

**Avenant n° 17 du 20 novembre 2023**  
à l'accord du 25 janvier 2002  
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : ASET2351199M

IDCC : 303

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**HACUITEX CFDT ;**

**THC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

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

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode se sont rencontrés les 16 janvier, 12 avril, 16 mai, 15 juin, 18 juillet, 19 septembre, 19 octobre et 20 novembre 2023 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 14 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 16 signé le 12 octobre 2022.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 14 à l'accord du 25 janvier 2002 seront fixées comme indiquées dans l'annexe 15 jointe au présent avenant.

### Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité profession-

nelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- « Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal".
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

[...]

- Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
- Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois "identiques" tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.

- Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

### Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 4

Les parties signataires conviennent qu'en cas de revalorisation de la valeur brute mensuelle du Smic (base 35 heures par semaine) en 2024 conduisant au dépassement du minima du groupe 1 niveau A tel qu'issu de la grille annexée au présent accord, les revalorisations suivantes s'effectueraient :

- le minima du groupe 1 niveau A serait revalorisé au montant du minima du groupe 1 niveau B, soit 21 654 € ;
- afin de conserver l'écart actuel entre les minima du groupe 1 niveau A et groupe 1 niveau B, le minima du groupe 1 niveau B serait revalorisé de 1,51 %, s'élevant ainsi à 21 981 €.

### Article 5

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 15 à l'accord du 25 janvier 2002**

Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 17 signé le 20 novembre 2023.

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	21 332 €	21 654 €	22 022 €
2	22 022 €	22 558 €	25 814 €
3	25 941 €	27 158 €	31 079 €
4	31 233 €	32 572 €	37 272 €
5	37 455 €	38 043 €	43 748 €
6	37 455 €	43 115 €	48 708 €
7		49 193 €	56 015 €
8		56 572 €	63 785 €
9		63 785 €	72 987 €