Brochure n° 3098 | Convention collective nationale

IDCC : **247** | **INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

Avenant n° S 69 du 3 mars 2026
relatif aux salaires

NOR : *ASET2650355M*

IDCC : *247*

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

À compter des salaires de mars 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1 833
	2	1 842
	3	1 846
	4	1 852
II	1	1 856
	2	1 861
	3	1 867
	4	1 871

Niveau	Échelon	
III	1	1 877
	2	1 917

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

– 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

– 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de mars 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 833	1 851	1 858	1 865	1 872	1 879
	2	1 844	1 862	1 869	1 876	1 883	1 890
	3	1 847	1 865	1 872	1 879	1 886	1 893
	4	1 849	1 867	1 874	1 881	1 888	1 895
II	1	1 851	1 876	1 886	1 896	1 906	1 916
	2	1 854	1 878	1 888	1 898	1 908	1 918
	3	1 854	1 878	1 888	1 898	1 908	1 918
	4	1 855	1 879	1 889	1 899	1 909	1 919
III	1	1 858	1 889	1 902	1 915	1 927	1 940
	2	1 861	1 893	1 905	1 918	1 931	1 943
	3	1 868	1 900	1 913	1 925	1 938	1 951
	4	1 919	1 951	1 964	1 976	1 989	2 001

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mars 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant

correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 861	1 893	1 905	1 918	1 931	1 943
	3	1 868	1 900	1 913	1 925	1 938	1 951
	4	1 919	1 951	1 964	1 976	1 989	2 001
IV	1	2 051	2 089	2 104	2 120	2 135	2 150
	2	2 241	2 280	2 295	2 310	2 326	2 341
	3	2 444	2 482	2 497	2 513	2 528	2 543
	4	2 655	2 693	2 708	2 724	2 739	2 754
V	1	2 807	2 866	2 890	2 914	2 937	2 961
	2	3 116	3 175	3 198	3 222	3 246	3 269

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2026 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	29 310
V	1	32 766
	2	35 953
	3	40 477
	4	43 157
VI	1	46 155
	2	50 040
	3	57 263
	4	66 652

Article 5 | *Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM*

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de mars 2026 à :

– 706 euros pour le niveau I ;

– 986 euros pour le niveau II ;

– 1 264 euros pour le niveau III ;

– 1 531 euros pour le niveau IV ;

– 2 360 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise », les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 7 | *Engagement de renégociation*

Les parties signataires conviennent que, dès que l'indice des prix à la consommation publié par l'Insee atteindra + 1,5 % en glissement à compter de l'indice de mars 2026, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union française des industries mode et habillement, dans les quinze jours de la date de publication par l'Insee, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9 | *Égalité salariale hommes/femmes*

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

– l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

– l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)