en rapport avec les fonctions exercées.

Article 2
Indemnité de congédiement

Pour les employés ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 185, l'indemnité de licenciement après cinq ans de présence dans l'entreprise sera calculée à raison de un cinquième de mois par année de présence avec un maximum de cinq mois.

Article 3
Mise à la retraite

Lors de la mise à la retraite d'un employé, celui-ci percevra l'indemnité de départ définie par l'article 10 de la convention des industries de l'habillement (avenant n° 2 du 27 novembre 1972) ou l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est plus élevée.

Article 4
Détermination des appointements de qualification à l'embauche et majoration d'ancienneté des employés

a

Les rémunérations mensuelles minima de qualification des employés d'ancienneté zéro dans l'entreprise seront obtenues

nues en multipliant les coefficients hiérarchiques de fonction par la valeur du « point employé ».

b

Des majorations d'ancienneté, tenant compte de la présence dans l'entreprise et déterminées par application des pourcentages ci-dessous définis aux rémunérations mensuelles minima de qualification des employés d'ancienneté zéro, s'ajoutent en valeur absolue aux appointements effectifs individuels, défalcation étant faite des augmentations qui auraient pu être accordées à titre personnel dans les intervalles des périodes d'ancienneté correspondantes :

- 3,3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 6,6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 9,9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 13,2 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 16,5 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

Article 5

Maladie ou accident (autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle) et remplacement en cas de maladie

Les employés dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu continueront à percevoir leur traitement au cours de leur absence, et cela dans les conditions suivantes :

- après deux ans d'ancienneté : pendant quatre semaines à plein tarif et les deux semaines suivantes à demi-tarif ;
- après cinq ans d'ancienneté : pendant six semaines à plein tarif et les deux semaines suivantes à demi-tarif.

Toutefois, les employés ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 185 continueront à percevoir leur traitement dans les conditions suivantes :

- après deux ans d'ancienneté : pendant six semaines à plein tarif et les deux semaines suivantes à demi-tarif ;
- après cinq ans d'ancienneté : pendant huit semaines à plein tarif et les deux semaines suivantes à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie (à l'exclusion de la maternité) sont accordés au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée prévue ci-dessus.

Le traitement pendant la période d'absence est réduit de la valeur des prestations à titre d'indemnité journalière que les intéressés toucheront du fait :

- de la sécurité sociale ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être par eux déclarées.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements ne seront faits 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.

Article 6

Classification des fonctions et coefficients hiérarchiques y afférents

(Voir Classification en annexe)

IV) Articles concernant l'annexe 3 « Techniciens et agents de maîtrise »

Article 1

Maladie et accident (autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle)

Après deux ans de présence continue dans l'établissement en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les deux premiers mois, puis à demi-tarif pendant une même période consécutive.

Les appointements pendant la période d'absence sont réduits de la valeur des prestations à titre d'indemnité journalière que les intéressés toucheront du fait :

- de la sécurité sociale ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;

— des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être par eux déclarées.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements ne seront faits 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.

V) Articles concernant l'annexe 4 « Ingénieurs et cadres »

Article 1 Obligations militaires

Les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé défaction faite de la solde.

Elles ne peuvent apporter de réduction du congé annuel.

Il en est de même des périodes de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque dans la limite d'une durée n'excédant pas celle du préavis.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de mobilisation générale.

Article 2

a Maladie et accident (autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle)

Suspension du contrat de travail :

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident, après deux ans d'ancienneté dans les fonctions de cadre dans l'établissement, continue à percevoir son traitement à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi-tarif pendant les trois mois suivants.

Chacune de ces périodes de trois mois sera augmentée d'un mois par cinq années de présence, mais ne pourra dépasser six mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie. Les cas d'absences prolongées et répétées pendant plusieurs années feront l'objet d'un règlement particulier.

b Maladie professionnelle ou accident du travail

Lorsque le contrat de travail a été suspendu par suite de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, le cadre bénéficiera d'un an de traitement plein et d'un an de demi-traitement, quelle que soit son ancienneté. Il bénéficiera de la même indemnisation, après deux ans d'ancienneté, en cas d'accidents du travail autres que ceux survenus entre le lieu de travail et le domicile.

Article 3 Indemnité de licenciement

Sauf faute grave, il est alloué au cadre licencié avant l'âge de soixante-cinq ans, et après cinq années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement.

Par ancienneté, il faut entendre la durée de présence ininterrompue dans les fonctions de cadre dans l'établissement. Toutefois, pour les collaborateurs qui auraient été promus à des fonctions de cadre postérieurement à leur entrée dans l'établissement, l'ancienneté s'entendrait de la durée de présence ininterrompue dans l'établissement après l'âge de vingt-cinq ans.

L'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

- un cinquième de mois par année de présence jusqu'à cinq ans ;
- deux cinquièmes de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre cinq et dix ans ;
- trois cinquièmes de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre dix et vingt ans ;
- quatre cinquièmes de mois par année de présence au-delà de vingt ans.

Toutefois l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser douze mois d'appointements.

L'indemnité se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération contractuelle des douze mois qui ont précédé le licenciement.

Si la rupture du contrat intervient à l'expiration d'une période de suspension pour maladie, les indemnités versées par l'entreprise pendant la période de suspension conformément à l'article 15 ci-dessus pourront être imputées sur

l'indemnité de licenciement, sans que celle-ci puisse être réduite de plus de moitié.

L'indemnité de licenciement est réglée en principe en totalité au moment du départ du cadre ou, si celui-ci est logé par l'entreprise, au moment où il quitte son habitation.

Néanmoins, le paiement des indemnités dont le montant dépasse trois mois d'appointements pourra être fractionné selon des modalités arrêtées d'un commun accord entre le cadre et le chef d'entreprise

Article 4 **Congés payés**

Le congé des ingénieurs et cadres des positions autres que la position I est augmenté dans le cadre maximum général de vingt-quatre jours ouvrables, d'un congé d'ancienneté qui est égal à :

- trois jours à partir de la cinquième année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- six jours à partir de la dixième année d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas où un cadre en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé deux jours de congé supplémentaires et les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

VI) Articles concernant l'annexe 6 « Travailleurs à domicile »

Article 1 **Rémunération horaire**

Dans le cas où le travail à domicile est autorisé par les administrations, la rémunération horaire des travailleurs à domicile sera égale à celle des travailleurs en atelier, majorée des frais professionnels aux taux suivants :

- branche confection de tous uniformes : 12 ou 15 p. 100 selon les modalités de livraison du travail ;
- branche coiffures d'uniformes : 6 p. 100 travaux main ou nécessitant moins de 50 p. 100 de travail machine ; 10 p. 100 dans les autres cas ;
- branche équipement toile : 12 p. 100 si le travail est livré et repris au domicile des travailleurs ; 15 p. 100 dans tous les autres cas.

Le fil et autres fournitures sont à la charge de l'employeur.

Les frais professionnels devront figurer à part sur les fiches de paye.

Article 2 **Régime de retraite**

La CIPS peut également assurer la gestion du régime de retraite des travailleurs à domicile.

Classification des fonctions et coefficients hiérarchiques y afférent

	Coefficients
Garçon de bureau, huissier : agent en uniforme, assurant la réception des visiteurs, la liaison entre les bureaux. Distribue le courrier, les circulaires, etc. ; effectue les courses à l'intérieur de l'entreprise (exceptionnellement à l'extérieur)	115
Surveillant : agent, avec signe distinctif, responsable de la surveillance de l'usine, effectue des rondes de jour et de nuit, doit faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité	115
Surveillant aux portes : agent, avec signe distinctif, chargé de la surveillance des entrées et des sorties et de vérifier les heures de présence	115
Employé magasin, réception : tient les fiches de sortie et d'entrée	116
Employé aux écritures (1 ^{er} échelon) : agent ayant moins de six mois de pratique professionnelle, capable d'exécuter des travaux analogues et autres travaux analogues simples	116

Archiviste : classe suivant des instructions les documents qui lui sont remis et est capable de les retrouver rapidement	118
Dactylographe débutante : employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur une machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée	123
Employé aux écritures (2 ^e échelon) : agent ayant plus de six mois de pratique professionnelle, capable d'exécuter des travaux d'écritures et autres travaux analogues	126,5
Dactylographe (1 ^{er} degré) : employée ayant plus de six mois de pratique professionnelle, mais ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes (2 ^e degré)	128
Sténodactylographe débutante : employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples de sténodactylographie	128
Mercier : réceptionne les menues fournitures et vérifie les quantités et la conformité avec les bordereaux de livraison ; en assure la manutention, le rangement, le classement et la distribution ; tient le fichier réception et sortie	130
Drapier en second : adjoint au drapier plus spécialement chargé des doublures	130
Aide-drapier : adjoint au drapier plus spécialement chargé du métrage des pièces et de l'échantillonnage	130
Pointeau (1 ^{er} échelon) : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur les bons de travail, en fonction des heures de présence, et autres travaux analogues	132
Dactylographe (2 ^e degré) : employée sur machine à écrire capable de quarante mots-minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail	134
Dactylographe facturière (1 ^{er} degré) : dactylographie les factures	134
Magasinier manutentionnaire : chargé de la manutention des articles finis, du rangement, du classement et de la distribution. Participe aux travaux d'écritures simples et de calculs d'inventaire	135

Sténodactylographe (1 ^{er} degré) : employée ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes (2 ^e degré)	138
Téléphoniste standardiste : opérateur occupé exclusivement et en permanence à donner des communications à l'aide de commutateurs téléphoniques	138
Perforateur : agent sachant effectuer au moyen de machines électriques ou mécaniques la transcription des renseignements sous forme de perforations dans les cartes, 7 000 perforations à l'heure, 2 p. 100 d'erreur, 5 p. 100 de gâche	140
Vérificateur : agent effectuant au moyen de machines électriques ou mécaniques la vérification des cartes perforées ; capable de vérifier 8 000 perforations à l'heure	145
Sténodactylographe (2 ^e degré) : employée capable de 100 mots-minute en sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante	147
Dactylographe facturière (2 ^e degré) : établit et dactylographie les factures	147
Aide-caissier : employé chargé des opérations de caisse, sous la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron	150
Aide-comptable commercial : employé aux écritures pouvant tenir les livres suivant directives du comptable commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables dans le bureau de comptabilité	150
Aide-comptable industriel : employé aux écritures pouvant tenir les livres auxiliaires suivant directives du comptable industriel ou du patron, occupé normalement au dépouillement des prix de revient et chargé du dépouillement, pour le collationnement, des bons-matières et main d'oeuvre d'une commande client, d'une commande matières ou fabrications nouvelles, ou d'un prix de revient	150
Agent d'expédition : employé chargé d'assurer les expéditions ; doit se tenir au courant des différents tarifs ; est en rapports avec des chemins de fer ou les entreprises de transport ; peut être aidé par des employés aux écritures	150
Aide-opérateur : agent apte à conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur, sans avoir à établir les tableaux de connexion	150

Correspondancier : reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites ou suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses	153
Correspondancier de service d'achat : employé chargé de procéder, par lettre ou par téléphone, aux consultations des fournisseurs ; enregistre les propositions, ne discute pas les prix	155
Employé d'approvisionnement : tient les fiches de surveillance des stocks, prend l'initiative des commandes de réapprovisionnement ou de réclamations pour livraisons dans les délais prévus	155
Sténodactylographe correspondancière : employée répondant à la définition de sténodactylographe et chargée couramment de répondre seule à des lettres simples	158
Mécanographe : travaille sur machine Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires, à claviers complets, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques et a de bonnes notions de comptabilité, commerciale et industrielle	160
Pointeau (2 ^e échelon) : outre les tâches du pointeau 1 ^{er} échelon, calcule les bons de travaux ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paye	160
Drapier doublurier : assure la réception et la visite des matières premières ; est responsable de la conformité, en qualité et en quantité, des matières premières ; peut tenir le fichier entrées et sorties	160
Comptable de magasin : agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fiches de stock en quantités et en valeurs) tenant de ce fait une permanence d'inventaire ; chargé également de surveiller les quantités maxima et minima	160
Employé de service d'achat : employé chargé de procéder aux demandes de prix auprès des fournisseurs, à la passation matérielle des commandes, à l'échange de correspondance avec eux, sans responsabilité technique ni pouvoir de décision ; assure également la vérification des factures avant paiement par confrontation avec les bons de commandes	175

Comptable commercial : agent capable de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales, de les composer et assembler pour pouvoir en tirer le prix de revient, balance, statistiques, prévisions de trésorerie, etc.	185
Comptable industriel : agent capable d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en collationnant la main d'oeuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux suivant un coefficient qu'il est capable de déterminer lui même ; centralise les paies	185
Employé comptable payeur : employé répondant à la définition du pointeau (2 ^e échelon) et chargé de l'établissement des bordereaux d'appointements en tenant compte des allocations et primes éventuelles, retenues au titre de l'impôt, des assurances sociales ; il établit également les relevés divers et les comptes afférents aux questions de salaires et assure la paye d'une partie du personnel ainsi que la ventilation des appointements pour le comptable	185
Secrétaire sténodactylographe : répondant à la définition de la sténodactylographe et possédant une bonne instruction générale : collabore particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique ; rédige la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales ; prend, à l'occasion, des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elle est attachée	185
Caissier : comptable qui est en outre responsable des valeurs en caisse	200
Comptable (2 ^e échelon) : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	212
Aide-caissier (1 ^{er} échelon) : employé chargé des opérations de caisse, suivant les directives et la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron	150
Aide-caissier (2 ^e échelon) : employé confirmé chargé, suivant les directives et la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron, d'effectuer tous paiements et opérations de caisse ainsi que toutes les écritures comptables correspondantes	170

Aide-comptable commercial (1 ^{er} échelon) : employé aux écritures pouvant tenir les livres suivant les directives du comptable commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes opérations comptables dans le bureau de comptabilité	150
Aide-comptable commercial (2 ^e échelon) : tient les livres et journaux auxiliaires suivant les directives du comptable ou du patron ; pose et ajuste les balances ; tient, arrête et surveille les comptes	170

Confection de tous articles d'équipement en cuir, cuir et toile et matières assimilées

Classifications et coefficients hiérarchiques

Ancienne catégorie	Nouvelle catégorie	Ancien coefficient	Nouveau coefficient	Classification
1	A	100	100	Pour mémoire
2	A'	118	103	Ouvrier ou ouvrière faisant les manutentions et effectuant des travaux professionnels n'exigeant aucune formation : brunissage, parage, pose d'oeillets ou de rivets, filetage à la machine, découpe, abaccarage, perçage de trous, etc.
3/1	D	135	118	Ouvrier ou ouvrière exécutant des travaux faciles et courants, soit à la main, soit à la machine : rempliage, apprêts simples, ceintures simples main ou machine, ourlage, maillochage, billotage main ou presse, faufilage, etc.
3/2	H	148	133	Ouvrier ou ouvrière ayant une bonne pratique courante du métier et capable d'assurer toutes fabrications de série main ou machine ; mécanicien ou mécanicienne utilisant les machines plates capables d'exécuter des coutures plates, des travaux d'assemblage simple, etc.
4	I'	163	143	Ouvrier ou ouvrière qualifié capable d'exécuter l'ensemble des travaux machine ou main demandés dans les diverses entreprises de la profession : coupeur, confectionneur, apprêteur, mécanicien ou mécanicienne machine plate ou tube ou toute autre machine similaire ou machine deux aiguilles pouvant exécuter tous travaux d'équipement ou de harnachement militaire, pose de jones et bordures et sachant régler ces machines.
5	J	173	158	Ouvrier ou ouvrière qualifié capable d'exécuter parfaitement par ses propres moyens la réalisation intégrale de tous les articles de la profession : notamment prototypes, selles anglaises et selles fines.

Industrie du bouton Accord du 21 décembre 1999

[Étendu par arrêté du 28 juin 2000, JO 13 juillet 2000 applicable à compter de son extension]

Article 1er

Les dispositions de la convention collective nationale des industries de l'habillement ainsi que celles de l'annexe jointe s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de l'annexe jointe.

Article 2

Ce sont toujours les dispositions les plus avantageuses pour le salarié, de quelque catégorie qu'il soit, qui prévalent. En cas de litige, le choix du salarié, exprimé par écrit, est retenu.

Article 3

Les accords intervenant dans la convention collective nationale des industries de l'habillement, postérieurs à l'application du présent accord et qui s'avéreront plus avantageux, article par article, que ceux du présent accord, provoqueront l'annulation des articles correspondants dudit accord.

Article 4

En aucun cas les nouvelles dispositions ne peuvent venir réduire ou annuler les avantages acquis dans les entreprises.

Article 5

Le présent accord est applicable à compter du jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au J.O.

Le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et une demande d'extension sera faite auprès des services compétents.

Annexe

à l'accord national professionnel du 21 décembre 1999 concernant l'industrie du Bouton

I) Articles concernant les clauses générales

Article 1er Champ d'application

Le présent accord régit sur l'ensemble du Territoire Métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés dans les activités ci-après énumérées par référence à la nomenclature d'activité (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

Fabrication de boutons en toutes matières, fabrication de bouclerie (sauf bouclerie métallique) partie du n° NAF 36-6 E.

Article 2 Ancienneté

« Les salariés ayant plus de quinze ans dans l'entreprise bénéficient, à leur choix, d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un jour ouvré ou d'une indemnité correspondante.

La durée d'un congé d'ancienneté est portée à deux jours pour les salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, trois jours après vingt-cinq ans, quatre jours après trente ans

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la fin de la période de référence ouvrant droit aux congés payés, soit le 31 mai de chaque année. Elle se calcule en cumulant, s'il y a lieu, avec la période du contrat en cours, les périodes antérieures de présences dans l'entreprise, pour autant que l'intéressé n'ait pas travaillé ailleurs entre temps.

En cas d'option, par le salarié, pour la prise effective du congé d'ancienneté, la date doit en être fixée en accord avec l'employeur pour tenir compte des nécessités du service. A défaut d'accord, la date limite à laquelle le congé peut être effectivement pris est celle de la fin de la période de référence en cours.

Le congé d'ancienneté ne peut entraîner de réduction d'appointements et sera rémunérée sur la base du salaire horaire moyen du mois durant lequel l'intéressé s'absente.

Dans le cas où le salarié ne prend pas son congé d'ancienneté, mais opte pour le paiement de l'indemnité correspondante, celui-ci sera effectué à la même date que celui du congé payé normal ».

Date d'application de ce texte ⁽¹⁾

(1) un jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au J.O.

A partir du 14 juillet 2000 ce congé d'ancienneté se cumulera avec la cinquième semaine de congés payés instituée par l'ordonnance du 16 janvier 1981.

Date d'application ⁽¹⁾ + 5 ans

(1) un jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au J.O.

A partir du 14 juillet 2005 ce congé d'ancienneté sera remplacé par les dispositions de l'article 28-5 de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Article 3 Réfectoire

Dans la mesure du possible et dans les établissements occupant au moins 25 personnes, un local sera aménagé pour permettre au personnel de prendre ses repas.

Ce local devra être muni d'appareils de chauffage permettant de réchauffer les aliments et de faire chauffer l'eau

nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

II) Articles concernant l'annexe ouvriers

Article 1er

La période d'essai est de quinze jours, sauf usage plus favorable.

Article 2 Maternité

Il sera attribué à l'ouvrière ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une allocation égale à son salaire hebdomadaire calculée sur la base légale hebdomadaire ou en vigueur dans l'entreprise.

Article 3 Prime d'ancienneté

A compter du 1^{er} juin 1971, les ouvriers présents dans l'entreprise à la date d'ouverture de la période des congés payés (1^{er} juin) et justifiant à cette date de l'ancienneté requise ci-après auront droit à une prime d'ancienneté calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé normal, dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables, et déterminés comme suit :

- 5 % pour les ouvriers justifiant de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 10 % pour les ouvriers justifiant de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 20 % pour les ouvriers justifiant de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 25 % pour les ouvriers justifiant de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié licencié, *sauf pour faute grave*, bénéficie également de cette prime.

Le paiement de cette prime aura lieu au moment des congés payés, ou à une autre date dans les entreprises où la prime d'ancienneté existant au 29 janvier 1971 est payée à une date différente.

Conformément aux dispositions du premier paragraphe de l'article deuxième Annexe VII « Modalités d'Applications » de la présente Annexe, les primes d'ancienneté existant déjà dans les entreprises à la date de signature du présent accord ne se cumuleront pas avec la prime définie dans le présent article.

Date d'application⁽¹⁾ + 3 ans

(1) un jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au J.O.

A compter du 14 juillet 2003 les dispositions ci-dessus seront remplacées par celles de l'article 15 de la convention collective nationale de l'industrie de l'habillement « Annexe Ouvriers ».

III) Article concernant l'annexe employés

Article 1er Indemnité de licenciement

Dans le cadre de la loi n° 73.680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73.808 du 10 août 1973, il sera alloué à tout employé licencié, au moment de son départ, sauf faute grave de l'intéressé, une indemnité de licenciement tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise, distincte du préavis et calculée à raison de 1/10^{ème} de mois par année de présence dans l'entreprise pour un employé ayant de deux à cinq ans de présence dans l'entreprise.

Tout employé licencié, avant l'âge de soixante-cinq ans, percevra avant son départ, sauf faute grave de l'intéressé, une indemnité de licenciement tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise, distincte du préavis, et calculée comme suit :

- 3/20^{ème} de mois par année de présence dans l'entreprise pour les employés ayant plus de cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- 4/20^{ème} de mois par année de présence dans l'entreprise, pour les employés ayant plus de quinze ans de présence dans l'entreprise, avec un maximum de cinq mois.

La présence dans l'entreprise est comptée à partir du premier jour de l'entrée dans celle-ci ; les suspensions n'entraînant pas rupture du contrat de travail ne sont pas déduits pour ce calcul. Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, tant dans la Métropole que dans les Territoires d'Outre-Mer, de la Communauté ou de l'étranger.

Si l'employé est réintégré dans un établissement métropolitain de l'entreprise, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise hors de la Métropole, sous réserve que cette disposition n'entraîne pas cumul des avantages extra-métropolitains avec ceux résultant d'un régime métropolitain.

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la fonction d'employé, le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 15 % lorsque l'employé intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat de travail et de 20 % s'il est âgé de 55 ans révolus au

jour de la rupture du contrat de travail.

IV) Article concernant les techniciens et les agents de maîtrise

Article 1er

Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

Les techniciens, agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir des traitements effectifs inférieurs aux traitements minima et majorés respectivement de 3, 6, 9, 12 et 15 %.

Le bulletin de paye devra faire apparaître d'une façon distincte la garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté.

Toutefois, le bulletin de paye pourra simplement spécifier que la garantie d'appointements minima est comprise dans les appointements dans le cas où, au moment de la mise en vigueur de la présente annexe, le salaire effectif est supérieur aux appointements minima majorés de la garantie d'ancienneté.

Date d'application ⁽¹⁾ + 3 ans

(1) un jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au J.O.

A compter du 14 juillet 2003 les dispositions ci-dessus seront remplacées par celles de l'article 8 de la convention collective nationale des industries de l'habillement « Annexe TAM ».

V) Article concernant les Ingénieurs et Cadres

Appointements minima des Ingénieurs et Cadres

Date d'application ⁽¹⁾ + 3 ans

(1) un jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au J.O.

A compter du 14 juillet 2003 les dispositions de la garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté de l'Avenant Ingénieurs et Cadres du 11 décembre 1970 de la convention collective nationale des industries de l'habillement s'appliqueront à l'industrie du bouton.

Classification des fonctions et coefficients hiérarchiques

« Ouvriers(ères) »

Niveau	Tournage - Découpage - Emboutissage Définition du Poste Ouvrier(ère) exécutant divers travaux manuels ne demandant pas de qualification	Classification O S 1	Ref. 1 Coefficient 1,18
1			
2	Tourneur(euse) main sachant régler & affûter Découpeur(euse) sachant régler & affûter	O S 2 O S 2	1,30 1,30
3	Régleur(euse) tour automatique sachant régler une machine à partir d'une fiche technique mais ayant besoin de l'aval du chef d'atelier	O P 1	1,40
4	Régleur(euse) tour automatique sachant régler une machine à partir d'une fiche technique et ayant compétence pour régler toutes les fonctions	O P 2	1,55
5	Outilleur(euse) - Échantillonneur(euse) ...	O P 3	1,80
6	Ouvrier(ère) chargé(e) du suivi et de l'avancement des fabrications	O P 3	1,80

Niveau	Injection Définition du Poste Alimenteur(euse), surveillant(e) sans qualification Monteur(euse) de moule	Classification O S 1 O S 2	Ref. 2 Coefficient 1,18 1,30
1			
2			

3	Régleur(euse) de Presse débutant(e)	O P 1	1,40
4	Régleur(euse) de Presse qualifié(e)	O P 2	1,55
5	Essayeur(euse) d'outillage (plasturgiste)	O P 3	1,80

Niveau	Fabrication Polyester Définition du Poste	Classification	Ref. 3 Coefficient
1	Ouvrier(ère) sans qualification pour le nettoyage, étuvage des pions...	O S 1	1,18
2	Découpeur(euse) ne sachant pas affûter les outils	O S 1	1,18
3	Couleur de matières en plaques et bâtons	O S 1	1,25
4	Découpeur(euse) sachant affûter les outils	O S 2	1,30
5	Préparateur(trice) des résines et colorants	O S 2	1,30
6	Ouvrier(ère) polyvalent(e), sauf en matière de création	O P 1	1,40
7	Créateur(trice) de matières	O P 3	1,80

Niveau	Métallisation (traitements de surfaces) Définition du poste	Classification	Ref. 4 Coefficient
1	Ouvrier(ère) s'occupant du traitement des eaux	O S 2	1,30
2	Metteur(trice) au bain sur bains électrolytiques	O P 1	1,40
3	Laborantin(e)	O P 2	1,55

Niveau	Ponçage-Polissage Définition du poste	Classification	Ref. 5 Coefficient
1	Ponceur(euse)-Polisseur(euse) débutant(e)	O S 2	1,30
2	Ponceur(euse)-Polisseur(euse) sachant effectuer toutes les opérations et apprécier les nuances de qualité	O P 1	1,40

Niveau	Brunissage Définition du Poste	Classification	Ref. 6 Coefficient
1	Brunisseur(euse) débutant(e)	O S 2	1,30
2	Brunisseur(euse) expérimenté(e)	O P 1	1,40
Niveau	Teinture Définition du Poste	Classification	Ref. 7 Coefficient
1	Ouvrier(ère) spécialisé(e) ne faisant pas de teinture	O S 1	1,18
2	Teinture(ère) débutant(e)	O S 1	1,25
3	Teinturier(ère) qualifié(e) mais ne sachant pas teindre toutes les matières	O S 2	1,30
4	Teinturier(ère) qualifié(e) sachant teindre toutes les matières (y compris naturelles)	O P 1	1,55
5	Contrôleur(euse) - Responsable	O P 2	1,55

Niveau	Vernissage Définition du Poste	Classification	Ref. 8 Coefficient
1	Ouvrier(ère) spécialisé(e) ne faisant pas de vernissage	O S 1	1,18
2	Vernisseur(euse) débutant(e)	O S 1	1,25

3	Vermisseur(euse) ne sachant pas faire toutes les finitions	O S 2	1,30
4	Vermisseur(euse) sachant faire toutes les finitions et sachant rechercher et préparer les coloris	O P 1	1,55
5	Contrôleur(euse) - Responsable	O P 2	1,55

Niveau	Application de Resines Epoxy Définition du Poste	Classification	Ref. 9 Coefficient
1	Ouvrier(ère) spécialisée ne sachant pas effectuer les travaux d'émaillage et de laquage	O S 1	1,18
2	Ouvrier(ère) débutant(e) en émaillage ou laquage	O S 1	1,25
3	Ouvrier(ère) ne sachant pas faire toutes les finitions	O S 2	1,30
4	Ouvrier(ère) sachant émailler ou laquer et sachant rechercher et préparer les coloris	O P 1	1,40
5	Contrôleur(euse) - Responsable	O P 2	1,55

Niveau	Montage - Collage - Assemblage - Ardillonnage Définition du Poste	Classification	Ref. 10 Coefficient
1	Ouvrier(ère) effectuant ces divers travaux	O S 1	1,18

Niveau	Entretien et Outillage Définition du Poste	Classification	Ref. 11 Coefficient
1	Ouvrier(ère) d'entretien ou outilleur(euse) débutant(e)	O P 2	1,55
3	Ouvrier(ère) d'entretien ou outilleur(euse) qualifié(e)	O P 3	1,80
4	Ouvrier(ère) réalisant des prototypes	O P 3	1,80

Niveau	Entretien des locaux Définition du Poste	Classification	Ref. 12 Coefficient
1	Technicien(enne) de surface	O S 1	1,18

« Employés(es) usine »

		Ref. 13
Niveau	Définition du Poste	Coefficient
1	Réceptionnaire	1,20
2	Chauffeur Livreur	1,40
3	Employé(e) s'occupant du triage qualité et des séparations de couleurs	1,18
4	Employé(e) s'occupant du comptage et du conditionnement	1,25
5	Distribution des Travaux à Domicile	1,30
6	Employé(e) assurant les sondages de qualité	1,30
7	Expéditionnaire	1,40
8	« Employé(e) chargé des entrées et sorties de stock et assurant la préparation des commandes, échantillons et collections »	1,40

« Employés(es) de bureaux »

Niveau	Administration	Ref. 14
	Définition du Poste	Coefficient
1	Standardiste	1,25
2	Aide Comptable	1,40
3	Assistant(e) Informatique	1,80
4	Comptable n'assurant pas la sortie du bilan	1,90
Niveau	Commercial(e)	Ref. 15
	Définition du Poste	Coefficient
1	Employé(e) de bureau sans qualification	1,25
2	Vendeur(euse) sédentaire	1,50
3	Assistant(e) Commercial(e)	1,50
4	Traductrice(teur)	1,65
5	Assistant(e) Commercial(e) maîtrisant parfaitement une ou plusieurs langues étrangères	1,80
6	Vendeur(euse) itinérant(e) (attaché(e) commercial(e))	1,80

Niveau	Ordonnancement - Lancement	Ref. 16
	Définition du Poste	Coefficient
1	Employé(e) chargé(e) du suivi des commandes et de la planification	1,60
2	Employé(e) chargé(e) de la gestion des achats	1,60
3	Acheteur(euse)	1,90

Niveau	Collection - Échantillonnage	Ref. 17
	Définition du Poste	Coefficient
1	Employé(e) à la préparation des cartes de collections et des échantillonnages	1,18
2	Employé(e) à la gestion des collections et échantillonnages	1,30
3	Assistant(e) Styliste	1,80
4	Maquettiste	1,90

« Tame »

Niveau	Définition du Poste	Ref. 18
		Coefficient
1	Chef d'Équipe participant à la fabrication	1,80
2	Agent ou Technicien(ne) assurant le suivi des livraisons ou des fabrications	1,80
3	Responsable d'Atelier d'Entretien	2,15
4	Responsable d'Atelier d'Outillage	2,15
5	Responsable informatique	2,15
6	Assistant(e) de Direction	2,15
7	Responsable ordonnancement-lancement, exécute son travail selon les commandes qui lui arrivent, prépare les dossiers de mise en fabrication, chiffre les besoins (matières, fournitures etc...) établit les documents permettant l'exécution des fabrications.	2,15

8	Comptable n'assurant pas la sortie du bilan et assurant la gestion administrative du personnel	2,15
9	Chef des Ventes Animateur(trice) de Réseau	2,15
10	Contremaître	2,80

« Ingénieurs et Cadres »

		Ref. 19
1	Comptable assurant la sortie du bilan	3,10
2	Directeur(trice) Commercial(e)	3,60
3	Styliste	3,60
4	Chef de fabrication	3,20
5	Directeur(trice) Technique	3,60
6	Responsable Qualité	3,20
7	Chef du Personnel	3,60
8	Directeur(trice) Administratif(ve) et Financier(ère)	4,00

Industrie de la bretelle et ceinture

Accord du 22 novembre 2002

[Étendu par arrêté du 23 octobre 2003, JO 1^{er} novembre 2003, applicable un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 3 novembre 2003, modifié par avenant n° 48 du 25 mars 2003, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat français des Fabricants de Ceintures Bretelles.

Syndicat(s) de salariés :

CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CFDT ;

FO.

]

Article 1er

À l'exclusion de l'article 2 de l'annexe «ouvriers» Travail à la chaîne et au rendement, les dispositions de la convention collective nationale des industries de l'habillement ainsi que celles de l'annexe jointe s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de l'annexe jointe.

Article 2

Ce sont toujours les dispositions les plus avantageuses pour le salarié, de quelque catégorie qu'il soit, qui prévalent. En cas de litige, le choix du salarié, exprimé, par écrit, est retenu.

Article 3

Les accords intervenant dans la convention collective nationale des industries de l'habillement, postérieurs à l'application du présent accord et qui s'avéreront plus avantageux, article par article, que ceux du présent accord, provoqueront l'annulation des articles correspondants dudit accord.

Article 4

En aucun cas les nouvelles dispositions ne peuvent venir réduire ou annuler les avantages acquis dans les entreprises.

Article 5

Conformément à l'article 1 de l'avenant 47, la revalorisation de la prime d'ancienneté sera examinée à l'occasion des négociations annuelles paritaires salaires de l'industrie de l'Habillement.

Article 6

Le présent accord est applicable à compter du jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7

À compter de la date d'entrée en vigueur de cet accord, les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Ceinture et de la Bretelle du 01 mai 1959 cesseront de s'appliquer.

Le présent accord sera déposé, en triple exemplaire, au conseil de prud'hommes de Paris et une demande d'extension sera faite auprès des services compétents.

Annexe

à l'accord national professionnel du 22 novembre 2002 concernant l'Industrie de la Ceinture-Bretelle

I. Articles concernant les clauses générales

Article 1er Champ d'application

La présente convention et ses annexes régissent, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés dans les activités ci-après énumérées par référence à la nomenclature d'activité (NAF) inscrite par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

Fabrication de bretelles et ceintures en toutes matières, fabrication de jarretelles et supports chaussettes, partie du n° NAF 18.2 J

Article 2 Congé complémentaire d'ancienneté

Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de congé correspondant à 1 jour ouvrable. Après 15 ans, le supplément est porté à 2 jours, après 20 ans 3 jours, après 25 ans 4 jours, après 30 ans et au-delà 5 jours.

Cependant, les jours correspondants à ce supplément peuvent être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Article 3

Accord du 05 avril 1972 modifié par avenant n° 2 du 02 décembre 1964 instituant un régime de retraite complémentaire I.R.I.H.A

Bénéficiaires : les salariés affiliés au régime de retraite complémentaire. Ne sont pas visés par le présent accord : les cadres et le personnel inscrit au régime complémentaire de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947 ainsi que les VRP.

Les entreprises nouvelles créées à compter de ...⁽¹⁾ (date d'application du présent avenant) devront appliquer les dispositions du régime de retraite complémentaire de la Convention Collective des Industries de l'Habillement.

(1) un jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au J.O.

II. Articles concernant l'annexe ouvriers

Article 1 Concordance des classifications

La concordance des classifications par catégorie des personnels ouvriers est donnée dans le tableau ci-après :

Convention collective nationale des Industries de l'habillement		Ancienne convention collective des Fabricants de ceintures	
Catégories	Coefficient	Catégories	Coefficient
A	1.03	MS	1.30
C	1.11	OS 1	1.35
E	1.21	OS 2	1.40
G	1.28	O.Q.	1.55
I	1.38	OHQ	1.72

Article 2 Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à

- une semaine pour les salariés à l'heure
- un mois pour les salariés mensuels

Il s'agit d'une période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré. À la fin de la période d'essai, l'embauchage devient définitif.

Article 3 Prime d'ancienneté

(modifié par avenant n° 48 du 25 mars 2003, non étendu)

À compter du⁽¹⁾, la prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum hiérarchique disparaît. Elle est remplacée par une prime mensuelle d'ancienneté fixe dont le montant (en euros) s'établit ainsi :

(1) 1 jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au Journal officiel.

Nouveau coefficient	Ancienneté				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1.03	24,40	48,70	73,10	97,40	121,70
1.11	25,30	50,60	75,90	101,10	126,40
1.21	26,30	52,50	78,70	104,90	131,10
1.28	29,10	58,10	87,10	116,10	145,10
1.38	32,20	64,40	96,70	128,90	161,10

Cette prime s'ajoute au salaire.

(Ajouté par avenant n° 48 du 25 mars 2003, non étendu) À compter du 1^{er} avril 2003, la prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum hiérarchique disparaît. Elle est remplacée par une prime mensuelle d'ancienneté fixe dont le montant (en €) s'établit ainsi :

Cette prime s'ajoute au salaire.

NOUVEAUX COEFF.	ANCIENNETÉ				
	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
1.03	24,40	48,70	73,10	97,40	121,70
1.11	25,30	50,60	75,90	101,10	126,40
1.21	26,30	52,50	78,70	104,90	131,10
1.28	29,10	58,10	87,10	116,10	145,10
1.38	32,20	64,40	96,70	128,90	161,10

La revalorisation de cette prime d'ancienneté sera examinée dans le cadre des négociations paritaires de salaires de la Convention Collective des Industries de l'Habillement.

III) Articles concernant l'annexe employés

Article 1 Prime d'ancienneté

(modifié par avenant n° 48 du 25 mars 2003, non étendu)

À compter du⁽¹⁾, la prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum hiérarchique disparaît. Elle est remplacée par une prime mensuelle d'ancienneté fixe dont le montant (en euros) s'établit ainsi :

(1) 1 jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au Journal officiel.

Coefficient	Ancienneté				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1.35	25,30	50,60	75,90	101,10	126,40
1.40	26,30	52,50	78,70	104,90	131,10
1.45	27,20	54,30	81,50	108,60	135,80
1.50	28,10	56,20	84,30	112,40	140,50
1.55	29,10	58,10	87,10	116,10	145,10
1.60	30,00	60,00	89,90	119,90	149,80
1.70	31,90	63,70	95,50	127,40	159,20
1.72	32,20	64,40	96,70	128,90	161,10
1.80	33,70	67,40	101,10	134,80	168,50
1.85	34,70	69,30	104,00	138,60	173,20
1.90	35,60	71,20	106,80	142,30	177,90

(Ajouté par avenant n° 48 du 25 mars 2003, non étendu) À compter du 1^{er} avril 2003, la prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum hiérarchique disparaît. Elle est remplacée par une prime mensuelle d'ancienneté fixe dont le montant (en €) s'établit ainsi :

Cette prime s'ajoute au salaire.

COEFF.	ANCIENNETÉ				
	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
1.35	25,30	50,60	75,90	101,10	126,40
1.40	26,30	52,50	78,70	104,90	131,10
1.45	27,20	54,30	81,50	108,60	135,80
1.50	28,10	56,20	84,30	112,40	140,50
1.55	29,10	58,10	87,10	116,10	145,10
1.60	30,00	60,00	89,90	119,90	149,80
1.70	31,90	63,70	95,50	127,40	159,20
1.72	32,20	64,40	96,70	128,90	161,10
1.80	33,70	67,40	101,10	134,80	168,50
1.85	34,70	69,30	104,00	138,60	173,20
1.90	35,60	71,20	106,80	142,30	177,90

La revalorisation de cette prime d'ancienneté sera examinée dans le cadre des négociations paritaires de salariés de la Convention Collective des Industries de l'Habillement.

IV) Articles concernant l'annexe techniciens et agents de maîtrise

Article 1 **Prime d'ancienneté**

(modifié par avenant n° 48 du 25 mars 2003, non étendu)

À compter du⁽¹⁾, la prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum hiérarchique disparaît. Elle est remplacée par une prime mensuelle d'ancienneté fixe dont le montant (en euros) s'établit ainsi :

(1) 1 jour franc suivant la publication d'arrêté d'extension au Journal officiel.

Coefficient	Ancienneté				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
2.00	37,50	74,90	112,40	149,80	187,30
2.12	39,70	79,40	119,10	158,80	198,50
2.15	40,30	80,50	120,80	161,10	201,30
2.20	41,20	82,40	123,60	164,80	206,00
2.70	50,60	101,10	151,70	202,20	252,80
2.90	54,30	108,60	162,90	217,20	271,50

(Ajouté par avenant n° 48 du 25 mars 2003, non étendu) À compter du 1^{er} avril 2003, la prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum hiérarchique disparaît. Elle est remplacée par une prime mensuelle d'ancienneté fixe dont le montant (en €) s'établit ainsi :

Cette prime s'ajoute au salaire.

COEFF.	ANCIENNETÉ				
	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
2.00	37,50	74,90	112,40	149,80	187,30
2.12	39,70	79,40	119,10	158,80	198,50
2.15	40,30	80,50	120,80	161,10	201,30
2.20	41,20	82,40	123,60	164,80	206,00
2.70	50,60	101,10	151,70	202,20	252,80
2.90	54,30	108,60	162,90	217,20	271,50

La revalorisation de cette prime d'ancienneté sera examinée dans le cadre des négociations paritaires de salaires de la Convention Collective des Industries de l'Habillement.

Classification des fonctions et coefficients hiérarchiques

Ouvriers

Définition du Poste	Cat.	Coeff.	Nouv. Coeff.
Manœuvre spécialisé tous secteurs			
- Travaux ne nécessitant qu'une adaptation sommaire	O S 1	1.35	1.11
Préparation - Perçage - Teinture			
- Préparation panneaux - cadrages synthétiques	O S 1	1.35	1.11
- Parage et refente sans réglage	O S 1	1.35	1.11
- Parage et refente avec indication du travail à effectuer	O S 2	1.40	1.21
- Refente avec négatif	O S 2	1.40	1.21
- Plaquage des cuirs sur presse à glacer	O S 2	1.40	1.21
- Collage de montage	O S 2	1.40	1.21
- Gainage à la main des boucles	O S 2	1.40	1.21
- Parage à la machine de toute pièce de ceinture avec réglage de la machine	O Q	1.55	1.28
- Parage main et jonction des reptiles et peausseries fines	O Q	1.55	1.28

Définition du Poste	Cat.	Coeff.	Nouv. Coeff.
Assemblage collage et gainage			
- Gainage de boucle sur machine	O S 1	1.35	1.11
- Collage de panneaux peaux et doublures	O S 1	1.35	1.11
- Collage sur machine à encoller (thermo et colles diverses)	O S 1	1.35	1.11
- Gainage de boucle manuelle et surcoupe à la presse	O S 2	1.40	1.21
Embossage			
- Gaufrage à chaud sur machine à embosser - réglage et mise en œuvre	O S 1	1.35	1.11
Filetage / Gravure			
- Filetage parallèle simple sur machine	O S 1	1.35	1.11
- Gravure à chaud simple sur machine à molette	O S 1	1.35	1.11
- Filetage contour bord sur machine	O S 2	1.40	1.21
- Abat-carrage des bords sur machine	O S 2	1.40	1.21
Finition / Teinture			
- Teinture des bords à la main ou sur machine teinture simple	O S 1	1.35	1.11
- Teinture des bords sur ban de teinture multifonctions avec réglage	O S 1	1.40	1.21
Finition / Perçage			
- Perçage des trous et mortaise sur machine avec réglage et changement d'outil	O S 1	1.35	1.11
- Perçage des trous et mortaise sur machine 2 têtes avec réglage et changement d'outil	O S 2	1.40	1.21
- Perçage des trous, pose pièces métalliques, œillets, rivets	O S 1	1.35	1.11
Coupe			
- <u>Cisaille</u> - Découpe des panneaux de doublure synthétique	O S 1	1.35	1.11
- <u>Cisaille</u> - Découpe des panneaux à la diviseuse	O S 1	1.35	1.11
- <u>Cisaille</u> - Découpe de toiles, syndermes, cartons et synthétiques	O S 1	1.35	1.11
- <u>Cisaille</u> - Coupe des plaques et panneaux, cuir et croûte de cuir	O S 2	1.40	1.21
- <u>Cisaille</u> - Préparation et coupe des peaux exotiques, croco, autruche, etc...	O Q	1.55	1.28
- <u>Main</u> - Découpe bandes de tissu	O S 1	1.35	1.11
- Diviseuse - Découpe à la diviseuse de panneaux préparés	O S 1	1.35	1.11
- Presse - Découpe à la presse avec recherche et réglage de pression	O S 1	1.35	1.11
- Coupeur avec contrôle des peaux, de la qualité et du rendement	O Q	1.55	1.28
Couture			
- Couture de galon sur tige	OS1	1.35	1.11
- Mécanicienne sur machine plate au canon pour couture simple et montage de bretelles	OS1	1.35	1.11
- Mécanicienne de montage final après assemblage préparatoire	OS2	1.40	1.21
- Mécanicienne pouvant travailler sur toutes les machines, sachant régler le point, les tensions, nettoyage complet	OQ	1.55	1.28
- Mécanicienne travaillant sur automate de piqûre, sachant régler le point, les tensions et nettoyage complet	OQ	1.55	1.28
Tunnel et Ban Bombé			
Refendeuse			

Définition du Poste	Cat.	Coeff.	Nouv. Coeff.
- Refente par négatif, mise en place et réglage des profils, réglage, affûtage, entretien avec connaissances des différents profils	OS2	1.40	1.21
- Contrôle des épaisseurs des tiges refendues, bords et corps	OS2	1.40	1.21
Tunnel			
- Contrôle et réglage de l'encollage et nettoyage, réglage des débits des pistolets d'encollage	OS2	1.40	1.21
Surtailleuse			
- Assemblage avec montage des bagues et réglage pour mise en œuvre et surtaillage sur machine des lanières encollées	OS1	1.35	1.11
Contrôle			
- Vérification des tiges surtaillées, mise à longueur par découpe manuelle	OS2	1.40	1.21
Machines à remborder les tissus			
- Rembordage sur machine tiges préencollés	OS2	1.40	1.21
- Rembordage doublage sur machine «ASTOR» - réglage et montage	OS2	1.40	1.21

Employé(e)s

Définition du Poste	Coeff.
«Employés(es) usine»	
Réceptionnaire	1.35
Chauffeur Livreur	1.35
Distribution des Travaux à Domicile	1.40
Employé(e) assurant les sondages de qualité	1.40
Expéditionnaire	1.40
Employé(e) chargé des entrées et sorties de stock et assurant la préparation des commandes, échantillons et collections	1.35
«Employé(es) bureaux»	
Administration	
Standardiste	1.40
Aide Comptable	1.50
Comptable n'assurant pas la sortie du bilan	1.90
Commercial(e)	
Employé(e) de bureau sans qualification	1.30
Vendeur(euse) sédentaire	1.40
Assistant(e) Commercial(e)	1.72
Traductrice(teur)	1,65
Assistant(e) Commercial(e) maîtrisant parfaitement une ou plusieurs langues étrangères	1.85
Vendeur(euse) itinérant(e) (attaché(e) commercial(e))	1.80
Ordonnancement-Lancement	
Employé(e) chargé(e) du suivi des commandes et de la planification	1.80
Employé(e) chargé(e) de la gestion des achats	1.72

Assistant(e) Acheteur(euse) + Gestion stock et lancement	1.72
Collection-échantillonnage	
Employé(e) à la gestion des collections et échantillonnages	1.60
Maquettiste	1.70

“Tame”

Définition du poste	Coeff.
Chef d'Équipe participant à la fabrication	2.00
Responsable d'Atelier : entretien	2.15
Contremaître 1 ^{ER} échelon	2.10
Contremaître 2 ^{ème} échelon	2.70
Chef d'Atelier	2.90
Assistant(e) de Direction	2.00
Responsable ordonnancement-lancement exécute son travail selon les commandes qui lui arrivent, prépare les dossiers de mise en fabrication, chiffre les besoins (matières, fournitures etc...) établit les documents permettant l'exécution des fabrications	2.15
Comptable n'assurant pas la sortie du bilan et assurant la gestion administrative du personnel	2.20
Comptable assurant le bilan et la gestion administrative du personnel	2.70

Ingénieurs et cadres

Définition du Poste	Coeff.
Chef des Ventes Animateur(trice) de Réseau	3.60
Comptable assurant la sortie du bilan	4.00
Directeur(trice) Commercial(e)	6.00
Styliste - Chef de Produit	4.20
Chef de fabrication	4.40
Directeur(trice) Technique	6.00
Chef du Personnel	4.00
Directeur(trice) Administratif(ve) et Financier(ère)	6.00