

# Convention collective

## COUTURE PARISIENNE



N° de brochure : 3185

N° IDCC : 303

Date de dernière mise à jour : 2020-07-02



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.</b>	1
<b>Convention collective étendue</b>	1
<b>Convention collective réactualisée par avenant du 28 septembre 1988, non étendue</b>	1
Clauses générales	1
But (1)	1
Champ d'application	1
Durée - Révision - Dénonciation	1
Avantages acquis	1
Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion (1)	1
Participation aux réunions des instances paritaires (1)	2
Délégués du personnel	2
Nombre de délégués	2
Organisation des élections (1)	2
Organisation du scrutin	2
Licenciement des délégués (1)	3
Mission des délégués (1)	3
Délégués du personnel (1)	3
Comités d'entreprise (1)	4
Contrat de travail - Embauchage et promotion (1)	4
Conditions du travail	5
Durée du travail (1)	5
Programmation et modulation de la durée du travail (2)	5
Dérogations	6
Chomage partiel (1)	6
Chômage partiel (1)	6
Jours fériés	6
Congés exceptionnels pour événements de famille	7
Congés payés	7
Maternité	8
Dispositions particulières aux femmes et aux enfants	9
Absences	9
Modification du contrat de travail	9
Rupture du contrat de travail	10
Préavis	10
Licenciement	10
Absences autorisées pendant le préavis	10
Licenciement individuel	10
Licenciement collectifs	10
Indemnité de départ en retraite (départ volontaire et mise à la retraite par l'employeur).	10
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	11
Formation des représentants du personnel au CHSCT	11
Indemnisation en cas de maladie ou d'accident	12
Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant	12
Prime d'ancienneté	12
Militaires	13
Différends collectifs - Conciliation	13
Affichage	13
Dépôt	13
<b>Textes Attachés</b>	13
Annexe I - Ouvriers Convention collective nationale du 10 juillet 1961	13
Apprentissage	13
Rémunération mensuelle	14
Hygiène et sécurité	14
Prime de collection	14
Travail aux pièces	14
Classification	14
Annexe III - Agents de maîtrise Annexe du 26 janvier 1962	14
Classification	14
Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962	14
Application	14
Durée - Révision - Dénonciation	14
Rémunération	15
Lettre d'engagement	15
Notifications individuelles	15
Promotion	15
Périodes militaires	15
Suspension du contrat de travail pour maladie, accident	16
Durée et conditions du préavis	16
Indemnité de départ en retraite : départ volontaire et mise à la retraite par l'employeur (1)	16
Retraites complémentaires	16
Déplacements	17
Secret professionnel	17
Dépôt	17
CLASSIFICATION	17
Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961	17
Préambule	17
Objet	17
Entrée en vigueur et durée	17
Conditions de rémunération des travailleurs à domicile ' couture '	17
Conditions de rémunération des travailleurs à domicile employés dans d'autres activités que la couture	18
Obligations du travailleur à domicile	18
Frais d'atelier	18

Heures supplémentaires .....	18
Congés payés .....	18
Jours fériés .....	18
Prime de transport .....	19
Congés pour événements familiaux .....	19
Indemnité de licenciement .....	19
Indemnisation de la maladie .....	19
Indemnité de départ en retraite .....	19
Accord du 16 février 1982 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	20
Congés payés .....	20
Réduction de la durée effective du travail .....	20
Compensation pécuniaire .....	20
Programmation et modulation .....	20
Contingent annuel d'heures supplémentaires .....	21
Travail de nuit des femmes .....	21
Conditions d'application de l'accord .....	21
Accord du 27 juin 1995 relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles .....	21
Préambule .....	21
Champ d'application .....	22
Développement de l'apprentissage .....	22
Contrats d'insertion en alternance .....	22
Tutorat .....	22
Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés .....	23
Nature des actions de formation et ordre de priorité .....	23
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation .....	23
Moyens reconnus aux membres des comités d'entreprise et des commissions de formation pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation .....	23
Le capital de temps de formation .....	24
Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés .....	24
Commission nationale paritaire de la formation et de l'emploi .....	25
Commissions régionales paritaires de la formation et de l'emploi .....	25
Conditions d'application de l'accord .....	25
Durée de l'accord .....	25
Extensions .....	25
Accord national professionnel du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) .....	25
Champ d'application .....	26
Développement de la formation professionnelle .....	26
Création d'un OPCA .....	27
Adhésion .....	27
Missions du FORTHAC .....	27
Conseil d'administration : composition et pouvoirs .....	27
Sections professionnelles .....	27
Délégation .....	27
Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi .....	28
Contributions collectées .....	28
Durée du FORTHAC .....	28
Conditions d'application de l'accord .....	28
Dépôt de l'accord .....	28
Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) .....	28
Statuts .....	28
Forme juridique .....	28
Objet .....	29
Durée .....	29
Siège social .....	29
Conseil d'administration .....	29
Délibération du conseil d'administration .....	29
Bureau .....	29
Règlement intérieur .....	30
Démission .....	30
Ressources .....	30
Dépenses .....	30
Fonctionnement des sections professionnelles .....	30
Délégation .....	30
Modification des statuts .....	31
Dissolution-Liquidation .....	31
Accord du 20 janvier 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	31
Préambule .....	31
Champ d'application .....	31
Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures .....	31
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos .....	32
Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation .....	32
Remplacement du paiement des heures supplémentaires : par un repos compensateur .....	33
Contingent annuel d'heures supplémentaires .....	34
Travail à temps partiel .....	34
Dispositif relatif à l'encadrement et aux salariés itinérants .....	34
Mesures relatives à la formation professionnelle .....	34
Accord du 21 février 2000 relatif aux classifications .....	35
Bases et principes de la méthode .....	35
Principes de classification .....	35

Positionnement des métiers dans les groupes de classification .....	36
Définition des niveaux .....	38
Positionnement du salarié .....	38
Principes d'évolution pour les salariés débutants dans la vie professionnelle .....	39
Capital individuel formation de développement professionnel .....	39
Modalités de mise en place .....	39
Mise en application .....	39
Avenant n° 1 du 21 février 2000 à l'accord sur les classifications, relatif au positionnement des emplois repères .....	40
Famille production .....	40
Famille création .....	44
Famille commercialisation / communication .....	46
Famille gestion administration .....	50
Avenant du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties .....	53
Avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord sur les classifications .....	54
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de couture parisienne Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 .....	55
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle .....	55
Avenant n° 1 du 5 avril 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	56
Avenant n° 5 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Cadres » .....	56
Avenant n° 28 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Ouvriers » .....	57
Avenant n° 35 du 5 avril 2012 portant modification des clauses générales .....	57
Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	60
Préambule .....	60
Avenant n° 11 du 23 avril 2015 à l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 relatif aux classifications .....	61
Accord du 19 avril 2016 relatif au travail dominical .....	61
Accord du 23 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle .....	64
Préambule .....	64
Avenant n° 36 du 12 avril 2018 modifiant les clauses générales de la convention .....	70
Préambule .....	70
Accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	71
Préambule .....	71
Accord du 17 juillet 2018 relatif à l'agenda social .....	73
Accord du 31 janvier 2019 relatif à l'agenda social de l'année 2019 .....	74
Accord du 31 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage .....	74
Préambule .....	74
Accord du 21 mars 2019 relative à la désignation d'un OPCO (2I) .....	75
Préambule .....	75
Accord du 12 septembre 2019 relatif à l'agenda social .....	76
<b>Textes Salaires</b> .....	76
Avenant n° 4 du 12 février 2007 relatif aux salaires .....	76
Accord du 12 février 2007 relatif à la prime de collection .....	77
Avenant n° 5 du 5 mai 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009 .....	77
Annexe .....	77
Accord du 5 mai 2009 relatif à la prime de collection printemps-été 2009 .....	78
Accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011 .....	78
Avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011 .....	78
Annexe .....	78
Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'année 2012 .....	79
Avenant n° 7 du 5 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2012 .....	79
Annexe VI .....	79
Avenant n° 8 du 17 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013 .....	80
Annexe VII .....	80
Avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013 .....	80
Annexe VIII .....	81
Accord du 17 avril 2013 relatif aux primes de collection pour l'année 2013 .....	81
Accord du 23 avril 2015 relatif aux primes de collection pour l'année 2015 .....	81
Avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015 .....	81
Annexe IX .....	82
Avenant n° 12 du 21 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016 .....	82
Annexe 10 .....	82
Accord du 21 avril 2016 relatif aux primes de collection printemps-été 2016 .....	82
Accord du 12 juillet 2017 relatif aux primes de collection printemps-été 2017 .....	83
Avenant n° 13 du 12 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017 .....	83
Annexe .....	83
Avenant n° 14 du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019 .....	84
Annexe XII .....	84
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention) .....	84
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Accord mise en place CPPNI (14 juin 2018)</b> .....	NV-1
<b>Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1





# Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la couture parisienne ; Chambre syndicale de la couture artisanale.
Organisations de salariés	Syndicat de la couture et des tailleurs pour dames CGT ; Syndicat Force ouvrière de l'habillement de la région parisienne (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ; Syndicat de l'habillement CFDT (CFTC) (ouvriers, employés, AMT) ; Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres de la région parisienne ; Syndicat national des cadres de l'habillement CGC.
Organisations adhérentes	La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnollet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-18).

La convention collective s'intitulait jusqu'alors « convention collective régionale de la couture parisienne ».

Elle s'intitule désormais : « convention collective nationale de la couture parisienne ».

(Avenant n° 36 du 12 avril 2018, article 1er - BOCC 2018-33)

## Convention collective étendue

### Convention collective réactualisée par avenant du 28 septembre 1988, non étendue

#### Clauses générales

##### But (1)

###### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988 (BO 88-49).

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés de la couture.

Des annexes régleront les conditions particulières se rapportant aux ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres.

Une annexe détermine les conditions concernant le travail à domicile.

#### Champ d'application

##### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est applicable :

- à toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 % ;
- aux entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- aux ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

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

#### Durée - Révision - Dénonciation

##### Article 3

En vigueur étendu

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de mise en application, celle-ci étant fixée au 10 juillet 1961. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour deux périodes successives de 6 mois, puis pour une période indéterminée.

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

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions (1).

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-7, premier alinéa, en ce qui concerne la dénonciation (arrêté du 29 novembre 1992, art. 1er).

#### Avantages acquis

##### Article 4

En vigueur étendu

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

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

#### Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion (1)

##### Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les

syndicats d'exercer leur action conformément aux articles L. 412-1 à L. 412-21 du livre IV, titre Ier, du code du travail.

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

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans la même entreprise est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, élective, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat syndical, et ce pendant les 6 mois qui feront suite à la demande, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages y attachés.

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

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait à son départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de 1 mois.

Par contre, si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, le syndicat patronal s'efforcera de résoudre la difficulté.

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 412-11 du code du travail, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés désigne dans les limites fixées à l'article L. 412-13 un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

### **Participation aux réunions des instances paritaires (1)**

#### Article 5-Bis

En vigueur étendu

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

Pour 3 représentants par organisation syndicale *signataire de la convention collective* (1), ces absences seront rémunérées comme temps de travail, dans la limite du temps effectivement passé en réunion de la commission paritaire, indépendamment du crédit d'heures auquel ils peuvent éventuellement prétendre en vertu d'un mandat détenu dans leur entreprise. Si figurent, parmi les 3 représentants non rémunérés composant chacune des délégations, des représentants du personnel justifiant avoir épuisé leur crédit d'heures au titre du mois au cours duquel se déroule la commission paritaire et ne pouvant de ce fait imputer le temps passé à la commission sur ledit crédit, la chambre syndicale de la haute couture les indemniser pour le temps passé en réunion de la commission paritaire.

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

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

Dans la limite de 2 représentants par organisation *signataire de la convention collective* (1), les participants aux commissions paritaires dont la résidence est située en dehors de la région parisienne, telle que définie à l'article 2 de la convention collective, bénéficieront d'une prise en charge par l'organisation patronale de leurs frais de transport aller-retour sur la base d'un tarif SNCF 2e classe et des frais de repas dans la limite de 18 €.

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

(1) Les deuxième et cinquième alinéas du nouvel article 5 bis de la convention collective sont étendus à l'exclusion des termes « signataires de la convention collective » comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2011, Cegelec).  
(Arrêté du 19 décembre 2013 - art. 1)

### **Délégués du personnel**

#### **Nombre de délégués**

#### Article 6

En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant plus de 10 personnes, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, conformément à la législation en vigueur.

Dans les entreprises comptant moins de 10 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, 2 jours avant la date où ils demandent à être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande, au chef de l'entreprise, pour lui permettre d'étudier cette demande et de se faire éventuellement assister par un représentant syndical patronal.

La direction mettra à la disposition des délégués un local ainsi que le matériel nécessaire pour les réunions.

### **Organisation des élections (1)**

#### Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Les élections seront organisées conformément à la législation en vigueur.

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

Dans le cas où pour des raisons de force majeure les élections n'auront pu avoir lieu à l'échéance normale, les délégués resteront en fonction jusqu'à ce que de nouvelles élections soient réalisées.

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

### **Organisation du scrutin**

## Article 8

En vigueur étendu

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

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

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

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

### Licenciement des délégués (1)

#### Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis au comité d'entreprise, *qui donne un avis sur le projet* (1).

Le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement ; toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. *En cas de refus de licenciement, la mise à pied est supprimée et ses effets sont annulés de plein droit* (1).

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

*La même procédure s'applique aux candidats aux fonctions de délégué lorsque la lettre du syndicat, notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14 du code du travail.*

*Cette protection s'applique pendant une durée de 6 mois qui court à partir de l'envoi, par lettre recommandée, à l'employeur des listes de candidatures.* (1)

(1) Texte mis entre crochet ajouté par avenant n° 32 du 28 septembre 1988, non étendu.

### Mission des délégués (1)

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité ainsi que les conventions et accords collectifs de

travail ;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

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

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions dans la compétence de ces comités.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, conjoncturel ou structurel.

En application de l'article L. 431-3 du code du travail, dans les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée par un procès-verbal de carence, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques qui relèvent du comité d'entreprise.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre la fonction de délégué du personnel et celle de membre du comité d'entreprise.

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

### Délégués du personnel (1)

#### Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

*L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par la direction ou son représentant au moins une fois par mois aux heures fixées par la direction après consultation des délégués.* (1)

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la direction.

Les délégués seront reçus individuellement, par catégorie, par atelier, par service ou par spécialité professionnelle, sur leur demande.

Le délégué titulaire peut, dans tous les cas, être reçu avec son délégué suppléant.

Ces entretiens ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf dans les cas exceptionnels.

Les délégués seront reçus collectivement par le conseil d'administration sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant lorsqu'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et qu'ils ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel remettent au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date où ils doivent être reçus,

une note écrite exposant l'objet des demandes présentées.

L'employeur répond par écrit à ces demandes dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion.

Les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Ils sont également tenus à la disposition de l'inspection du travail et des délégués du personnel.

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant [d'une organisation syndicale] (1).

(1) Texte mis entre crochet ajouté par avenant n° 32 du 28 septembre 1988, non étendu.

#### Article 14

En vigueur étendu

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

### Comités d'entreprise (1)

#### Article 15

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Conformément aux dispositions de l'article L. 431-1 du code du travail, il sera constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et employant en un ou plusieurs établissements au moins 50 salariés.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Les dispositions concernant les délégués du personnel s'appliquent aux membres des comités d'entreprise, *sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires relatives au comité d'entreprise* (1).

(1) Modifié par l'avenant n° 32 non étendu.

#### Article 17

En vigueur étendu

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions de l'article 19 ci-après. (1)

L'exercice normal de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer le licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 434-1 du code du travail (arrêté du 29 novembre 1982, art. 1er).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

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

Les sommes versées chaque année par l'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles de l'entreprise ou du comité d'entreprise ne peuvent être inférieures à 0,25 % 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.

Il est toutefois précisé que la somme ainsi allouée au comité d'entreprise sera au moins égale au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par la CFDT, la CFTC et la CGC.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité d'entreprise titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Conformément à l'article L. 434-1 du code du travail, ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

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

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

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

En ce qui concerne les frais de fonctionnement, l'article L. 434-8 du code du travail s'applique conformément à la loi.

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

## Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 6 mois pour manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise.

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

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

## Article 21

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Au point de vue physique, l'aptitude à l'emploi sera vérifiée à l'embauchage par le médecin du travail attaché à l'établissement et dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les chefs d'entreprise confirmeront chaque engagement par une lettre ou contrat d'engagement, dans lequel seront indiqués le titre, la fonction, le salaire correspondant au poste occupé par l'intéressé et éventuellement les avantages annexes attribués à l'intéressé à titre personnel.

## Article 22

En vigueur étendu

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

## Article 23

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Pour les salariés relevant du groupe 7, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Conditions du travail

### Durée du travail (1)

## Article 25

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

Dans les entreprises relevant de la présente convention, l'horaire normal affiché est de 35 heures.

Le personnel devra se tenir prêt à commencer le travail à l'heure indiquée pour le début de celui-ci et devra le terminer à l'heure indiquée par l'horaire.

Conformément à la loi, il ne sera retenu pour les retards que la valeur du temps réellement perdu.

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

## Programmation et modulation de la durée du travail (2)

## Article 26

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Conformément aux dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982, les entreprises pourront moduler la durée hebdomadaire du travail dans le cadre d'une programmation.

Chaque programmation sera établie pour une période au moins égale à 3 mois et au plus à 6 mois.

Chaque programmation sera communiquée, s'il existe, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel au moins 2 semaines avant sa mise en oeuvre.

Afin de tenir compte des variations d'activité non prévisibles, la programmation en cours pourra être modifiée :

- une fois si sa durée est inférieure ou égale à 4 mois ;

- deux fois si elle est supérieure à 4 mois.

Ces modifications seront communiquées, s'il existe, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel dans les mêmes conditions que pour l'établissement de la programmation.

Dans le cadre de cette programmation, les entreprises pourront, afin de tenir compte du caractère saisonnier de la profession, faire varier la durée hebdomadaire du travail de 2 heures en plus ou en moins de l'horaire légal de 39 heures, sous réserve que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale.

Cette limitation ne s'appliquera bien entendu qu'aux heures effectuées dans le cadre de la modulation et non aux heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée moyenne légale annuelle de travail.

La modulation s'accompagnera d'un système de régulation de la ressource entre les périodes où l'horaire hebdomadaire pratiqué est inférieur à 39 heures et les périodes où il dépassera ce chiffre, afin de maintenir aux salariés la même rémunération tous les mois basée sur l'horaire hebdomadaire officiel de l'entreprise ou du service.

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFTC, la CFDT et la CGC.

(2) Article ajouté par avenant n° 32 du 28 septembre 1988 non étendu à ce jour. Ces dispositions étant dérogatoires, elles ne peuvent être applicables qu'après extension.

## **Dérogations**

### **Article 27**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Les parties signataires sont d'accord pour réduire au minimum les heures supplémentaires dont le maintien, dans une certaine mesure, est commandé par les besoins impérieux de l'industrie de la couture.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées, après information de l'inspection du travail et, s'il existe, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, est fixé à 100 heures par an.

Pour les entreprises mettant en oeuvre la modulation prévue à l'article 26, ne s'imputeront pas sur ce contingent les heures de travail effectuées à l'intérieur des limites fixées par cette modulation.

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

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

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

Pendant la période des collections, lorsque les maisons sont appelées à faire travailler le personnel le dimanche, elles devront payer les heures supplémentaires au tarif majoré de 100 %, rembourser les frais supplémentaires de transport aller et retour domicile-lieu de travail, assurer la gratuité de la cantine ou verser une indemnité égale à une fois le SMIC horaire par repas.

Il ne pourra être exigé d'une mère de famille ayant un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans, vivant au foyer, de travailler le dimanche et le jour de repos hebdomadaire (heures supplémentaires ou de récupération).

(1) Article ajouté par avenant n° 32 du 28 septembre 1988 non étendu à ce jour. Ces dispositions étant dérogatoires, elles ne peuvent être applicables qu'après extension.

## **Chomage partiel (1)**

### **Article 28**

En vigueur non étendu

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968, conclu entre le CNPF et les organisations syndicales de salariés, ainsi que ses avenants, est applicable aux salariés des entreprises de couture à l'exception des entreprises de couture artisanale qui ont été exclues du champ d'application de cet accord. (1)

Lorsque l'employeur prévoit une diminution d'activité risquant d'entraîner une réduction d'horaire, il devra en aviser le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre.

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

L'avertissement de réduction d'horaire devra être communiqué aux intéressés au moins 48 heures à l'avance.

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

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

(1) Alinéa modifié par l'avenant n° 32 non étendu.

## **Chômage partiel (1)**

### **Article 28**

En vigueur non étendu

L'accord interprofessionnel du 21 février 1968, conclu entre le CNPF et les organisations syndicales de salariés, ainsi que ses avenants, est applicable aux salariés des entreprises de couture à l'exception des entreprises de couture artisanale qui ont été exclues du champ d'application de cet accord. (1)

Lorsque l'employeur prévoit une diminution d'activité risquant d'entraîner une réduction d'horaire, il devra en aviser le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre.

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

L'avertissement de réduction d'horaire devra être communiqué aux intéressés au moins 48 heures à l'avance.

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

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

(1) Alinéa modifié par l'avenant n° 32 non étendu.

## **Jours fériés**

### **Article 29**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

Le 25 novembre étant jour de fête dans la couture, il ne sera pas travaillé. Les heures de travail perdues dans ces conditions n'entraîneront pas de réduction de salaire.

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

*Si la veille de Noël et du Jour de l'An est un jour normalement travaillé, le personnel bénéficiera, lors de chacune de ces deux veilles, d'une réduction*

d'horaire de 2 heures, fixées dans la mesure du possible en fin de journée. (1)

Cette mesure n'entraînera pas de diminution de salaire.

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

### **Congés exceptionnels pour événements de famille**

#### Article 30

En vigueur étendu

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

- décès du conjoint ou du partenaire du Pacs ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 1 jour ;
- mariage ou Pacs du salarié :
- 4 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- mariage d'un enfant : 1 jour.

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

(1) Alinéas modifiés par l'avenant n° 32 non étendu.

### **Congés payés**

#### Article 31

En vigueur étendu

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

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

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

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

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congé :

les périodes de congé payé ;

les périodes de repos des femmes en couches ;

les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; les périodes d'absence pour maladie constatée dans la limite des périodes indemnisables prévues par la convention collective ou les accords particuliers ;

les périodes de congés non rémunérés d'éducation ouvrière ;

les périodes de congés non rémunérés de formation des cadres et d'animateurs dans la jeunesse ;

les périodes de congés de formation ;

les absences autorisées pour les candidats aux élections législatives ou sénatoriales ;

les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen ;

les congés exceptionnels pour événements familiaux ;

les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille ;

le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions ;

les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'hommes peuvent obtenir pour suivre une formation.

#### Date de congés.-Ordre de départ

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

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

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

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

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction d'au moins 3 semaines successives doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement à l'initiative de l'employeur, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1er mai-31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement se fera à la demande du salarié, il emportera renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par l'article L.223-8 du code du travail.

Dans tous les cas, les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne seront pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires pour fractionnement.

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

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

#### Calcul de l'indemnité

L'indemnité afférente au congé est égale :

- soit à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;

- soit, si cette formule est plus avantageuse, au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence.

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

#### Paiement

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

#### Cumul

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

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

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

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

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

#### Ancienneté

Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de jours de congés payés supplémentaires qui devront être pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Ces jours de congés sont déterminés comme suit :

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

#### Mères de famille

Les mères de famille de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge.

#### Apprentis et jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans auront droit à 6 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. Ces congés pourront être pris en dehors de la période légale des congés payés et dans la mesure du possible au moment des petites vacances scolaires.

#### Dispositions particulières

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

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

(1) L'avenant n° 32 non étendu a été signé par FO, la CFDT, la CFTC et la CGC.

#### Maternité

##### Article 32

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

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

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

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en vertu de l'article L. 122-26 du code du travail (congé maternité ou congé d'adoption) qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 8 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf si la résiliation du contrat de travail est justifiée par l'un des motifs énoncés plus haut.

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

En cas de naissances multiples ou lorsque la salariée ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables, la durée de la période de suspension du contrat de travail est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail.

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

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

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

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Cette période est augmentée dans les conditions fixées à l'article L. 122-26 du code du travail en cas d'adoptions multiples ou si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge.



La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Conformément aux dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, toute salariée qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, sous réserve des dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 100 salariés, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévus par l'article L. 122-26 et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant 1 an à compter de l'accouchement, de s'absenter 1 heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux.

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

Les heures perdues pour les trois consultations prénatales prévues par le code de la sécurité sociale avant le repos légal ne donneront pas lieu à réduction de salaire dans la limite d'une demi-journée par visite.

Sous réserve d'être justifiée, une quatrième consultation prénatale pourra donner lieu à l'application des mêmes dispositions.

### **Dispositions particulières aux femmes et aux enfants**

#### **Article 33**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

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

*Les femmes enceintes et les infirmes pourront demander à ne pas pratiquer le décalissage des tissus. (1)*

Travail de nuit des jeunes.

Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront être occupés entre 20 heures et 7 heures (1).

Travail de nuit des femmes

*En application de l'article L. 213-1 du code du travail, les femmes ne peuvent être employées à aucun travail entre 22 heures et 5 heures.*

*Toutefois, eu égard au caractère spécifique de certains services, la période de 7 heures consécutives durant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit pourra être fixée entre 22 heures et 7 heures.*

*Cette dérogation ne pourra être utilisée que pour le personnel de cabine, le personnel des services de presse, le personnel des services informatiques et les étalagistes.*

*En application de l'article L. 213-2 du code du travail, l'utilisation de cette dérogation sera en outre subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. (1)*

Repos de nuit

Le repos de nuit des jeunes et des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

(1) Alinéas modifiés par l'avenant n° 32 non étendu.

### **Absences**

#### **Article 34**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Tout salarié qui ne se rendra pas à son travail devra en avertir immédiatement, et au plus tard dans les 48 heures, sauf impossibilité absolue, son employeur, en justifiant les motifs de son absence et en indiquant la durée probable de celle-ci (1).

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

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

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

*Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident du travail au sens indiqué ci-dessus ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail sera suspendu pendant une période qui ne pourra pas dépasser 6 mois. (2)*

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas de rupture de contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

### **Modification du contrat de travail**

#### **Article 35**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

a) Changement temporaire : les changements temporaires d'emploi ne seront effectués qu'en cas de nécessité de service.

*Dans ce cas l'employeur pourra momentanément, et pour une période qui, en règle générale, n'excédera pas 2 mois, affecter un salarié à une catégorie inférieure à celle de son poste habituel. (1)*

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

b) Changement non temporaire : toute modification à l'objet du contrat de travail nécessitée par les conditions d'exploitation (par exemple : déplacement de

poste, changement de spécialité, etc.) devra préalablement être proposée au salarié.

### **Rupture du contrat de travail**

#### **Préavis**

##### **Article 36**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Licenciement**

##### **Article 37**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéas modifiés par l'avenant n° 32 non étendu.

### **Absences autorisées pendant le préavis**

#### **Article 38**

En vigueur étendu

En cas de licenciement, le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 1 jour par semaine.

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

### **Licenciement individuel**

#### **Article 39**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

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

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La procédure de l'entretien préalable s'applique également dans les entreprises de moins de 11 salariés et pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans les entreprises de plus de 11 salariés lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour faute dans le cadre de la procédure disciplinaire instituée par l'article L. 122-41.

(1) Article remplacé par l'avenant n° 32 non étendu.

### **Licenciement collectifs**

#### **Article 40**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Dès que l'employeur prévoit une diminution grave de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, il devra consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel selon la législation en vigueur.

L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel avec la convocation à la réunion tous les renseignements utiles prévus par l'article L. 321-4 du code du travail sur les licenciements projetés.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, concernant les licenciements collectifs, sont applicables.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, en tenant compte, à qualité professionnelle égale, de l'ancienneté, de la situation et des charges de famille : pour cette appréciation, l'ancienneté sera majorée de 1 an par enfant à charge.

### **Indemnité de départ en retraite (départ volontaire et mise à la retraite par l'employeur).**

#### **Article 41**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

- à tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui quittera volontairement son emploi pour bénéficier effectivement de sa retraite ;
- à tout salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui sera mis à la retraite par l'employeur.

Le montant de cette indemnité correspondra à :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.

L'indemnité de départ en retraite résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 4,5 mois de salaire.

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

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

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ en retraite.

(1) Article remplacé par l'avenant n° 32 non étendu.

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

### Article 42

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Conformément à l'article L. 236-1 du code du travail, il est constitué des CHSCT dans tous les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant au moins 50 salariés.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par l'article L. 236-7.

## Formation des représentants du personnel au CHSCT

### Article 43

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Etablissements de 300 salariés et plus

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Etablissements de moins de 300 salariés

Dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L. 236-1 du code du travail, les représentants du personnel régulièrement désignés membres de ce comité pourront bénéficier, lors de leur première désignation, d'une formation.

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

Le nombre de bénéficiaires de cette formation sera de un par année.

Le choix de l'organisme de formation devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le bénéficiaire de la formation, compte tenu notamment du contenu du programme proposé par cet organisme de formation et de son adéquation aux caractéristiques de la branche professionnelle, aux caractères spécifiques de l'entreprise et au rôle du bénéficiaire au sein de celle-ci.

La durée du congé ne peut excéder 5 jours ouvrables.

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

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

Sont également prises en charge par l'employeur, sur présentation d'éléments justificatifs, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire 1,5 fois le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

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

Il est prioritaire dans ce contingent.

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

### Article 44

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

### Article 45

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

Ils s'engagent, en outre, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les délégués du personnel et les comités ou commissions de sécurité les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

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

(1) Article remplacé par l'avenant n° 32 non étendu.

### Article 46

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Dans les maisons où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur est tenu, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce local doit être pourvu de sièges et de tables et comporter un robinet d'eau potable froide et chaude pour 10 usagers.

Il doit, en outre, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments ou des boissons et d'une installation pour réchauffer les plats.

Dans les maisons occupant moins de 25 salariés, si un réfectoire ne peut être aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, il sera réservé un local pour permettre au personnel de prendre ses repas en dehors des lieux de travail.

(1) Article remplacé par l'avenant n° 32 non étendu.

### Article 47

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à :

- maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
- éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables ou les condensations.

Dans les locaux à pollution non spécifique, l'aération doit avoir lieu, soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente.

Dans ce dernier cas, les locaux doivent comporter des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et dont les dispositifs de commande sont accessibles aux occupants.

L'aération exclusive par ouverture de fenêtre ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à :

- 15 m<sup>3</sup> pour les bureaux ainsi que pour les locaux où est effectué un travail physique léger ;
- 24 m<sup>3</sup> pour les autres locaux.

Les locaux réservés à la circulation et les locaux qui ne sont occupés que de manière épisodique peuvent être ventilés par l'intermédiaire des locaux adjacents à pollution non spécifique sur lesquels ils ouvrent.

Dans les locaux à pollution non spécifique, lorsque l'aération est assurée par des dispositifs de ventilation, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant (en mètre cube par heure) est fixé comme suit :

- bureaux, locaux sans travail physique : 25
- locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion : 30
- ateliers et locaux avec travail physique léger : 45
- autres ateliers et locaux : 60

Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide.

Un chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation délétère.

L'éclairage des locaux de travail et de leurs dépendances, notamment les passages et escaliers, doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle ainsi que les affections de la vue qui en résultent et permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.

(1) Article remplacé par l'avenant n° 32 non étendu.

### **Indemnisation en cas de maladie ou d'accident**

#### Article 48

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais (2).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail (arrêté du 19 décembre 2013, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail (arrêté du 19 décembre 2013, art. 1er).

### **Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant**

#### Article 48-Bis

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 34 du 30-5-1996 étendu par arrêté du 18-10-1996 JORF 29-10-1996.

En cas d'hospitalisation d'un enfant, le père ou la mère sera autorisé, à condition de produire un justificatif de l'hospitalisation, à s'absenter pendant une durée qui ne pourra pas excéder 16 heures par an. Dans cette limite de 16 heures fractionnables, le salaire sera maintenu.

### **Prime d'ancienneté**

#### Article 49

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

### **Militaires**

#### **Article 50**

En vigueur étendu

Sur justification des intéressés, les absences pour sélection militaire ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

### **Différends collectifs - Conciliation**

#### **Article 51**

En vigueur étendu

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire.

Cette commission aura pouvoir d'interprétation et de conciliation.

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

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

Cette commission est composée, pour les salariés, de 2 représentants désignés par chacune des organisations signataires ; pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants désignés par la chambre syndicale patronale signataire et de préférence ayant assisté aux discussions. Elle ne pourra valablement délibérer si, paritairement, la moitié de ses membres n'est présente, sauf accord préalable entre les parties.

Il appartiendra à la partie la plus diligente de saisir les syndicats cosignataires par lettre recommandée, avec accusé de réception, et d'organiser la réunion (convocation, lieu et date de réunion).

En tant que commission d'interprétation, la commission saisie se réunit dans les 15 jours.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis signé des représentants aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

En tant que commission de conciliation, la commission saisie devra se réunir dans un délai de 3 jours francs et ouvrables à partir de la date de requête.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis sans délai par la commission et signés par les membres présents.

### **Affichage**

#### **Article 52**

En vigueur étendu

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage.

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

### **Dépôt**

#### **Article 53**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 28-9-1988.

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

---

## **Annexe I - Ouvriers Convention collective nationale du 10 juillet 1961**

En vigueur non étendu

Modification de l'intitulé de la convention collective

La convention collective s'intitulait jusqu'alors « convention collective régionale de la couture parisienne ».

Elle s'intitule désormais : « convention collective nationale de la couture parisienne ».

(Avenant n° 36 du 12 avril 2018, article 1er - BOCC 2018-33)

### **Apprentissage**

#### **Annexe I - Ouvriers**

##### **Article 1er (1)**

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 28-9-1988.

L'apprentissage est régi selon les dispositions en vigueur.

La durée de l'apprentissage est de 24 mois répartis comme suit :

- apprenti première année : premier semestre et deuxième semestre ;
- apprenti deuxième année : troisième semestre et quatrième semestre.

*En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.*

*Aucun employeur ne peut engager d'apprenti s'il n'a fait l'objet d'un agrément dans les conditions prévues par l'article L. 117-5 du code du travail. (2)*

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre de formation où il l'aura inscrit. Il est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants des entreprises envoyant leurs apprentis audit centre de formation.

Pendant la durée du contrat, pour permettre aux apprentis de suivre des cours d'enseignement professionnel et autres activités pédagogiques dispensées par le centre de formation d'apprentis, l'horaire total réservé à cet enseignement sera de :

- 20 heures par semaine pour la première année ;
- 10 heures par semaine pour la deuxième année ;
- une demi-journée par semaine pendant 6 mois en cas d'échec au CAP.

Tout apprenti sous contrat écrit devra, au cours de sa deuxième année d'apprentissage, être présenté par son employeur à l'examen du certificat d'aptitude professionnelle. Les heures d'examen devront être payées par l'employeur.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compté comme temps de travail. Pendant le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession.

En aucun cas les apprentis ne devront séjourner dans les cabines des mannequins pour l'habillage ou pour toute autre raison.

Aucune livraison à l'extérieur, aucune course à l'intérieur des entreprises ne devra être effectuée par les apprentis.

Les heures supplémentaires ne pourront être exigées des jeunes ouvriers et ouvrières au-dessous de 18 ans.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou leurs représentants en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti, ses parents ou leurs représentants sont tenus d'avertir l'employeur de son absence conformément à l'article 34 des clauses générales de la convention collective.

Le programme d'apprentissage sera annexé au contrat et affiché dans les ateliers.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 177-9 du code du travail (arrêté du 29 novembre 1982, art. 1er).

### **Rémunération mensuelle**

#### **Annexe I - Ouvriers**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 28-9-1988.

Le personnel ouvrier doit être payé au mois.

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 169 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 conformément à la réglementation en vigueur.

A l'exclusion des cas prévus dans les clauses générales de la convention collective, les heures de travail non effectuées seront déduites du salaire mensuel à raison de un 1/169 pour une heure. (1)

### **Hygiène et sécurité**

#### **Annexe I - Ouvriers**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 28-9-1988.

Les postes de repassage alimentés au gaz sont interdits dans les ateliers. Il est absolument interdit aux femmes d'employer des fers à repasser de plus de 5 kilogrammes.

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

Le décatissage des tissus est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

### **Prime de collection**

#### **Annexe I - Ouvriers**

##### Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 12-2-1998.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Travail aux pièces**

#### **Annexe I - Ouvriers**

##### Article 8

En vigueur étendu

Le travail aux pièces en atelier est interdit pour les ouvriers et ouvrières de la couture.

### **Classification**

---

## **Annexe III - Agents de maîtrise Annexe du 26 janvier 1962**

### **Classification**

---

## **Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962**

### **Application**

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe, conclue en vertu de l'article 1er des clauses générales de la convention collective de la couture de la région parisienne signée le 10 juillet 1961 et mise à jour au 6 décembre 1971, s'applique aux cadres de la couture tels qu'ils sont définis à l'annexe IV de ladite convention collective de la couture.

### **Durée - Révision - Dénonciation**

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 2

En vigueur étendu

La présente annexe, qui prendra effet à partir du 1er décembre 1973, est conclue et s'applique dans les conditions prévues par l'article 3 des clauses générales de la convention collective de la couture parisienne.

### **Rémunération**

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 3

En vigueur étendu

Les appointements minima mensuels de qualification des cadres sont déterminés compte tenu des éléments suivants :

- a) Le salaire minimum professionnel de base hiérarchique, tel qu'il est fixé par l'article 24 des clauses générales ;
- b) La classification professionnelle et le coefficient hiérarchique correspondant, tels qu'ils découlent de l'annexe IV.

Ces rémunérations ne comprennent pas les gratifications exceptionnelles et bénévoles ni les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Le barème de l'annexe subit les mêmes variations que le salaire minimum professionnel garanti prévu à l'article 24 des clauses générales de la convention collective.

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 4

En vigueur étendu

La rémunération individuelle est composée de deux éléments :

- a) Des appointements mensuels de qualification attachés à la fonction, indépendamment de celui qui l'occupe et déterminés conformément à l'article 3 ci-dessus ;
- b) Des suppléments de valeur personnelle sont accordés pour services rendus dans l'entreprise, extension des responsabilités assumées dans le poste, du personnel dirigé, de l'initiative apportée et de l'expérience acquise dans la fonction.

##### Article 5

En vigueur non étendu

La rémunération conventionnelle minimum garantie par les accords de salaires s'entend pour l'horaire hebdomadaire légal de 39 heures. Elle doit donc subir les majorations pour heures supplémentaires si l'horaire forfaitaire de l'entreprise en comporte.

Les appointements des cadres sont des appointements forfaitaires qui ne varient pas en fonction de leur horaire personnel. Ils incluent notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par l'établissement.

En contrepartie, dans le cas où l'horaire hebdomadaire de l'établissement tombe au-dessous de 39 heures, la rémunération basée sur 39 heures est maintenue.

L'horaire servant de base à l'établissement du forfait devra être précisé dans la lettre d'engagement prévue à l'article 8 ci-après. Par contre, les conditions de ses variations devront être fixées d'un commun accord dans chaque cas particulier.

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 6

En vigueur étendu

Afin de maintenir la hiérarchie, les parties conviennent que les appointements effectifs individuels des cadres devront varier dans une proportion qui sera fixée périodiquement par accord.

### **Lettre d'engagement**

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Notifications individuelles**

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 9

En vigueur étendu

Dans un délai de 3 mois à dater de l'application de la présente annexe, tout cadre en fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa fonction conformément à l'article 8 ci-dessus.

### **Promotion**

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 10

En vigueur étendu

La promotion des cadres se fait au choix en faisant appel de préférence aux membres du personnel de l'entreprise. Tout cadre promu en recevra notification conformément à l'article 8 ci-dessus.

Pour pourvoir un emploi vacant ou nouvellement créé, le chef d'entreprise fera appel de préférence aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

### **Périodes militaires**

#### **Annexe IV - Cadres**

##### Article 11

En vigueur étendu

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par le cadre ne sont pas imputées sur le congé annuel. Après un an de présence dans l'entreprise le cadre reçoit pendant la durée de la période une allocation égale à :

100 % de son salaire s'il est père de famille ;

75 % de son salaire s'il est marié ;

50 % de son salaire s'il est célibataire.

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

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de présence dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le cadre.

## Suspension du contrat de travail pour maladie, accident

### Article 12 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail. (2)*

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

Pour les cadres qui ont une rémunération variable, le salaire mensuel sera calculé sur la base des 12 derniers mois, le calcul étant effectué comme indiqué au paragraphe précédent.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er)

## Durée et conditions du préavis

### Durée et conditions du préavis (1)

#### Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Indemnité de départ en retraite : départ volontaire et mise à la retraite par l'employeur (1)

### Annexe IV - Cadres

#### Article 15

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 28-9-1988.

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

- à tout cadre ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui quittera volontairement son emploi pour bénéficier effectivement de sa retraite ;
- à tout cadre pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui sera mis à la retraite par l'employeur.

Le montant de cette indemnité correspondra à :

Pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/10 de mois par année de présence ;

Pour la tranche de 5 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;

Pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.

L'indemnité de départ en retraite résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser quatre mois et demi de salaire.

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

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

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ en retraite.

## Retraites complémentaires

### Annexe IV - Cadres

#### Article 16

En vigueur étendu

Les cadres bénéficient du droit de régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.



D'autre part, ils bénéficieront des dispositions de la convention collective de retraite complémentaire du 16 avril 1962 et de l'accord CNPF-CGPME/Confédérations syndicales de salariés du 6 juin 1973.

#### **Déplacements**

##### **Annexe IV - Cadres**

###### Article 17

En vigueur étendu

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

#### **Secret professionnel**

##### **Annexe IV - Cadres**

###### Article 18

En vigueur étendu

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

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

#### **Dépôt**

##### **Annexe IV - Cadres**

###### Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 28-9-1988.

Le dépôt de la présente *annexe* (1), en triple exemplaire, à la *direction départementale du travail et de l'emploi* (1) de Paris, sera fait aux soins de la partie la plus diligente.

(1) Termes modifiés par l'avenant n° 4 non étendu.

#### **CLASSIFICATION**

---

## **Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961**

### **Préambule**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

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

### **Objet**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

### **Entrée en vigueur et durée**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

#### **Conditions de rémunération des travailleurs à domicile ' couture '**

## **Annexe V - Travailleurs à domicile**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

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

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

## **Annexe V - Travailleurs à domicile**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

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

## **Obligations du travailleur à domicile**

## **Annexe V - Travailleurs à domicile**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

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

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

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

## **Frais d'atelier**

## **Annexe V - Travailleurs à domicile**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

## **Heures supplémentaires**

## **Annexe V - Travailleurs à domicile**

### **Article 8**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

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

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

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

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

## **Congés payés**

## **Annexe V - Travailleurs à domicile**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

## **Jours fériés**

## **Annexe V - Travailleurs à domicile**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

Le donneur d'ouvrage s'acquitte de ses obligations en matière d'indemnisation des jours fériés et de la Sainte-Catherine à l'égard des travailleurs à domicile

par le paiement effectué, en même temps que celui de la rémunération, d'une allocation égale à 2,80 % de la rémunération mensuelle brute (frais d'atelier exclus).

#### **Prime de transport**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Congés pour événements familiaux**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

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

#### **Indemnité de licenciement**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnisation de la maladie**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

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

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

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

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

L'indemnité sera versée après un délai de 8 jours d'arrêt de travail qui jouera à chaque indisponibilité.

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

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

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

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

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

#### **Indemnité de départ en retraite**

#### **Annexe V - Travailleurs à domicile**

##### Article 15

En vigueur non étendu

Modifié par Annexe du 28-9-1988 non étendue.

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

- à tout travailleur à domicile ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui quittera volontairement son emploi pour bénéficier effectivement de sa retraite ;
- à tout travailleur à domicile pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui sera mis à la retraite par

l'employeur.

Le montant de cette indemnité correspondra à :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.

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

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

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

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ en retraite.

## Accord du 16 février 1982 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la couture artisanale ; Chambre syndicale de la couture parisienne ;
Organisations de salariés	Fédération Force ouvrière des cuirs et peaux, du vêtement et activités connexes ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC.

### Congés payés

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

2° Pour les salariés présents dans l'entreprise à la date d'entrée en application du présent accord, les droits nouveaux supplémentaires (une demi-journée par mois de travail) résultant des dispositions ci-dessus seront acquis à compter du 1er juin 1981.

3° Ne s'imputeront pas sur les nouveaux droits à congés résultant du présent accord les droits à congés supplémentaires résultant des dispositions figurant dans la convention collective.

4° La période des congés est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année pour le congé principal.

5° L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel compte tenu, d'une part, de la nécessité d'assurer la bonne marche de l'entreprise, notamment pendant la période des collections, d'autre part, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

6° La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

7° Le congé d'une durée au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction d'au moins 3 semaines successives doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement à l'initiative de l'employeur, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1er mai-31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement se fera à la demande du salarié, il emportera renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

8° Dans tous les cas, les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne seront pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires pour fractionnement.

9° Les jours de congés restant dus après la prise du congé principal ne pourront, sauf accord de l'employeur, être pris durant les 5 semaines précédant la date de chacune des collections.

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

### Réduction de la durée effective du travail

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Article 2

En vigueur étendu

1° Dans les entreprises relevant de la convention collective de la couture, l'horaire normal affiché sera ramené de 40 heures à 39 heures.

2° Les modalités suivant lesquelles cette réduction d'horaire sera effectuée seront déterminées au niveau de chaque entreprise.

Cette réduction d'horaire pourra être appliquée de manière rétroactive à la fraction antérieure du mois au cours duquel le présent accord entrera en application selon des modalités à déterminer au niveau de chaque entreprise.

3° Pour certains personnels d'encadrement qui, compte tenu de leurs conditions de travail spécifiques, ne pourraient pas bénéficier de la réduction de la durée effective du travail mise en oeuvre par le présent accord, des mesures appropriées tenant compte des situations particulières de ces personnels seront recherchées au niveau des entreprises.

### Compensation pécuniaire

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Article 3

En vigueur étendu

La réduction d'horaires résultant des dispositions prévues à l'article 2 ci-dessus donnera lieu à une compensation à 100 %.

### Programmation et modulation

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982, les entreprises pourront moduler la durée hebdomadaire du travail dans le cadre d'une programmation.

Chaque programmation sera établie pour une période au moins égale à 3 mois et au plus à 6 mois.

Chaque programmation sera communiquée, s'ils existent, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel au moins 2 semaines avant sa mise

en oeuvre.

Afin de tenir compte des variations d'activité non programmables intervenant pendant la durée de chaque programmation, la programmation en cours pourra être modifiée :

- une fois si la durée est inférieure ou égale à 4 mois ;
- deux fois si elle est supérieure à 4 mois.

Ces modifications seront communiquées, s'ils existent, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel dans les mêmes conditions que pour l'établissement de la programmation.

Dans le cadre de cette programmation, les entreprises pourront, afin de tenir compte du caractère saisonnier de la profession, faire varier la durée hebdomadaire du travail de 2 heures en plus ou en moins de l'horaire légal de 39 heures, sous réserve que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée légale.

Cette limitation ne s'appliquera bien entendu qu'aux heures effectuées dans le cadre de la modulation et non aux heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée moyenne légale annuelle de travail.

La modulation s'accompagnera d'un système de régularisation de la ressource entre les périodes où l'horaire hebdomadaire pratiqué est inférieur à 39 heures et les périodes où il dépassera ce chiffre, afin de maintenir aux salariés la même rémunération tous les mois basée sur l'horaire hebdomadaire officiel de l'entreprise ou du service.

### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

#### **Durée et aménagement du temps de travail**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sera fixé à 100 heures par an.

Pour les entreprises mettant en oeuvre la modulation prévue à l'article 4 ci-dessus ne s'imputeront pas sur ce contingent les heures de travail effectuées à l'intérieur des limites fixées par cette modulation.

### **Travail de nuit des femmes**

#### **Durée et aménagement du temps de travail**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

1° Eu égard au caractère spécifique de certains services, la période de 7 heures consécutives durant laquelle le travail de nuit des femmes est interdit pourra être fixée entre 22 heures et 7 heures.

2° Cette dérogation ne pourra être utilisée que pour le personnel de cabine, le personnel des services de presse, le personnel des services informatiques et les étalagistes.

3° En application de l'article L. 213-2 du code du travail, l'utilisation de cette dérogation sera en outre subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

### **Conditions d'application de l'accord**

#### **Durée et aménagement du temps de travail**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

1° Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1er mai 1982.

2° Les dispositions du présent accord ne pourront en aucun domaine se cumuler avec les dispositions de même nature résultant des lois, règlements, conventions, accords ou usages en vigueur.

Elles ne feront pas obstacle à l'application de dispositions plus avantageuses résultant d'accords de même nature signés antérieurement au présent texte par les entreprises en application de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

3° Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront les démarches nécessaires pour obtenir dans le meilleur délai l'extension du présent accord.

Dans le cas où cette extension ne serait pas obtenue, les parties signataires se réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer les conséquences.

## **Accord du 27 juin 1995 relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Conseil français de l'entretien du textile ; Association française des loueurs d'articles textiles.
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textile, habillement Force ouvrière ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles et connexes CGC ; Fédération textile habillement-cuir CGT ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et l'habillement CFTC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

1. Le présent accord a pour objet d'affirmer la volonté de ses signataires d'accroître l'efficacité de la formation professionnelle dans les professions de l'entretien et de la location des textiles.

2. Les efforts accomplis dans ce domaine doivent être poursuivis et amplifiés pour se situer à la hauteur des enjeux humains, économiques et techniques des évolutions en cours, notamment en ce qui concerne le développement de la qualification professionnelle, et les enjeux de la profession en termes d'hygiène, d'écologie et de sécurité.

3. De ce développement dépend en effet l'amélioration des connaissances générales et technologiques du personnel, l'accroissement de ses compétences et, par voie de conséquence, le renforcement de la compétitivité des entreprises.

4. En particulier, l'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises implique que, dans chaque catégorie, le personnel soit progressivement préparé à la mise en oeuvre de ces techniques qui doivent entraîner simultanément l'amélioration du niveau de qualification des salariés, l'amélioration de l'organisation et des conditions de travail et le développement de l'efficacité économique que des entreprises.

5. C'est dans cet esprit qu'a été conclu l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile, dans le cadre duquel s'inscrit le présent accord.

Les parties signataires tiennent à souligner à cet égard l'importance d'une concertation approfondie dans l'entreprise avec les représentants du personnel

pour le développement d'une politique de formation dynamique.

Elles rappellent que la formation professionnelle dans la profession, qui s'inscrit au premier rang des moyens de défense de l'emploi, contribue à la promotion individuelle et au déroulement de carrière des salariés de ces entreprises ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives régionales concernées par l'article 1e de l'accord portant création du FORTHAC.

Le présent accord, s'inscrivant dans le prolongement de l'accord du 20 décembre 1994 précité, précise les modalités de mise en oeuvre dudit accord au niveau de la branche de l'entretien et de location des textiles.

A cet effet, sera créée au sein du FORTHAC une section professionnelle propre à l'entretien et à la location des textiles. Les questions spécifiques à la branche sont examinées par un comité paritaire dont la composition et le rôle sont définis à l'article 7 de l'accord du 20 décembre 1994 précité (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

### Développement de l'apprentissage

#### Article 2

En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions en la matière et considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant de façon privilégiée un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession. A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'éducation nationale.

*Dans cette perspective, les parties signataires conviennent que, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (1).*

*Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde au FORTHAC (1).*

*Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement au FORTHAC, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie de sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) (1).*

*Les fonds collectés par le FORTHAC, et qui ne sont pas - dans le même temps - préaffectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires du FORTHAC, en fonction du nombre d'heures de formation dispensées à chacun de ces apprentis (1).*

*A cette fin, un CFA qui demandera à bénéficier de dotations présentera au conseil d'administration du FORTHAC les éléments relatifs à son budget prévisionnel, à l'origine des apprentis, ainsi que les éléments relatifs à l'organisation de l'enseignement dispensé, notamment la méthode et le rythme pédagogique, et la qualification des enseignants, à la demande du FORTHAC, issus du conseil de perfectionnement du CFA (1).*

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

### Contrats d'insertion en alternance

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à permettre aux jeunes dans la limite d'âge fixée par les textes en vigueur, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle dans le cadre de la législation existante : contrat d'orientation, contrat de qualification, contrat d'adaptation, etc. Ces actions s'inscrivent, dans la mesure du possible, dans la perspective d'un processus de formation continue et qualifiante (1).

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'organisme paritaire collecteur agréé - FORTHAC - créé par l'accord du 20 décembre 1994 précité et en application de l'article 10 dudit accord, les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, soit :

- la fraction de 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence, prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;

- la fraction de 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence dont elles sont redevables à ce titre, pour les entreprises employant moins de 10 salariés, à l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue dans les entreprises artisanales, modifié par l'avenant du 26 septembre 1994.

Les parties signataires conviennent que les fonds versés par les entreprises à ce titre sont affectés à la prise en charge des actions de formation ou d'orientation attachées à ces contrats mais aussi au financement des actions de formation des tuteurs *et des bilans de compétences réalisés au profit des bénéficiaires de ces contrats (2).*

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'embaucher les jeunes ayant bénéficié des contrats précités.

La mise en oeuvre dans l'entreprise d'une opération d'insertion des jeunes suivant les formules prévues ci-dessus fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées. *Sans préjudice de cette consultation, le présent accord tient lieu de l'accord-cadre prévu à l'article L. 981-2 du code du travail (3).*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

(3) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

### Tutorat

#### Article 4

En vigueur étendu

Dans le cadre des différents contrats définis à l'article 3 ci-dessus, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur.

Sans préjudice des dispositions de l'accord du 20 décembre 1994 précité, le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de son niveau de qualification qui devra être au moins égal à celui de l'objectif à atteindre. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat.

Le tuteur suit les activités de 3 jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Sa mission est d'accueillir, d'informer, d'aider et de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise et de veiller au respect et au contenu de leur emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou la structure de formation ou avec l'organisme de suivi. Il s'occupe des jeunes tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, compte tenu des responsabilités particulières qui lui sont ainsi confiées et qui ne doivent pas avoir pour effet de lui créer une surcharge d'activité, ni d'entraîner une quelconque perte de rémunération.

A la fin du contrat, il est procédé à une évaluation de la formation en alternance, mentionnée sur une attestation établie à cet effet.

Pour permettre l'exercice de ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités

particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à ses fonctions.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations.

### **Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Afin de favoriser le développement des actions de formation conduites dans le cadre de leur plan de formation par les entreprises relevant du présent article, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises versent au FORTHAC, à compter du 1er janvier 1996 ;

- soit volontairement le montant intégral de leur participation au développement de la formation professionnelle continue dont l'affectation reste à la libre utilisation de l'entreprise, le FORTHAC les remboursant de leurs dépenses imputables sur justificatifs ;

- soit la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe (1).

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-13 du code du travail (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

### **Nature des actions de formation et ordre de priorité**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont les suivantes :

1. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, y compris les connaissances générales de base, des salariés qui ont pour objet de porter celles-ci au niveau de l'évolution technologique de l'entreprise dans sa branche d'activité ;
2. Les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
3. Les actions de prévention qui ont pour objet de préparer les salariés à une mutation d'activité à l'intérieur de leur entreprise ;
4. Les actions d'adaptation qui ont pour objet de faciliter l'adaptation des jeunes ou des adultes nouvellement embauchés aux technologies utilisées dans l'entreprise ;
5. Les actions de conversion qui ont pour objet de préparer les salariés à une mutation d'activité à l'extérieur de leur entreprise.

Les actions de formation sont examinées dans l'ordre de priorité correspondant à l'énumération des différents types de formation désignés ci-dessus (1).

Une initiation à l'ensemble du processus de production sera proposée aux salariés afin de leur permettre de mieux y situer leur activité.

Les évolutions technologiques rendent indispensables une mise à niveau des connaissances générales et techniques de l'ensemble des catégories de personnel ainsi que l'entretien de ces connaissances.

A cet effet, les actions de formation proposées aux salariés - et en particulier à ceux qui sont les moins qualifiés - développeront une pédagogie s'appuyant sur l'expérience des opérateurs et viseront à permettre une élévation du niveau des connaissances dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent d'engager une réflexion visant au développement de la qualification du personnel de production.

Dans cette même optique, les parties signataires réaffirment l'importance qu'elles attachent au développement des formations - initiales, en particulier celles menant à des diplômes professionnels et technologiques de l'éducation nationale, ou continues - à fort contenu scientifique et technologique destinées à renforcer et à accroître les compétences des personnels responsables du processus de production.

(1) L'ensemble de ces actions doit faire une large place à la 'polytechnicité' et aux 'technologies transversales' (c'est-à-dire aux technologies relevant de plusieurs branches) afin de préparer les salariés aux mutations d'activité.

### **Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Chaque fois qu'elles le prévoient, ces formations seront sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué, ou par des unités capitalisables d'un diplôme officiel.

Dans les autres cas, l'entreprise veillera à ce que les salariés ayant suivi une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise et conforme à l'un des types mentionnés à l'article précédent reçoivent une attestation de fin de stage précisant la durée et le contenu de la formation ainsi que le bien suivi de celle-ci par le stagiaire.

Les parties signataires engageront, dans le cadre de la commission visée à l'article 11 du présent accord, une réflexion relative aux modalités de développement et de mise en oeuvre des types de modalités de sanctions des formations, y compris celles relatives au système de validation des acquis professionnels issu de la loi du 20 juillet 1992.

Elles conviennent également d'engager une réflexion sur le développement des bilans de compétences dont pourraient bénéficier les salariés de l'entretien des textiles et de la location des textiles.

Les entreprises favoriseront la promotion et l'évolution de la qualification professionnelle des salariés ayant suivi des stages sanctionnés par un diplôme officiel, un titre homologué, des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou une attestation.

Lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, il sera tenu compte pour les pourvoir des connaissances acquises en formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme officiel, un titre homologué, des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou une attestation et correspondant aux exigences du poste.

### **Moyens reconnus aux membres des comités d'entreprise et des commissions de formation pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise ou de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, il est fait part au comité d'entreprise des conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance visés à l'article 3 du présent accord, y compris, lorsque cela est le cas, les conditions d'exercice du tutorat dans ce cadre telles que décrites à l'article 4 du présent accord. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont en particulier consultés sur :

- les effectifs concernés par type de contrat, âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions dans lesquelles se déroulent les contrats ;
- les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

Par ailleurs, le comité d'entreprise sera consulté sur les modalités de mise en oeuvre du capital de temps de formation, au regard des priorités définies par le

*présent accord (1).*

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation visée à l'article L. 434-7 du code du travail les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Lorsqu'elle existe, la commission fait part à la direction de l'entreprise de ses demandes concernant le plan de formation et les orientations générales de la formation dans l'entreprise, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse tenir compte éventuellement de celles-ci.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de ladite commission consacrées à l'examen du plan de formation de l'entreprise leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 24 heures par an et de 8 heures maximum par personne.

Le comité d'entreprise et, le cas échéant, la commission de formation précitée entretiendront les relations nécessaires avec le service chargé de la formation dans l'entreprise. Ils seront habilités à mener, en coordination avec ce service et dans le respect de la réglementation en vigueur, toutes les actions adéquates pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour conseiller les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

## **Le capital de temps de formation**

### Article 9

En vigueur étendu

*Les parties signataires conviennent de la mise en oeuvre du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent accord.*

*Elles rappellent que le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de leur perfectionnement professionnel ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.*

*Conformément aux dispositions de l'article 40-12 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, les parties signataires conviennent des conditions de mise en oeuvre suivantes :*

*- sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation :*

*- d'abord les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat professionnel ;*

*- puis les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des 3 dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;*

*- les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mises en place dans l'entreprise ;*

*- la durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation ;*

*- compte tenu de la nature des publics auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés à l'utilisation de leur capital de temps de formation est fixée à 3 ans de présence dans l'entreprise ;*

*- la durée du délai de franchise entre une action ou un cursus de formation lorsque cette action fait l'objet de plusieurs modules de formation et une nouvelle action ou cursus de formation, suivis au titre du capital de temps de formation par un même salarié, est fixée à un an, calculé à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation ;*

*- le salarié bénéficiaire d'actions de formation conduites en application du capital de temps de formation pourra être conduit à réaliser, avec son consentement, une partie de l'action de*

*formation - lorsque la durée de cette action de formation est d'au moins 200 heures - ne pouvant excéder 25 % de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération.*

*Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative, après délibération du comité d'entreprise, d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.*

*Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.*

*Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.*

*Dans les établissements de moins de 10 salariés, la satisfaction à une demande de participer à des actions de formation conduites dans ce cadre peut être différée, lorsqu'elle aboutirait à l'absence de plus d'un salarié, au titre du capital de temps de formation.*

*Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès de la section professionnelle entretien des textiles du FORTHAC, mise en place en application de l'article 7 de l'accord du 20 décembre 1994 précité, une demande de prise en charge partielle des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation.*

*En fonction de la réponse de ladite section, l'entreprise fait connaître, par écrit, au salarié l'accord de ladite section ou les raisons de son refus d'accepter la demande de participation à une action de formation éligible au titre du capital de temps de formation. La demande d'un salarié qui aurait fait l'objet d'un refus sera examinée en priorité, à l'occasion d'une demande ultérieure, dès lors que les conditions fixées ci-dessus sont remplies.*

*Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés versent au FORTHAC à compter du 1er janvier 1996 une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.*

*Au titre de cette contribution affectée au capital de temps de formation, la prise en charge du coût des actions de formation par le FORTHAC ne peut être supérieure à la moitié du coût des actions de formation conduites à ce titre, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.*

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

## **Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés**

### Article 10

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser au FORTHAC, conformément à l'article 10 de l'accord du 20 décembre 1994 précité, l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation, *incluant le capital de temps de formation (1).*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ces sommes sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité aux actions de



formation conduites au titre du plan de formation de l'entreprise.

La section professionnelle entretien des textiles du FORTHAC définira les priorités de formation définies pour ces entreprises ainsi que les orientations de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, ainsi que les orientations et les critères de prise en charge, sont portées à la connaissance des entreprises.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

### **Commission nationale paritaire de la formation et de l'emploi**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission nationale paritaire de la formation et de l'emploi dans la profession de l'entretien du textile et de la location des textiles.

Cette commission sera composée au maximum de 5 représentants de chacune des organisations de salariés *signataires* (1) et d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre des membres salariés.

La mission de la commission est d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle.

La commission se réunit autant que de besoin et au moins une fois par an.

La commission a notamment pour rôle :

- de déterminer la liste des diplômes de l'enseignement technologique tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique pouvant être préparés dans le cadre de contrats de qualification ;

- de définir les formations conduisant à des qualifications professionnelles non reconnues par un diplôme, visé à l'alinéa ci-dessus, ou par un titre homologué, susceptibles d'être acquises par la voie des contrats de qualification et de fixer les conditions d'évaluation de ces qualifications ;

- d'établir la liste des organismes qui réalisent les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active des contrats d'orientation ;

- de définir les cas dans lesquels la formation prévue au contrat d'adaptation à un emploi peut excéder une durée de 200 heures (2).

Plus généralement, la mission de la commission est d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle. Dans cette perspective, elle pourra, en tant que de besoin, émettre toute proposition d'orientation concernant les diplômés professionnels entretien des textiles en direction de la commission professionnelle consultative habillement, entretien des textiles du ministère de l'éducation nationale.

Sur la base des informations qu'elle recevra du FORTHAC, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle à la section professionnelle paritaire entretien des textiles du FORTHAC.

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984 (arrêté du 17 janvier 1996, art. 1er).

### **Commissions régionales paritaires de la formation et de l'emploi**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent à la mise en place, dans le cadre de chaque convention collective régionale, de commissions paritaires de la formation et de l'emploi.

Cette commission a pour mission de définir les orientations, dans le cadre de celles définies par la commission nationale paritaire de la formation, à développer au regard des spécificités régionales.

A cet effet, elle a pour rôle d'examiner les projets pouvant être développés au plan régional, en particulier la mise en oeuvre des contrats d'objectifs et des filières de formation développées par le rectorat. Elle émet, à cet effet, toute proposition utile.

Par ailleurs, elle pourra, sur la base des informations qui lui seront transmises, émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle spécifique à son champ géographique, en direction de la section professionnelle entretien des textiles du FORTHAC.

### **Conditions d'application de l'accord**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 28 juin 1995.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales des conventions collectives régionales.

Les parties conviennent expressément de soumettre le présent accord à durée indéterminée aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

### **Extensions**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

---

**Accord national professionnel du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme pariteur collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC)**

## Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale de l'industrie de la chaussure de France (FNICF) ; Chambre syndicale de la couture parisienne ; Fédération française de la tannerie-mégisserie (FFTM) ; Branche entretien des textiles : Association française des loueurs d'articles textiles (AFLAT) ; Conseil français de l'entretien des textiles (CFET) ; Union française des industries de l'habillement (UFIH) pour : la fédération française des industries du vêtement masculin, la fédération française du prêt-à-porter féminin, la fédération française des industries de chemiserie-lingerie, la fédération française des industries de la corseterie, les fabricants de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme, la fédération nationale des fabricants de cravates, l'union intersyndicale des manufactures de parapluie et ombrelles de France, la chambre syndicale nationale des fabricants de parasols et tentes de plage, le syndicat national des fabricants de ceinture, bretelles et accessoires ; Branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, bracelets-cuir : syndicat national de la maroquinerie ; Syndicat national des fabricants de bracelets-cuir ; Syndicat national des articles de voyage et de chasse-sellerie ; Syndicat national des fabricants d'articles de gainerie ; Union des industries textiles (UIT).
Organisations de salariés	Fédération générale des cuirs, textiles, habillement Force ouvrière ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFTD ; Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries textiles et connexes CGC ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC ; Syndicat national du personnel d'encadrement des cuirs et peaux ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant le décret du 28 octobre 1994, pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi précitée ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991,

les parties signataires du présent accord, constatant la complémentarité des activités qu'elles représentent, conviennent des orientations et dispositions suivantes :

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives des branches signataires et dont la liste figure en annexe au présent accord.

Le présent accord s'applique aux entreprises de la métropole.

### Développement de la formation professionnelle

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à développer au sein de chaque branche une politique active de développement de la formation professionnelle.

Les branches signataires viseront à mettre en œuvre des politiques communes concertées permettant la réalisation de projets communs.

Dans cette perspectives, les parties signataires :

Concernant les contrats d'insertion en alternance :

incitent les entreprises à permettre aux jeunes de moins de 26 ans, libérés de l'obligation scolaire, de compléter leur formation initiale en participant à des actions d'orientation professionnelle active ou de formation professionnelle dans le cadre d'un contrat d'orientation, d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation.

A cet effet :

a) Les parties signataires soulignent l'importance du rôle des tuteurs dans la mise en œuvre de ces contrats et, dans cette perspective, insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs dans la mise en œuvre des contrats d'insertion en alternance, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs. Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des jeunes y compris les relations avec les organismes de formation. Le rôle et les conditions d'exercice de leurs missions sont précisés par des accords de branches ;

b) Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord versent à l'organisme paritaire collecteur agréé FORTHAC, créé à l'article 3 du présent accord, les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, soit :

- la fraction de 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence, prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;

- la fraction de 0,3 % du montant des salaires de l'année de référence, prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum 10 salariés et non assujetties à la taxe d'apprentissage ;

- la fraction de 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence dont elles sont redevables à ce titre, pour les entreprises employant moins de 10 salariés (1).

Concernant la formation professionnelle continue :

incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles considèrent que le capital de temps de formation peut constituer l'un des outils de ces politiques.

A cet effet, afin de favoriser le développement des actions de formation conduites dans le cadre de leur plan de formation par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises versent à l'organisme paritaire agréé FORTHAC, créé à l'article 3 du présent accord :

- la contribution de 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence, due au titre de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant moins de 10 salariés (1) ;

- la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation non directement utilisée, pour les entreprises employant au minimum 10 salariés.

(1) A l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue dans les entreprises artisanales, modifié par l'avenant du 26 septembre 1994.

## **Création d'un OPCA**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé commun aux branches professionnelles de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile qui prend le nom de Formation textile, habillement, cuir et secteurs connexes, désigné ci-après sous le sigle FORTHAC.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont les statuts sont annexés au présent accord. Son champ d'application est celui déterminé à l'article 1er du présent accord.

### **Adhésion**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Le FORTHAC se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord ;
- les organisations professionnelles signataires du présent accord.

### **Missions du FORTHAC**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le FORTHAC a pour missions, dans le cadre des dispositions des accords collectifs conclus par chacune des branches :

- de collecter les contributions des entreprises énumérées à l'article 10 ci-dessous ;
- de gérer et de suivre, de façon distincte, au plan comptable, les contributions ainsi collectées ;
- de favoriser une politique incitative en matière de formation professionnelle et d'insertion professionnelle des jeunes, et, à cet effet, d'apporter son concours aux instances paritaires des branches professionnelles signataires dans la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle ;
- d'assurer le fonctionnement des sections professionnelles paritaires visées à l'article 7 ci-dessous, ainsi que des structures et des services de proximité décentralisés ;
- de financer les actions de formation conduites par les entreprises au titre des contributions collectées et gérées par le FORTHAC ;
- de financer des études, recherches et supports pédagogiques en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer l'information, la sensibilisation et le conseil sur les besoins, moyens et méthodes en matière de formation professionnelle ;
- d'assurer le fonctionnement du fonds de mutualisation interbranches,

et, plus généralement, de réaliser toutes les missions dévolues aux OPCA, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Conseil d'administration : composition et pouvoirs**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le FORTHAC est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et de représentants des organisations professionnelles, signataires du présent accord, selon les modalités fixées par les statuts annexés au présent accord.

Un bureau est constitué en son sein, selon les modalités fixées par les statuts.

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour faire et autoriser tous actes conformes aux missions du FORTHAC déterminées à l'article 5.

A cet effet, et sur propositions des sections professionnelles :

- il fixe les règles de collecte, de gestion et d'utilisation des sommes qu'il est habilité à percevoir ;
- il définit les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il fixe le montant des dépenses d'information et de gestion ainsi que le pourcentage des sommes consacrées aux frais de fonctionnement du FORTHAC et des personnes morales placées sous sa responsabilité ;
- il fixe le montant des dépenses relatives aux études et recherches qu'il décide ;
- il détermine les règles d'utilisation, au sein d'un fonds de mutualisation interbranches, des sommes encore disponibles après les opérations réalisées par chaque section professionnelle, au-delà d'une durée qu'il fixe ;
- il vérifie et approuve les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne ;
- il assure, au moins une fois par an, le suivi et le contrôle des personnes morales placées sous sa responsabilité et auxquelles il a donné délégation ;
- il détermine les moyens nécessaires au bon fonctionnement du conseil d'administration et des sections professionnelles ;
- il élabore et approuve les conventions de délégation aux personnes morales.

### **Sections professionnelles**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le conseil d'administration du FORTHAC constituera autant de sections professionnelles paritaires que l'organisme compte de branches distinctes ou qui se seront regroupées à cet effet.

Au sein de chaque section professionnelle, un comité paritaire examine les questions spécifiques à la branche ou aux branches regroupées au sein d'une même section.

Le comité paritaire est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire dans la branche et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Le comité paritaire, au sein de chaque section a pour rôle de définir :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées au niveau de la branche ;
- les critères, les priorités et les conditions de prise en charge pour chacun des fonds mutualisés ;
- les règles de mutualisation au niveau de la branche.

Chaque section peut émettre une proposition destinée au conseil d'administration portant sur le contenu de la délégation, telle que prévue à l'article 8, donné par le conseil d'administration à une ou plusieurs personnes morales intervenant dans le champ d'application couvert par ladite section.

### **Délégation**

#### **Article 8**

La mise en œuvre des décisions de l'OPCA, nécessitant une relation directe avec les entreprises y compris les opérations administratives liées au recouvrement des contributions visées à l'article 10 ainsi que celles relatives à l'information et au conseil des chefs d'entreprise, est déléguée par le conseil d'administration, par voie de convention adoptée par celui-ci, à une ou plusieurs personnes morales relevant des organisations professionnelles signataires.

Chaque personne morale exerce son activité sous le contrôle et la responsabilité du conseil d'administration paritaire du FORTHAC à qui elle rend compte annuellement.

### **Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les commissions paritaires de l'emploi, ou de la formation dans les branches où elles existent, sont informées chaque année des montants collectés et des prises en charge effectuées au titre de chaque contribution.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi, ou de la formation dans les branches où elles existent, ont notamment pour rôle, au sein de chaque branche signataire :

- de déterminer la liste des diplômes de l'enseignement technologique telle que définie à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique pouvant être préparés dans le cadre de contrats de qualifications ;
- de définir les formations conduisant à des qualifications professionnelles non reconnues par un diplôme, visé à l'alinéa ci-dessus, ou par un titre homologué, susceptibles d'être acquises par la voie des contrats de qualification et de fixer les conditions d'évaluation de ces qualifications ;
- de définir les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de 21 ans ou plus, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V ou de l'enseignement général de niveau IV ainsi que, lorsqu'ils présentent de réelles difficultés d'insertion, à des jeunes de moins de 26 ans, titulaires ou non d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- d'établir la liste des organismes qui réalisent les actions de préformation générale, de formation professionnelle ou d'orientation professionnelle active des contrats d'orientation ;
- de définir les cas dans lesquels la formation prévue au contrat d'adaptation à un emploi peut excéder une durée de 200 heures.

### **Contributions collectées**

#### Article 10

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1996, toutes les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus sont tenues de verser au FORTHAC ;

- les contributions dont elles sont redevables au titre des contrats d'insertion en alternance, soit :

- la fraction de 0,4 % du montant des salaires prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;
- la fraction de 0,3 % du montant des salaires prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, pour les entreprises employant au minimum 10 salariés et non assujetties à la taxe professionnelle ;
- la fraction de 0,1 % du montant des salaires dont elles sont redevables à ce titre pour les entreprises employant moins de 10 salariés (1) ;
- la contribution de 0,15 % du montant des salaires due au titre de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant moins de 10 salariés (1) ;
- la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, 0,9 % du montant des salaires, qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe, pour les entreprises employant au minimum 10 salariés.

A compter du 1er janvier 1996, le FORTHAC, dans le cadre et les limites des accords collectifs conclus par une ou plusieurs branches signataires du présent accord, peut recevoir des entreprises tout ou partie des contributions suivantes :

- les contributions dues par les entreprises au titre du capital de temps de formation ;
- les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, et qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe ;
- les fonds correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant au minimum 10 salariés, relative au plan de formation et dont l'affectation reste à la libre utilisation de l'entreprise.

(1) A l'exclusion des entreprises visées par l'accord national du 5 mars 1985 relatif à la formation continue dans les entreprises artisanales, modifié par l'avenant du 26 septembre 1994.

### **Durée du FORTHAC**

#### Article 11

En vigueur étendu

La durée du FORTHAC est limitée. Il peut être mis un terme à son existence par dénonciation de tous les membres représentant, soit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires, soit les organisations professionnelles de branches signataires.

### **Conditions d'application de l'accord**

#### Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires pourront, en tant que de besoin, se réunir dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

### **Dépôt de l'accord**

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension. Les branches signataires mandatent l'union des industries textiles pour procéder à l'ensemble de ces formalités.

## **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC)**

### **Statuts**

### **Forme juridique**

## **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

Il est formé entre les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994, créant le FORTHAC, une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Objet**

**Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Cette association a pour objet d'assurer les missions dévolues au FORTHAC conformément aux dispositions légales en vigueur et dans le cadre des dispositions de l'article 5 et du champ d'application défini à l'article 1er de l'accord du 20 décembre 1994 qui a créé cet organisme.

A cet effet, elle accomplit les différentes missions et tâches que le FORTHAC s'est donné pour objectifs et prend les dispositions administratives et financières qui en permettent la réalisation.

### **Durée**

**Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Sa durée est illimitée.

### **Siège social**

**Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Le siège de l'association est fixé aux 37-39, rue de Neuilly, à Clichy (92).

Il peut être transféré par simple décision du conseil d'administration.

### **Conseil d'administration**

**Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le FORTHAC est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collègues et composé de :

- 2 représentants et 2 suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national signataires ;
- un nombre égal de représentants et de suppléants des organisations professionnelles patronales signataires du FORTHAC.

dans la limite de 10 représentants et de 10 suppléants au maximum par collègue.

Les administrateurs et les suppléants sont désignés pour 2 ans.

Les administrateurs sont rééligibles. Les suppléants ne peuvent siéger qu'en l'absence de leurs titulaires.

En cas d'empêchement d'un administrateur d'assurer ses fonctions, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle patronale l'ayant désigné.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes à l'objet de l'accord du 20 décembre 1994 et des présents statuts et approuver les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau.

Il nomme et révoque le secrétaire général, fixe ses pouvoirs et ses attributions ainsi que les moyens correspondant à ses missions.

Le secrétaire général participe de droit aux réunions du conseil à titre consultatif et en assure le secrétariat.

### **Délibération du conseil d'administration**

**Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le conseil se réunit, sur convocation de son président, au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire ; la convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. La convocation est adressée au moins 8 jours avant la date fixée.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président selon des modalités qui seront précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 8 ci-après ; l'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en cas d'empêchement de son suppléant en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix au-delà de la sienne comprise.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.

### **Bureau**

**Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le conseil d'administration constitue pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale représentative au plan national signataire et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles patronales signataires.

Le conseil d'administration constitue un bureau comprenant :

- un président ;

- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- et des membres.

Les fonctions de président, de trésorier adjoint et de secrétaire, d'une part, et de vice-président, de trésorier et de secrétaire adjoint, d'autre part, sont alternativement occupées soit par des représentants des organisations professionnelles patronales signataires, soit par des représentants des organisations syndicales signataires.

Pour le premier mandat, le président, le trésorier adjoint et le secrétaire sont issus des organisations professionnelles patronales signataires.

En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORTHAC dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le bureau se réunit au moins quatre fois par an. Le secrétaire général assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration et assure leur secrétariat.

Le président, ou à défaut le vice-président, assure la régularité du fonctionnement de l'association, conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir au nom de l'association tout compte bancaire ou postal. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil.

### **Règlement intérieur**

#### **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

##### Article 8

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 20 décembre 1994, ni à celles des présents statuts.

### **Démission**

#### **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

##### Article 9

En vigueur étendu

La qualité de membre d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par démission de celle-ci. La démission ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 3 mois. Toutefois, elle ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation syndicale ou professionnelle en cause.

### **Ressources**

#### **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

##### Article 10

En vigueur étendu

Les ressources du FORTHAC sont constituées :

- des versements des entreprises en application de l'accord du 20 décembre 1994 et des accords de branche y afférents ;
- les intérêts des fonds placés, biens et valeurs ;
- les emprunts ;
- les dons et legs, les subventions européennes et de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels ;
- et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

### **Dépenses**

#### **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

##### Article 11

En vigueur étendu

Les dépenses du FORTHAC sont celles qu'elle engage pour la réalisation des objectifs du FORTHAC. L'association assume en outre les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement, de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration.

Déduction faite de la part qui correspond aux études et frais de fonctionnement du FORTHAC, décidés annuellement par son conseil d'administration, les sommes sont versées et gérées au sein des sections visées à l'article 7 de l'accord du 20 décembre 1994 conformément aux principes définis par le conseil d'administration et aux dispositions des accords conclus par les branches professionnelles adhérentes.

### **Fonctionnement des sections professionnelles**

#### **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

##### Article 12

En vigueur étendu

Le fonctionnement des sections professionnelles paritaires constituées au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé ainsi que le fonctionnement du fonds commun sont assurés conformément aux dispositions prévues par l'accord du 20 décembre 1994.

### **Délégation**

#### **Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d**

##### Article 13

En vigueur étendu

La mise en oeuvre des décisions du FORTHAC est déléguée, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord du 20 décembre 1994, à une ou plusieurs personnes morales relevant des organisations professionnelles signataires dudit accord.

Le conseil d'administration définit une ou plusieurs conventions types de délégation. Sur la base de ces conventions types, le conseil d'administration décide

des délégations qu'il donne à chacune des personnes morales.

#### Modification des statuts

### Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d

#### Article 14

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, un mois à l'avance, par le bureau ; la convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés ; au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés ; les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### Dissolution-Liquidation

### Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d

#### Article 15

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration du FORTHAC siégeant en séance extraordinaire comme indiqué à l'article 14 ci-dessus, par dénonciation de l'ensemble d'un collège telle que prévue à l'article 11 de l'accord du 20 décembre 1994, ou si les pouvoirs publics lui retirent les agréments.

En cas de dissolution de l'association, l'utilisation des sommes sera celle qui est prévue par les dispositions légales en cas de cessation d'activité d'un organisme paritaire collecteur agréé.

## Accord du 20 janvier 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la couture parisienne.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats du textile-cuir-habillement et des industries connexes CFTC ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont pris acte des dispositions contenues dans la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 juin 1998.

Dans un contexte de concurrence internationale qui s'est exacerbée depuis quelques années du fait de la multiplication de ' l'offre produit ', de l'arrivée de nouveaux concurrents et de la crise qui affecte certains marchés, les entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne doivent, tout en cherchant à améliorer les conditions de vie et de travail de leurs salariés, préserver et développer leur compétitivité, gage de l'emploi.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires reconnaissent que la mise en oeuvre des dispositifs d'aménagement réduction du temps de travail doivent répondre :

- aux besoins de la clientèle en tenant compte notamment de l'internationalisation des activités des entreprises du secteur ;
- aux contraintes liées à la préparation et à la présentation des collections ;
- aux spécificités des métiers de la création ;
- aux attentes des salariés en termes de conditions de vie, de travail et de rémunération.

Ces dispositifs d'aménagement réduction du temps de travail doivent, pour prendre en compte la demande des entreprises et préserver leur compétitivité, leur offrir, si elles en ont besoin, la possibilité d'aménager la durée du travail sur l'année.

Le comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront informés et consultés sur ces mesures.

En contrepartie, ils doivent, pour répondre aux attentes des salariés, se traduire par une réduction effective du temps de travail.

Dans cet esprit, les parties signataires entendent, par le présent accord et dans l'esprit de la loi du 13 juin 1998, inciter les entreprises à mettre en oeuvre une réduction effective du temps de travail en définissant plusieurs modalités d'organisation du temps de travail et les garanties collectives qui s'y attachent pour les salariés.

Les dispositions du présent accord doivent permettre la mise en place le plus rapidement possible de nouvelles organisations du travail répondant aux besoins spécifiques du secteur combinées à la réduction du temps de travail et avoir des effets bénéfiques sur l'emploi.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise avec les délégués syndicaux.

Dans le cadre des préoccupations relatives à l'emploi, les parties tiennent à souligner la nécessité pour les salariés de pouvoir, tout au long de leur carrière professionnelle, améliorer, grâce à la formation continue, leurs compétences, gage pour eux d'une meilleure adaptabilité aux évolutions technologiques et organisationnelles permanentes.

Dans le même esprit, elles soulignent l'importance qu'elles attachent à promouvoir les dispositions d'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance et l'intérêt que présente le dispositif de l'ARPE pour assurer le renouvellement de la main-d'oeuvre et permettre de nouvelles embauches.

Les parties signataires du présent protocole rappellent, par ailleurs, que les entreprises qui le souhaitent peuvent bénéficier du dispositif prévu à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui comporte des aides financières de l'Etat (volet offensif et volet défensif) sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise.

#### Champ d'application

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises rentrant dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne tel que défini à l'article 2 de ladite convention, modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars étendu par arrêté du 25 juin 1997.

Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés, à l'exception des VRP et des travailleurs à domicile (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 721-6 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

#### Adaptation du temps de travail à la durée légale de 35 heures

##### Article 2

En vigueur étendu

1. En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, la durée légale du travail sera fixée à 35 heures :

- au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge ;

- au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins ainsi que pour les entreprises qui franchiront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001.

2. Les réductions d'horaires qui interviendront pour adapter l'horaire de travail effectif aux dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront revêtir les formes suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

- réduction du nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle ou collective ;

- mise en oeuvre d'une modulation des horaires sur l'année pour répondre aux variations de la charge de travail.

Ces différentes formes de réduction du temps de travail pourront être combinées entre elles.

Les modalités de la réduction du temps de travail pourront être différentes à l'intérieur d'un service, selon les services ou les domaines d'activité (ateliers, boutiques, studios, services commerciaux, services administratifs), en fonction des variations de la charge de travail qui leur sont spécifiques (1).

En tout état de cause, le comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront informés et consultés.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés, en veillant à prendre en compte plus particulièrement le maintien et le développement de l'emploi et la limitation de la précarité (notamment par la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée).

### Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

#### Article 4

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail pourra être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos.

Les modalités de prise de jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction du temps de travail seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement après avis, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces modalités pourront être les suivantes :

- les jours de repos pourront être accordés chaque semaine ou par quinzaine, l'horaire de travail étant réparti par dérogation conventionnelle en application de l'article L. 212-2, 3e alinéa, du code du travail sur 4 jours et demi ou 4 jours sur certaines ou sur toutes les semaines (1) ;

- les jours de repos pourront être accordés sur l'année, en dehors des périodes de haute activité et compte tenu des nécessités du service. Dans cette hypothèse, le salarié pourra choisir 50 % des jours de congés correspondant à la réduction du temps de travail, étant entendu que la totalité de ces jours devront être pris dans l'année.

Toute modification de la prise de ces jours devra être notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

Le choix de l'une ou l'autre de ces modalités et leur combinaison pourront être différents à l'intérieur d'un service et selon les services.

Ces jours de repos peuvent, en outre, se combiner avec le dispositif prévu à l'article 5.

Pour le personnel des boutiques et pour les salariés détachés exerçant leur activité dans un grand magasin, il pourra être instauré des systèmes de travail par relais et/ou par roulement.

Quelles que soient les modalités de prise de ces jours de repos, elles doivent permettre de faire effectuer à un salarié à temps plein 1 593 heures de travail effectif par an, soit un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Ce décompte annuel s'établit comme suit :

365 jours calendaires

- 104 samedis et dimanches

- 8,4 jours fériés

- 25 jours de congés payés

/

= 227,60 jours ouvrés théoriques.

227,60 jours : 5 jours ouvrés par semaine = 45,52 semaines ;

45,52 semaines x 35 heures = 1 593 heures de travail par an.

L'attribution au salarié de jours de repos dans les conditions fixées par le présent article donnera lieu au lissage de la rémunération.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 demeurant applicable pour cet accord, conformément aux dispositions de l'article 9 (§ II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

### Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation

#### Article 5

En vigueur étendu

Eu égard, d'une part, au caractère saisonnier des activités de la mode et aux fluctuations des charges de travail qui en découlent, d'autre part, à la difficulté de planifier la conception et la production dans un secteur qui repose sur la création, les entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne pourront moduler l'horaire hebdomadaire de travail effectif soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'établissement, soit au niveau d'un ou plusieurs services, soit à l'intérieur même d'un service.

Cette modulation devra répondre à deux objectifs :

- permettre aux entreprises de faire face aux fluctuations d'activité résultant notamment de la périodicité des collections et mieux répondre à la demande de la clientèle et des acheteurs ;

- répondre aux aspirations des salariés en leur donnant la possibilité de disposer d'horaires de travail leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et impératifs personnels.

1. L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier autour de l'horaire hebdomadaire de 35 heures de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

2. Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire a été respecté, l'horaire annuel est de 1 593 heures sur une base annuelle.

Cette durée annuelle sera proratisée pour les périodes de modulation inférieures à une année entière.

Ce décompte annuel s'établit comme suit :



365 jours calendaires

- 104 samedis et dimanches

- 8,4 jours fériés

- 25 jours de congés payés

/

= 227,60 jours ouvrés théoriques

227,60 jours : 5 jours ouvrés par semaine = 45,52 semaines ;

45,52 semaines x 35 heures = 1 593 heures de travail par an.

3. Programmation.

La période de modulation ne pourra excéder 12 mois consécutifs.

Cette période pourra être différente selon les établissements et selon les services de l'entreprise concernée.

A l'intérieur de cette période, une programmation préalable sera établie.

Cette programmation pourra être différente selon les établissements, selon les services de l'entreprise concernée et à l'intérieur des services. (1)

Le comité d'entreprise, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront informés et consultés sur cette programmation au moins 15 jours avant sa mise en oeuvre.

Durant les périodes de basse activité, l'entreprise s'efforcera, lors de l'établissement des horaires, de tenir compte des rythmes d'activité scolaire à la demande des salariés qui le souhaitent.

Un bilan annuel d'application de la modulation sera soumis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

4. Délai de prévenance des changements d'horaires.

Les salariés concernés devront être prévenus par avance des changements d'horaires. Le délai de prévenance sera de 1 semaine.

5. Limite maximale de la modulation.

La durée journalière du travail ne pourra excéder 10 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

La durée hebdomadaire ne pourra excéder 46 heures sur une semaine, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives, et 42 heures en moyenne sur une période de 10 semaines consécutives (2).

En outre, sur une période de 12 mois consécutifs, la programmation établie conformément au paragraphe 3 du présent article ne pourra comporter plus de 10 semaines de 46 heures.

Les heures de travail effectuées dans la limite supérieure de la modulation sont considérées comme des heures de travail normales.

Les heures de travail effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation seront décomptées à partir de cette limite comme des heures supplémentaires et seront traitées comme telles. Elles bénéficieront donc des majorations de rémunération, ouvriront droit au repos compensateur et s'imputeront sur le contingent annuel.

Durant les périodes de haute activité, l'entreprise pourra, dans les conditions fixées par les dispositions législatives, solliciter une dérogation à la limite maximale hebdomadaire de travail de 48 heures si les nécessités du service l'exigent. Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donneront automatiquement lieu soit à une majoration de 50 %, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent dans les conditions fixées à l'article 6.

Les heures travaillées le dimanche précédant la collection donneront lieu à une majoration de 100 % ou à un repos compensateur de remplacement équivalent conformément à l'article 6, même si elles se situent dans le cadre de l'horaire modulé (3).

6. Lissage de la rémunération.

La modulation s'accompagnera d'un système de lissage de la rémunération sur la base d'un horaire moyen de 35 heures.

7. Régularisation.

Si à la fin de la période de modulation l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures a été dépassé, les heures effectuées au-delà de cet horaire moyen hebdomadaire ont la nature d'heures supplémentaires.

Ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail et s'imputent sur le contingent.

Le paiement des heures excédentaires et des majorations y afférent peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées à l'article 6.

Les heures effectuées au-delà de la limite maximale de la modulation seront payées avec le salaire du mois *suivant* (4).

Les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen sur la période de décompte feront l'objet d'une régularisation en fin de période de modulation. Seront exclues de ce décompte les heures supplémentaires réglées au cours du mois suivant celui où elles auront été effectuées.

En cas d'absence non indemnisée, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'absence indemnisée, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite seront calculées sur la base de la rémunération régulée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Toutefois, en cas de licenciement économique ou de mise à la retraite par l'employeur au cours d'une période de modulation, le salarié conservera, si cela est plus favorable, l'intégralité de la rémunération régulée qu'il aura perçue.

8. Chômage partiel.

Dans les entreprises ayant recours à la modulation, la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre correspondra à la limite basse de la modulation prévue par la programmation effective.

Les heures non travaillées dans le cadre de la modulation n'ouvrent pas droit au chômage partiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du code du travail (dans le cas de calendriers individualisés, les conditions de leur changement devront être définies par un accord collectif et les modalités de décompte de la durée du travail devront être définies au niveau de l'entreprise soit par application des modalités fixées par l'article D. 212-21 du code du travail, soit selon tout autre moyen défini par un accord collectif) (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 (4e alinéa) du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 à L. 221-27 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(4) Terme exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

## Remplacement du paiement des heures supplémentaires : par un repos compensateur

### Article 6

En vigueur étendu

Le paiement des heures supplémentaires ouvrant droit aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du code du travail pourra être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférent en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement ne modifie pas le droit au repos compensateur légal qui s'ajoute donc au repos compensateur conventionnel.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable aux entreprises (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 (§ III) du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

## **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

### Article 7

En vigueur étendu

Pour le personnel ne bénéficiant pas de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 160 heures.

Ce contingent pourra être majoré dans la limite de 45 heures, soit par accord d'entreprise ou d'établissement, soit, en l'absence de délégués syndicaux, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Pour le personnel bénéficiant de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures.

A l'exception du personnel soumis à un horaire annualisé ou modulé régi par les dispositions spécifiques des articles 4 et 5 du présent accord, les autres salariés, une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, bénéficieront du paiement des heures supplémentaires dès la 36e heure dans les conditions prévues par le code du travail ou d'un repos compensateur de remplacement tel que défini à l'article 6.

## **Travail à temps partiel**

### Article 8

En vigueur étendu

*Pour les salariés à temps partiel, la limite maximale des heures complémentaires que l'employeur pourra leur demander d'effectuer est portée à 1/3 de la durée du travail prévue au contrat (1).*

Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise bénéficient, dans les conditions fixées par l'article L. 212-4-5 du code du travail, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

## **Dispositif relatif à l'encadrement et aux salariés itinérants**

### Article 9

En vigueur étendu

Considérant :

- qu'un membre de l'encadrement n'occupe pas seulement un poste mais doit atteindre des objectifs, remplir une mission et qu'il n'est pas uniquement rémunéré pour réaliser des tâches préidentifiées et définies de façon limitative ;

- que les nouveaux moyens de communication (informatisation, automatisation) et les nouvelles organisations mises en place dans les entreprises ont encore accru l'autonomie de l'encadrement et rendu de plus en plus aléatoire l'utilisation de l'unique critère ' temps de présence sur le lieu de travail ' pour mesurer le travail effectué ;

- que la durée du travail des salariés itinérants n'appartenant pas à la catégorie des cadres ne peut être prédéterminée,

il apparaît nécessaire :

- d'une part, que les entreprises s'attachent, dans le cadre d'une réflexion sur les conditions de travail de l'encadrement, à donner au personnel d'encadrement les moyens nécessaires (développement des nouvelles technologies, accès au dispositif de formation, processus de délégation et de communication) pour que celui-ci puisse atteindre son objectif tout en bénéficiant d'une réduction effective de sa durée du travail,

- d'autre part, de favoriser, pour certains cadres et pour le personnel itinérant, des liens contractuels fondés sur une notion de forfait.

Sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises pourront mettre en place des conventions individuelles de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

En application du présent accord, des conventions de forfait en nombre de jours sur l'année pourront être mises en oeuvre pour le personnel d'encadrement disposant d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail et pour lequel l'utilisation du critère temps de présence sur le lieu de travail n'est pas déterminant pour mesurer l'accomplissement des fonctions qui lui sont confiées, par exemple les cadres exerçant ou des activités commerciales, ou des activités d'études, de recherche ou de développement, ou des activités de management, ou des activités se déroulant partiellement en dehors de l'entreprise ou comportant des déplacements professionnels ne permettant pas le contrôle du temps passé au service de l'entreprise (1).

*Des conventions de forfait en nombre de jours sur l'année pourront également être mises en oeuvre pour les salariés itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée (2).*

Ces conventions de forfait en nombre de jours devront être précisées au personnel concerné dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, celui-ci devant notamment prévoir :

- le nombre de jours de travail à effectuer, qui ne pourra en tout état de cause être supérieur à 217 jours ;

- les modalités de décomptes des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées et des demi-journées de repos :

- ces repos pourront être pris dans l'année par journées entières ou par demi-journées ;

- le salarié concerné pourra choisir 50 % des journées de repos correspondantes, en informant la hiérarchie au moins une semaine à l'avance ; les responsables hiérarchiques auront la faculté de reporter la prise de ces repos à d'autres dates dans l'année lorsque les nécessités de service l'exigent, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;

- les modalités de contrôle de l'amplitude des journées d'activité et de respect du repos journalier, ce contrôle pouvant par exemple se baser sur un relevé du nombre de jours de travail accomplis chaque mois par le salarié, celui-ci mentionnant notamment les repos effectivement pris ; ce relevé sera transmis mensuellement à sa hiérarchie ;

- les conditions dans lesquelles un entretien d'activité pourra permettre au salarié de faire le point, chaque année, de l'impact de ces dispositions sur l'organisation et la charge de travail ;

- la rémunération forfaitaire annuelle (3).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (§ I et III) du code du travail (seuls les salariés ayant la qualité de cadre peuvent être soumis à une convention individuelle de forfait en jours) (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 422-3, L. 432-3 et D. 220-8 du code du travail (la possibilité de conventions individuelles de forfait en jours stipulée implique, d'une part, que les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte soient précisées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel et, d'autre part, que les modalités concrètes d'application du repos hebdomadaire soient précisées au niveau de l'entreprise, par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail ou de modalités définies dans un accord collectif) (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er)

## **Mesures relatives à la formation professionnelle**

### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent les entreprises à poursuivre l'effort d'investissement en matière de formation professionnelle continue des salariés, notamment en utilisant les dispositifs créés au niveau de la branche comme le capital temps formation ou au niveau interprofessionnel comme l'engagement de développement de la formation.

Lorsque le salarié suit, à la demande de l'entreprise, pendant son temps de travail une formation organisée par elle dans le cadre de son plan de formation, le temps consacré à cette formation est payé sur la base du salaire réel au taux normal et est considéré comme temps de travail effectif.

Par exception et dans la limite de 50 % des jours de réduction du temps de travail, lorsque cette forme de réduction aura été retenue, les actions de formation pourront se dérouler pour partie en dehors du temps de travail de l'intéressé, lorsqu'il s'agira d'actions de formation qualifiantes ou correspondant à des objectifs de gestion prévisionnelle de l'emploi définies par accord de branche ou accord d'entreprise, à l'exception de simples adaptations au poste de travail (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-13 et L. 932-2 du code du travail (arrêté du 28 avril 2000, art. 1er).

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail.

Son application est subordonnée à son arrêté d'extension.

Il entrera en vigueur à compter du premier jour du troisième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires soulignent que les mesures prévues dans l'accord ont été arrêtées alors même que les dispositions législatives et réglementaires qui doivent intervenir à la fin de l'année 1999 ne sont pas encore connues.

Si ces dispositions devaient remettre en cause l'économie ou l'équilibre de cet accord, les parties signataires sont convenues de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation en résultant.

Fait à Paris, le 20 janvier 2000.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Chambre syndicale de la couture parisienne.

Syndicats de salariés :

Fédération des syndicats du textile-cuir-habillement et des industries connexes CFTC ;

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

## Accord du 21 février 2000 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la couture parisienne.
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement du cuir et du textile CFDT ; Fédération des syndicats du textile, cuir, habillement et des industries connexes CFTC ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC.
Organisations adhérentes	Fédération textile, habillement, cuir CGT, 263, rue de Paris, case 415, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 24 janvier 2002 (BO CC 2002-7).

### Classifications

#### Préambule

En vigueur étendu

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

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

Cette inadaptation a pour conséquence :

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

A partir de ce constat, il est apparu nécessaire de procéder à une révision du système de classifications.

Le présent accord de classification répond au souci des parties signataires d'intégrer tous les emplois quelle que soit la structure organisationnelle de l'entreprise.

Il s'inspire des principes suivants :

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

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

### Bases et principes de la méthode

#### Principes de classification

#### Classifications

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

**Complexité des activités à réaliser**

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

**Impact**

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

**Contact/relations**

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

**Autonomie**

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

**Connaissances/formation expérience**

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

Chaque métier repère est positionné sur 1 ou 2 groupes.

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

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

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

### **Positionnement des métiers dans les groupes de classification**

#### **Classifications**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

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

**Complexité :**

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

**Impact :**

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

**Relations information négociation :**

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

**Autonomie :**

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

**Connaissances, formation/expérience :**

Scolarité obligatoire.

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

**Complexité :**

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

**Impact :**

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

**Relations information négociation :**

Contacts fréquents avec des niveaux et environnements variés.

**Autonomie :**

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

Le titulaire peut faire appel à son encadrement direct.

**Connaissances, formation/expérience :**

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

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

**Complexité :**

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

**Impact :**

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

**Relations information négociation :**

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

**Autonomie :**

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

Il a recours à des méthodes différentes suivant les situations.

**Connaissances, formation/expérience :**

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

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

**Complexité :**

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

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

Impact :

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

Relations information négociation :

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

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

Autonomie :

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

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

Connaissances, formation/expérience :

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

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

Complexité :

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

Impact :

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

Relations information négociation :

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

Les interlocuteurs sont externes et/ou internes.

Autonomie :

Les directives définissent les buts à atteindre et leurs contextes.

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

Connaissances, formation/expérience :

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

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

Complexité :

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

Impact :

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

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

Relations information négociation :

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

Autonomie :

Les activités sont organisées dans le cadre de directives générales.

Les priorités et moyens sont à définir par le titulaire.

Connaissances, formation/expérience :

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

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

Complexité :

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

Elles recouvrent plusieurs disciplines de domaines de compétences différents.

Impact :

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

Relations information négociation :

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

Autonomie :

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

Connaissances, formation/expérience :

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

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

Complexité :

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

Impact :

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

Relations information négociation :

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

Autonomie :

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

Connaissances, formation/expérience :

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

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

Complexité :

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

Impact :

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

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

Relations information négociation :

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

Autonomie :

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

Connaissances, formation/expérience :

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

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

### **Définition des niveaux**

#### **Classifications**

##### Article 3

En vigueur étendu

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

Niveau A :

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

Niveau B :

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

Niveau C :

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

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

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

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

Niveau A du 1er groupe :

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

Niveau B du 1er groupe :

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

Niveau C du 1er groupe :

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

Niveau B du 2e groupe :

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

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

Niveau C du 2e groupe :

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

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

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

### **Positionnement du salarié**

#### **Classifications**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le positionnement d'un salarié se fait :

- dans un groupe en fonction du métier exercé.

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

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

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

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

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

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

L'évolution dans la grille s'effectue par :

- une progression du professionnalisme dans le métier : c'est l'évolution du niveau A vers les niveaux B et C d'un même groupe de classification ;
- un changement de métier exercé lorsque ce métier correspond à un autre groupe de classification.

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

convention collective relative au personnel d'encadrement.

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

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

#### **Classifications**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

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

- 9 mois de pratique professionnelle effective pour les salariés classés dans les groupes de classification 1 et 2 ;
- 1 an pour les salariés classés dans le groupe 3 ;
- 2 ans pour les salariés classés dans les groupes 4 et 5.

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

### **Capital individuel formation de développement professionnel**

#### **Classifications**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

### **Modalités de mise en place**

#### **Classifications**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

Rattachement des emplois aux métiers

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

Classement des métiers non répertoriés

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

Positionnement des salariés

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

Information des salariés

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

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

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

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

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

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

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

Suivi de la mise en application

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

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

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

### **Mise en application**

#### **Classifications**

##### **Article 8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Avenant n° 1 du 21 février 2000 à l'accord sur les classifications, relatif au positionnement des emplois repères

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la couture parisienne.
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CFTD ; Fédération des syndicats du textile, cuir, habillement et des industries connexes CFTC ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC.
Organisations adhérentes	Fédération textile, habillement, cuir CGT, 263, rue de Paris, case 415, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 24 janvier 2002 (BO CC 2002-7).

### Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications

En vigueur étendu

La dénomination des emplois variant d'une entreprise à l'autre, le rattachement d'un emploi à un métier repère ne doit pas se fonder sur la dénomination de l'emploi, mais sur la comparaison entre le contenu réel de l'emploi et les différentes activités définissant le métier repère.

L'application aux métiers repères de la branche professionnelle des principes de classification définis dans l'accord du 21 février 2000 sur les classifications conduit à positionner ces métiers repères tels qu'ils sont définis dans les fiches de descriptions des métiers dans les groupes de classification suivants :

#### Famille production

### Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications

En vigueur étendu

#### Groupe 2

Intitulé du métier : APPROVISIONNEUR MATIÈRES - FICHE N° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : approvisionner les studios, les ateliers, les façonniers en matières premières.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- mesure des écarts physiques en fonction des besoins et déclenchement des commandes ;
- préparation et distribution des demandes en fournitures courantes des ateliers ;
- coupe des métrages et distribution ;
- vérification de la facturation avant paiement ;
- inventaire physique et administratif des stocks.

#### Groupe 2/3

Intitulé du métier : COUTURIÈRE TAILLEUR - FICHE N° 12

Autres appellations : PREMIÈRE MAIN

Définition générale du métier : réaliser un modèle en tout ou partie à la main ou à la machine.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- ébauche de la mise en volume au mannequin pour validation 1er d'atelier ;
- montage des toiles ;
- montage du vêtement ;
- Repassage du vêtement ;
- finition et doublure du vêtement.

Intitulé du métier : RETOUCHEUR(SE) - FICHE N° 13

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser les retouches sur les vêtements.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- vérification de la pose des épingles ;
- mise à plat des éléments à retoucher ;
- réalisation des retouches ;
- assemblage et finition du vêtement ;
- vérification du bien aller du vêtement au mannequin en cours et en fin de retouche.

Intitulé du métier : MODISTE - FICHE N° 14

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser les chapeaux et les éléments décoratifs pour les orner.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation d'une forme en sparterie ;
- réalisation du prototype chapeau ;
- réalisation du patron chapeau à plat ou en volume ;
- fabrication du volume de base du chapeau ;
- conseil technique lors des essayages client ;
- réalisation et pose des garnitures du chapeau.

Intitulé du métier : MÉCANICIEN(NE) MODÈLE - FICHE N° 12 bis

Autres appellations :

Définition générale du métier : monter un modèle à la machine.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- étude de l'encollage ou du thermocollage à effectuer avec le premier(e) d'atelier ;
- vérification du patronnage et de la coupe du tissu ;



- montage et finition des pièces à la machine ou à la main ;
- repassage des pièces et de l'ensemble du vêtement ;
- vérification du ' bien-aller ' du vêtement avec le premier(e) d'atelier.

#### Groupe 3

Intitulé du métier : COUPEUR - FICHE N° 16

Autres appellations :

Définition générale du métier : couper tout tissu de dessous et de dessus aux ciseaux à main en optimisant l'utilisation de la matière.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- calcul des métrages d'après le croquis ou le patron ;
- décatissage des tissus (repassage à la vapeur) ;
- placement optimal des pièces du patron (toile ou papier) sur l'étoffe compte tenu des critères économiques et esthétiques ;
- traçage des différents morceaux de tissus ;
- coupe du tissu aux ciseaux.

Intitulé du métier : CONTRÔLEUR PRODUITS - FICHE N° 18

Autres appellations :

Définition générale du métier : vérifier sur site la qualité, la conformité et la quantité des produits réceptionnés.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- contrôle quantitatif des réceptions (modèle, référence, taille, quantité) ;
- contrôle qualitatif des anomalies techniques et des anomalies d'aspect ;
- analyse et description des anomalies produits constatées à la réception ;
- validation des bons de livraison ;
- préparation des inventaires.

#### Groupe 3/4

Intitulé du métier : TECHNICIEN NOMENCLATURE - FICHE N° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : élaborer la nomenclature (ou carte d'identité) des modèles pour permettre leur réalisation par les services de production ou par les façonniers ou sous-traitants.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration des fiches de nomenclature des modèles ;
- vérification de la conformité entre le modèle de collection réalisé par l'atelier et le contenu de la fiche de nomenclature ;
- calcul des besoins de matières premières pour l'élaboration des prix de revient ;
- mise à jour informatique des fiches techniques relatives à la production des modèles ;
- recensement, compilation et commentaires des informations techniques de la fiche de nomenclature destinée aux fabricants pour chaque modèle fabriqué.

Intitulé du métier : PATRONNIER(E) - FICHE N° 7

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser à partir d'une toile ou d'un patron de collection la mise au point complète d'un patron de base papier pour l'industrialisation d'un modèle.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation du premier patron à partir d'une toile patron de base ;
- réalisation du patronnage définitif ;
- normalisation et gradation des patronnages ;
- adaptation du patron de base selon les différentes matières (tissus, fourrures, cuir, maille ..).

Intitulé du métier : PATRONNIER(E) CAO/DAO - FICHE N° 7 bis

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser à partir d'un patron de collection la mise au point complète d'un patron de base en CAO/DAO.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- création ou décomposition ou transformation d'un patron de base informatique ;
- digitalisation du patron (ou de la toile) pour réalisation et réglage du patron ;
- retouche et finition du patron par la CAO/DAO et réalisation du patron définitif ;
- réglage d'un patron pour déterminer une taille ;
- réalisation des dessins techniques pour l'industrialisation.

#### Groupe 4

Intitulé du métier : GESTIONNAIRE D'ACHATS - FICHE N° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : collecter les besoins matières et négocier avec les fournisseurs des contrats d'achats sur la base de différents paramètres.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recensement quantitatif et qualitatif des besoins matières ;
- négociation des prix, des délais et des plannings de livraison ;
- contrôle de la conformité des matières reçues par rapport aux spécifications requises ;
- vérification de la facturation avant paiement ;
- analyse des dépenses réalisées en matière d'achats.

Intitulé du métier : TOILISTE - FICHE N° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : mettre au point techniquement une toile en vue de l'industrialisation du modèle.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- moulage de la toile au mannequin et mise au point ;
- formulation des contraintes techniques auprès des patronniers(es) pour la réalisation du patron ;
- adaptation du patron de base pour les différentes matières (tissus, fourrures, cuir, maille ..) ;
- conseil auprès des façonniers ou sous-traitants sur les difficultés de montage de la tête de série ;
- vérification de conformité et style de la tête de série par rapport au modèle.

Intitulé du métier : TOILISTE COLLECTION - FICHE N° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : interpréter un croquis et réaliser une toile.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- ébauche de la mise en volume au mannequin pour validation ;
- essayage et calage de la toile au mannequin de bois ou vivant ;
- réglage de la toile ;
- adaptation du patron de base selon les différentes matières (tissus, fourrures, cuir et maille ..) ;
- explication du travail et assistance technique au personnel de l'atelier.

Intitulé du métier : AGENT DE MÉTHODE - FICHE N° 5 bis

Autres appellations :

Définition générale du métier : mise au point technique du modèle en vue de son industrialisation.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- patronnage selon les normes de gradation standard ;
- formulation des contraintes techniques auprès des patronniers pour la réalisation des patrons ;
- adaptation du patron de base pour les différentes matières (tissus, fourrures, cuir, maille ..) ;
- conseil auprès des façonniers ou sous-traitants sur les difficultés de montage de la tête de série ;
- réalisation des retouches en volume de la tête de série.

Intitulé du métier : ESSAYEUR RETOUCHEUR(SE) - FICHE N° 15

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, marquer et réaliser les retouches sur les vêtements auprès de la clientèle boutique.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- essayage des modèles ;
- formulation et propositions de retouches à la clientèle ;
- détermination et proposition du délai de livraison du vêtement à la cliente ;
- estimation des coûts de retouches ;
- vérification de la qualité des retouches internes ou externes.

Intitulé du métier : ASSISTANT DE PRODUCTION - FICHE N° 21

Autres appellations :

Définition générale du métier : lancer les ordres de fabrication auprès des façonniers et/ou des licenciés et contrôler le suivi de la production.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- programmation et répartition des modèles à fabriquer entre les façonniers ;
- lancement des ordres de fabrication et des livraisons de matières aux façonniers ;
- déclenchement et gestion des entrées et sorties de matières premières ;
- suivi des délais de livraison ;
- vérification de la facturation avant paiement.

Groupe 4/5

Intitulé du métier : SECOND(E) D'ATELIER - FICHE N° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : coordonner la fabrication du modèle et gérer administrativement l'atelier sous la responsabilité du premier d'atelier.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- calage et réglage de la toile après ébauche de la mise en volume ;
- organisation et répartition du travail à court terme d'une équipe ;
- traitement des problèmes de logistique de l'atelier ;
- explication du travail et assistance technique au personnel de l'atelier ;
- contrôle de la qualité du travail.

Groupe 5

Intitulé du métier : SPÉCIALISTE MATIÈRES - FICHE N° 22

Autres appellations :

Définition générale du métier : conseiller sur les caractéristiques techniques et l'utilisation des matières et assurer une veille sur la matière et les technologies.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recherche et recueil d'informations sur les matières ;
- constitution de dossiers techniques sur les informations matières recueillies ;
- conseil sur le choix des matières en fonction des contraintes techniques ;
- définition de solutions techniques aux problèmes de qualité et de faisabilité matières ;

- diagnostic d'après-vente des problèmes de qualité matière.

Groupe 6

Intitulé du métier : RESPONSABLE QUALITÉ PRODUCTION -

FICHE N° 17

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir les méthodes qualité, évaluer, traiter les problèmes techniques suite au contrôle de conformité et de qualité des modèles depuis le lancement jusqu'à la production.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- conseil technique sur les modes opératoires chez les façonniers ou sous-traitants ;
- contrôle et assistance technique des fabricants sur les problèmes liés au processus de fabrication ;
- contrôle du bien-aller du vêtement ;
- analyse des problèmes de non-qualité décelés en cours ou en fin de fabrication ;
- analyse de l'utilisation des capacités techniques de fabrication des façonniers, sous-traitants ou licenciés presentis.

Groupe 6/7

Intitulé du métier : ACHETEUR - FICHE N° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, appliquer, contrôler la politique et les procédures d'achats de matières premières dans les meilleures conditions de délai, qualité, prix.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition et rédaction des procédures et méthode d'achats ;
- planification dans le temps des priorités d'achats pour chacun des acheteurs ;
- préparation et négociations des achats matières (prix, délais, qualité) ;
- traitement des litiges à fort impact avec les fournisseurs (coûts, qualité, délais) ;
- conception et analyse des tableaux de bord des achats matières.

Intitulé du métier : PREMIER(E) D'ATELIER - FICHE N° 9

Autres appellations : Premier(e) d'atelier flou, premier(e) d'atelier tailleur, premier(e) d'atelier mode, premier(e) d'atelier retouches, modéliste.

Définition générale du métier : interpréter en volume les croquis du créateur et assurer la réalisation technique des modèles en dirigeant une équipe de travail.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- étude et interprétation des croquis ;
- ébauche de la mise en volume au mannequin pour validation du styliste ;
- essayage et calage de la toile au mannequin de bois ou vivant ;
- explication du travail et assistance technique au personnel de l'atelier ;
- essayage des modèles ou des prototypes ;
- planification à court et moyen terme des activités et des moyens techniques et humains de l'atelier.

Intitulé du métier : RESPONSABLE GESTION DE PRODUCTION - FICHE N° 20

Autres appellations :

Définition générale du métier : élaborer le planning de la production, en contrôler le suivi et assurer le règlement des litiges avec les façonniers ou sous-traitants.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- affectation des modèles aux façonniers ou sous-traitants ;
- définition et validation du planning de production des façonniers ou sous-traitants en fonction des dates prévues de mise au point des contretypes et de disponibilité matières ;
- réalisation du bilan de la production et des livraisons, du contrôle de la facturation et déclenchement des pénalités de retard ;
- suivi et contrôle des prix de façon ;
- traitement des litiges de fabrication.

Groupe 7

Intitulé du métier : RESPONSABLE BUREAU D'ÉTUDES - FICHE N° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser les études techniques et de normalisation des modèles en vue de leur industrialisation.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- étude et modification des caractéristiques techniques du modèle de collection pour industrialisation ;
- analyse du potentiel technique des façonniers ou sous-traitants préalablement à leur choix ;
- définition des modes opératoires de production industrielle en rapport avec la qualité attendue ;
- traitement des problèmes de process de production et des litiges de fabrication chez les façonniers ou sous-traitants ;
- veille technologique sur les procédés et les outils de production.

Groupe 7/8

Intitulé du métier : DIRECTEUR TECHNIQUE ATELIER - FICHE N° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : valoriser et coordonner les savoir-faire techniques dans le cadre du style de la maison.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse du style de la collection avec le créateur ;
- conseils pour l'interprétation des croquis du créateur auprès des premiers(es) d'atelier ;
- conseil technique auprès du studio, des premier(es) d'atelier, des clientes, des vendeuses et des licenciés ;

- assistance à la vente pour les clients (relations commerciales) ;
- supervision et coordination des ateliers.

Intitulé du métier : DIRECTEUR DE PRODUCTION - FICHE N° 19

Autres appellations :

Définition générale du métier : planifier, organiser et optimiser la production en fonction des objectifs de coûts, qualité, volume, délais.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- détermination des modes de production ;
- estimation prévisionnelle des prix de revient de fabrication des modèles ;
- analyse des taux de marge ;
- planification de la production de l'ensemble des modèles de ou des collections ;
- négociation des conditions de fabrication avec les sous-traitants ;
- adaptation de l'organisation et du fonctionnement des services en fonction du volume et de la nature de la production.

#### **Famille création**

#### **Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications**

En vigueur étendu

#### Groupe 3

Intitulé du métier : DESSINATEUR - FICHE N° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : mettre au point les dessins artistiques et/ou techniques des modèles dans le cadre des collections.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation d'une esquisse à partir du dessin du créateur ;
- réalisation d'un croquis technique à partir du patronnage ou de la maquette ;
- réalisation de l'illustration ;
- dessin des fournitures et accessoires du modèle ;
- illustration de la documentation produit.

#### Groupe 3/4

Intitulé du métier : ASSISTANT STUDIO - FICHE N° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : assister le studio dans son fonctionnement administratif, logistique et dans la préparation des collections.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recherche et présentation d'échantillons, de fournitures, de fournisseurs, de fabricants, d'accessoires pour le défilé ;
- gestion des fournitures et des coupons de tissus ou de matières nécessaires au studio ;
- rédaction des fiches techniques d'essayage ;
- vérification et appui technique à l'organisation de la cabine lors des défilés.

Intitulé du métier : ETALAGISTE - FICHE N° 9

Autres appellations :

Définition générale du métier : monter et adapter un décor et y mettre en scène les produits.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- Pose et dépose des décors des espaces de vente et de promotion (vitrines et/ou intérieur des boutiques, salons, événements) ;
- conseil sur l'organisation des vitrines et le choix des produits ;
- identification et recensement des besoins en nouveaux éléments de décor ;
- installation et mise en scène des produits dans les espaces de vente et de promotion ;
- fabrication de certains éléments du décor.

#### Groupe 4/5

Intitulé du métier : CONCEPTEUR MAQUETTISTE - FICHE N° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir, proposer et mettre au point des dessins et maquettes à partir des thèmes définis par le styliste.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition des gammes de couleur en collaboration avec le styliste ;
- proposition d'esquisses au styliste pour acceptation ;
- réalisation finale des dessins (harmonie, couleurs et motifs) ;
- réalisation de la maquette en fonction des contraintes techniques du produit ;
- adaptation de la maquette au produit.

Intitulé du métier : GRAPHISTE PUBLICITAIRE -

FICHE N° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir et mettre au point les maquettes publicitaires en fonction des thèmes définis par la direction artistique.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse de la demande ;
- réalisation de la maquette et des modifications éventuelles jusqu'à validation finale ;
- élaboration du dossier technique de la maquette pour envoi aux fournisseurs ;
- explication technique du travail à réaliser aux fournisseurs ;

- déclinaison des visuels publicitaires sur les différents supports.

Groupe 4/5

Intitulé du métier : STYLISTE - FICHE N° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : créer et concevoir des lignes de produits nouveaux en tenant compte des caractéristiques du style et de l'image de la marque.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recherche des tendances ;
- création d'esquisses à partir des thèmes du créateur ;
- réalisation des croquis ;
- présentation et explication des croquis pour réalisation des toiles ou prototypes au premier(e) d'atelier et/ou au licencié et fabricant ;
- sélection des matières et fournitures ;
- conseil sur la mise en valeur du produit.

Intitulé du métier : DÉCORATEUR ÉTALAGISTE - FICHE N° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir, mettre au point et faire réaliser les décors destinés à la présentation et à l'environnement des produits en fonction des thèmes définis par la création.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- proposition de thèmes et d'idées au créateur jusqu'à validation du choix des décors à partir des thèmes de collection ;
- recherche et sélection des différents fabricants ;
- réalisation des modifications éventuelles et lancement des ordres de fabrication du prototype ;
- détermination des prix de fabrication avec les fournisseurs ;
- création de la documentation décor pour les boutiques en relation avec le merchandiser.

Groupe 6

Intitulé du métier : ARCHITECTE D'INTÉRIEUR - FICHE N° 7

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir l'architecture et le design des espaces de vente et de promotion et en gérer la réalisation technique dans le cadre de la politique d'image.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- conception de façades, d'aménagements intérieurs, de mobilier, de design de présentation ;
- recherche et sélection des matériaux ;
- réalisation des dessins techniques (coupe, plans,...) des esquisses choisies ;
- élaboration du cahier des charges des travaux et des décors à faire réaliser ;
- négociation des prix et des conditions de fabrication avec les entreprises.

Groupe 6/7

Intitulé du métier : DIRECTEUR STUDIO - FICHE N° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : orienter, valider le travail du ou des studios de la conception à la présentation des collections en fonction du style défini par le créateur.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition des thèmes et des coloris dans le cadre des orientations définies par le créateur ;
- validation du choix des matières et des fournitures ;
- recherche et étude des motifs exclusifs à développer avec les fabricants ;
- contrôle de la cohérence du style et des volumes des modèles lors des essayages ;
- explication de la collection (style, thèmes, caractéristiques des modèles, matières, etc.) aux premiers(e) d'ateliers, aux sous-traitants ou licenciés ;
- contrôle de conformité (style et bien aller) et de qualité du prototype ou du contretypage réalisé par les licenciés ou les fabricants.

Groupe 7/8

Intitulé du métier : DIRECTEUR DE COLLECTION - FICHE N° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : orienter et coordonner le travail entre les studios, les ateliers, les chefs de produits et les licenciés à partir des tendances de mode jusqu'à la présentation de la collection aux acheteurs en garantissant la cohérence d'une ou plusieurs lignes de produits dans le respect du style défini par le créateur.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- organisation du ou des plans de collection ;
- sélection des produits à développer en fonction des propositions du studio et des contraintes des marchés ;
- validation des prototypes ;
- contrôle du processus de réalisation des collections ;
- définition des produits ' image ' de la collection.

Groupe 8

Intitulé du métier : DIRECTEUR IMAGE - FICHE N° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir et contrôler la politique image en tenant compte des caractéristiques de style d'une maison ou d'une marque.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- conception et proposition de scénarii de communication à partir des orientations définies par le créateur ;
- présentation et explication des scénarii aux intervenants internes et externes pour la réalisation des prestations de communication ;

- mise en oeuvre et contrôle de la réalisation des différents supports de communication et d'image ;
- contrôle de la cohérence et de l'homogénéité de l'image ;
- négociation et suivi des contrats pour l'utilisation de l'image ;
- choix et négociation des collaborations artistiques.

### Famille commercialisation / communication

#### Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications

En vigueur étendu

#### Groupe 2

Intitulé du métier : HABILLEUSE - FICHE N° 25

Autres appellations :

Définition générale du métier : veiller au bon état des vêtements de la collection, vérifier leur nombre et habiller les mannequins ou clientes lors des essayages cabine.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil et accompagnement des mannequins pour les castings ;
- habillage du mannequin ;
- rangement et classement des vêtements pour les défilés ou les essayages ;
- vérification des vêtements et accessoires sur le lieu du défilé et des différents habillages ;
- retouche et repassage de certains modèles.

#### Groupe 3

Intitulé du métier : ASSISTANT(E) DE PRESSE ET/OU RELATIONS PUBLIQUES - FICHE N° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : assister le service de presse dans son fonctionnement administratif et logistique et dans l'organisation des défilés et des événements de communication.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation de la revue de presse ;
- préparation, gestion et suivi des sorties de presse ;
- tenue des plannings des rendez-vous presse et information en interne ;
- gestion du stock des supports de communication et envoi des mailings ;
- réponse aux demandes d'information générale.

Intitulé du métier : CAISSIER - FICHE N° 22

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser toutes les opérations de caisse et en assurer la gestion administrative.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil de la cliente à la caisse ;
- réalisation des encaissements en espèces et par tout moyen de paiement ;
- gestion des autorisations avec les organismes bancaires ;
- comptage des fonds de caisse et fermeture des caisses ;
- détaxe et annulation des factures France.

Intitulé du métier : MANNEQUIN - FICHE N° 24

Autres appellations :

Définition générale du métier : représenter le profil particulier de la maison, réaliser l'ensemble des essayages et défiler pour la maison de couture.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation de sa coiffure et de son maquillage seule ;
- réalisation des essayages couture et autres studios ;
- présentation des modèles lors des défilés (couture, prêt-à-porter ..) à la presse ;
- présentation des modèles aux clientes (showroom, cabine) ;
- représentation de l'image de la maison à travers la presse (TV, magazines, journaux ..).

#### Groupe 3/4

Intitulé du métier : VENDEUR - FICHE N° 16

Autres appellations :

Définition générale du métier : vendre l'ensemble des produits de la marque dans le cadre d'une équipe boutique en valorisant l'image de marque.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil de la clientèle ;
- vente ;
- analyse des attentes de la cliente et conseil ;
- suivi et relance de la clientèle ;
- suivi de la vente en relation avec la retouche.

Intitulé du métier : ASSISTANT GESTION COMMERCIALE - FICHE N° 20

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer le suivi et la gestion administrative des commandes et répondre aux besoins des acheteurs.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- contrôle de conformité des commandes avec les prises d'ordre ;
- préparation des vérifications des documents nécessaires à la vente (tarifs, références, book de vente) ;

- proposition de priorité de livraisons et déclenchement des expéditions ;
- établissement des documents administratifs (certificats d'origine, documents douaniers) ;
- traitement des demandes des acheteurs (qualité, délais, conditions de livraison, supports promotionnels) ;
- gestion des réassorts.

#### Groupe 4

Intitulé du métier : INSPECTEUR COMMERCIAL - FICHE N° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : contrôler l'évolution de la qualité des points de vente et les conseiller pour optimiser la distribution des produits dans le respect de l'image de la maison.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration de documents de support des visites (fiches de notation, questionnaire détaillants) ;
- inspection des points de vente (étude quantitative et qualitative) ;
- analyse et traitement des informations relevées pendant l'inspection commerciale pour rédaction du rapport d'inspection ;
- présentation des conclusions et recommandations pour validation ;
- communication des recommandations aux points de vente.

Intitulé du métier : DOCUMENTALISTE - FICHE N° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : recenser, structurer et actualiser les informations afin de répondre aux besoins internes et externes.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- collecte et analyse des informations ;
- réalisation du système de classement des données ;
- mise à jour permanente des données ;
- recherche et étude documentaire en réponse à une demande ponctuelle interne ou externe ;
- sélection et synthèse des informations pour la réalisation des dossiers.

Intitulé du métier : ATTACHÉ COMMERCIAL - FICHE N° 18

Autres appellations :

Définition générale du métier : vendre en showroom et sur les points de vente la collection en fidélisant les acheteurs dans le respect de la politique commerciale et d'image de la maison.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- prospection de nouveaux acheteurs ;
- organisation des rendez-vous des acheteurs pour les périodes de vente (mailing, planning) ;
- confirmation des prises d'ordre ;
- prise de connaissance de la collection et de l'argumentaire de vente ;
- vente de la collection ;
- négociation des conditions de paiement dans le cadre défini par la direction commerciale.

Intitulé du métier : CHEF DE CABINE - FICHE N° 23

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la gestion des modèles des collections en fonction des demandes de mise à disposition.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- gestion du stock des prototypes des collections récentes ou en cours ;
- constitution, organisation et gestion de la cabine pour les défilés ;
- présélection des mannequins, coiffeurs, maquilleurs ;
- négociation des conditions tarifaires des mannequins, coiffeurs, maquilleurs ;
- préparation des expéditions pour les défilés à l'étranger.

#### Groupe 5

Intitulé du métier : MERCHANDISER - FICHE N° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : décliner sur les lieux de ventes les thèmes définis par le créateur en décors et supports promotionnels, contrôler leur réalisation et leur mise en place.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des besoins des lieux de vente ou de présentation (boutique, corner, salon, showroom) en décors par lots d'éléments et déclenchement des commandes par boutique ;
- fabrication du book d'installation des décors et envoi aux boutiques ;
- développement des packagings et pochettes diverses ;
- développement des éléments publi-promotionnels destinés aux boutiques ;
- participation au choix des fabricants et à la négociation des conditions de fabrication.

Intitulé du métier : CHEF DES VENTES - FICHE N° 19

Autres appellations :

Définition générale du métier : optimiser les ventes en développant le réseau de distribution et en animant une équipe commerciale.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des résultats des ventes de l'ensemble du réseau de distribution ;
- négociation des conditions commerciales ;
- prospection et sélection des points de vente ;
- animation de l'équipe de vente showroom ;

- vente et soutien à la vente.

Intitulé du métier : RESPONSABLE ADMINISTRATION DES VENTES - FICHE N° 21

Autres appellations :

Définition générale du métier : organiser la gestion des ventes de gros en vue d'optimiser les flux en adéquation avec les besoins des acheteurs.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition de la logistique des ventes de gros et mise en oeuvre ;
- centralisation et analyse des remontées d'information et des litiges provenant des acheteurs (qualité, délais, conditions de livraison, etc.) ;
- établissement des plannings de livraison avec la gestion de production ;
- proposition aux acheteurs de produits dans le cadre d'opérations ponctuelles ou saisonnières ;
- élaboration et analyse des tableaux de bord relatifs à l'activité.

Groupe 5/6

Intitulé du métier : RESPONSABLE MARCHÉ - FICHE N° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : contrôler l'activité, optimiser la commercialisation et la communication des produits de la marque auprès des partenaires de celle-ci et prospecter de nouvelles licences.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- contrôle de l'évolution des chiffres d'affaires par pays et par ligne de produits ;
- contrôle des dépenses de communication par partenaire pour définition des budgets ;
- contrôle de l'évolution de la qualité des réseaux de distribution ;
- contrôle de l'adéquation produit/marché auprès des distributeurs et agents commerciaux ;
- négociation des plans d'actions proposés lors des plans marketing avec les licenciés ;
- développement des synergies entre les partenaires complémentaires.

Intitulé du métier : CHEF DE PRODUIT - FICHE N° 7

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer le développement d'une famille de produits en fonction du marché selon des critères de qualité, de prix, de distribution et de communication conforme à l'image de la maison.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse de marché et de concurrence sur les produits ;
- proposition de produits à développer ;
- recherche des fournisseurs ou fabricants correspondant à la demande du styliste ou du directeur de collection ;
- information, coordination et relance des différents acteurs du processus d'élaboration des prototypes ;
- analyse du prix de revient en fonction du positionnement du prix de vente ;
- analyse des résultats des ventes.

Intitulé du métier : CHEF DE PUBLICITÉ - FICHE N° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : mettre en place des plans média et coordonner les campagnes publicitaires sur l'ensemble du marché.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- proposition de plans média : choix des supports, des dates d'insertion et du planning de réalisation ;
- négociation d'achat d'espaces ;
- recensement quantitatif des besoins des différents marchés ;
- information et explication des campagnes publicitaires et des supports utilisés sur les différents marchés ;
- élaboration et suivi des budgets pour les différentes campagnes ;
- analyse de l'impact des différentes campagnes.

Intitulé du métier : RESPONSABLE DE BOUTIQUE - FICHE N° 15

Autres appellations :

Définition générale du métier : optimiser les résultats de la boutique en animant l'équipe de vente, en fidélisant et développant la clientèle dans le cadre de la stratégie commerciale et d'image de la maison.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- proposition du budget d'achat à la direction du réseau de distribution en fonction des résultats des saisons antérieures ;
- choix et achats des collections pour la boutique ;
- analyse des suivis de tous les indicateurs commerciaux et financiers de résultats de la boutique ;
- traitement des litiges clients ;
- proposition d'actions visant à fidéliser et à développer la clientèle ;
- constitution et animation de l'équipe de vente.

Groupe 6

Intitulé du métier : CHARGÉ D'ÉTUDES - FICHE N° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser des études de marché et de concurrence quantitatives et qualitatives et analyser les propositions et/ou les projets de développement.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse comparative du marketing mix (produits, prix, distribution, communication) de la concurrence et des marchés ;
- rédaction d'études de synthèse ;
- proposition d'hypothèses de développement au directeur marketing ;
- conception d'argumentaires ;



- animation de groupes de travail sur certains projets.

Intitulé du métier : CONSERVATEUR DU PATRIMOINE - FICHE N° 12

Autres appellations :

Définition générale du métier : enrichir le patrimoine, le conserver, le restaurer, le mettre en valeur pour promouvoir l'identité de la marque.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- inventaire des éléments constituant le patrimoine ;
- élaboration et proposition d'une politique de gestion et de développement du patrimoine ;
- expertise et négociation des achats ;
- diagnostic de l'état des éléments du patrimoine et conseil pour la conservation et la restauration ;
- développement d'actions de partenariat avec les musées et autres institutions culturelles.

Groupe 6/7

Intitulé du métier : ATTACHÉ(E) DE PRESSE ET/OU RELATIONS PUBLIQUES - FICHE N° 9

Autres appellations :

Définition générale du métier : constituer, développer et gérer un réseau relationnel presse afin d'obtenir une visibilité optimale de la marque au travers des produits et du créateur.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- organisation et animation du réseau relationnel presse ;
- proposition de sujets à la presse ;
- organisation des interviews, séances photos et tournages de presse ;
- établissement des listes de presse ;
- organisation des manifestations internationales ;
- mise en valeur et argumentaire des points forts et tendances de la collection.

Groupe 7

Intitulé du métier : RESPONSABLE DES SALONS - FICHE N° 13

Autres appellations :

Définition générale du métier : développer et fidéliser la clientèle particulière, animer les salons et les ventes en relation avec les ateliers.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- entretien et développement d'un réseau relationnel ;
- vente et soutien à la vente ;
- services et conseils personnalisés à la clientèle ;
- organisation des présentations internes ou externes à la clientèle ;
- analyse et suivi des ventes et des résultats de l'activité.

Intitulé du métier : RESPONSABLE DU RÉSEAU BOUTIQUES - FICHE N° 14

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir et proposer une politique commerciale et promotionnelle des boutiques à la direction générale en vue d'optimiser les résultats dans le respect de l'image.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration des budgets boutiques (achat, personnel, promotion) et consolidation en relation avec la direction financière ;
- définition des politiques relatives à la qualité du point de vente et du service clients ;
- établissement d'une charte de fonctionnement des boutiques et contrôle de son application ;
- constitution et animation du réseau des directeurs de boutiques ;
- proposition de renouvellement et de développement des points de vente du réseau dans le cadre de la politique globale définie ;
- organisation d'actions événementielles et promotionnelles dans le réseau.

Groupe 7/8

Intitulé du métier : RESPONSABLE DES LICENCES - FICHE N° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : développer, coordonner et contrôler les résultats des partenaires licenciés en terme de distribution et de communication dans le respect de la stratégie de la marque.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des résultats des licenciés (CA) ;
- contrôle de l'évolution des réseaux de distribution ;
- élaboration des plans marketing avec les partenaires et contrôle de leur application ;
- négociation en renégociation des contrats de licence ;
- analyse de la cohérence du business plan à 5 ans pour les licenciés potentiels pour proposition, puis présentation à la direction générale et direction financière ;
- contrôle de l'application de la politique de communication des partenaires (aspect budgétaire compris).

Groupe 8

Intitulé du métier : DIRECTEUR MARKETING - FICHE N° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, proposer et développer des stratégies marketing pour les différentes lignes de la marque en vue d'optimiser l'adéquation des produits aux marchés.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des marchés et de l'environnement concurrentiel ;
- définition de la stratégie et du cycle de vie des produits ;

- définition des différents éléments du mix (produits, prix, distribution, communication) ;
- élaboration du plan marketing ;
- proposition d'axes de développement.

Intitulé du métier : DIRECTEUR COMMERCIAL - FICHE N° 17

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir et mettre en oeuvre une politique de commercialisation en vue d'optimiser les résultats des différents réseaux de distribution dans le respect de l'image de la marque.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition des réseaux de distribution en fonction des marchés et des produits ;
- définition et négociation des conditions commerciales (contrats franchisés, remise acheteurs) ;
- définition et coordination de la politique des prix ;
- définition et proposition d'actions commerciales et promotionnelles sur les différents marchés ;
- fixation des objectifs commerciaux des différents réseaux ;
- analyse des marchés et des pratiques commerciales.

#### **Famille gestion administration**

#### **Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications**

En vigueur étendu

Groupe 1/2

Intitulé du métier : AGENT DE MAINTENANCE - FICHE N° 16

Autres appellations :

Définition générale du métier : réaliser à l'intérieur des bâtiments les travaux d'installation technique, de maintenance et d'entretien.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- pose et réparation de matériel ;
- contrôle et entretien des installations ;
- réponse aux différentes demandes d'intervention ;
- vérification de l'application des normes de sécurité ;
- suivi des travaux en cours.

Groupe 2

Intitulé du métier : CHAUFFEUR - FICHE N° 15

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la livraison de plis ou objets à leur destinataire et conduire les personnes concernées.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- préparation et organisation des déplacements ;
- réalisation des déplacements et/ou livraisons ;
- renseignement des documents liés à la course ;
- réalisation des dépannages et réparations de première urgence ;
- gestion de l'entretien du véhicule.

Intitulé du métier : HOTESSE D'ACCUEIL - FICHE N° 17

Autres appellations :

Définition générale du métier : recevoir et orienter les visiteurs et assurer la réception des communications téléphoniques.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- accueil des visiteurs et mise en rapport avec les services concernés ;
- réception des appels téléphoniques et transmission aux services concernés ;
- actualisation des informations (fichiers, mouvements de personnel) permettant d'orienter la communication ou le visiteur ;
- participation à l'expédition du courrier ;
- frappe de courrier ou de documents simples.

Intitulé du métier : AGENT ADMINISTRATIF - FICHE N° 19

Autres appellations :

Définition générale du métier : tenir à jour et réaliser les travaux administratifs demandés dans le cadre de la procédure définie.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- enregistrement ou saisie de données ;
- préparation de documents ou de courriers types ;
- reproduction de documents ;
- diffusion de documents ;
- classement, archivage.

Groupe 2/3

Intitulé du métier : SECRÉTAIRE - FICHE N° 18

Autres appellations :

Définition générale du métier : organiser et coordonner la transmission et la rédaction des informations du service et assurer le secrétariat.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- filtrage des appels téléphoniques ;
- organisation et classement des documents ;
- élaboration et mise en forme de documents et rapports ;

- gestion de l'agenda ;
- organisation des réunions et déplacements ;
- collecte d'informations et de documentations et mise à jour.

Groupe 3/4

Intitulé du métier : COMPTABLE - FICHE N° 4

Autres appellations :

Définition générale du métier : enregistrer et traduire en comptabilité les flux monétaires et de marchandises de l'entreprise afin d'élaborer les états comptables.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- enregistrement, traitement et imputation des opérations comptables ;
- tenue des journaux, registres et états comptables ;
- calcul et établissement des déclarations sociales et fiscales périodiques ;
- contrôle des factures ou règlement clients et/ou fournisseurs et ordonnancement du règlement des factures fournisseurs ;
- élaboration des comptes annuels.

Intitulé du métier : TECHNICIEN D'EXPLOITATION - FICHE N° 8

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la conduite et la surveillance des équipements informatiques en vue de la mise en oeuvre des traitements informatisés.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- configuration des postes de travail informatiques dans le cadre d'un système informatique central ;
- réalisation de l'exploitation journalière du système d'information et lancement de tous les travaux d'exploitation ;
- contrôle de l'édition des programmes et traitement des incidents de l'exploitation ;
- lancement et vérification des travaux de sauvegarde, de sécurité et de recherche liés au système informatique central ;
- assistance technique auprès des utilisateurs pour tout incident concernant l'exploitation ou les périphériques.

Intitulé du métier : TECHNICIEN MICRO-INFORMATIQUE -

FICHE N° 9

Autres appellations :

Définition générale du métier : conseiller les utilisateurs dans l'utilisation et l'optimisation du matériel et des logiciels micro-informatiques et en assurer l'installation et la maintenance de premier niveau.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- commande et installation du matériel micro-informatique et des logiciels ;
- assistance et support technique auprès des utilisateurs pour traiter les dysfonctionnements (matériels, logiciels) ;
- développement d'applications sur micro et formation pour répondre aux besoins spécifiques des utilisateurs ;
- suivi du parc d'équipements micro-informatiques installé dans l'entreprise ;
- diagnostic et traitement des incidents réseaux.

Intitulé du métier : TECHNICIEN PAIE - FICHE N° 13

Autres appellations :

Définition générale du métier : administrer la paie et les déclarations sociales.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- paramétrage des rubriques nécessaires au traitement de la paie et mise à jour des données légales ;
- recueil et saisie des éléments nécessaires à l'établissement de la paie ;
- calcul et établissement des déclarations sociales mensuelles, trimestrielles, annuelles (URSSAF, organismes de retraites, DADS) ;
- tenue des dossiers du personnel et des registres légaux ;
- contrôle des bulletins de paie et des états récapitulatifs ;
- suivi administratif des événements survenant au cours de la vie du salarié dans l'entreprise (maladie, maternité, congés ..).

Groupe 4

Intitulé du métier : ASSISTANT(E) DE GESTION - FICHE N° 20

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la coordination et la gestion des dossiers administratifs ou techniques. Analyser et synthétiser des informations en vue d'optimiser leur traitement et/ou leur présentation.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- suivi, traitement et mise à jour de dossiers administratifs ;
- communication interne et externe nécessaire au traitement des dossiers ;
- élaboration de comptes rendus, de notes de synthèse et supports de présentation ;
- contrôle du suivi des procédures et des délais ;
- suivi des budgets de fonctionnement du service ou du domaine concerné.

Groupe 5

Intitulé du métier : CHEF COMPTABLE - FICHE N° 3

Autres appellations :

Définition générale du métier : établir et contrôler les comptes sociaux et les déclarations fiscales de l'entreprise en veillant au respect des normes comptables, fiscales et juridiques.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration, coordination et contrôle des procédures comptables ;
- établissement des bilans et comptes de résultat et consolidation ;
- établissement des déclarations fiscales ;

- coordination des intervenants extérieurs pour l'élaboration et la présentation des documents comptables (expert-comptable, commissaire aux comptes, banques, etc.) ;

- analyse des comptes et calcul des ratios financiers.

Intitulé du métier : RESPONSABLE ADMINISTRATION DU PERSONNEL

- FICHE N° 12

Autres appellations :

Définition générale du métier : assurer la gestion administrative du personnel dans le respect de la réglementation sociale et gérer les budgets ressources humaines.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- information légale et conventionnelle auprès du personnel ;
- établissement des budgets sociaux ;
- suivi des contentieux et des contrôles administratifs ;
- mise en place et gestion des systèmes d'organisation et de suivi du temps de travail ;
- mise en oeuvre et suivi de tous les éléments de la politique de rémunération ;
- veille sur la législation sociale et mise en adéquation des procédures internes.

Groupe 5/6

Intitulé du métier : CONTRÔLEUR DE GESTION - FICHE N° 2

Autres appellations :

Définition générale du métier : analyser et contrôler les indicateurs de gestion nécessaires à l'évaluation de l'activité de l'entreprise et proposer des actions correctives à mettre en oeuvre.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- élaboration et adaptation en permanence des outils d'analyse, des indicateurs et des procédures de contrôle de gestion ;
- collecte des informations auprès des directions opérationnelles et conseil sur l'impact financier de leurs projets ;
- établissement des prévisions d'activité en termes d'objectifs, de budgets, d'organisation et de moyens ;
- mesure et analyse des écarts significatifs entre les réalisations et les prévisions sous forme de statistiques, de tableaux de bord et de rapports d'activité ;
- contrôle des demandes d'engagement des dépenses.

Intitulé du métier : JURISTE - FICHE N° 5

Autres appellations :

Définition générale du métier : conseiller l'entreprise dans le respect de la législation et de la réglementation sur les modalités d'application des textes juridiques, rédiger des contrats et assurer leur suivi.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- suivi de la législation, de la réglementation et de la jurisprudence ;
- information et conseil argumentés dans le domaine juridique et de la procédure ;
- négociation, élaboration et montage de contrats, y compris à l'international ;
- rédaction et suivi d'actes juridiques ;
- gestion des dossiers en liaison avec des conseils extérieurs.

Intitulé du métier : CHEF DE PROJET INFORMATIQUE - FICHE N° 7

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir des projets de développement ou d'amélioration des systèmes informatiques et piloter leur mise en oeuvre.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- réalisation des études d'organisation et des audits de fonctionnement dans le cadre d'un projet ;
- proposition d'améliorations des systèmes existants en cohérence avec les autres solutions informatiques mises en place dans l'entreprise ;
- rédaction des cahiers des charges et réalisation des études de coût ;
- contrôle et suivi de l'avancement des développements, analyse et contrôle des écarts par rapport aux spécifications générales et proposition de solutions correctrices ;
- rédaction des guides utilisateurs.

Intitulé du métier : SPÉCIALISTE GESTION ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES - FICHE N° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir et mettre en oeuvre les outils de gestion et de développement des ressources humaines :

formation, recrutement, gestion de carrière, relations sociales, communication interne ...

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- recensement et analyse des besoins ;
- réalisation des études nécessaires au développement de son activité ;
- définition de plans d'actions et propositions au DRH pour validation ;
- élaboration et adaptation des outils et moyens à mettre en oeuvre ;
- conseil auprès de l'encadrement dans l'application des politiques de ressources humaines ;
- animation de groupes de travail.

Intitulé du métier : RESPONSABLE DES SERVICES GÉNÉRAUX - FICHE N° 14

Autres appellations :

Définition générale du métier : gérer l'ensemble des activités des services généraux (bâtiments, parc automobile, courrier, reprographie, accueil, standard, nettoyage, déménagements ..).

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- organisation, gestion et contrôle des différentes activités des services généraux ;
- contrôle des procédures en matière de sécurité et suivi de l'application de la réglementation ;

- engagement et contrôle des investissements et des dépenses ;
- organisation du planning des activités logistiques de chacun des services ;
- organisation de la logistique et de la sécurité lors de la présentation des collections et des événements promotionnels.

Groupe 6/7

Intitulé du métier : RESPONSABLE INFORMATIQUE - FICHE N° 6

Autres appellations :

Définition générale du métier : rechercher et proposer des solutions adaptées aux différents besoins informatiques de l'entreprise en matière de matériel, de logiciels, d'architecture de réseau en vue d'optimiser les traitements et les systèmes informatiques.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- analyse des besoins de l'entreprise en France et à l'international ;
- établissement des cahiers des charges en liaison avec les opérationnels ;
- sélection des prestataires ;
- planification et contrôle des mises en place des matériels et logiciels ;
- suivi du parc matériels et logiciels ;
- veille sur les nouvelles technologies.

Groupe 8

Intitulé du métier : DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER - FICHE N° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : structurer et analyser les données économiques et financières nécessaires aux prises de décisions, proposer des stratégies de nature à optimiser les résultats, superviser et coordonner les services administratifs, comptables, financiers et informatiques.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition et mise en oeuvre des procédures de suivi comptable et financier et de gestion administrative ;
- validation en termes financiers des orientations stratégiques ;
- élaboration des budgets et des plans et présentation aux actionnaires ;
- contrôle de la réalisation des budgets ;
- gestion des problèmes juridiques et fiscaux et d'ingénierie financière (crédits ..) ;
- validation des comptes et données financières et consolidation au niveau international.

Intitulé du métier : DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES - FICHE N° 10

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, mettre en oeuvre et contrôler la politique de ressources humaines et les moyens nécessaires à son application.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition et mise en oeuvre des grandes orientations en matière de développement social (formation, recrutement, rémunération, emploi ..., y compris à l'international) ;
- conseil dans l'élaboration des organisations ;
- définition de la politique de recrutement et des conditions contractuelles d'emploi ;
- régulation des conflits collectifs et du climat social ;
- information, consultation et négociation avec les instances représentatives du personnel ;
- définition, gestion et contrôle des budgets sociaux.

Groupe 9

Sont rattachés à ce groupe les métiers répondant à la définition suivante :

Définir une stratégie à long terme, constater et faire évoluer les principes et règles d'organisation générale pour un champ d'activité large, évaluer la contribution aux résultats des différents secteurs d'activité, coordonner et dynamiser le fonctionnement de plusieurs équipes de structures ou de métiers différents, définir la politique de gestion et de moyens, l'ensemble de ces activités s'exerçant sur plusieurs familles professionnelles.

## Avenant du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale de la haute couture,
Organisations de salariés	La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile et des blanchisseries CFDT ; La fédération textile habillement cuir CGT ; La fédération des syndicats du textile, cuir, habillement et des industries connexes CFTC ; Le syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC,

### Rémunérations minimales annuelles garanties

En vigueur étendu

Etendu par arrêté du 9-7-2002, JORF 18-7-2002

Conformément à l'article 8 ' Mise en application ' de l'accord sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne signé le 21 février 2000, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés pour négocier un accord sur la grille des salaires minima applicables par groupe et par niveau,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

### Rémunérations minimales annuelles garanties

Article 1er

En vigueur étendu

Etendu par arrêté du 9-7-2002, JORF 18-7-2002

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 24 des clauses générales de la convention collective de la couture parisienne.

Il fixe en annexe I le montant des rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables aux salariés en fonction de leur positionnement dans un groupe compte tenu du métier exercé et sur un niveau par référence au niveau de compétences acquises et mises en oeuvre dans l'exercice de leur métier conformément aux principes et modalités définis dans l'accord sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et l'avenant n° 1 signés le 21 février 2000.

## Rémunérations minimales annuelles garanties

### Article 2

En vigueur étendu

Etendu par arrêté du 9-7-2002, JORF 18-7-2002

Conformément à l'accord du 21 février 2000 susvisé, il est défini pour chacun des 9 groupes de classifications des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C de chacun des groupes.

## Rémunérations minimales annuelles garanties

### Article 3

En vigueur étendu

Etendu par arrêté du 9-7-2002, JORF 18-7-2002

a) La rémunération minimale annuelle garantie représente la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié positionné dans un groupe et dans un niveau ne peut pas être rémunéré pour une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées à du temps de travail effectif sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps annuel de travail effectif de 1 593 heures, tel que défini dans l'accord de branche relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail signé le 20 janvier 2000.

Cette rémunération minimale annuelle garantie concernera dans les mêmes conditions le personnel d'encadrement travaillant sur la base d'une convention de forfait exprimée en nombre de jours sur l'année et ne pouvant dépasser 217 jours tel que défini dans l'article 9 du même accord.

b) Pour l'application de la rémunération minimale annuelle garantie, il y a lieu :

- de prendre en considération tous les éléments du salaire effectif, quel qu'en soit l'objet, les critères d'attribution, l'appellation ou la périodicité de versement sans autres exceptions que celles énoncées au c ci-après ;

- d'assimiler aux périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

c) Ne sont pas inclus dans la rémunération minimale annuelle garantie et ne sont donc pas pris en compte pour vérifier si cette rémunération minimale annuelle est atteinte les éléments ci-après :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la couture parisienne ;

- la prime de collection prévue par la convention collective de la couture parisienne ;

- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectif au-delà de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de la durée annuelle de travail effectif de 1 593 heures ou du forfait jours, tel que défini dans l'accord de branche relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail ;

- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;

- les sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;

- les sommes dont les salariés sont bénéficiaires en vertu d'un accord d'intéressement ou de participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

## Rémunérations minimales annuelles garanties

### Article 4

En vigueur étendu

Etendu par arrêté du 9-7-2002, JORF 18-7-2002

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les salariés de pouvoir durant leur carrière professionnelle améliorer, grâce à la formation continue, d'une part, leurs compétences, d'autre part, leur adaptabilité aux évolutions technologiques et organisationnelles permanentes.

Les parties signataires invitent à rechercher au niveau des entreprises les moyens d'utiliser la formation pour améliorer la gestion prévisionnelle des emplois.

## Rémunérations minimales annuelles garanties

### Article 5

En vigueur étendu

Etendu par arrêté du 9-7-2002, JORF 18-7-2002

Les parties signataires se réuniront au minimum une fois par an en commission paritaire pour réexaminer la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C de chacun des 9 groupes figurant en annexe du présent accord.

## Rémunérations minimales annuelles garanties

### Article 6

En vigueur étendu

Etendu par arrêté du 9-7-2002, JORF 18-7-2002

Conformément à l'article 8 de l'accord sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne signé le 21 février 2000, les entreprises disposent à compter de la signature du présent accord d'un délai de 12 mois pour mettre en place la nouvelle grille de classifications.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront donc dans chaque entreprise à compter de la mise en oeuvre du nouveau système de classification.

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

## Avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord sur les classifications

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture.
Organisations de salariés	Fédération textile habillement cuir CGT ; Fédération des syndicats du textile, cuir, habillement et des industries connexes CFTC ; Fédération des industries de l'habillement, du cuir, du textile et des blanchisseries CFDT ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC.

## Avenant à l'accord sur les classifications

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne, de son avenant n° 1 et de l'accord sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 25 janvier 2002, réunis le 3 décembre 2002, ont été amenés à constater que l'absence de niveau 'débutant' dans le groupe 6 qui détermine le rattachement automatique des salariés au régime de retraite et de prévoyance des cadres et aux dispositions spécifiques de la convention collective relatives au personnel d'encadrement générerait dans la mise en oeuvre de la nouvelle classification des difficultés au regard de certains jeunes diplômés.

Partant de ce constat, les partenaires sociaux ont arrêté et convenu ce qui suit :

## Avenant à l'accord sur les classifications

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un groupe 6 A 'cadre débutant'.

Seront positionnés dans ce groupe les titulaires à minima des diplômes nationaux suivants :

- ingénieurs diplômés selon les termes de la loi ;
  - institut supérieur des affaires ;
  - école des hautes études commerciales ;
  - écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises ;
  - école supérieure des sciences économiques et commerciales ;
  - institut commercial relevant d'une université ;
  - institut supérieur d'études politiques de Paris ;
  - institut français de la mode ;
  - agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 3e cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, délivrés par les universités de lettres, de droit, des sciences économiques, des sciences humaines et de sciences,
- comptant moins de 2 années d'activité professionnelle dans le métier qu'ils exercent sous réserve que ce métier soit positionné sur les groupes 5/6, 6, 6/7, 7, 7/8 et 8.

#### Article 2

En vigueur étendu

La durée maximale de classement dans le groupe 6 A pour les salariés visés à l'article 1er ne pourra pas excéder 5 ans à compter de leur embauche dans l'entreprise ou de la date de mise en œuvre de la classification pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de cette mise en œuvre.

#### Avenant à l'accord sur les classifications

#### Article 3

En vigueur étendu

La rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie dans l'accord du 25 janvier 2002, sera fixée pour le groupe 6 A à 30 343 Euros.

#### Avenant à l'accord sur les classifications

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord complètent et s'intègrent aux accords du 21 février 2000 et du 25 janvier 2002 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et sur les rémunérations annuelles garanties.

Elles s'appliquent dans chaque entreprise à compter de la mise en œuvre du nouveau système de classification.

Fait à Paris, le 6 mars 2003.

---

## Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de couture parisienne Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

### Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de couture parisienne

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective 'Couture parisienne' n° 3185.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

---

## Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 8 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE, 109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

- l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;

- l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

## Avenant n° 1 du 5 avril 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FNP FO ; CFE-CGC chimie, textile.

En vigueur étendu

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 24 septembre 2009, 26 février 2010, 10 février 2011 et 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur le texte suivant :

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7 « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail signé le 20 janvier 2000 est modifié comme suit :

Le 1er paragraphe est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Pour le personnel ne bénéficiant pas de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 160 heures. »

Le 3e paragraphe est supprimé.

Les 4e et 5e paragraphes sont annulés et remplacés par le texte suivant :

« Pour le personnel bénéficiant de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures. »

Le reste de l'article sans changement.

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

## Avenant n° 5 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Cadres »

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FNP FO ; CFE-CGC chimie, textile.

En vigueur étendu

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 24 septembre 2009, 26 février 2010, 10 février 2011 et 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7 « Période d'essai » de l'annexe « Cadres » est supprimé.

### Article 2

En vigueur étendu

L'article 12 « Suspension du contrat de travail pour maladie-accident » de l'annexe « Cadres » est annulé et remplacé par le texte suivant :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Pour les cadres qui ont une rémunération variable, le salaire mensuel sera calculé sur la base des 12 derniers mois, le calcul étant effectué comme indiqué au paragraphe précédent. »

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 13 « Durée et conditions du préavis » de l'annexe « Cadres » est annulé et remplacé par le texte suivant :

#### « Préavis en cas de licenciement

Sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

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

Toutefois, lorsqu'un cadre congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son poste, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir. Cette disposition ne s'appliquera que 12 jours après notification du licenciement.

Il aura droit à la totalité de l'indemnité de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date effective de rupture de son contrat de travail.

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

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

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

#### Préavis en cas de démission

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

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

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 14 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Cadres » est supprimé.

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

### Avenant n° 28 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Ouvriers »

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FNP FO ; CFE-CGC chimie, textile.

En vigueur étendu

A la suite de la commission paritaire qui s'est tenue le 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur le texte suivant :

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 « Période d'essai », l'article 4 « Durée du préavis » et l'article 5 « Absences pendant le délai-congé » de l'annexe « Ouvriers » sont supprimés.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

### Avenant n° 35 du 5 avril 2012 portant modification des clauses générales

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FNP FO ; CFE-CGC chimie, textile.

En vigueur étendu

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 24 septembre 2009, 26 février 2010, 10 février 2011 et 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 bis des clauses générales « Participation aux réunions des instances paritaires » est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Sous réserve que le nombre de personnes composant chacune des délégations constituées par les organisations syndicales signataires de la convention

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

Pour 3 représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective, ces absences seront rémunérées comme temps de travail, dans la limite du temps effectivement passé en réunion de la commission paritaire, indépendamment du crédit d'heures auquel ils peuvent éventuellement prétendre en vertu d'un mandat détenu dans leur entreprise. Si figurent, parmi les 3 représentants non rémunérés composant chacune des délégations, des représentants du personnel justifiant avoir épuisé leur crédit d'heures au titre du mois au cours duquel se déroule la commission paritaire et ne pouvant de ce fait imputer le temps passé à la commission sur ledit crédit, la chambre syndicale de la haute couture les indemniserà pour le temps passé en réunion de la commission paritaire.

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

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

Dans la limite de 2 représentants par organisation signataire de la convention collective, les participants aux commissions paritaires dont la résidence est située en dehors de la région parisienne, telle que définie à l'article 2 de la convention collective, bénéficieront d'une prise en charge par l'organisation patronale de leurs frais de transport aller-retour sur la base d'un tarif SNCF 2e classe et des frais de repas dans la limite de 18 €.

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

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 23 « Période d'essai » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

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

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

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

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

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

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

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

Pour les salariés relevant du groupe 7, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

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

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

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;

- 1 semaine entre 8 jours calendaires et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours calendaires ;

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

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 30 « Congés exceptionnels pour événements de famille » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

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

- décès du conjoint ou du partenaire du Pacs ou d'un enfant : 5 jours ;

- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;

- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 1 jour ;

- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 1 jour ;

- mariage ou Pacs du salarié :

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

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

- mariage d'un enfant : 1 jour.

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

#### Article 4

En vigueur étendu

Le a « Maladie » du paragraphe « Cumul » de l'article 31 « Congés payés » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

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

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

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

#### Article 5

En vigueur étendu

L'article 36 « Préavis » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

#### « Préavis en cas de licenciement

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

- 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

#### Préavis en cas de démission

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

- pour les salariés des groupes 1 et 2 : 1 semaine ;
- pour les salariés des groupes 3,4 et 5 :
  - 1 semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
  - 1 mois pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

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

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

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres, l'annexe particulière détermine les conditions spéciales les concernant. »

#### Article 6

En vigueur étendu

L'article 37 « Licenciement » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Les procédures à respecter en matière de licenciement sont fixées par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise aura droit, sauf cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté : 2/5 de mois par année d'ancienneté.

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

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

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

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

#### Article 7

En vigueur étendu

L'article 38 « Absences pendant le délai-congé » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

#### « Article 38

##### Absences autorisées pendant le préavis

En cas de licenciement, le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 1 jour par semaine.

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

#### Article 8

En vigueur étendu

L'article 48 « Indemnisation en cas de maladie ou d'accident » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

## Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FS CFDT (branche HACUITEX) ; FCTH FO ; FTHC CGT ; CFE-CGC chimie, textile.

#### Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche et le respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière constituent un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties signataires soulignent que la branche de la couture se caractérise par une forte féminisation puisque globalement la répartition entre femmes et hommes s'établit à 75 % de salariés femmes et 25 % de salariés hommes.

Les métiers les plus féminisés sont ceux de la production et de la commercialisation.

Les métiers de l'administration sont ceux où la proportion de salariés masculins est la plus forte.

Le présent accord a pour but de garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, principalement dans les domaines suivants :

- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- la formation ;
- l'égalité salariale ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### Recrutement

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les critères retenus pour le recrutement à tous les niveaux hiérarchiques doivent être strictement fondés sur les compétences, y compris l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes, quelles que soient leurs origines et quels que soient la nature du contrat de travail, les horaires de travail et le type d'emploi proposé.

La terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne doit pas être discriminante.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus se doit de tendre à compétence, expérience et profil équivalents à la part respective des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à rechercher un rééquilibrage des recrutements dans toutes les familles professionnelles et pour tous les niveaux hiérarchiques et à mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des métiers où elles ou ils sont peu représenté(e)s.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement sur le nécessaire respect du principe d'égalité professionnelle et sur l'obligation de faire en sorte que les processus de recrutement tant externes qu'internes se déroulent de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires rappellent notamment que, lors du déroulement d'un entretien de recrutement, aucune information sans lien direct avec le poste proposé et les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

#### Parcours professionnels

##### Article 2

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution.

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.

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.

#### Formation

##### Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réaffirment l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à la formation, dans le respect des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Conformément à notre accord du 8 décembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture, figurent comme prioritaires les actions d'accompagnement et de formation au bénéfice des femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité, des salariés femmes et hommes reprenant une activité après un congé parental.

#### **Egalité salariale**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence équivalentes, les femmes et les hommes sont embauchés au même salaire et au même positionnement.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Toutes les bases de calcul de la rémunération doivent être communes aux travailleurs des deux sexes et ne doivent en aucune façon être discriminantes pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

#### **Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Dans le but de faciliter le retour du salarié dans son emploi ou un emploi similaire, les entreprises devront mettre en place certaines mesures et notamment, sur demande du salarié, un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption puis, conformément à l'article L. 1225-27 du code du travail, à l'issue de celui-ci.

Un entretien devra être systématiquement proposé au salarié en amont du congé parental d'éducation, soit par le service ressources humaines, soit par son supérieur hiérarchique.

Ces entretiens auront pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation ;
- la date prévisible du retour, ce qui ne constitue en aucun cas un engagement de la part de la ou du salarié, et les conditions de reprise d'activité.

Au retour du congé parental, le ou la salariée pourra demander un entretien au service des ressources humaines, au cours duquel sera notamment examinée la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une formation.

A partir du 4e mois de grossesse, les femmes enceintes pourront bénéficier d'une arrivée ou d'un départ de leur lieu de travail différé de 15 minutes.

Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes à partir du 4e mois quant à l'accomplissement d'heures supplémentaires.

#### **Bilan d'application**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux de la branche procéderont 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord à un réexamen de ces dispositions.

#### **Durée et date d'entrée en vigueur**

##### **Article 7**

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès sa signature.

Il sera annexé à la convention collective de la couture parisienne.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais son extension.

### **Avenant n° 11 du 23 avril 2015 à l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 relatif aux classifications**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FNP FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie, textile ; FS CFDT (branche Hacuitex) ; THC CGT.

En vigueur étendu

A la suite de la commission paritaire qui s'est tenue le 18 mars 2015, les parties signataires se sont mises d'accord sur le texte suivant :

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations annuelles garanties est annulé et remplacé par le texte suivant :

« La durée maximale de classement dans le groupe 6 A pour les salariés visés à l'article 1er ne pourra pas excéder 5 ans à compter de leur embauche dans l'entreprise ou de la date de mise en œuvre de la classification pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de cette mise en œuvre. »

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

### **Accord du 19 avril 2016 relatif au travail dominical**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La CSHC,
Organisations de salariés	La CFE-CGC chimie ; La FS CFDT (branche HACUITEX) ; La fédération FO LABM,

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical des salariés pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont réunis afin de définir dans le cadre du présent accord les garanties et contreparties applicables aux salariés de la branche concernés appelés à travailler le dimanche en application des dérogations au repos dominical prévues par la loi susvisée.

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Outre le personnel de vente stricto sensu, sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés dont la présence est requise pour assurer le bon fonctionnement du lieu de vente par exemple et de façon non limitative les retoucheurs, les caissiers, etc.

### **Volontariat**

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

### **Planification du travail dominical**

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

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

### **Réversibilité du volontariat en cours d'année**

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

### **Indisponibilité ponctuelle du salarié**

Article 5

En vigueur non étendu

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

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

Ces dispositions ne concernent pas les cas de force majeure et les événements familiaux visés à l'article 30 de la convention collective de la couture parisienne.

### **Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Contreparties au travail dominical**

Article 7

En vigueur non étendu

#### **Majoration de rémunération**

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

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

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

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

#### Repos hebdomadaire

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

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

Ce repos compensateur ne pourra être pris que par journée.

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

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

#### Frais de garde des enfants

##### Article 8

En vigueur non étendu

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

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
- 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,

sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde ;

- 40 € pour les salariés ayant la qualité « d'aidant » à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

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

#### Restauration

##### Article 9

En vigueur non étendu

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

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

#### Dispositions en termes d'emploi et de formation

##### Article 10

En vigueur non étendu

Les ouvertures dominicales autorisées par la législation et par le présent accord collectif devraient générer, en fonction du nombre de dimanches effectivement travaillés et du nombre de points de vente ouverts le dimanche, des emplois directs ou indirects qui peuvent être évalués à 70.

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

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche et s'efforceront de leur faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

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

#### Exercice du droit de vote

##### Article 11

En vigueur non étendu

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

#### Responsabilité sociale des entreprises

##### Article 12

En vigueur non étendu

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

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

##### Article 13

En vigueur non étendu

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

Les dispositions du présent accord leur sont applicables à l'exception de l'article 4, des deux premiers paragraphes de l'article 5 et des deux premiers paragraphes de l'article 6.

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

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

#### Suivi

##### Article 14

En vigueur non étendu

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera effectué annuellement dans le cadre de la commission paritaire.

A l'issue des deux premières années d'application, un bilan en termes d'emploi sera établi.

#### Entrée en vigueur. - Durée

##### Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

### Révision. - Dénonciation

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres parties signataires et être accompagnée de la liste des points dont la révision est demandée ainsi que d'un projet d'avenant ou d'accord, à défaut de quoi, elle ne sera pas valable et ne produira aucun effet.

En cas de demande de révision valable, des discussions devront s'engager, à l'initiative de la partie patronale, dans le mois suivant la date de la première présentation de la demande de révision à la dernière des parties signataires.

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires, dans les conditions prévues par la loi, sous réserve d'un délai de préavis de trois mois.

### Dépôt et extension

#### Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

## Accord du 23 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CSHC
Organisations de salariés	CMTE CFTC CFE-CGC chimie HACUITEX CFDT THC CGT Pharmacie LABM FO

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord décline pour les entreprises relevant de la convention collective de la couture parisienne les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle issue de l'accord national interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013.

Il s'inscrit dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années en particulier des accords du 15 novembre 2004 et du 8 décembre 2011 relatifs aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture.

La mondialisation de l'économie et le développement de la concurrence internationale nécessitent que les entreprises de mode et leurs salariés soient de plus en plus réactifs en termes de produits et d'organisation afin de satisfaire les demandes des différents marchés où elles s'implantent et se développent et de rester performantes.

Dans ce contexte de mutation aux enjeux humains, économiques et techniques, les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'employabilité des salariés tant à l'interne qu'à l'externe et rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

La préservation et la transmission des savoir-faire demeurent également une des préoccupations essentielles de la branche.

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle dans la mise en œuvre des stratégies de développement des entreprises comme des salariés.

Elles conviennent pour répondre aux besoins économiques des entreprises et aux aspirations des salariés et pour maintenir l'emploi :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- d'améliorer l'insertion des jeunes dans les entreprises ;
- de favoriser l'actualisation, le perfectionnement et le développement des compétences des salariés et d'accroître ainsi leur adaptabilité aux évolutions.

A cet égard, elles soulignent le rôle des instances représentatives du personnel et des personnels d'encadrement des entreprises dans le développement de la formation professionnelle au travers, notamment, de l'information des salariés sur les dispositifs de formation et de leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la couture parisienne.

### Objectifs et priorités

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties considèrent comme prioritaire, au travers des actions mises en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle, d'élever le niveau des qualifications, de favoriser l'employabilité, de développer les compétences des salariés, de favoriser l'adaptation aux nouvelles techniques, aux nouveaux métiers et à l'environnement économique et d'assurer la préservation et la transmission des savoir-faire.

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

- formations permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d'organisation ;
- formations des tuteurs ;
- formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations au bénéfice des publics suivants :
  - salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 4 ans ;
  - salariés relevant de l'article VI de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications ;



- salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- salariés handicapés ;
- femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
- salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
- seniors.

## **Développement de l'apprentissage et insertion des jeunes**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à l'apprentissage qui constitue historiquement la première formule de formation alternée et dont le maintien et le développement doivent être encouragés dans la profession.

Elles conviennent parallèlement de définir dans le cadre du présent accord les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des CFA :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques à la branche, soit, s'ils sont de nature transversale, répondre à un besoin de la branche validé par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les dossiers de demande présentés par les CFA seront examinés par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- *le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement excéder 25 % du versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de la branche par les entreprises couture. (1)*

Elles incitent, par ailleurs, les entreprises à favoriser les formations premières de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en s'efforçant de passer des conventions de stages avec les établissements d'enseignement techniques dispensant des formations techniques ou stylistiques répondant aux besoins du secteur.

(1) Tirez étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-3 et L. 6332-16 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

## **Contrat de professionnalisation**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier qui peut être soit à durée déterminée pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- toute formation permettant à son bénéficiaire d'acquies un diplôme, un titre, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la branche ou définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture (1) ;
- toute formation définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture. (1)

Dans la mesure du possible, les actions d'évaluation préalable des acquis seront encouragées.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être comprises entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieures à 150 heures.

Ces actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens de formation définis et structurés.

La durée de la formation pourra être portée à plus de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée lorsque la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois en application des dispositions du paragraphe 4 ci-dessus.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

Lorsque les contrats de professionnalisation sont effectués en contrat de travail à durée déterminée, les entreprises examineront avec attention les possibilités d'embauche des titulaires, à l'issue de ces contrats, en contrat à durée indéterminée.

La participation financière de l'OPCA de la branche désigné à l'article 18 aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire de 10 € pour les formations qualifiantes, de 12 € pour les formations certifiantes.

Toutefois, cette participation pourra être supérieure aux montants indiqués ci-dessus sur décision prise par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture et agrément de l'OPCA.

(1) Tirés étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

## **Période de professionnalisation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par l'OPCA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 € pour les actions qualifiantes, 30 € pour les actions certifiantes.

*Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle visée à l'article 18 ci-après sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus dans la limite des ressources financières de l'OPCA. (1)*

Les actions de positionnement et d'évaluation sont prises en compte par l'OPCA sur une base forfaitaire.

La période de professionnalisation est mise en œuvre soit par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, soit par le salarié.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation doit en faire la demande à son employeur.

S'il le souhaite, le salarié peut utiliser les heures de formation inscrites sur son compte personnel de formation.

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation doit suivre une formation d'une durée minimale de 70 h réparties sur une période maximale de 12 mois.

Cette durée minimale ne s'applique pas si le salarié mobilise son CPF pour suivre la formation, si la formation suivie permet de réaliser une validation des acquis de l'expérience (VAE), si la formation est inscrite à l'inventaire réalisé par la CNCF.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement d'une « allocation de formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur le salaire de base mensuel.

Tout salarié effectuant une formation hors temps de travail bénéficiera, à condition de fournir un justificatif de paiement de frais de garde, de tickets CESU pour les enfants de moins de 12 ans.

S'il bénéficie au titre d'autres dispositions de tickets CESU, le montant total de ces tickets ne pourra excéder le montant déductible autorisé au titre du CESU.

Un document retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées par le salarié hors temps de travail et déterminant le montant de l'allocation de formation est remis au salarié chaque année. Ce document est annexé au bulletin de paie.

(1) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

## Tutorat

### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de développer le tutorat afin de faciliter l'accueil et le suivi de la formation des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Pour favoriser l'exercice de ses missions, le tuteur peut bénéficier si nécessaire d'une préparation destinée notamment à développer, sa capacité d'accueil.

Les actions de formation liées à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA en application des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les responsabilités confiées au tuteur ne devront pas avoir pour effet de lui créer une surcharge importante d'activité. *En particulier un tuteur ne doit pas être amené à suivre en même temps plus de trois salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.* (1)

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser le temps passé par le salarié à exercer sa mission tutorale.

(1) La deuxième phrase du sixième alinéa de l'article 6 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

## Entretien professionnel

### Article 7

En vigueur étendu

Tout salarié ayant *au moins* (1) 2 ans d'activité dans l'entreprise bénéficie au moins tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien a pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel et d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aspirations et aptitudes et compte tenu de la situation de l'entreprise.

*Au cours de cet entretien qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel pourront notamment être évoqués les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés, les objectifs de professionnalisation, l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel pour y répondre ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.* (2)

Par ailleurs, tout salarié de plus de 45 ans bénéficiera d'un entretien de 2e partie de carrière.

Cet entretien obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés est effectué par son responsable.

Ses objectifs sont notamment de faire le point sur le parcours professionnel ainsi que sur le projet professionnel à long terme du salarié, d'étudier les possibilités d'évolution professionnelles comme de déterminer le moment et les conditions de départ à la retraite.

(1) Au premier alinéa de l'article 7, la première occurrence « au moins » est exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

## Compte personnel de formation

### Article 8

En vigueur étendu

*Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par le salarié tout au long de sa vie active.* (1)

*Il est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite du plafond suivant (2) :*

- 24 h par année de travail pour un salarié à temps plein jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h ;

- puis 12 h par année de travail à temps plein dans la limite d'un plafond total de 150 h.

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation du CPF est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Le CPF peut être abondé :

- dans les entreprises d'au minimum 50 salariés lorsque l'employeur n'a pas réalisé l'entretien professionnel prévu tous les 2 ans et que le salarié n'a pas obtenu au moins 2 éléments parmi les 3 suivants : une certification, une formation, ou une progression salariale ou professionnelle au moins tous les 6 ans.

Dans ce cas, le compte est abondé de 100 h de formation complémentaire pour un salarié à temps plein et de 130 h pour un salarié à temps partiel ;

- si un salarié de plus de 50 ans s'engage dans une démarche de VAE dans le cadre du CPF, il bénéficiera d'un abondement de la part de l'employeur de 10 % des droits acquis au titre du CPF à la date de sa demande.

Le salarié a la possibilité de mobiliser les heures de son CPF et de les associer à une période de professionnalisation, à un congé individuel de formation, à une formation prévue par le plan de formation de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité. Elles sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation

au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ;
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois. (3)

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par :

- l'OPCA collectant la contribution reversée par l'entreprise ; ou
- l'OPACIF si le CPF vient compléter un CIF ; ou
- directement par l'entreprise elle-même si celle-ci consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF de ses salariés.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 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.

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

(2) Le deuxième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° 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.

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

(3) Les treizième, quatorzième et quinzième alinéas de l'article 8 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

## **Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à veiller dans les instances consultatives sur l'enseignement et la formation où elles sont présentes et en particulier au sein du conseil de perfectionnement du centre de formation de la chambre syndicale de la haute couture et de la commission professionnelle consultative de l'habillement et auprès du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, à ce que le contenu des formations aboutissant à des diplômes de la profession soit en accord avec les besoins et les méthodes de l'entreprise.

Pour permettre aux salariés de faire état par exemple lors de l'entretien professionnel visé à l'article 10 des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, notamment de celles d'entre elles non sanctionnées par un diplôme, par des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou par un titre homologué, l'entreprise veillera à ce qu'à l'issue de chaque formation, dans la mesure où le stage aura été suivi avec assiduité et où il aura été satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage soit délivrée aux stagiaires par l'organisme de formation interne ou externe.

Dans le cas de stages rentrant dans le cadre de la formation professionnelle continue organisés sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation interne ou externe, les entreprises délivreront aux salariés une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Pour pourvoir les postes vacants ou créés, les chefs d'entreprise examineront en priorité à qualification professionnelle et compétences égales les candidatures des membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Ils tiendront compte lors de l'examen des candidatures, à niveau d'aptitudes professionnelles égales, des qualifications acquises en formation continue au même titre que celles acquises en première formation (reconnues par un diplôme officiel, des unités capitalisables d'un diplôme officiel, un titre homologué ou des attestations) et que celles résultant de l'expérience.

## **Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise et sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe doivent délibérer sur le projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir.

Lors de cette consultation, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien de l'emploi des salariés qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise ;
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés qui peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés en forfait jours ou en forfait annuel dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation *imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue* (2).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2312-1 du code du travail

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

(2) Les mots « imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

## **Bilan de compétences**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou sur le plan de formation de l'entreprise.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu le cas échéant à la réalisation d'actions de formation.

## **Congé individuel de formation**

### **Article 12**

En vigueur étendu

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.

### **Validation des acquis**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés de faire valider au cours de leur vie professionnelle les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite dans le cadre d'une démarche individuelle.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions d'information seront mobilisés par l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

### **Passeport formation**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

### **Egalité d'accès à la formation**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

Les entreprises doivent donc veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à toutes les actions de formation.

### **Observatoire des métiers**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de poursuivre les travaux relatifs aux métiers de la branche couture dans le cadre de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche couture.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture assurera le rôle de comité de pilotage de cet observatoire pour la branche couture.

Elle assurera l'orientation et le suivi des travaux de cet observatoire en liaison étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

### **Rôle des institutions représentatives du personnel dans le domaine de la formation**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle important à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur la mise en œuvre au sein de l'entreprise :

- des congés individuels de formation ;
- des congés de bilan de compétences ;
- des congés de validation des acquis de l'expérience ;
- des contrats et périodes de professionnalisation ;
- des contrats d'apprentissage.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Afin d'améliorer les conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises de la couture, une commission de formation sera constituée par le comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Cette commission aura pour mission de préparer les délibérations de comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation et l'élaboration du plan pour l'année à venir et d'étudier en liaison avec les services de l'entreprise chargés de la formation et l'encadrement les moyens de nature à favoriser l'expression et l'information des salariés dans le domaine de la formation.

Pour l'accomplissement de ces missions, la commission s'attachera à ne pas se substituer au comité d'entreprise ni à la hiérarchie avec lesquels elle agira en concertation.

Elle sera constituée de trois membres salariés choisis par le comité d'entreprise. Elle mènera à bien ses travaux avec la personne de l'entreprise chargée des problèmes de formation.

Le temps passé en séance par les membres de la commission sera rémunéré comme temps de travail dans la limite de 6 heures par an et par membre.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il sera recherché des solutions de nature à permettre aux membres titulaires du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel auxquels sont légalement dévolues les questions relevant de la formation continue, d'assurer leur mission.

Toutes facilités seront accordées aux salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes de formation ou pour participer à un jury d'examen.

### **Désignation de l'OPCA de la branche**

#### **Article 18**

Conformément à l'accord relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture du 8 décembre 2011, les parties ont désigné OPCALIA comme OPCA de la branche couture.

#### 18.1. Section professionnelle paritaire (SPP TMC)

Les parties signataires, participent à la section paritaire interbranches TMC au sein d'OPCALIA.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées - en particulier du présent accord pour la branche couture - et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture visée à l'article 19.

### Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture

#### Article 19

En vigueur étendu

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture est composée de deux représentants maximum par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle a pour mission :

- d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle.

A cet effet et conformément aux dispositions du présent accord, la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture a notamment pour rôle d'établir la liste des formations éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que celles pouvant donner lieu au titre des contrats de professionnalisation à dérogation quant à la durée desdits contrats et quant à la durée de la formation proprement dite ;

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF ;

- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat de professionnalisation et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;

- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la « période de professionnalisation » au regard des priorités de la branche, et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;

- d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire des métiers ;

- d'émettre des propositions d'orientation concernant les diplômes de la couture, notamment dans le cadre de la 9e CPC du ministre de l'éducation nationale ;

- d'assurer le suivi de l'application du présent accord.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire.

### Dispositions financières

#### Article 20

En vigueur étendu

##### 1. Entreprises employant au minimum 10 salariés (1)

Les entreprises employant au minimum 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord doivent verser, avant le 1er mars de chaque année, à OPCALIA, organisme paritaire collecteur agréé de la branche couture un versement correspondant à 1 % ou 0,8 % pour les entreprises qui gèrent le CPF en interne des rémunérations versées pendant l'année précédente.

Cette contribution est affectée de la manière suivante :

	Entreprises de 10 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contributions	1 %	1 %	1 %
Répartition des contributions			
CIF (congé individuel de formation)	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Plan de formation	0,20 %	0,10 %	
Professionnalisation	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CPF (compte personnel de formation)	0,20 %	0,20 %	0,20 %
FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	0,15 %	0,20 %	0,20 %

##### 2. Entreprises employant moins de 10 salariés (2)

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont redevables d'une contribution unique égale à 0,55 % de la masse salariale qu'elles sont tenues de verser à OPCALIA avant le 1er mars de chaque année.

Cette contribution est affectée à hauteur de 0,15 % aux actions de professionnalisation, à hauteur de 0,40 % au financement d'actions au titre du plan de formation.

(1) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

### Négociation triennale de branche

#### Article 21

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

### Force obligatoire du présent accord

#### Article 22

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu à l'exclusion de son application à l'article 7 conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.  
(Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

### Durée et extension

#### Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Il annule et remplace l'accord du 8 décembre 2011 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture.

Il sera annexé à la convention collective de la couture parisienne.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

## Avenant n° 36 du 12 avril 2018 modifiant les clauses générales de la convention

Signataires	
Organisations patronales	CSHC,
Organisations de salariés	UNSA FCS ; HACUITEX CFTD ; THC CGT ; FNSCIC CFE-CGC,

En vigueur étendu

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 29 mars 2017, 4 mai 2017, 12 juillet 2017 et 16 février 2018, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

### Préambule

En vigueur étendu

À ce jour, la convention collective objet du présent avenant a un champ d'application territorial limité à la région de par son intitulé : « convention collective régionale de la couture parisienne ».

L'article L. 2261-32 du code du travail prévoit, depuis la loi du 8 août 2016, une possible disparition des conventions collectives régionales.

Or, cette convention collective, dont le rayonnement s'étend de fait au territoire national, a vocation à être reconnue comme une convention collective nationale de branche. C'est déjà formellement partiellement le cas à la lecture des articles 1 (but) et 2 (champ d'application).

Partant, il est proposé une révision partielle de la convention collective afin de supprimer toute référence à son caractère prétendument régional à raison de sa nature « parisienne » pour en faire une convention collective nationale de branche régissant le secteur professionnel de la couture « parisienne », ce qualificatif ayant une portée purement historique et symbolique.

En conséquence de quoi, il est convenu entre les partenaires sociaux d'une révision partielle de la convention collective de la couture parisienne afin d'en modifier l'intitulé et son article 2 relatif au champ d'application.

### Modification de l'intitulé de la convention collective

#### Article 1er

En vigueur étendu

La convention collective s'intitulait jusqu'alors « convention collective régionale de la couture parisienne ».

Elle s'intitule désormais : « convention collective nationale de la couture parisienne »

### Champ d'application

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 de la convention collective est annulé et remplacé par le texte suivant :

« La présente convention est applicable :

- à toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 % ;
- aux entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- aux ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

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

### Durée de l'accord

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord révisant partiellement la convention collective nationale de branche est conclu pour une durée indéterminée.

### Dépôt et publicité

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans

les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	CSHC ; UNACAC,
Organisations de salariés	HACUITEX CFTD ; THC CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit la mise en place, dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation.

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

Conscients de l'importance du dialogue social au sein de la branche de la couture parisienne, les partenaires sociaux des industries de la couture ont décidé de mettre en place au niveau de cette branche professionnelle une commission paritaire permanente, selon les modalités suivantes, garante d'un dialogue social permanent.

### Composition de la commission paritaire permanente de négociation

#### Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

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

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

*Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et signataire ou adhérente de la convention collective de la couture parisienne, désigne par courriel adressé à la chambre syndicale patronale signataire du présent accord les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation. La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales, celles-ci disposant d'un délai de 15 jours calendaires pour signer ledit accord. (1)*

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

(1) Le troisième alinéa est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail relatives à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par des organisations d'employeurs représentatives.  
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

### Attributions

#### Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation exerce les missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

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

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

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

### Modalités de réunion

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

Chaque fin d'année civile, elle définit :

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

#### 3.1. Ordre du jour des réunions

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

#### 3.2. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par courrier postal

et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

### 3.3. Déroulement des réunions

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

### 3.4. Décisions (1)

Les décisions de la commission sont prises par accord majoritaire sur la base de la représentativité arrêtée au niveau de la branche professionnelle.

(1) L'article 3.4 est étendu sous réserve qu'il se réfère uniquement aux avis d'interprétation et aux décisions de conciliation prévus au septième alinéa de l'article 4 et à l'article 5, dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.  
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

## Rapport annuel d'activité

### Article 4

En vigueur étendu

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

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission paritaire permanente pour l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

## Commissions d'interprétation et de conciliation

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.1. Commission d'interprétation

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

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

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

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé ou par tout autre moyen similaire aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

L'avis de la commission d'interprétation doit faire l'objet d'un avenant à la convention collective dans le cadre d'une négociation en commission paritaire permanente de négociation.

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

#### 5.2. Commission de conciliation

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

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

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

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

## Groupes de travail

### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

#### 6.1. Composition

Les groupes de travail sont composés de :

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

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

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

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

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

#### 6.2. Calendrier prévisionnel

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



### 6.3. Délais de convocation

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

#### Maintien de la rémunération et frais de transport

##### Article 7

En vigueur étendu

Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais de transport liés à la participation aux activités de la commission paritaire permanente sont assurés dans les conditions fixées à l'article 5 bis de la convention collective nationale de branche.

Par dérogation aux dispositions précitées, les frais de repas sont portés à 20 € TTC par repas. Enfin, sous réserve d'un accord exprès du collège employeur au cas par cas, selon l'importance des travaux en cours, les temps de préparation des réunions qui auront été préalablement évalués seront rémunérés comme temps de travail pour au maximum deux membres par délégation. De la même sorte, si des frais de restaurant et de transport afférents à une réunion préparatoire pour chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire devaient être engagés, ils seraient financés par l'organisation patronale, dès lors que ces dépenses ne pourraient être prises en charge par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du code du travail.

#### Couverture accidents de trajet ou de travail

##### Article 8

En vigueur étendu

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

#### Durée de l'accord

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de branche.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

#### Révision

##### Article 10

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

#### Dépôt et publicité

##### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Accord du 17 juillet 2018 relatif à l'agenda social

Signataires	
Organisations patronales	CSHC,
Organisations de salariés	HACUITEX CFDT ; THC CGT ; FNSCIC CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du second semestre 2018 et des perspectives pour 2019.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation.

Thème	Période de négociation
Institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	1er semestre 2018
Négociation des salaires	1er semestre 2018
Prime de collection	1er semestre 2018
Négociation en vue d'intégrer des nouvelles branches professionnelles	2e semestre 2018
Actualisation de la convention collective	2e semestre 2018
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	2e semestre 2018
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2e semestre 2018
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2e semestre 2018
Prime pour travaux dangereux et insalubres	2e semestre 2018
Contrats courts	2e semestre 2018
Négociation des rémunérations minimales garanties	1er semestre 2019
Négociation de la revalorisation de la prime de collection	1er semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Courant 2019
Formation professionnelle	Courant 2019
Mise à jour des classifications	Courant 2019

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

## Accord du 31 janvier 2019 relatif à l'agenda social de l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	FFMF ; CSHC ; UNACAC,
Organisations de salariés	FCS UNSA ; HACUITEX CFDT ; THC CGT ; FNCSIC CFE-CGC ; Pharmacie LABM FO,

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2019.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation.

Thème	Période de négociation
Actualisation de la convention collective	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Négociation de la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Négociation de la revalorisation de la prime de collection	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Contrats courts	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Formation professionnelle	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Mise à jour des classifications	2 <sup>e</sup> semestre 2019

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

## Accord du 31 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	FFMF ; CSHC ; UNACAC,
Organisations de salariés	FCS UNSA ; HACUITEX CFDT ; THC CGT ; FNCSIC CFE-CGC ; Pharmacie LABM FO,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale de la couture parisienne (IDCC 303) ont pris acte, qu'en application du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, la commission paritaire nationale de l'emploi doit déterminer le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage de la façon suivante :

En vigueur non étendu

Il a été convenu ce qui suit :

(En euros.)

CAP Couture flou	9 080
CAP Vêtement tailleur	8 620
CAP Chapelier modiste	5 100
BP Vêtement sur mesure flou	8 400
BAP Vêtement sur mesure tailleur dame	8 400
BP Vêtement sur mesure tailleur homme	6 980
Master spécialise en management mode et luxe	13 775

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

# Accord du 21 mars 2019 relative à la désignation d'un OPCO (2I)

Signataires	
Organisations patronales	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, FFMF ; CSHC ; UNACAC,
Organisations de salariés	HACUITEX CFDT ; THC CGT FNCSIC CFE-CGC,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne (IDCC 303) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1er janvier 2019.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1er janvier 2019 ;

- les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;

- un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est accordé au plus tard au 1er avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;

- les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes est supérieur respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret.

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne ont conclu un accord le 13 décembre 2018 pour désigner l'OPCO Wellcom alors en cours de constitution.

Or, la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle a, par courrier du 23 janvier 2019, invité les partenaires sociaux de la branche à renégocier un nouvel accord dans un délai maximum de 2 mois et à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel « OPCO 2I ».

## Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne - IDCC 303 (étendue par arrêté du 29 novembre 1982).

## Choix de l'OPCO

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences l'OPCO interindustriel - OPCO 2I et décident d'intégrer la section paritaire professionnelle « Matériaux et activités créatives - Mode et Luxe » en cours de création.

Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pouvoirs publics de l'OPCO 2I.

## Missions de l'OPCO

Article 3

En vigueur étendu

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;

L'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

L'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;

Un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

La promotion de la formation ouverte à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

## Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés qui bénéficieront d'un taux différencié de contribution des entreprises prévu par les dispositions légales.

## Abrogation des dispositions antérieures

Article 5

En vigueur étendu

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures portant désignation d'un OPCA sont abrogées.

## Durée, date d'application et révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'agrément de l'OPCO par les pouvoirs publics.

Il est applicable à compter de sa signature.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

## Dépôt et extension

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions légales en vigueur.

## Accord du 12 septembre 2019 relatif à l'agenda social

Signataires	
Organisations patronales	FFMF ; CSHC,
Organisations de salariés	FCS UNSA ; CFDT HaCuiTex ; THC CGT ; FNOSCIC CFE-CGC ; Pharmacie LABM FO,

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2019- 2020.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation.

Thème	Période de négociation
Actualisation de la convention collective	2e semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2e semestre 2019
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	1er semestre 2020
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1er semestre 2020
Mise à jour des classifications	1er semestre 2020
Formation professionnelle	2e semestre 2020
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2e semestre 2020
Contrats courts	2e semestre 2020

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

## Avenant n° 4 du 12 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture.
Organisations de salariés	Fédération textile habillement cuir CGT ; Fédération des industries de l'habillement du cuir, du textile et des blanchisseries (HACUITEX) CFDT ; Fédération des syndicats du textile, cuir, habillement et des industries connexes (FTCH) CFTC ; Fédération du textile habillement (FTH) CFE-CGC.

### Salaires

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 19 décembre 2006 et le 30 janvier 2007 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe II à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 3 signé le 23 mars 2004.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1er janvier 2007, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe II à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 15 052 € ;
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 15 504 € ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3 et du niveau A du groupe 4 seront majorées de 3,5 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 3 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5 et des groupes 6, 7, 8 et 9 seront majorées de 2,5 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2007 comme indiquées dans l'annexe III jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6A " cadre débutant " à compter du 1er janvier 2007 à 31 568 €.

Fait à Paris, le 12 février 2007.

### ANNEXE III

#### Rémunérations minimales annuelles garanties

Base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 4 signé le 6 février 2007.

(En euros)

GROUPE	NIVEAU	NIVEAU B	NIVEAU C
1	15 052	15 504	17 328
2	17 328	18 195	20 924

3	20 924	21 970	25 265
4	25 265	26 401	30 360
5	30 360	31 568	36 302
6	31 568	36 302	41 749
7		41 749	48 011
8		48 011	54 941
9		54 941	63 181

## Accord du 12 février 2007 relatif à la prime de collection

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture habillement.
Organisations de salariés	Fédération textile cuir CGT ; Fédération des syndicats du textile, cuir, habillement et des industries connexes CFTC ; Fédération des industries de l'habillement du cuir, du textile et des blanchisseries CFDT ; Fédération du textile habillement CFE-CGC.

### Prime de collection

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 5 du 5 mai 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture.
Organisations de salariés	Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Fédération cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des services (branche HACUITEX) CFDT ; Fédération de la chimie (branche textile) CFE-CGC.

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 24 mars 2009 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant à l'annexe III de l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 4 signé le 12 février 2007.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1er janvier 2009, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant à l'annexe II de l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 15 853 € ;
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 16 248 € ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 3 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5, des niveaux B et C du groupe 6, du groupe 7 et du niveau B du groupe 8 seront majorées de 2 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 8 et du groupe 9 seront majorées de 1, 5 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2009 comme indiquées dans l'annexe IV jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 février 2000 relatif aux classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A « Cadre débutant » à compter du 1er janvier 2009 à 32 199 €.

Les parties conviennent :

- d'une part, de se réunir en vue de réexaminer le niveau A du groupe 1 dans l'hypothèse où avant le 31 décembre 2009 une augmentation du SMIC interviendrait ;
- d'autre part, de fixer pour 2010 la réunion annuelle de la commission paritaire prévue par l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au plus tard le 26 février 2010.

### Annexe

En vigueur étendu

#### ANNEXE IV

#### Rémunérations minimales annuelles garanties

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 5 signé le 5 mai 2009.

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C
1	15 853	16 248	17 848
2	17 848	18 741	21 552
3	21 552	22 629	26 023
4	26 023	27 193	31 271
5	31 271	32 199	37 028
6	32 199	37 028	42 584

7		42 584	48 971
8		48 971	55 765
9		55 765	64 129

## Accord du 5 mai 2009 relatif à la prime de collection printemps-été 2009

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture.
Organisations de salariés	Fédération textile, habillement, cuir CGT ; Fédération cuirs, textiles, habillement FO ; Fédération des services (branche HACUITEX) CFDT ; Fédération de la chimie (branche textile) CFE-CGC.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture.
Organisations de salariés	Fédération textile, habillement, cuir CGT ; CGT-FO ; FS CFDT (branche HACUITEX).

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture.
Organisations de salariés	Fédération textile, habillement, cuir CGT ; CGT-FO ; FS CFDT (branche HACUITEX).

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 10 février 2011 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe III à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 5 signé le 5 mai 2009.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1er janvier 2011, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe II à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 16 380 € ;
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 16 790 € ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 3 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5 seront majorées de 2,5 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des groupes 6,7,8 et 9 seront majorées de 2 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2011 comme indiquées dans l'annexe V jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A « cadre débutant » à compter du 1er janvier 2011 à 33 004 €.

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe V

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures

(En euros.)

groupe	salaire annuel		
	Niveau a	Niveau b	Niveau c
1	16 380	16 790	18 383
2	18 383	19 303	22 199
3	22 199	23 308	26 804
4	26 804	28 009	32 209
5	32 209	33 004	37 954

6	33 004	37 769	43 436
7		43 436	49 950
8		49 950	56 880
9		56 880	65 412

## Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FTHC CGT ; CFE-CGC chimie, textile ; FS CFDT (branche HACUITEX) ; CGT-FO.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant n° 7 du 5 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CSHC,
Organisations de salariés	La FTHC CGT ; La CFE-CGC chimie, textile ; La FS CFDT (branche HACUITEX) ; La CGT-FO,

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 20 mars 2012 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe V à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 6 signé le 30 mars 2011.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1er janvier 2012, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe V à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 16 790 € ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 1, du groupe 2 et du niveau A du groupe 3 seront majorées de 2,5 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 3 et du niveau A du groupe 4 seront majorées de 2,2 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 4, des groupes 5, 6, 7, 8 et 9 seront majorées de 2 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2012 comme indiquées dans l'annexe VI jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée, pour le groupe 6 A « cadre débutant » à compter du 1er janvier 2012, à 33 664 €.

Au vu des statistiques dont ils disposent, les signataires constatent que, dans la branche couture, plus de 75 % des emplois sont occupés par des femmes.

Cette prédominance des emplois occupés par les femmes se retrouve dans toutes les familles professionnelles : production, création, commercialisation/communication, gestion/administration.

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Afin de garantir des niveaux de rémunération équivalents, les éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les critères de classification et de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne peuvent pas, notamment, être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

Les signataires encouragent les entreprises à favoriser la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement afin que les processus de recrutement externes et internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères.

Tous les salariés, femmes ou hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

### Annexe VI

En vigueur étendu

#### Rémunérations minimales annuelles garanties

Base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 7 signé le 5 avril 2012.

(En euros.)

Groupe	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	16 790	17 210	18 843
2	18 843	19 786	22 754

3	22 754	23 821	27 394
4	27 394	28 569	32 853
5	32 853	33 664	38 713
6	33 664	38 713	44 305
7		44 305	50 949
8		50 949	58 018
9		58 018	66 720

## Avenant n° 8 du 17 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FS CFDT (branche HACUITEX) ; FO ; FTHC CGT ; CFE-CGC chimie, textile.

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 17 décembre 2012 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A et B du groupe 1 figurant dans l'annexe VI à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 7 signé le 5 avril 2012.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1er janvier 2013, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe VI à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 17 163 € ;
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 17 589 €.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2013 comme indiquées dans l'annexe VII jointe au présent avenant.

### Annexe VII

#### Annexe

En vigueur étendu

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures

(En euros.)

Groupe	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	17 163	17 589	18 843
2	18 843	19 786	22 754
3	22 754	23 821	27 394
4	27 394	28 569	32 853
5	32 853	33 664	38 713
6	33 664	38 713	44 305
7		44 305	50 949
8		50 949	58 018
9		58 018	66 720

## Avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FS CFDT (branche Hacuitex) ; CTH FO ; FTHC CGT ; CFE-CGC chimie, textile.

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 21 mars 2013 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe VII à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 8 signé le 17 janvier 2013.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1er janvier 2013, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe VII à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 17 369 € ;
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 17 800 € ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 2 % ;



- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5, des groupes 6,7,8 et 9 seront majorées de 1,8 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2013 comme indiquées dans l'annexe VIII jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A « cadre débutant » à compter du 1er janvier 2013 à 34 270 €.

#### Annexe VIII

En vigueur étendu

### Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 9 signé le 17 avril 2013

(En euros.)

Groupe	Salaire annuel		
	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	17 369	17 800	19 220
2	19 220	20 182	23 209
3	23 209	24 297	27 942
4	27 942	29 140	33 510
5	33 510	34 270	39 410
6	34 270	39 410	45 102
7		45 102	51 866
8		51 866	59 062
9		59 062	67 921

### Accord du 17 avril 2013 relatif aux primes de collection pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FS CFDT (branche Hacuitex) ; CTH FO ; FTHC CGT ; CFE-CGC chimie, textile.

En vigueur étendu

Les signataires du protocole réunis le 21 mars 2013 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2013 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 206 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 123 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

### Accord du 23 avril 2015 relatif aux primes de collection pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FNP FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie, textile ; FS CFDT (branche HACUITEx) ; THC CGT.

En vigueur étendu

Les signataires du protocole réunis le 18 mars 2015 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2015 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 215 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 128 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

### Avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	CSHC.
Organisations de salariés	FNP FO ; CMTE CFTC ; CFE-CGC chimie, textile ; FS CFDT (branche HACUITEX) ; THC CGT.

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 18 mars 2015 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe VIII à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 9 signé le 17 avril 2013.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit.

A compter du 1er janvier 2015, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe VIII à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 9, à l'exception du groupe 6, niveau A, seront majorées de 1,75 %.

A titre exceptionnel, la rémunération minimale annuelle garantie du groupe 6, niveau A « cadre débutant », sera bloquée pour l'année 2015 au niveau résultant de l'avenant n° 9, soit 34 270 €.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2015 comme indiquées dans l'annexe IX jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

#### Annexe IX

En vigueur étendu

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 10 signé le 23 avril 2015

(En euros.)

Groupe	Salaire annuel		
	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	17 673	18 112	19 556
2	19 556	20 535	23 615
3	23 615	24 722	28 431
4	28 431	29 650	34 096
5	34 096	34 870	40 100
6	34 270	40 100	45 891
7		45 891	52 774
8		52 774	60 096
9		60 096	69 110

#### Avenant n° 12 du 21 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La CSHC,
Organisations de salariés	La FS CFDT (branche HACUITEX) ; La fédération FO LABM,

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 19 février 2016 et 17 mars 2016 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 9 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 10 signé le 23 avril 2015.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit.

A compter du 1er janvier 2016, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 9 à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 4 seront majorées de 1,2 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 5 à 9 seront majorées de 1 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2016 comme indiquées dans l'annexe 10 jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

#### Annexe 10

En vigueur étendu

Rémunérations minimales annuelles garanties

Base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures.

(En euros.)

Groupe	Salaire annuel		
	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	17 885	18 329	19 791
2	19 791	20 781	23 898
3	23 898	25 019	28 772
4	28 772	30 006	34 505
5	34 437	35 219	40 501
6	34 613	40 501	46 350
7		46 350	53 302
8		53 302	60 697
9		60 697	69 801

#### Accord du 21 avril 2016 relatif aux primes de collection printemps-été 2016

Signataires	
Organisations patronales	La CSHC,
Organisations de salariés	La FS CFTD (branche HACUITEX) ; La fédération FO LABM,

En vigueur étendu

Les signataires du protocole réunis le 19 février 2016 et le 17 mars 2016 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2016 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 220 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 131 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

### Accord du 12 juillet 2017 relatif aux primes de collection printemps-été 2017

Signataires	
Organisations patronales	CSHC
Organisations de salariés	CMTE CFTC HACUITEX CFTD THC CGT FNCSIC CFE-CGC Pharmacie LABM FO

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Avenant n° 13 du 12 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	CSHC
Organisations de salariés	CMTE CFTC HACUITEX CFTD THC CGT FNCSIC CFE-CGC Pharmacie LABM FO

En vigueur étendu

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 29 mars 2017 et le 4 mai 2017 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe X à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 12 signé le 21 avril 2016.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1er janvier 2017, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe X à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 seront majorées de 1 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1er janvier 2017 comme indiquées dans l'annexe XI jointe au présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article D. 2231-2 du code du travail et son extension sera demandée.

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe XI

#### Rémunérations minimales annuelles garanties

Sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures, résultant de l'avenant n° 13 signé le 12 juillet 2017.

(En euros.)

Groupe	Niveau		
	A	B	C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	18 064	18 512	19 989
2	19 989	20 989	24 137
3	24 137	25 269	29 060
4	29 060	30 306	34 850
5	34 850	35 571	40 906
6	34 959	40 906	46 814
7		46 814	53 835
8		53 835	61 304
9		61 304	70 499

## Avenant n° 14 du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	CSHC,
Organisations de salariés	UNSA FCS ; HACUITEX CFDT ; THC CGT ; Pharmacie LABM FO,

### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche couture du 17 janvier 2013, les partenaires sociaux ont souhaité préciser que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche et le respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière constituait un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Conformément à l'article 4 de cet accord, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence équivalentes, les femmes et les hommes sont embauchés au même salaire et au même positionnement ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes ;
- toutes les bases de calcul de la rémunération doivent être communes aux travailleurs des deux sexes et ne doivent en aucune façon être discriminantes pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

### Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en application de l'article D. 2231-2 du code du travail et son extension sera demandée.

### Annexe XII

#### Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	CSHC,
Organisations de salariés	UNSA FCS ; HACUITEX CFDT ; THC CGT ; Pharmacie LABM FO,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2011-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de :

- l'accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 6 du 30 mars 2011 (barème annexé) à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/21, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2012-07-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Le deuxième alinéa du 1 de l'article 20 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/3, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2012-08-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de :

- l'accord du 5 avril 2012 relatif à la prime de collection, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 5 avril 2012 (barème annexé) à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012**

Paru au JORF du 2012-12-23

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/37) relatif au répertoire des qualifications et certifications des services de l'automobile, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 19 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/36) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 63 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif à la migration des contrats d'assurance à l'IPSA pour la gestion des garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 64 du 4 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux garanties obligatoires de prévoyance visées à l'article 1-26 (a) de la convention collective nationale, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 20 mars 2012 (BO n° 2012/37) relatif à la Commission paritaire nationale de l'emploi dans les industries du bois et de l'importation du bois.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 12 du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 21 décembre 2011 (BO n° 2012/08) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne (n° 303) du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/27) modifiant l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du travail signé le 20 janvier 2000, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 avril 2012 (BO n° 2012/29) relatif aux conditions de reprise du personnel non-cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à la convention collective susvisée.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 31 juillet 2008 instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité mutualisées dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les dispositions de l'avenant du 13 mars 2012 (BO n° 2012/31) portant révision de l'accord susvisé.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 80 du 16 mars 2012 (BO n° 2012/33) portant modification des articles 16 et 17 de la convention collective nationale, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 octobre 2011 (BO n° 2012/05) relatif à l'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993 modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 mai 2012 (BO n° 2012/28) à l'accord national du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007 relatif à la création d'une commission paritaire en région Corse conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 20 janvier 2009, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mai 2011 (BO n° 2011/39) à l'accord du 19 février 2009 portant conciliation préventive des conflits du travail dans le cadre d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord collectif sectoriel susvisé.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979) du 30 avril 1997, les dispositions de l'avenant n° 15 du 4 avril 2012 (BO n° 2012/27) relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail (n° 897) du 20 juillet 1976, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 septembre 2012 (BO n° 2012/41) relatif à modification de l'article 3-1 de l'accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.



#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris le champ d'application de la convention collective des industries du travail des métaux de la Moselle (n° 714), du 1er février 1973, modifiée par le protocole d'accord du 19 octobre 1979 tel qu'étendu par arrêté du 10 avril 1980, complétée par l'avenant du 27 avril 1993, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions du protocole d'accord du 29 juin 2012 (BO n° 2012/37) relatif au départ volontaire et à la mise à la retraite, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2011 (BO n° 2012/4) relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de :

- l'accord du 27 juin 2012 (BO n° 2012/38) relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 27 juin 2012 (BO n° 2012/33) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de :

- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif à la délégation de collecte de la contribution au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 20 juin 2012 (BO n° 2012/31) relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et des services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 25 juillet 2012 (BO n° 2012/36) relatif aux séniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO n° 2012/31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances (n° 1672) du 27 mai 1992 et de l'inspection d'assurance (n° 1679) du 27 juillet 1992, les dispositions de l'accord du 12 décembre 2011 (BO n° 2012/6) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 31 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2013-01-09

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant V du 5 avril 2012 modifiant l'annexe IV « cadres » de la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

Le dixième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013

Paru au JORF du 2013-02-22

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, à ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à ladite convention collective.

### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un

compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2013-06-19

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 janvier 2013 à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée,

sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2013-09-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de :

- l'accord du 17 avril 2013 relatif à la prime de collection, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 17 avril 2013 (barème annexé) à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 22 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2013-11-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2241-9 du code du travail qui prévoient au niveau de la branche la nécessité d'établir un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définir des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et des mesures permettant de supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2014-01-04

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant XXXV du 5 avril 2012 modifiant les clauses générales de la convention collective susvisée.

Les deuxième et cinquième alinéas du nouvel article 5 bis de la convention collective, tels que réécrits par l'article 1er de l'avenant, sont étendus à l'exclusion des termes « signataires de la convention collective » comme étant contraires au principe d'égalité tel que défini par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2011, Cegelec).

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

Le onzième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/27, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 août 2015 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2015-09-11

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 23 avril 2015 (barème annexé) à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2016-08-09

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 12 du 21 avril 2016 (barème annexé) à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2016-08-09

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de dix salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597) et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Auvergne) sur le barème de salaires minimaux, conclu le 18 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Auvergne) sur les indemnités de repas et de petits déplacements, conclu le 18 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Rhône-Alpes) de revalorisation des appointements minimaux, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Ile-de-France) n° 50 relatif aux salaires, conclu le 7 janvier 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 5 aux accords départementaux du 20 juin 2012 (Bouches-du-Rhône) relatif aux salaires, conclu le 1er mars 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 13 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions du protocole d'accord sur la prime de collection, conclu le 21 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux salaires, conclu le 23 mars 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62 à la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif aux rémunérations mensuelles, conclu le 24 mars 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif aux minima conventionnels, conclu le 23 février 2016 (BOCC 2016/21), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 5 février 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 4 avril 1996 (n° 1967), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations, conclu le 2 mai 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif à la fixation d'une nouvelle valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et au montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, conclu le 7 avril 2016 (BOCC 2016/21).

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 22 avril 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif aux salaires applicables au 1er avril 2016, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial les dispositions de :

- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse) relatif aux salaires minima, conclu le 6 avril 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre desdites conventions collectives ;  
- l'accord régional (Limousin) portant sur les salaires minimaux, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 14

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 15

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er. - Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de dix salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597).

Article 2. - Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 3. - Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408).

Article 4. - Convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303).

Article 5. - Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513).

Article 6. - Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62, convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915).

Article 7. - Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109).

Article 8. - Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013).

Article 9. - Convention collective départementale de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 4 avril 1996 (n° 1967).

Article 10. - Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984).

Article 11. - Convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863).

Article 12. - Convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Article 13. - Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2017-12-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions du protocole d'accord sur la prime de collection, conclu le 12 juillet 2017 (BOCC 2017/40), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015 (n° 3209), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations, conclu le 26 juillet 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard du 25 juillet 2008 (n° 2755), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu le 27 juillet 2017 (BOCC 2017/38), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 (n° 2630), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 3 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe du 8 mars 1977 (n° 930), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 13 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du département du Var du 17 mars 1978 (n° 965), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux salaires, conclu le 10 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de l'accord professionnel de salaires 2017, conclu le 11 juillet 2017 (BOCC 2017/38), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 37, conclu le 31 mai 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 38, conclu le 31 mai 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional relatif aux salaires minima (Midi-Pyrénées), conclu le 4 juillet 2017 (BOCC 2017/39), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Martinique du 28 décembre 1973 (n° 749) et de la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment et des travaux publics et annexes de la Martinique du 31 mai 2012 (n° 3107), les dispositions du protocole d'accord portant sur les salaires, conclu le 26 juillet 2017 (BOCC 2017/38), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 (n° 1472), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'accord en application de l'article 15 de l'avenant « Mensuels », conclu le 7 juillet 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant avenant à l'accord sur les rémunérations effectives minimales annuelles, conclu le 7 juillet 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques et l'indemnité de panier de nuit, conclu le 7 juillet 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303).

Article 2 : convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 27 avril 2015 (n° 3209).

Article 3 : convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard du 25 juillet 2008 (N° 2755).

Article 4 : convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 (n° 2630).

Article 5 : convention collective départementale de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe du 8 mars 1977 (n° 930).

Article 6 : convention collective des industries métallurgiques et connexes du département du Var du 17 mars 1978 (n° 965).

Article 7 : convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621).

Article 8 : convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495).

Article 9 : convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492).

Article 10 : convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Article 11 : convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de la Martinique du 28 décembre 1973 (n° 749) et convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment et des travaux publics et annexes de la Martinique du 31 mai 2012 (n° 3107).

Article 12 : convention collective départementale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987 (n° 1472).

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2018-01-12

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, l'avenant n° 13 du 12 juillet 2017 (barème annexé) à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :



Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département des Ardennes**

Paru au JORF du 2018-11-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 93 du 18 avril 2018 à la convention collective de travail du 22 octobre 1980 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage du département des Ardennes sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2018-11-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'accord du 19 avril 2016 relatif au travail dominical, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2018-12-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2016 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le troisième point du deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6332-3 et L. 6332-16 du code du travail.

Les deuxième et troisième points du huitième alinéa de l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

La deuxième phrase du sixième alinéa de l'article 6 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6324-5 du code du travail.

Au premier alinéa de l'article 7, la première occurrence « au moins » est exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 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.

Le deuxième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° 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.

Les treizième, quatorzième et quinzième alinéa de l'article 8 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du

travail.

L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L 2312-1 du code du travail

Au dernier alinéa de l'article 10, les mots « imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation continue » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le paragraphe 1 de l'article 20 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016.

Le paragraphe 2 de l'article 20 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-2 du code du travail, telles qu'elles résultent de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016

L'article 22 est étendu à l'exclusion de son application à l'article 7 conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2018-12-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail relatives à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par des organisations d'employeurs représentatives.

L'article 3.4 est étendu sous réserve qu'il se réfère uniquement aux avis d'interprétation et aux décisions de conciliation prévus au septième alinéa de l'article 4 et à l'article 5, dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail relatives à l'exercice du droit de s'absenter.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-6 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective de la couture parisienne (n° 303)**

Paru au JORF du 2019-01-26

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la couture parisienne du 10 juillet 1961, mise à jour le 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 33 du 22 mars 1996, les dispositions de l'avenant n° 36 du 12 avril 2018 modifiant les clauses générales de la convention collective de la couture parisienne susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 juillet 2019

Paru au JORF du 2019-08-20

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 22 novembre 2018 relatif à la classification du CQP Animalier-Gardien d'animaux (BOCC 2019/12), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 21 du 17 janvier 2019 relatif aux jours exceptionnels de congés pour déménagement (BOCC 2019/15), à ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/21), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 4

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 5

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Annexe

#### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

#### Article 2

Convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

#### Article 3

Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303).

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords et avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la couture parisienne (n° 303)

Paru au JORF du 2020-01-22

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961, l'avenant n° 14 du 23 avril 2019 (barème annexé) à l'accord du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



## Accord mise en place CPPNI (14 juin 2018)

Date du texte : 2018-06-14

Publié au BOCC N° : 20190017

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale de la haute couture (CSHC) (CSHC ) Union nationale artisanale de la couture et des activités connexes (UNACAC) (CSHC )
Organisations de salariés	Fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile - CFDT (HACUITEX CFDT ) Fédération Textile, Habillement, Cuir CGT (THC CGT) (HACUITEX CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

## Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels

Date du texte : 2018-07-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AMT	Agent de maîtrise, technicien
APE	Activité principale exercée
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BAC	Baccalauréat
BAP	Barème d'assiette de primes
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BP	Boîte postale
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CESU	Chèque emploi-service universel
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNPF	Conseil national du patronat français
CPF	Compte personnel de formation
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DAO	Dessin assisté par ordinateur
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DRH	Direction des ressources humaines
FEST	Formation en situation de travail
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORTHAC	Formation textile-habillement-cuir
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MP	Maladie professionnelle
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAP	Activité principale exercée
NAPE	Nomenclature des activités principales exercées
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
RMAG	Rémunérations minimales annuelles garanties
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TTC	Toutes taxes comprises
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 34	9
	Absences (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 34	9
	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 48	12
	Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962)	Article 12	16
Arrêt de travail, Maladie	Absences (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 34	9
	Indemnisation de la maladie (Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961)	Article 14	19
	Indemnisation en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 48	12
	Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962)	Article 12	16
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 2	1
	Champ d'application (Avenant n° 36 du 12 avril 2018 modifiant les clauses générales de la convention)	Article 2	70
Chômage partiel	Chômage partiel (1) (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 28	6
	Chômage partiel (1) (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 28	6
	Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation (Accord du 20 janvier 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail)	Article 5	32
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 31	7
	Congés payés (Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961)	Article 9	18
	Congés payés (Accord du 16 février 1982 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail)	Article 1er	20
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 30	7
	Congés pour événements familiaux (Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961)	Article 12	19
Démission	Durée et conditions du préavis (Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962)	Article 13	16
	Préavis (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 36	10
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961)	Article 13	19
	Licenciement (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 37	10
Maternité, Adoption	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 5	61
	Congés payés (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 31	7
	Maternité (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 32	8
Période d'essai	Lettre d'engagement (Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962)	Article 8	15
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Durée et conditions du préavis (Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962)	Article 13	16
	Préavis (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 36	10
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011 (Accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011)		78
	Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'année 2012 (Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'année 2012)		79
	Accord du 5 mai 2009 relatif à la prime de collection printemps-été 2009 (Accord du 5 mai 2009 relatif à la prime de collection printemps-été 2009)		78
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 49	12
	Prime de collection (Annexe I - Ouvriers Convention collective nationale du 10 juillet 1961)	Article 7	14
	Prime de collection (Accord du 12 février 2007 relatif à la prime de collection)		77
	Prime de transport (Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961)	Article 11	19
	Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention) (Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention))		84

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 12 juillet 2017 relatif aux primes de collection printemps-été 2017 (Accord du 12 juillet 2017 relatif aux primes de collection printemps-été 2017)		83
	Accord du 17 avril 2013 relatif aux primes de collection pour l'année 2013 (Accord du 17 avril 2013 relatif aux primes de collection pour l'année 2013)		81
	Accord du 21 avril 2016 relatif aux primes de collection printemps-été 2016 (Accord du 21 avril 2016 relatif aux primes de collection printemps-été 2016)		83
	Accord du 23 avril 2015 relatif aux primes de collection pour l'année 2015 (Accord du 23 avril 2015 relatif aux primes de collection pour l'année 2015)		81
	Accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011 (Accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011)		78
	Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'année 2012 (Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'année 2012)		79
	Accord du 5 mai 2009 relatif à la prime de collection printemps-été 2009 (Accord du 5 mai 2009 relatif à la prime de collection printemps-été 2009)		78
	Annexe (Avenant n° 5 du 5 mai 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009)		77
	Annexe (Avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011)		78
	Annexe (Avenant n° 13 du 12 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017)		83
	Annexe 10 (Avenant n° 12 du 21 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016)		82
	Annexe IX (Avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015)		82
	Annexe VI (Avenant n° 7 du 5 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2012)		79
	Annexe VII (Avenant n° 8 du 17 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013)		80
	Annexe VIII (Avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013)		81
	Annexe XII (Avenant n° 14 du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019)		84
	Avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015 (Avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015)		81
	Avenant n° 14 du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019 (Avenant n° 14 du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019)	Article 1er	84
	Avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord sur les classifications (Avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord sur les classifications)	Article 3	55
	Avenant n° 5 du 5 mai 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009 (Avenant n° 5 du 5 mai 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009)		77
Salaires	Avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011 (Avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011)		78
	Avenant n° 7 du 5 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2012 (Avenant n° 7 du 5 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2012)		79
	Avenant n° 8 du 17 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013 (Avenant n° 8 du 17 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013)		80
	Avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013 (Avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013)		80
	Prime de collection (Accord du 12 février 2007 relatif à la prime de collection)		77
	Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention) (Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention))		84
	Salaires (Avenant n° 4 du 12 février 2007 relatif aux salaires)		76
Sanctions	Licenciement des délégués (1) (Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.)	Article 9	3



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1961-07-10	Annexe I - Ouvriers Convention collective nationale du 10 juillet 1961	13
	Annexe V - Travailleurs à domicile Convention collective régionale du 10 juillet 1961	17
	Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.	1
1962-01-26	Annexe III - Agents de maîtrise Annexe du 26 janvier 1962	14
1962-07-23	Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962	14
1982-02-16	Accord du 16 février 1982 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	20
1994-12-20	Accord national professionnel du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC)	25
	Annexe à l'accord national professionnel du 20 décembre 1994 relative à l'organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC)	28
1995-06-27	Accord du 27 juin 1995 relatif aux priorités et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles	21
2000-01-20	Accord du 20 janvier 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	31
2000-02-21	Accord du 21 février 2000 relatif aux classifications	35
	Avenant n° 1 du 21 février 2000 à l'accord sur les classifications, relatif au positionnement des emplois repères	39
2002-01-25	Avenant du 25 janvier 2002 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties	53
2003-03-06	Avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord sur les classifications	54
2004-12-06	Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de couture parisienne Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004	55
2007-02-12	Accord du 12 février 2007 relatif à la prime de collection	77
	Avenant n° 4 du 12 février 2007 relatif aux salaires	76
2009-05-05	Accord du 5 mai 2009 relatif à la prime de collection printemps-été 2009	78
	Avenant n° 5 du 5 mai 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009	77
2011-03-30	Accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011	78
	Avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011	78
2011-04-08	Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	55
2011-07-12	Arrêté du 5 juillet 2011 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-1
2012-04-05	Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'année 2012	79
	Avenant n° 1 du 5 avril 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	55
	Avenant n° 5 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Cadres »	56
	Avenant n° 7 du 5 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2012	79
	Avenant n° 28 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Ouvriers »	57
2012-07-18	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-1
2012-08-19	Arrêté du 7 août 2012 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-1
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012	JO-1
2013-01-09	Arrêté du 31 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-3
2013-01-17	Accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	60
	Avenant n° 8 du 17 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013	80
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-4
2013-04-17	Accord du 17 avril 2013 relatif aux primes de collection pour l'année 2013	81
	Avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013	80
2013-06-19	Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-5
2013-09-04	Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-6
2013-11-01	Arrêté du 22 octobre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-6
2014-01-04	Arrêté du 19 décembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-6
2015-04-23	Accord du 23 avril 2015 relatif aux primes de collection pour l'année 2015	81
	Avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015	81
2015-09-11	Avenant n° 11 du 23 avril 2015 à l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 relatif aux classifications	61
	Arrêté du 18 août 2015 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-7
2016-04-19	Accord du 19 avril 2016 relatif au travail dominical	61
2016-04-21	Accord du 21 avril 2016 relatif aux primes de collection printemps-été 2016	82
	Avenant n° 12 du 21 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016	82
2016-08-09	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-7
	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-7
2016-11-23	Accord du 23 novembre 2016 relatif à la formation professionnelle	64
2017-07-12	Accord du 12 juillet 2017 relatif aux primes de collection printemps-été 2017	83
	Avenant n° 13 du 12 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017	83
2017-12-13	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-9
2018-01-12	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-10
2018-04-12	Avenant n° 36 du 12 avril 2018 modifiant les clauses générales de la convention	70
2018-06-14	Accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	71
	Accord mise en place CPPNI (14 juin 2018)	NV-1

Date	Texte	Page
2018-07-17	Accord du 17 juillet 2018 relatif à l'agenda social	73
2018-07-27	Arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels	NV-1
2018-11-27	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations et entreprises agricoles du département des Ardennes	JO-11
2018-11-28	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-11
2018-12-05	Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-11
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-12
2019-01-26	Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective de la couture parisienne (n° 303)	JO-12
2019-01-31	Accord du 31 janvier 2019 relatif à l'agenda social de l'année 2019	74
	Accord du 31 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage	74
2019-03-21	Accord du 21 mars 2019 relative à la désignation d'un OPCO (2I)	74
2019-04-23	Avenant n° 14 du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019	83
	Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention)	84
2019-08-20	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 juillet 2019	JO-13
2019-08-28	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 juillet 2019	JO-13
2019-09-12	Accord du 12 septembre 2019 relatif à l'agenda social	76
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la couture parisienne (n° 303)	JO-13

## **Index alphabétique**



# A

Abrogation des dispositions anterieures 75  
Absence autorisee en cas d'hospitalisation d'un enfant 12  
Absences 9  
Absences autorisees pendant le preavis 10  
Accord du 12 fevrier 2007 relatif a la prime de collection 77  
Accord du 12 juillet 2017 relatif aux primes de collection printemps-ete 2017 83  
Accord du 12 septembre 2019 relatif a l'agenda social 76  
Accord du 14 juin 2018 relatif a la mise en place d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 71  
Accord du 16 fevrier 1982 relatif a la duree et a l'amenagement du temps de travail 20  
Accord du 17 avril 2013 relatif aux primes de collection pour l'annee 2013 81  
Accord du 17 janvier 2013 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 60  
Accord du 17 juillet 2018 relatif a l'agenda social 73  
Accord du 19 avril 2016 relatif au travail dominical 61  
Accord du 20 janvier 2000 relatif a la duree et a l'amenagement du temps de travail 31  
Accord du 21 avril 2016 relatif aux primes de collection printemps-ete 2016 82  
Accord du 21 fevrier 2000 relatif aux classifications 35  
Accord du 21 mars 2019 relative a la designation d'un OPCO (2I) 75  
Accord du 23 avril 2015 relatif aux primes de collection pour l'annee 2015 81  
Accord du 23 novembre 2016 relatif a la formation professionnelle 64  
Accord du 27 juin 1995 relatif aux priorites et aux objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles 21  
Accord du 30 mars 2011 relatif a la prime de collection pour l'annee 2011 78  
Accord du 31 janvier 2019 relatif a l'agenda social de l'annee 2019 74  
Accord du 31 janvier 2019 relatif a la prise en charge des contrats d'apprentissage 74  
Accord du 5 avril 2012 relatif aux primes de collection pour l'annee 2012 79  
Accord du 5 mai 2009 relatif a la prime de collection printemps-ete 2009 78  
Accord mise en place CPPNI (14 juin 2018) NV-1  
Accord national professionnel du 20 decembre 1994 portant creation d'un organisme pariteur collecteur agree commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) 25  
Adaptation du temps de travail a la duree legale de 35 heures 31  
Adhesion 27  
Affichage 13  
Agenda social 76  
Agenda social de l'annee 2019 74  
Annexe 77, 78, 80, 83, 84  
Annexe 10 82  
Annexe a l'accord national professionnel du 20 decembre 1994 relative a l'organisme paritaire collecteur agree commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et d 28-31  
Annexe a l'accord national professionnel du 20 decembre 1994 relative a l'organisme paritaire collecteur agree commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) 28  
Annexe I - Ouvriers 13, 14  
Annexe I - Ouvriers Convention collective nationale du 10 juillet 1961 13  
Annexe III - Agents de maitrise Annexe du 26 janvier 1962 14  
Annexe IV - Cadres 14-17  
Annexe IV - Cadres Annexe du 23 juillet 1962 14  
Annexe IX 82  
Annexe V - Travailleurs a domicile 17-19  
Annexe V - Travailleurs a domicile Convention collective regionale du 10 juillet 1961 17  
Annexe VI 79  
Annexe VII 80  
Annexe VIII 81  
Annexe XII 84  
Application 14  
Apprentissage 13  
Arrete du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels NV-1  
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle 61  
Attributions 71  
Avantages acquis 1  
Avenant a l'accord sur les classifications 54, 55  
Avenant du 25 janvier 2002 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties 53  
Avenant n° 1 du 21 fevrier 2000 a l'accord sur les classifications, relatif au positionnement des emplois reperes 40  
Avenant n° 1 du 5 avril 2012 relatif a la duree et a l'amenagement du temps de travail 56  
Avenant n° 10 du 23 avril 2015 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015 81  
Avenant n° 11 du 23 avril 2015 a l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 relatif aux classifications 61  
Avenant n° 12 du 21 avril 2016 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016 82  
Avenant n° 13 du 12 juillet 2017 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017 83  
Avenant n° 14 du 23 avril 2019 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019 84  
Avenant n° 2 du 6 mars 2003 a l'accord sur les classifications 54  
Avenant n° 28 du 5 avril 2012 relatif a l'annexe « Ouvriers » 57  
Avenant n° 35 du 5 avril 2012 portant modification des clauses generales 57  
Avenant n° 36 du 12 avril 2018 modifiant les clauses generales de la convention 70  
Avenant n° 4 du 12 fevrier 2007 relatif aux salaires 76  
Avenant n° 5 du 5 avril 2012 relatif a l'annexe « Cadres » 56  
Avenant n° 5 du 5 mai 2009 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties pour l'annee 2009 77  
Avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties pour l'annee 2011 78  
Avenant n° 7 du 5 avril 2012 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties pour l'annee 2012 79  
Avenant n° 8 du 17 janvier 2013 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013 80  
Avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux remunerations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013 80

## B

Bases et principes de la methode 35  
Bilan d'application 61  
Bilan de competences 67  
Bureau 29  
But 1  
But (1) 1

## C

Cadres (Annexe IV - Cadres) 14-17  
Capital individuel formation de developpement professionnel 39  
Champ d'application 1, 22, 26, 31, 62, 64, 70, 75  
Choix de l'OPCO 75  
Chomage partiel 6  
Chomage partiel (1) 6  
CLASSIFICATION 17  
Classification 14  
Classifications 35, 36, 38, 39, 61  
Clauses generales 1  
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 11  
Comites d'entreprise 4  
Comites d'entreprise (1) 4  
Commission nationale paritaire de la formation et de l'emploi 25  
Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture 69  
Commissions d'interpretation et de conciliation 72  
Commissions regionales paritaires de la formation et de l'emploi 25  
Compensation pecuniaire 20  
Composition de la commission paritaire permanente de negociation 71  
Composition et pouvoirs (Conseil d'administration  
- composition et pouvoirs) 27  
Compte personnel de formation 66  
Conciliation (Differends collectifs - Conciliation) 13  
Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale 62  
Conditions d'application de l'accord 21, 25, 28  
Conditions de remuneration des travailleurs a domicile ' couture ' 17  
Conditions de remuneration des travailleurs a domicile employes dans d'autres activites que la couture 18  
Conditions du travail 5  
Conge individuel de formation 67  
Conges exceptionnels pour evenements de famille 7  
Conges payes 7, 18, 20  
Conges pour evenements familiaux 19  
Conseil d'administration 29  
Conseil d'administration  
- composition et pouvoirs 27  
Contingent annuel d'heures supplementaires 21, 34  
Contrat de professionnalisation 65  
Contrat de travail - Embauchage et promotion 4  
Contrat de travail - Embauchage et promotion (1) 4  
Contrats d'insertion en alternance 22  
Contreparties au travail dominical 62  
Contributions collectees 28  
Convention collective du 10 juillet 1961 1  
Convention collective etendue 1  
Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrete du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983. 1  
Convention collective reactualisee par avenant du 28 septembre 1988, non etendue 1  
Couverture accidents de trajet ou de travail 73  
Creation d'un OPCA 27  
Creation d'un organisme pariteur collecteur agree commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile (FORTHAC) 25

## D

Definition des niveaux 38  
Delegation 27, 30  
Delegues du personnel 2, 3  
Delegues du personnel (1) 3  
Deliberation du conseil d'administration 29  
Demission 30  
Denonciation (Clauses generales Duree - Revision - Denonciation) 1  
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1, 14  
Denonciation par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 55  
Denonciation par lettre du 8 avril 2011 par la federation francaise de la maroquinerie des accords relatifs a la formation professionnelle 55  
Depart volontaire et mise a la retraite par l'employeur (Indemnite de depart en retraite  
- depart volontaire et mise a la retraite par l'employeur) 16  
Depenses 30  
Deplacements 17  
Depot 13, 17  
Depot de l'accord 28  
Depot et extension 64, 76  
Depot et publicite 70, 73  
Derogations 6



Designation d'un OPCO (21) 75  
Designation de l'OPCA de la branche 68  
Developpement de l'apprentissage 22  
Developpement de l'apprentissage et insertion des jeunes 65  
Developpement de la formation professionnelle 26  
Differends collectifs - Conciliation 13  
Dispositif relatif a l'encadrement et aux salaries itinerants 34  
Dispositions en termes d'emploi et de formation 63  
Dispositions financieres 69  
Dispositions particulieres aux entreprises de moins de 50 salaries 75  
Dispositions particulieres aux femmes et aux enfants 9  
Dissolution-Liquidation 31  
Duree 29  
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 61  
Duree - Revision - Denonciation 1, 14  
Duree de l'accord 25, 70, 73  
Duree du FORTHAC 28  
Duree du travail 5  
Duree du travail (1) 5  
Duree et aménagement du temps de travail 20, 21, 31, 56  
Duree et conditions du preavis 16  
Duree et conditions du preavis (1) 16  
Duree et date d'entree en vigueur 61  
Duree et extension 70  
Duree, date d'application et revision 75

## E

Egalite d'acces a la formation 68  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 60  
Egalite salariale 61  
Embauchage et promotion (Contrat de travail - Embauchage et promotion) 4  
Entree en vigueur et duree 17  
Entree en vigueur. - Duree 63  
Entretien professionnel 66  
Exercice du droit de vote 63  
Extensions 25

## F

Famille commercialisation / communication 46  
Famille creation 44  
Famille gestion administration 50  
Famille production 40  
Fonctionnement des sections professionnelles 30  
Force obligatoire du present accord 69  
Formation 60  
Formation des representants du personnel au CHSCT 11  
Formation professionnelle 64  
Forme juridique 28  
Frais d'atelier 18  
Frais de garde des enfants 63

## G

Groupes de travail 72

## H

Heures supplementaires 18  
Hygiene et securite 14

## I

Indemnisation de la maladie 19  
Indemnisation en cas de maladie ou d'accident 12  
Indemnité de depart en retraite 19  
Indemnité de depart en retraite (depart volontaire et mise a la retraite par l'employeur) 10  
Indemnité de depart en retraite (depart volontaire et mise a la retraite par l'employeur). 10  
Indemnité de depart en retraite  
- depart volontaire et mise a la retraite par l'employeur 16  
- depart volontaire et mise a la retraite par l'employeur (1) 16  
Indemnité de licenciement 19  
Indisponibilité ponctuelle du salaire 62

## J

Jours ferries 6, 18

## L

Le capital de temps de formation 24  
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de couture parisienne 55  
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale de couture parisienne Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 55  
Lettre d'engagement 15  
Libre exercice du droit syndical et liberte d'opinion 1

Libre exercice du droit syndical et liberte d'opinion (1) 1  
Licenciement 10  
Licenciement collectifs 10  
Licenciement des delegues 3  
Licenciement des delegues (1) 3  
Licenciement individuel 10

## M

Maintien de la remuneration et frais de transport 73  
Maternite 8  
Mesures relatives a la formation professionnelle 34  
Militaires 13  
Mise en application 39  
Mise en place de la CPPNI 71  
Mission des delegues 3  
Mission des delegues (1) 3  
Missions de l'OPCO 75  
Missions du FORTHAC 27  
Modalites de mise en place 39  
Modalites de reunion 71  
Modification de l'intitule de la convention collective 70  
Modification des clauses generales 57  
Modification des clauses generales de la convention 70  
Modification des statuts 31  
Modification du contrat de travail 9  
Modifications a l'annexe « Cadres » 56  
Modifications a l'annexe « Ouvriers » 57  
Moyens reconnus aux membres des comites d'entreprise et des commissions de formation pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 23

## N

Nature des actions de formation et ordre de priorite 23  
Negociation triennale de branche 69  
Nombre de delegues 2  
Notifications individuelles 15

## O

Objectifs et priorites 64  
Objet 17, 29  
Obligations du travailleur a domicile 18  
Observatoire des metiers 68  
Ordre du jour de l'agenda social 73  
Organisation des elections 2  
Organisation des elections (1) 2  
Organisation du scrutin 2  
Organisation du temps de travail dans le cadre de la modulation 32  
Ouvriers (Annexe I - Ouvriers) 13, 14

## P

Par un repos compensateur (Remplacement du paiement des heures supplementaires - par un repos compensateur) 33  
Parcours professionnels 60  
Participation aux reunions des instances paritaires 2  
Participation aux reunions des instances paritaires (1) 2  
Passeport formation 68  
Periode de professionnalisation 65  
Periodes militaires 15  
Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salaries 23, 67  
Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salaries 24  
Planification du travail dominical 62  
Positionnement des emplois reperes a l'accord sur les classifications 40, 44, 46, 50  
Positionnement des metiers dans les groupes de classification 36  
Positionnement du salaire 38  
Preambule 17, 21, 31, 60, 64, 70, 71, 74, 75  
Preavis 10  
Prime d'anciennete 12  
Prime de collection 14, 77  
Prime de collection pour l'annee 2011 78  
Prime de collection printemps-ete 2009 78  
Prime de transport 19  
Primes de collection pour l'annee 2012 79  
Primes de collection pour l'annee 2013 81  
Primes de collection pour l'annee 2015 81  
Primes de collection printemps-ete 2016 82  
Primes de collection printemps-ete 2017 83  
Primes de collection printemps-ete 2019 84  
Principes d'evolution pour les salaries debutants dans la vie professionnelle 39  
Principes de classification 35  
Priorites et objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles 21  
Prise en charge des contrats d'apprentissage 74  
Programmation et modulation 20

Programmation et modulation de la durée du travail 5  
Programmation et modulation de la durée du travail (2) 5  
Promotion 15  
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif aux primes de collection printemps-été 2019 (annexe I de la convention) 84

## R

Rapport annuel d'activité 72  
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 23, 67  
Recrutement 60  
Réduction de la durée effective du travail 20  
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos 32  
Règlement intérieur 30  
Remplacement du paiement des heures supplémentaires  
- par un repos compensateur 33  
Rémunération 15  
Rémunération mensuelle 14  
Rémunérations minimales annuelles garanties 53, 54  
Rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2013 80  
Rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2015 81  
Rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2016 82  
Rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2017 83  
Rémunérations minimales annuelles garanties au 1er janvier 2019 84  
Rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009 77  
Rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011 78  
Rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2012 79  
Responsabilité sociale des entreprises 63  
Ressources 30  
Restauration 63  
Retraites complémentaires 16  
Réversibilité du volontariat en cours d'année 62  
Révision 73  
Révision - Dénonciation (Clauses générales Durée - Révision - Dénonciation) 1  
Révision - Dénonciation (Durée - Révision - Dénonciation) 1, 14  
Révision. - Dénonciation 64  
Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi 28  
Rôle des institutions représentatives du personnel dans le domaine de la formation 68  
Rupture du contrat de travail 10

## S

Salaires 76  
Salaires recrutés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche 63  
Secret professionnel 17  
Sections professionnelles 27  
Siège social 29  
Statuts 28  
Suivi 63  
Suspension du contrat de travail pour maladie, accident 16

## T

Texte de base 1  
Travail à temps partiel 34  
Travail aux pièces 14  
Travail de nuit des femmes 21  
Travail dominical 61  
Travailleurs à domicile (Annexe V - Travailleurs à domicile) 17-19  
Tutorat 22, 66

## V

Validation des acquis 68  
Volontariat 62



