

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode

IDCC 303

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 05/09/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 26/08/2026 21:47

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC303-20260905-125359

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	7
<i>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de couture parisienne</i>	8
TEXTE DE BASE	9
Convention collective du 10 juillet 1961	10
<i>Convention collective nationale de la couture parisienne du 10 juillet 1961. Etendue par arrêté du 29 novembre 1982 JONC 20 janvier 1983.</i>	10
<i>Convention collective réactualisée par avenant du 28 septembre 1988, non étendue</i>	11
<i>Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (mise à jour par l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021) - Etendue par arrêté du 22 mai 2023 JORF 3 juin 2023</i>	14
TEXTES ATTACHÉS	60
<i>Annexe III - Agents de maîtrise</i>	61
<i>Classification</i>	61
<i>Annexe V - Travailleurs à domicile</i>	62
<i>Préambule</i>	62
<i>Objet</i>	62
<i>Entrée en vigueur et durée</i>	63
<i>Conditions de rémunération des travailleurs à domicile " couture "</i>	63
<i>Conditions de rémunération des travailleurs à domicile employés dans d'autres activités que la couture</i>	63
<i>Obligations du travailleur à domicile</i>	64
<i>Frais d'atelier</i>	64
<i>Heures supplémentaires</i>	64
<i>Congés payés</i>	65
<i>Jours fériés</i>	65
<i>Prime de transport</i>	66
<i>Congés pour événements familiaux</i>	66
<i>Indemnité de licenciement</i>	66
<i>Indemnisation de la maladie</i>	67
<i>Indemnité de départ en retraite</i>	68
<i>Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications</i>	70
<i>Famille production</i>	70
<i>Famille création</i>	81
<i>Famille commercialisation / communication</i>	86
<i>Famille gestion administration</i>	97
<i>Priorités et objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles</i>	108
<i>Préambule</i>	108
<i>Champ d'application</i>	109
<i>Développement de l'apprentissage</i>	109
<i>Contrats d'insertion en alternance</i>	110
<i>Tutorat</i>	111
<i>Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés</i>	112
<i>Nature des actions de formation et ordre de priorité</i>	112
<i>Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation</i>	113
<i>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</i>	114
<i>Le capital de temps de formation</i>	115
<i>Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés</i>	117
<i>Commission nationale paritaire de la formation et de l'emploi</i>	118

Commissions régionales paritaires de la formation et de l'emploi	119
Conditions d'application de l'accord	119
Durée de l'accord	119
Extensions	120
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)	121
Champ d'application	121
Développement de la formation professionnelle	121
Création d'un OPCA	123
Adhésion	123
Missions du FORTHAC	123
Conseil d'administration : composition et pouvoirs	124
Sections professionnelles	125
Délégation	126
Rôle des commissions paritaires nationales de l'emploi	126
Contributions collectées	127
Durée du FORTHAC	128
Conditions d'application de l'accord	128
Dépôt de l'accord	128
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)	129
Statuts	129
Avenant à l'accord sur les classifications	136
Prime de collection printemps-été 2009	138
Prime de collection pour l'année 2011	139
Primes de collection pour l'année 2012	140
Durée et aménagement du temps de travail	141
Primes de collection pour l'année 2013	142
Primes de collection pour l'année 2015	143
Classifications	144
Travail dominical	145
Primes de collection printemps-été 2016	151
Formation professionnelle	152
Préambule	152
Primes de collection printemps-été 2017	167
Mise en place de la CPPNI	168
Préambule	168
Ordre du jour de l'agenda social	174
Agenda social de l'année 2019	175
Prise en charge des contrats d'apprentissage	176
Préambule	176
Désignation d'un OPCO (2I)	178
Préambule	178
Primes de collection printemps-été 2019	181
Égalité professionnelle	182
Préambule	182
Annexes	196
Contrat apprentissage « bachelor modéliste concepteur »	198
Préambule	198
Salariés en situation de handicap	199

Préambule	199
Annexes	205
Dispositif « Pro-A »	208
Préambule	208
Annexes	213
Agenda social pour l'année 2022	215
Préambule	215
Mesures d'urgence emploi et formation professionnelle	216
Préambule	216
Annexes	220
Agenda social	223
Préambule	223
Prime de collection	225
Agenda social pour 2024	227
Préambule	227
Prime de collection (printemps-été 2024)	229
Définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire	231
Préambule	231
Agenda social pour 2025	234
Préambule	234
Agenda social 2026	236
Préambule	236
TEXTES SALAIRES	238
Salaires	239
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	241
Dénonciation par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	242
Liste chronologique	242

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de couture parisienne

Date du texte : 2004-12-06 État KALI : VIGUEUR

Article

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.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective du 10 juillet 1961

Date du texte : 1961-07-10 État KALI : VIGUEUR_ETEN

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

Clauses générales

But

Champ d'application

Durée. - Révision. - Dénonciation

Avantages acquis

Libre exercice ou droit syndical et liberté d'opinion

Délégués du personnel

Comités d'entreprise

Contrat de travail. - Embauchage et promotion

Conditions du travail

Rupture du contrat de travail

Hygiène et sécurité

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

Clauses générales

But (1)

Champ d'application

Durée - Révision - Dénonciation

Avantages acquis

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

Participation aux réunions des instances paritaires (1)

Délégués du personnel

Nombre de délégués

Organisation des élections (1)

Organisation du scrutin

Licenciement des délégués (1)

Mission des délégués (1)

Délégués du personnel (1)

Comités d'entreprise (1)

Contrat de travail - Embauchage et promotion (1)

Conditions du travail

Durée du travail (1)

Programmation et modulation de la durée du travail (2)

Dérogations

Chomage partiel

Chomage partiel (1)

Chômage partiel (1)

Jours fériés

Congés exceptionnels pour événements de famille

Congés payés

Maternité

Dispositions particulières aux femmes et aux enfants

Absences

Modification du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

Préavis

Licenciement

Absences pendant le délai-congé.

Absences autorisées pendant le préavis

Licenciement individuel

Licenciement collectifs

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

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

Formation des représentants du personnel au CHSCT

Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant

Prime d'ancienneté

Militaires

Différends collectifs - Conciliation

Affichage

Dépôt

Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (mise à jour par l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021) - Etendue par arrêté du 22 mai 2023 JORF 3 juin 2023

Article 1er — Préambule

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, dans le cadre de la fusion conventionnelle organisée par le code du travail.

L'annexe « travailleurs à domicile » règle en tant que de besoin, les conditions particulières se rapportant à cette catégorie de personnel.

Le cas échéant, toute référence à un texte de loi, règlement, code ou autre s'entend d'une référence à ce texte tel qu'ultérieurement modifié, complété ou remplacé.

Titre I Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation

Article 2 — Champ d'application

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 retouche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, ces métiers étant présents, au sens de la présente convention, au sein :
 - - des entreprises de fourrure, à savoir les entreprises classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - - - 18. 3Z - Fabricants en gros d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
 - - - fabricants au détail d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
 - - - réparation et transformation d'articles divers en fourrure ;
 - - - haute fourrure ;
 - - - façonniers en fourrure, chambre-mâtres ;
 - - - 51. 4C - Commerce de gros des pelleteries et fourrures ;
 - - - 52. 4C - Commerce de détail des pelleteries et fourrures.
 - - des tailleurs sur mesure de la région parisienne, à savoir les entreprises exerçant dans la ville de Paris et des départements des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise et de la Seine-et-Marne la profession de tailleur sur mesure pour hommes et dames classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - - - 4704 - Habillement sur mesure (tailleur sur mesure hommes et dames) ;
 - - - 6411 - Ateliers des rayons de mesure des commerces de détail de l'habillement.
 - - des entreprises de chemiserie sur mesure, à savoir les entreprises installées sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse et le territoire de Monaco classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - - - 491-6 - Chemisiers sur mesure, atelier et magasins de vente de chemiserie lingerie masculine sur mesure.

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

Article 3 — Durée. Révision. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

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

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

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

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 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.

Titre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 4 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

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

permanent.

Article 4.1 — Composition de la commission paritaire permanente de négociation

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

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

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

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

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

Article 4.2 — Attributions

La commission paritaire permanente de négociation exerce les missions suivantes :

- 1° 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 avis de réception des conventions ou accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et/ ou au compte épargne-temps. Ces conventions et accords seront

adressés à l'adresse suivante : cppni @ fhcm. paris.

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

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

Article 4.3 — Modalités de réunion

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre 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.

4.3.1 Ordre du jour des réunions

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

4.3.2 Délais de convocation

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

4.3.3 Déroulement des réunions

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

4.3.4 Décisions

Les décisions de la commission sont prises par accord majoritaire sur la base de la représentativité arrêtée au niveau de la branche professionnelle dès lors qu'elles se réfèrent

uniquement aux avis d'interprétation et aux décisions de conciliation prévus au septième alinéa de l'article 4.4 et à l'article 4.5, dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 4.4 — Rapport annuel d'activité

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

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, et en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés.

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

- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission paritaire permanente pour l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 4.5 — Commissions d'interprétation et de conciliation

4.5.1 Commission d'interprétation

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

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

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

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-

verbal transmis en courrier recommandé ou par tout autre moyen similaire aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

L'avis de la commission d'interprétation doit faire l'objet d'un avenant à la convention collective dans le cadre d'une négociation en commission paritaire permanente de négociation.

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

4.5.2 Commission de conciliation

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

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

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

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

Article 4.6 — Groupes de travail

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

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

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

4.6.1 Composition

Les groupes de travail sont composés de :

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

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

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

Les représentants choisis pour siéger aux réunions des groupes de travail, sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux travaux. Ils

pourront, par ailleurs, se faire assister d'experts en concertation avec les membres des groupes de travail. Dans l'hypothèse où un ou plusieurs experts feraient l'objet d'une désignation commune par les collèges salarié et employeur, il (s) serai (en) t alors pris en charge par la branche.

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

4.6.2 Calendrier prévisionnel

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

4.6.3 Délais de convocation

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

Article 4.7 — Maintien de la rémunération et frais de transport

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

Article 4.8 — Couverture accidents de trajet ou de travail

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

Titre III Dialogue social

Article 5 — Avantages

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, en dehors de leur temps de travail, se

réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

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

Article 7 — Participation aux réunions des instances paritaires

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 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 représentative au sein de la branche, les participants aux commissions paritaires dont la résidence est située en dehors de la région parisienne telle que définie à l'article 2 de la convention collective, bénéficieront d'une prise en charge par l'organisation patronale de leurs frais de transport aller-retour sur la base d'un tarif SNCF 2e classe et des frais de repas dans la limite de 25 € TTC.. Enfin, sous réserve d'un accord exprès du collège employeur au cas par cas, selon l'importance des travaux en cours, les temps de préparation des réunions qui auront été préalablement évalués seront rémunérés comme temps de travail pour au maximum deux membres par délégation. De la même sorte, si des frais de restaurant et de transport afférents à une réunion préparatoire pour chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire devaient être engagés, ils seraient financés par l'organisation patronale, dès lors que ces dépenses ne pourraient être prises en charge par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du code du travail.

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

(1) Le deuxième alinéa du nouvel article 5 bis de la convention collective est étendu à l'exclusion des termes « signataire de la convention collective » comme étant contraire 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)

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

Article 8 — Non-discrimination, prévention du harcèlement et ses risques psychosociaux

Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode
Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (mise à jour par l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021) - Etendue par arrêté du 22 mai 2023 JORF 3 juin 2023 Titre IV Non-discrimination, égalité professionnelle et prévention du harcèlement et des risques psychosociaux, lutte contre le handicap

Article 8.1 — Non-discrimination

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

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

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

famille ou de grossesse) ne sont pas applicables.

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

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

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

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

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

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

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

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

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

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

L'information organisée dans les entreprises vise à mieux appréhender les phénomènes de

harcèlement et d'agissements sexistes. La vigilance des salariés est requise notamment celle des personnels d'encadrement, de management et de ressources humaines.

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

La prévention du harcèlement moral et sexuel ainsi que celle relative aux agissements sexistes est intégrée dans la planification des risques professionnels.

Les employeurs peuvent mettre en œuvre un système d'alerte, un dispositif de prise en charge par les personnels d'encadrement et de ressources humaines. Conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 8.3 — Prévention des risques psychosociaux

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

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

Article 9 — Égalité professionnelle

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

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

Article 10 — Concrétiser le droit au travail des personnes handicapées

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

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

Les entreprises doivent faire en sorte que :

- les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de

besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail ;

- la relation de travail prenne en considération l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- tout travailleur handicapé puisse bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

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

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

Titre V Institution représentative du personnel - Comité social et économique

Article 11 — Mise en place

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

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail.

Article 12 — Organisation des élections

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 représentants du personnel, elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise.

Article 13 — Organisation du scrutin

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.

Article 14 — Licenciement des représentants du personnel

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

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

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

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

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

Article 15

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

Article 16

Chaque membre du comité social et économique continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

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

Article 17

Conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail, l'employeur verse au comité social et

économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

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

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

Article 18

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

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

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

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

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

Est également payé comme du temps de travail effectif, non déduit des heures de délégation, le temps passé :

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail (L. 2315-11 du code du travail) ;
- aux réunions des commissions du CSE (hors CSSCT voir ci-dessus), dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, dans la limite de 30 heures par an pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (L. 2315-11 et R. 2315-7, L. 2315-8 du code du travail). Au-delà, ce temps sera imputé sur les heures de délégation ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (L.

2315-11 du code du travail) ;

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

Titre V Contrat de travail

Contrat de travail - Embauchage et promotion

Article 19

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

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

Article 20

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

Article 21

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

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

Article 22

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

Article 23 — Période d'essai

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 24 — Salaires et catégories professionnelles

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

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

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

Titre VI Durée et conditions de travail

Article 25 — Conditions et durée du travail

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

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

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

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

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

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

Pendant la période des collections, lorsque les maisons sont appelées à faire travailler le personnel le dimanche, elles devront payer les heures supplémentaires au tarif majoré de 100 %, rembourser les frais supplémentaires de transport aller et retour domicile-lieu de travail, assurer la gratuité de la cantine ou verser une indemnité égale à 1 fois le Smic horaire par repas ;

Ces dispositions reçoivent application sous réserve de l'existence d'une dérogation au repos dominical concernant l'activité en cause, que cette dérogation relève d'une dérogation de droit

au repos dominical ou d'une dérogation exceptionnelle conformément aux articles L. 3132-12 et suivants du code du travail.

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

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

Article 26 — Travail dominical

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

Article 26.1 — Champ d'application

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

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

Article 26.2 — Volontariat

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

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

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

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

Article 26.3 — Planification du travail dominical

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

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

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

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

Article 26.4 — Réversibilité du volontariat en cours d'année

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

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

Article 26.5 — Indisponibilité ponctuelle du salarié

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

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

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

Article 26.6 — Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

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

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

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

Article 26.7 — Contreparties au travail dominical

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

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

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

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

Article 26.8 — Repos hebdomadaire

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

- soit de 2 jours de repos dans la semaine dont un jour de repos fixe ;
- soit de 1 jour de repos fixe dans la semaine et d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 30 jours 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.

Article 26.9 — Frais de garde des enfants

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

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
 - 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,
- sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde.

– 40 € pour les salariés ayant la qualité “ d'aidant ” à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

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

Article 26.10 — Restauration

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

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

Article 26.11 — Dispositions en termes d'emploi et de formation

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

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche et s'efforceront de les faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

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

Article 26.12 — Exercice du droit de vote

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

Article 26.13 — Responsabilité sociale des entreprises

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

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

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

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

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

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

Article 27 — Chômage partiel

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

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

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

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

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

Titre VII Congés

Article 28 — Jours fériés

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

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

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

Si la veille de Noël et du Jour de l'An est un jour normalement travaillé, le personnel bénéficiera, lors de chacune de ces deux veilles, d'une réduction d'horaire de 2 heures, fixées dans la

mesure du possible en fin de journée.

Cette mesure n'entraînera pas de diminution de salaire.

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

Article 29 — Congés exceptionnels pour évènements de famille

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

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

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

Mariage ou Pacs du salarié :

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

Mariage d'un enfant : 1 jour.

- 3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, suivi des 4 jours obligatoires de congés de paternité et d'accueil de l'enfant en application de l'article L. 1225-35-1 du code du travail ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer ;
- *les dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-1-1 et L. 3142-4 du code du travail recevront application dès lors qu'elles viendraient à accorder un congé non visé par le présent article (1).*

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 3142-4 du code du travail relatif à la durée des congés pour évènements familiaux.

(Arrêté du 2 février 2024-art. 1)

Article 30 — Congés payés

Durée

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

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

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

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

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

Date de congés. Ordre de départ

La période des congés est fixée entre le 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 du comité social et économique, compte tenu d'une part, de la nécessité d'assurer la bonne marche de l'entreprise, notamment pendant la période des collections, d'autre part, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

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

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

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

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

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

Calcul de l'indemnité

L'indemnité afférente au congé est égale :

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

continué à travailler ;

– soit si cette formule est plus avantageuse au 1/10 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.

Paie

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.

Article 31 — Périodes d'absences assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congés

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

- les périodes de congés payés ;
- les périodes du congé maternité ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'absence pour maladie constatée dans la limite des périodes 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 pour la jeunesse ;
- les périodes de congés de formation ;
- les absences autorisées pour les candidats aux élections législatives ou sénatoriales ;
- les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille ;
- le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions ;
- les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'homaux peuvent obtenir pour suivre une formation.

Article 32 — Congés particuliers

Ancienneté

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

Ces jours de congés sont déterminés comme suit :

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

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

Apprentis et jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 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.

Article 33 — Maternité

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

Pour bénéficier de la protection prévue en cas de maternité, la femme en état de grossesse doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courriel avec 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.

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

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

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

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

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

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

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 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.

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

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

Tout salarié devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 1225-66 du code du travail, pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture. En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

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

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

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

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

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

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

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

Titre VIII Exécution du contrat

Article 34

Dispositions particulières

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

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

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

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

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

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

Travail de nuit

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

Conformément à l'article L. 3164-1 du code du travail, le repos *de nuit* (1) des jeunes doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans. La durée minimale de repos continu quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à douze heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2 du code du travail.

(1) Les termes « de nuit » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3164-1 du code du travail qui fixe les règles relatives au repos quotidien des salariés mineurs.

(Arrêté du 2 février 2024-art. 1)

Article 35 — Absences

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

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

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

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

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

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

Déplacements

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

Article 36 — Modification du contrat de travail

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.

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

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

Titre IX Rupture du contrat de travail

Article 37 — Préavis

Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode
Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (mise à jour par l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021) - Etendue par arrêté du 22 mai 2023 JORF 3 juin 2023 Titre IX Rupture du contrat de travail

Article 37.1 — Préavis en cas de licenciement

- Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5, sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée comme suit :
 - 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 1 mois si le salarié a 6 mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 2 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

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

pendant la durée du préavis.

Le moment de ces absences pour recherche d'emploi est fixé d'un commun 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.

Article 37.2 — Préavis en cas de démission

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

- Pour les salariés relevant des groupes 1 et 2 : 1 semaine.
- Pour les salariés relevant des groupes 3 à 5 :
 - 1 semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
 - 1 mois pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

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

Article 37.3 — Inobservation du préavis

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

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

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

Article 38 — Licenciement

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

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

L'indemnité de licenciement est ainsi fixée :

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

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

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

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

Article 39 — Majoration de l'indemnité de licenciement pour les salariés de plus de 55 ans

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

Article 40 — Licenciement individuel

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

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

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

Article 41 — Licenciement collectif

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

social et économique.

L'employeur est tenu d'adresser au comité social et économique avec la convocation à la réunion tous les renseignements utiles prévus par le code du travail sur les licenciements projetés.

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

Article 42 — Indemnité de départ en retraite (départ volontaire et mise à la retraite de l'employeur)

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

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

Le montant de cette indemnité correspondra à :

- Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :
 - 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.
- Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :
 - 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 4 mois 1/2 de salaire.

Toutefois, en cas de mise à la retraite par l'employeur, cette indemnité sera calculée conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail.

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

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit sur le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit sur le tiers des trois derniers mois, conformément aux dispositions des

articles R. 1234-1 et D. 1237-2 du code du travail.

Titre X Hygiène et sécurité

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

Chaque employeur doit établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

Conformément au code du travail, il est constitué une commission santé, sécurité et conditions de travail dans tous les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant au moins 300 salariés ou sur décision de l'inspecteur du travail.

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

Article 44 — Formation des représentants du personnel au CHSCT

Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, une formation d'une durée minimale de cinq jours est assurée lors du premier mandat de tous les membres de la délégation du personnel au CSE et, en cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par le code du travail en sa partie réglementaire.

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

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

La durée du congé ne peut excéder cinq jours ouvrables.

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

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

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

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

Il est prioritaire dans ce contingent.

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

Article 45

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

Article 46

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

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

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

Article 47

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

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.

Article 48

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 m³ pour les bureaux ainsi que pour les locaux où est effectué un travail physique léger ;
- 24 m³ 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.

Titre XI Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

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

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

Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :

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

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

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 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.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, il sera fait application de l'article D. 1226-3 du code du travail aux termes duquel « Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un

accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet. Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence.

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

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 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.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :

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

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

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 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 salariés relevant des groupes 6 à 9 qui ont une rémunération variable, le salaire mensuel sera calculé sur la base des 12 derniers mois, le calcul étant effectué comme indiqué au paragraphe précédent.

Article 49.1 — Congé pour enfant malade

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

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

Article 49.2 — Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant malade

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.

Titre XII Prime d'ancienneté et épargne salariale

Article 50 — Prime d'ancienneté

Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode
Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (mise à jour par l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021) - Etendue par arrêté du 22 mai 2023 JORF 3 juin 2023 Titre XII Prime d'ancienneté et épargne salariale

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

La prime d'ancienneté est versée deux fois par an, à la fin du mois de mars et à la fin du mois de septembre.

Elle sera calculée au prorata du temps de présence pendant les six mois précédant la date de paiement, selon le barème ci-dessous :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Sont considérées comme temps de présence les périodes de travail effectif, les périodes de congés payés, les périodes d'absence pour maladie ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, les périodes de congés de maternité dans la limite de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci, les périodes de congé de paternité lorsque celui-ci est indemnisé par l'entreprise, les périodes de congés d'adoption dans la limite de dix semaines au plus, à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen, les congés exceptionnels pour événements familiaux, les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions, les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'hommes peuvent obtenir pour suivre une formation.

L'ancienneté sera appréciée au 1er mars pour le versement du mois de mars et au 1er septembre pour le versement du mois de septembre.

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

Exemple : un salarié ayant 12 ans d'ancienneté et gagnant 3 000 € en mars, pour 151,67 heures, recevra au cours de ce mois au titre de la prime d'ancienneté : $3\,000\text{ €} \times 12\% = 360\text{ €}$.

Si en septembre sa rémunération est de 3050 €, il touchera à nouveau au cours de ce mois, au titre de la prime d'ancienneté : $3\,050\text{ €} \times 12\% = 366\text{ €}$.

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

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

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

Article 51 — Épargne salariale

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

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

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

Titre XIII Prime de collection

Article 52

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

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

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

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

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

Titre XIV Formation professionnelle

Article 53 — Accompagnement et formation professionnelle

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

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

- formations permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d'organisation ;
- formations des tuteurs ;
- formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations au bénéfice des publics suivants :
 - - salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 4 ans ;
 - - salariés relevant de l'article VI de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications ;
 - - salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre d'actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
 - - salariés handicapés ;
 - - femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - - salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
 - - seniors.

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

Titre XV Réserve opérationnelle et secret professionnel

Article 54 — Réserve opérationnelle

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le congé « réserve opérationnelle » relève des

dispositions d'ordre public figurant à l'article L. 3142-89 et suivants du code du travail.

Article 55 — Secret professionnel

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

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

Titre XVI Dispositions finales

Article 56 — Différends collectifs. Conciliation

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

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

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

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

Article 57 — Affichage

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

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

Article 58 — Dépôt

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.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Annexe III - Agents de maîtrise

Date du texte : 1962-01-26 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Classification

Annexe V - Travailleurs à domicile

Date du texte : 1961-07-10 Version KALI retenue : 1988-09-28 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

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

Article 1

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Conditions de rémunération des travailleurs à domicile " couture "

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

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

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

Congés pour événements familiaux

Article 12

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 sœur 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-sœur 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

Article 13

Sauf en cas de faute grave, le travailleur à domicile licencié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise aura droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

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

Cette indemnité sera calculée sur la base du 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Indemnisation de la maladie

Article 14

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

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

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

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

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

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

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

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

servies intégralement.

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

L'indemnisation pour accident 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

Article 15

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.

Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications

Date du texte : 2000-02-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

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

Article

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 pressentis.

Groupe 6/7

Intitulé du métier : ACHETEUR - FICHE N° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : définir, appliquer, contrôler la politique et les procédures d'achats de matières premières dans les meilleures conditions de délai, qualité, prix.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- définition et rédaction des procédures et méthode d'achats ;
- planification dans le temps des priorités d'achats pour chacun des acheteurs ;
- préparation et négociations des achats matières (prix, délais, qualité) ;
- traitement des litiges à fort impact avec les fournisseurs (coûts, 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 cliente (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

Article

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 contretype réalisé par les licenciés ou les fabricants.

Groupe 7/8

Intitulé du métier : DIRECTEUR DE COLLECTION - FICHE N° 1

Autres appellations :

Définition générale du métier : orienter et coordonner le travail entre les studios, les ateliers, les chefs de produits et les licenciés à partir des tendances de mode jusqu'à la présentation de la collection aux acheteurs en garantissant la cohérence d'une ou plusieurs lignes de produits dans le respect du style défini par le créateur.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- organisation du ou des plans de collection ;
- sélection des produits à développer en fonction des propositions du studio et des contraintes des marchés ;
- validation des prototypes ;
- contrôle du processus de réalisation des collections ;
- définition des produits " image " de la collection.

Groupe 8

Intitulé du métier : DIRECTEUR IMAGE - FICHE N° 11

Autres appellations :

Définition générale du métier : concevoir et contrôler la politique image en tenant compte des caractéristiques de style d'une maison ou d'une marque.

Ce métier comporte notamment les activités principales suivantes :

- conception et proposition de 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

Article

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

Article

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.

Priorités et objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles

Date du texte : 1995-06-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

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

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 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

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-crée 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

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

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

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.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 7

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

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 (1)

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

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

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 diplômes 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

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

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

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

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

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)

Date du texte : 1994-12-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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)

Date du texte : 1994-12-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Statuts

Forme juridique

Article 1er

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

Article 2

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

Article 3

Sa durée est illimitée.

Siège social

Article 4

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

Article 5

Le FORTHAC est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges 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 collège.

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

Article 6

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 présentés. 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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

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.

Avenant à l'accord sur les classifications

Date du texte : 2003-03-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

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 génèrait 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 :

Article 1

Il est créé un groupe 6 A " cadre débutant ".

Seront positionnés dans ce groupe les titulaires à minima des diplômes nationaux suivants :

- ingénieurs diplômés selon les termes de la loi ;
- institut supérieur des affaires ;
- école des hautes études commerciales ;
- écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises ;
- école supérieure des sciences économiques et commerciales ;
- institut commercial relevant d'une université ;
- institut supérieur d'études politiques de Paris ;
- institut français de la mode ;
- agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 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

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 3

La rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie dans l'accord du 25 janvier 2002, sera fixée pour le groupe 6 A à 30 343 Euros.

Article 4

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 oeuvre du nouveau système de classification.

Fait à Paris, le 6 mars 2003.

Prime de collection printemps-été 2009

Date du texte : 2009-05-05 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

Les signataires du protocole réunis le 24 mars 2009 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2009 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 190 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 108 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Prime de collection pour l'année 2011

Date du texte : 2011-03-30 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

Les signataires du protocole réunis le 10 février 2011 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2011 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 196 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 115 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Primes de collection pour l'année 2012

Date du texte : 2012-04-05 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

Les signataires du protocole, réunis le 20 mars 2012, se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal, à compter de la saison printemps-été 2012, aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 202 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 120 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Durée et aménagement du temps de travail

Date du texte : 2012-04-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

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

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

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Primes de collection pour l'année 2013

Date du texte : 2013-04-17 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

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.

Primes de collection pour l'année 2015

Date du texte : 2015-04-23 **Version KALI retenue :** 2015-05-14 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

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.

Classifications

Date du texte : 2015-04-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

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

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

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Travail dominical

Date du texte : 2016-04-19 Version KALI retenue : 2016-05-18 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

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.

Article 1er — Champ d'application

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

Outre le personnel de vente stricto sensu, sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés dont la présence est requise pour assurer le bon fonctionnement du lieu de vente par exemple et de façon non limitative les retoucheurs, les caissiers, etc.

Article 2 — Volontariat

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

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

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

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

Article 3 — Planification du travail dominical

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

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

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

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

Article 4 — Réversibilité du volontariat en cours d'année

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

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

Article 5 — Indisponibilité ponctuelle du salarié

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.

Article 6 — Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

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

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

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

Article 7 — Contreparties au travail dominical

Majoration de rémunération

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

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

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

Pour les salariés titulaires d'une convention forfait annuel en jours, cette majoration est calculée sur le salaire brut de base journalier (1/22 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.

Article 8 — Frais de garde des enfants

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

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
 - 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,
- sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde ;

– 40 € pour les salariés ayant la qualité « d'aidant » à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

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

Article 9 — Restauration

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

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

Article 10 — Dispositions en termes d'emploi et de formation

Les ouvertures dominicales autorisées par la législation et par le présent accord collectif devraient générer, en fonction du nombre de dimanches effectivement travaillés et du nombre de points de vente ouverts le dimanche, des emplois directs ou indirects qui peuvent être évalués à 70.

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

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche et s'efforceront de leur faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

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

Article 11 — Exercice du droit de vote

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

Article 12 — Responsabilité sociale des entreprises

Les entreprises de la branche employant des salariés le dimanche dans le cadre du présent accord veilleront, à l'occasion des appels d'offre des prestataires de services et/ou des sous-traitants, à être informées des garanties sociales dont bénéficieront les salariés amenés à

intervenir dans les lieux de vente ouverts le dimanche.

Article 13 — Salariés recrutés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche

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

Les dispositions du présent accord leur sont applicables à l'exception de l'article 4, des deux premiers paragraphes de l'article 5 et des deux premiers paragraphes de l'article 6.

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

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

Article 14 — Suivi

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.

Article 15 — Entrée en vigueur. - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Article 16 — Révision. - Dénonciation

Le présent accord peut être révisé à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée 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.

Article 17 — Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

Primes de collection printemps-été 2016

Date du texte : 2016-04-21 **Version KALI retenue :** 2016-05-18 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

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.

Formation professionnelle

Date du texte : 2016-11-23 Version KALI retenue : 2017-01-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

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.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la couture parisienne.

Article 2 — Objectifs et priorités

Les parties considèrent comme prioritaire, au travers des actions mises en œuvre dans le cadre de la formation professionnelle, d'élever le niveau des qualifications, de favoriser l'employabilité, de développer les compétences des salariés, de favoriser l'adaptation aux nouvelles techniques, aux nouveaux métiers et à l'environnement économique et d'assurer la préservation et la transmission des savoir-faire.

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

- formations permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d'organisation ;
- formations des tuteurs ;
- formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations au bénéfice des publics suivants :
 - salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 4 ans ;
 - salariés relevant de l'article VI de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications ;
 - salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
 - salariés handicapés ;
 - femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
 - seniors.

Article 3 — Développement de l'apprentissage et insertion des jeunes

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à l'apprentissage qui constitue historiquement la première formule de formation alternée et dont le maintien et le développement doivent être encouragés dans la profession.

Elles conviennent parallèlement de définir dans le cadre du présent accord les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des CFA :

- les diplômes préparés par les CFA présentant une demande devront être soit spécifiques à la branche, soit, s'ils sont de nature transversale, répondre à un besoin de la branche validé par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- les dossiers de demande présentés par les CFA seront examinés par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- *le montant des contributions versées aux CFA ne pourra globalement excéder 25 % du versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA de la branche par les entreprises couture. (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) Tiret 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)

Article 4 — Contrat de professionnalisation

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion, la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier qui peut être soit à durée déterminée pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- *toute formation permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre, une qualification professionnelle reconnue par les classifications de la branche ou définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture (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) Tirets 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)*

Article 5 — Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2.

La prise en charge financière des périodes de professionnalisation par l'OPCA s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 € pour les actions qualifiantes, 30 € pour les actions certifiantes.

Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle visée à l'article 18 ci-après sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus dans la limite des ressources financières de l'OPCA. (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 CNCP.

Cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Les formations mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation s'effectue en dehors du temps de travail, chaque heure donne lieu au versement d'une « 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)*

Article 6 — Tutorat

Les parties signataires du présent accord soulignent la nécessité de développer le tutorat afin de faciliter l'accueil et le suivi de la formation des salariés en contrat ou en période de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de

l'entreprise.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 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)

Article 7 — Entretien professionnel

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 bénéficie 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)

Article 8 — Compte personnel de formation

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)

Article 9 — Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Les parties signataires s'engagent à veiller dans les instances consultatives sur l'enseignement et la formation où elles sont présentes et en particulier au sein du conseil de perfectionnement du centre de formation de la chambre syndicale de la haute couture et de la commission professionnelle consultative de l'habillement et auprès du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, à ce que le contenu des formations aboutissant à des diplômes de la profession soit en accord avec les besoins et les méthodes de l'entreprise. Pour permettre aux salariés de faire état par exemple lors de l'entretien professionnel visé à l'article 10 des formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, notamment de celles d'entre elles non sanctionnées par un diplôme, par des unités capitalisables d'un diplôme officiel ou par un titre homologué, l'entreprise veillera à ce qu'à l'issue de chaque formation, dans la mesure où le stage aura été suivi avec assiduité et où il aura été satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage soit délivrée aux

stagiaires par l'organisme de formation interne ou externe.

Dans le cas de stages rentrant dans le cadre de la formation professionnelle continue organisés sur le lieu de travail sans le concours d'un organisme de formation interne ou externe, les entreprises délivreront aux salariés une attestation précisant la nature de la formation suivie.

Pour pourvoir les postes vacants ou créés, les chefs d'entreprise examineront en priorité à qualification professionnelle et compétences égales les candidatures des membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Ils tiendront compte lors de l'examen des candidatures, à niveau d'aptitudes professionnelles égales, des qualifications acquises en formation continue au même titre que celles acquises en première formation (reconnues par un diplôme officiel, des unités capitalisables d'un diplôme officiel, un titre homologué ou des attestations) et que celles résultant de l'expérience.

Article 10 — Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise et sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe doivent délibérer sur le projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir.

Lors de cette consultation, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions proposées en distinguant :

- les actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien de l'emploi des salariés qui sont mises en 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)

Article 11 — Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou sur le plan de formation de l'entreprise.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu le cas échéant à la réalisation d'actions de formation.

Article 12 — Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 13 — Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés de faire valider au cours de leur vie professionnelle les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Elles s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le nouveau dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite dans le cadre d'une démarche individuelle.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions d'information seront mobilisés par l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 14 — Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et

mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 15 — Egalité d'accès à la formation

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination. Les entreprises doivent donc veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à toutes les actions de formation.

Article 16 — Observatoire des métiers

Les parties signataires conviennent de poursuivre les travaux relatifs aux métiers de la branche couture dans le cadre de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets en particulier à destination des entreprises et des salariés de la branche couture.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture assurera le rôle de comité de pilotage de cet observatoire pour la branche couture.

Elle assurera l'orientation et le suivi des travaux de cet observatoire en liaison étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

Article 17 — Rôle des institutions représentatives du personnel dans le domaine de la formation

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle important à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe sont consultés sur la mise en œuvre au sein de l'entreprise :

- des congés individuels de formation ;
- des congés de bilan de compétences ;
- des congés de validation des acquis de l'expérience ;
- des contrats et périodes de professionnalisation ;
- des contrats d'apprentissage.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Afin d'améliorer les conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises de la couture, une commission de formation sera constituée par le comité

d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Cette commission aura pour mission de préparer les délibérations de comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation et l'élaboration du plan pour l'année à venir et d'étudier en liaison avec les services de l'entreprise chargés de la formation et l'encadrement les moyens de nature à favoriser l'expression et l'information des salariés dans le domaine de la formation.

Pour l'accomplissement de ces missions, la commission s'attachera à ne pas se substituer au comité d'entreprise ni à la hiérarchie avec lesquels elle agira en concertation.

Elle sera constituée de trois membres salariés choisis par le comité d'entreprise. Elle mènera à bien ses travaux avec la personne de l'entreprise chargée des problèmes de formation.

Le temps passé en séance par les membres de la commission sera rémunéré comme temps de travail dans la limite de 6 heures par an et par membre.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, il sera recherché des solutions de nature à permettre aux membres titulaires du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel auxquels sont légalement dévolues les questions relevant de la formation continue, d'assurer leur mission.

Toutes facilités seront accordées aux salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes de formation ou pour participer à un jury d'examen.

Article 18 — Désignation de l'OPCA de la branche

Conformément à l'accord relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture du 8 décembre 2011, les parties ont désigné OPCALIA comme 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.

Article 19 — Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture est composée de deux représentants maximum par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle a pour mission :

– d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées dans la branche en matière de formation professionnelle.

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.

Article 20 — Dispositions financières

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 %	
Professionalisation	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)

Article 21 — Négociation triennale de branche

Les parties conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour examiner les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Article 22 — Force obligatoire du présent accord

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)

Article 23 — Durée et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt auprès du service compétent.

Il annule et remplace l'accord du 8 décembre 2011 sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle de la branche couture.

Il sera annexé à la convention collective de la couture parisienne.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale dans les conditions fixées par la loi.

Primes de collection printemps-été 2017

Date du texte : 2017-07-12 **Version KALI retenue :** 2017-09-12 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

Les signataires du protocole réunis le 29 mars 2017 et le 4 mai 2017 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2017 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 226 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 135 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Mise en place de la CPPNI

Date du texte : 2018-06-14 Version KALI retenue : 2018-08-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit la mise en place, dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation.

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

Conscients de l'importance du dialogue social au sein de la branche de la couture parisienne, les partenaires sociaux des industries de la couture ont décidé de mettre en place au niveau de cette branche professionnelle une commission paritaire permanente, selon les modalités suivantes, garante d'un dialogue social permanent.

Article 1er — Composition de la commission paritaire permanente de négociation

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

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

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

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et signataire ou adhérente de la convention collective 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 rédigera les comptes rendus qu'il enverra avec les convocations et les documents nécessaires aux prises de décisions. Lors de la réunion suivante, le compte rendu est validé si aucune remarque ne subsiste.

(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)

Article 2 — Attributions

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.

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.

Article 3 — Modalités de réunion

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)

Article 4 — Rapport annuel d'activité

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

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 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.

Article 5 — Commissions d'interprétation et de conciliation

5.1. Commission d'interprétation

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

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission pour interprétation dans un délai 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.

Article 6 — Groupes de travail

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

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

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

6.1. Composition

Les groupes de travail sont composés de :

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

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

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

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

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

6.2. Calendrier prévisionnel

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

6.3. Délais de convocation

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

Article 7 — Maintien de la rémunération et frais de transport

Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais de transport liés à la participation aux activités de la commission paritaire permanente sont assurés dans les conditions fixées à l'article 5 bis de la convention collective nationale de branche.

Par dérogation aux dispositions précitées, les frais de repas sont portés à 20 € TTC par repas. Enfin, sous réserve d'un accord exprès du collège employeur au cas par cas, selon l'importance des travaux en cours, les temps de préparation des réunions qui auront été préalablement évalués seront rémunérés comme temps de travail pour au 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.

Article 8 — Couverture accidents de trajet ou de travail

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

Article 9 — Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale de branche.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

Article 10 — Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 11 — Dépôt et publicité

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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.

Ordre du jour de l'agenda social

Date du texte : 2018-07-17 Version KALI retenue : 2019-01-15 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

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.

Agenda social de l'année 2019

Date du texte : 2019-01-31 Version KALI retenue : 2019-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

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 ^{er} semestre 2019
Négociation de la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties	1 ^{er} semestre 2019
Négociation de la revalorisation de la prime de collection	1 ^{er} semestre 2019
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	2 ^e semestre 2019
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 ^e semestre 2019
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2 ^e semestre 2019
Contrats courts	2 ^e semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2 ^e semestre 2019
Formation professionnelle	2 ^e semestre 2019
Mise à jour des classifications	2 ^e 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.

Prise en charge des contrats d'apprentissage

Date du texte : 2019-01-31 Version KALI retenue : 2019-03-11 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

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 :

Article

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.

Désignation d'un OPCO (2I)

Date du texte : 2019-03-21 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

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'OCPCO Wellcom alors en cours de constitution.

Or, la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle a, par courrier du 23 janvier 2019, invité les partenaires sociaux de la branche à renégocier un nouvel accord dans un délai maximum de 2 mois et à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel « OPCO 2I ».

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne - IDCC 303 (étendue par arrêté du 29 novembre 1982).

Article 2 — Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences l'OPCO interindustriel – OPCO 2I et décident d'intégrer la section paritaire professionnelle « Matériaux et activités créatives – Mode et Luxe » en cours de création.

Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pouvoirs publics de l'OPCO 2I.

Article 3 — Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;

L'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

L'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;

Un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

La promotion de la formation ouverte à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 4 — Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés qui bénéficieront d'un taux différencié de contribution des entreprises prévu par les dispositions légales.

Article 5 — Abrogation des dispositions antérieures

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures portant désignation d'un OPCA sont abrogées.

Article 6 — Durée, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'agrément de

l'OPCO par les pouvoirs publics.

Il est applicable à compter de sa signature.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 7 — Dépôt et extension

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions légales en vigueur.

Primes de collection printemps-été 2019

Date du texte : 2019-04-23 **Version KALI retenue :** 2019-01-01 **État KALI :** VIGUEUR_NON_ETEN

Article

Les signataires du protocole réunis les 21 février, 21 mars et 23 avril 2019 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective nationale de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2019 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 233 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 139 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Égalité professionnelle

Date du texte : 2021-01-22 Version KALI retenue : 2021-11-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Par accord de branche du 17 janvier 2013, les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne ont affirmé leur volonté de garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ils entendent par le présent accord confirmer leur intention, déclarant de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

La chambre syndicale de la haute couture a confié, dans le cadre d'un financement octroyé par OPCALIA, une étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la couture parisienne au centre de ressources directe idée (CRDI)/ Graines d'égalité restituée le 30 juillet 2019.

Aux termes de cette enquête, il apparaît que le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et que toutes les familles de métiers sont largement féminisées.

Quatre propositions ont recueilli au moins 40 % des suffrages parmi les priorités des entreprises. Il s'agit de :

- la promotion de la mixité des métiers (40 %) ;
 - la mise à disposition d'outils (61 %) ;
 - l'accès aux ressources juridiques (68 %) ;
 - la création d'un cadre commun (75 %).
- le présent accord entend répondre à l'attente de création d'un cadre commun.

Il s'attachera à promouvoir notamment la mixité des métiers.

Enfin, dans la continuité de la volonté des partenaires sociaux, les organisations patronales de la branche professionnelle mettront à disposition des entreprises des outils et favoriseront l'accès aux sources juridiques nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Cet accord vise également à définir les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de rémunération, de recrutement, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail notamment en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de

rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que tant le principe d'égalité de traitement que le principe de non-discrimination sont des principes généraux qui s'imposent dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre des différents textes et étapes vers une amélioration de l'égalité professionnelle :

- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 qui a créé une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ayant ajouté aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi sur l'égalité des chances n° 2006-396 du 31 mars 2006 qui a introduit le critère de l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination prohibés ;
- le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 qui a renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visant à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique ;
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle institue de nouvelles mesures en vue de réduire les écarts de rémunération et de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Le cas échéant, toute référence à un texte de loi, règlement, code ou autre s'entend d'une référence à ce texte tel qu'ultérieurement modifié, complété ou remplacé.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2 — Portée de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, l'ensemble des dispositions du présent accord prévalent sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Seuls les accords de groupe, d'entreprises ou d'établissement qui assurent des garanties au moins équivalentes peuvent prévaloir sur le contenu du présent accord de branche. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3 — Obligations des employeurs

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévoir les mesures nécessaires pour y parvenir.

Bien qu'il existe des obligations plus formelles à la charge des entreprises d'une certaine taille, tel que précisé ci-après à l'article 12, les employeurs des plus petites entreprises, TPE et PME, doivent s'assurer que les principes et objectifs pour l'égalité femmes-hommes rappelés dans le présent accord de branche soient respectés, et, le cas échéant, mettre en place les mesures nécessaires pour ce faire.

En outre, l'article L. 1142-7 du code du travail prévoit une obligation générale pour tout employeur de prendre « en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Article 4 — Sensibilisation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

Les entreprises soumises au présent accord, en concertation avec leurs partenaires sociaux, inscrivent dans leur démarche globale la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Les entreprises de la branche s'attachent tout particulièrement à sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes car la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salarié(e)s permet de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Ces actions de sensibilisation s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord donne lieu à une présentation aux institutions représentatives du personnel concernées.

Pour faciliter cette sensibilisation, le ministère du travail met à disposition un guide sur le sujet

à destination des TPE/PME :

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>.

Article 5 — Garantir l'égalité femmes-hommes dans les procédures de recrutement internes et externes

Le nombre de recrutements dans les entreprises de la branche est relativement faible et les candidatures sont nombreuses.

Cf. annexe 1.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'aucune discrimination ne peut exister entre les hommes et les femmes lors des procédures de recrutement.

Article 5.1 — Les offres d'emploi

Les entreprises doivent organiser leur processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Ainsi, les employeurs porteront une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celles-ci soient suffisamment claires et détaillées pour ne pas être discriminantes.

Lors de la diffusion des offres d'emploi par voie interne ou par voie externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les entreprises indiqueront la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : couturier/couturière, vendeur/vendeuse).

Lorsque la dénomination de l'emploi n'existe que dans un genre (ex. : cadre), elles préciseront que l'offre d'emploi s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes (par exemple : toiliste collection H-F ou gestionnaire d'achats H-F) ou utiliseront une formule neutre (ex. personne chargée de...).

Article 5.2 — L'entretien d'embauche

L'employeur doit communiquer aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, le contenu des textes en matière d'égalité professionnelle (art. L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail). Cette communication peut se faire par tout moyen, affichage ou autre modalité.

Les informations demandées lors de l'entretien d'embauche ont pour seule finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidat(e)s. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Toute personne non retenue pourra solliciter des explications claires et détaillées.

Article 5.3 — Le recrutement

Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail, des candidatures et des critères objectifs recherchés.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s pour exercer l'emploi à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou situation familiale.

Ceci vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou de cabinets spécialisés.

Article 6 — Égalité salariale

Les partenaires sociaux de la branche rappellent le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe « à travail égal, salaire égal ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.

Doit être affiché sur les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ces locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail (relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes) ainsi que les textes pris pour application de ces articles (art. R. 3221-1 à R. 3222-3 du code du travail).

Cet affichage peut être remplacé par une communication, aux personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche, par tout moyen, de ces informations (art. R. 3221-2 du code du travail).

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

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

Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes

aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord.

Article 7 — Formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément déterminant pour une évolution de carrière en relation avec l'évolution des compétences et l'accès à des emplois plus qualifiés.

Aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur a d'ailleurs l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié(e)s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur devra informer les salariés du montant de la prise en charge des frais engagés pour la formation suivie.

En 2018, 1 858 stagiaires de la branche de la couture parisienne ont suivi une formation dont 1 363 femmes. Le taux de féminisation des formations était de 73,4 %, correspondant quasiment au taux de féminisation du personnel de la branche.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche d'étendre l'accès à la formation à l'ensemble des salarié(e)s qu'il s'agisse des actions de formation liées à l'adaptation aux postes, celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi, ainsi que celles concernant des formations diplômantes.

Elles doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations dispensées dans la branche de la couture parisienne intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes quelle que soit la durée de travail des salarié(e)s.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Article 8 — Gestion des emplois et des carrières

L'égalité professionnelle implique qu'à compétences égales, les femmes et les hommes puissent bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes disponibles, à responsabilités ou non. Ces postes sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes qui correspondent au profil recherché.

Le personnel de la branche est féminisé à environ 75 % et toutes les familles de métiers sont largement féminisées :
Cf. annexe 2.

À l'exception du groupe 2 qui témoigne d'une parité quasi-atteinte, les femmes restent significativement majoritaires dans l'ensemble des groupes conventionnels.

Cependant, on observe sur les populations cadres (groupe 6 à 8) une modération de cette tendance :

Cf. annexe 3.

La mixité dans les métiers est cependant assez faible et il existe des écarts assez notables dans la répartition par sexe dans les différents métiers. À titre d'exemple pour 2017 :

Cf. annexe 4.

Les partenaires sociaux attirent ainsi l'attention des entreprises et de leurs salarié(e)s sur le phénomène dit du « plafond de verre » qui désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques et à leur accession à des responsabilités.

Pour lutter contre cette tendance, il est notamment rappelé que :

- les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles ;
- le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidences sur l'évolution de carrière des salarié(e)s ;
- les salarié(e)s, femmes ou hommes, doivent être dûment informé(e)s en toute équité, des postes disponibles et possibilités d'évolution.

Les entreprises sont aussi invitées à mettre en place des procédures et des indicateurs permettant de suivre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes au sein de la structure.

Les partenaires sociaux de la branche attirent l'attention des employeurs et des salarié(e)s de l'existence du fonds de garantie à l'initiative des femmes, le FGIF. Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise. Il peut être attribué à toutes les femmes qui veulent créer, développer ou reprendre une entreprise, quels que soient le statut de la créatrice (salariée, sans emploi...), la forme juridique de l'entreprise, son secteur d'activité.

La responsabilité de l'entreprise doit être assumée en titre et en fait par une femme. L'entreprise bénéficiaire doit avoir été créée ou reprise depuis moins de 5 ans.

Des informations sur l'entrepreneuriat féminin sont disponibles à cette adresse :

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/entrepreneuriat-des-femmes__trashed/fgif/

.

Article 9 — Égalité professionnelle et temps de travail

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel.

Aux termes de l'enquête précitée, il apparaît que le temps partiel, en dessous de 24 heures, semble très peu répandu dans la branche. Le temps partiel égal ou supérieur à 24 heures par semaine est davantage constaté et concerne quasi exclusivement les femmes.

Les entreprises de la branche veilleront donc à ce que le travail à temps partiel ne puisse en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Article 10 — Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de responsabilités familiales afin de concilier vie professionnelle et familiale et de créer ainsi des conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien d'évaluation peut être utilisé par les salarié(e)s pour évoquer leurs difficultés de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Les entreprises soumises au présent accord organisent autant que possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

À l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la réintégration s'effectue dans l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail ou sur un emploi similaire correspondant à la qualification du (de la) salarié(e), impliquant des attributions et responsabilités identiques et assortie d'une rémunération équivalente.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur propose systématiquement un entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial et d'un congé d'adoption.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le (la) salarié(e) bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au (à la) salarié(e) les modalités de ce congé.

À son retour de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) bénéficie d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle. Lors de l'entretien, les éventuels besoins de formation et d'accompagnement en interne seront identifiés notamment dans le cas où le (la) salarié(e) est affecté(e) sur un emploi similaire mais qui n'était pas le sien, et/ou en cas de changement de techniques ou de méthode de travail.

À cette occasion, le (la) salarié(e) sera informé(e) de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1 du code du travail. Ce (cette) salarié(e) bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, au dispositif « Pro-A » à l'issue du bilan. L'employeur peut reporter de 6 mois une demande de bilan de compétences pour des raisons de service mais ne peut pas la refuser.

Une attention particulière est accordée aux salarié(e)s assumant seuls des charges de famille.

Article 11 — Négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, et dans lesquelles au moins un(e) délégué(e) syndical(e) est désigné(e), une négociation sur l'égalité professionnelle est obligatoire. Lorsque ces conditions sont réunies, cette obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle est d'ordre public.

La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail vise à définir, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière ;
- de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié(e)s à temps partiel ;
- de mixité des emplois.

La négociation s'appuie sur les données issues de la BDES. Ces données doivent permettre d'élaborer une analyse et un diagnostic partagé de la situation comparée des femmes et des hommes pour chaque catégorie professionnelle.

La périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle est annuelle sauf si l'accord fixe une autre période, qui, en tout état de cause, ne peut être supérieure à 4 ans.

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit établir unilatéralement, chaque année, un plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, qui fixe des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre.

Qu'il s'agisse de l'accord de branche ou du plan d'action, des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sont fixés. Les objectifs et les actions prévues sont chiffrés. Ils portent sur au moins 3 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salarié(e)s et sur 4 domaines d'action, pour les entreprises de 300 salarié(e)s et plus, parmi les suivants :

- la rémunération (ce domaine doit être obligatoirement retenu) ;

- l'embauche ;
- la formation et la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Lorsque l'employeur a élaboré un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, les salarié(e)s sont informé(e)s du contenu du plan d'action par une synthèse.

Une procédure de rescrit consistant à permettre à une entreprise d'au moins 50 salarié(e)s de demander à l'administration du travail une prise de position formelle quant à la conformité de son accord ou, à défaut d'accord, de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévue par les articles L. 2242-9 et R. 2242-9 à R. 2242-11 du code du travail. La délivrance d'un rescrit permet de prémunir l'entreprise contre une éventuelle sanction en l'assurant qu'elle remplit bien les conditions posées par les textes. Pour plus de précisions sur cette procédure de rescrit, on peut se reporter à l'instruction DGT du 4 avril 2017.

Article 12 — Mesures de renforcement instituées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Accord du 22 janvier 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 12.1 — Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et évolution de carrière

Les nouvelles dispositions légales prévoient que les entreprises de 50 salarié(e)s et plus doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, au travers d'indicateurs.

Ces dispositions sont applicables :

- à compter du 1er mars 2019 pour les entreprises de 1 000 salarié(e)s et plus ;
- à compter du 1er septembre 2019 pour celles dont l'effectif se situe entre 251 et 999 salarié(e)s ;
- à compter du 1er mars 2020 pour celles dont l'effectif se situe entre 50 et 250 salarié(e)s.

Chaque DIRECCTE désignera un ou plusieurs référents chargés d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s, à leur demande, pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, pour aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Le site du ministère du travail a publié une liste des référents et des précisions sur les indicateurs :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>.

Article 12.1.1 — Indicateurs dans les entreprises de 50 à 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.1.2 — Indicateurs dans les entreprises de plus de 250 salarié(e)s

Les entreprises dont l'effectif s'élève à plus de 250 salarié(e)s doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » ;
- l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues pendant cette période ;
- le nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié(e)s ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Article 12.2 — Calcul de l'index de l'égalité

Sur la base des résultats obtenus par indicateurs, un index de l'égalité professionnelle femmes-hommes devra être calculé. Pour calculer l'index, le ministère du travail a mis en ligne un tableur accessible en suivant ce lien :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>.

Article 12.3 — Publication et transmission des indicateurs

La note globale de l'index doit être publiée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un. Ce niveau de résultat devra être publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours au titre de l'année précédente. Une publication sur le site intranet de l'entreprise n'est pas suffisante.

Si l'entreprise ne dispose pas de site internet, la note globale sera portée à la connaissance des salarié(e)s par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

Le détail des indicateurs est réservé au comité social et économique (CSE) et aux services de

l'inspection du travail. L'employeur devra, dans tous les cas, communiquer, en même temps que ses résultats, aux services de l'inspection du travail et au CSE (comité économique et social), le lien du site internet sur lequel est publié son index.

Les résultats sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salarié(e)s par groupe et niveau ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre. Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur note globale aux services de l'inspection du travail (DIRECCTE) par le biais d'un formulaire en ligne accessible par le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/article/simulateur-de-calcul-et-formulaire-de-declaration-de-l-index-de-l-egalite>.

Article 12.4 — Mesures correctives

Dans le cas où les entreprises n'atteindraient pas le niveau de résultat fixé par les annexes 1 et 2 du décret N° 2019-15 du 8 janvier 2019, elles devront mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, programmer sur une période annuelle ou pluriannuelle des mesures de rattrapage salarial.

Ces mesures devront faire l'objet d'une négociation dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle. À défaut de conclusion d'un accord collectif sur ce point, elles seront mises en œuvre par une décision unilatérale de l'employeur, prise après consultation du comité social et économique (CSE), qui sera déposée auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Aux termes de l'article L. 1142-9 du code du travail, les entreprises qui n'atteignent pas le résultat fixé par voie réglementaire (résultat inférieur à 75 points, article D. 1142-6 du code du travail) disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Dans le cas où, au terme de ce délai, l'entreprise n'atteindrait toujours pas le niveau de résultat requis, une pénalité financière pourra lui être appliquée dans des conditions fixées par décret. Le montant est fixé par la DIRECCTE dans la limite de 1 % de la masse salariale de l'année civile précédant l'expiration du délai de 3 ans. L'administration pourra tenir compte des efforts consentis par l'entreprise en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et des motifs de sa défaillance, pour lui octroyer un délai supplémentaire de 1 an pour se mettre en conformité (art. L. 1142-10 du code du travail).

Article 12.5 — Renforcement de la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes

Afin de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise, la loi du 5 septembre 2018 a renforcé l'obligation d'information des salarié(e)s.

En premier lieu, l'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la

loi.

Déjà tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit désormais afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail).

Par ailleurs, elle fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salarié(e)s de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elle impose à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination, parmi ses membres, d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret du 8 janvier 2019 n° 2019-15 a précisé, en son article 2, que l'employeur est tenu de communiquer aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Ces référents doivent pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article 13 — Fonctions électives et syndicales

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne également le renforcement de la mixité au sein des instances représentatives du personnel. Il s'agit de tendre vers une représentation équilibrée femmes/hommes, tant dans les fonctions électives que syndicales.

Article 14 — Entreprises de 300 salarié(e)s et plus

En application de l'article L. 2315-56 du code du travail, les entreprises employant au moins 300 salarié(e)s constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité social et économique (CSE).

Le CSE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, notamment la périodicité des réunions.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Son rôle principal est de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise, ou au comité social et économique.

Article 15 — Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Comme indiqué à l'article 3 du présent accord, les partenaires sociaux y rappellent que les principes pour l'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE/PME.

Ainsi, hormis l'article 12.2 du présent accord, qui vise les entreprises de plus de 50 salarié(e)s, l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises, y compris de moins de 50 salarié(e)s.

Article 16 — Rôle de la branche

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

Article 17 — Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter de sa date d'extension.

Article 18 — Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord annule et remplace l'accord du 17 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera annexé à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les mesures tendant à remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes, comme le prévoit l'article L 2241-1 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 19 — Dépôt et extension

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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 demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexes

Article

Annexe 1

(Graphiques non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210011_0000_0020.pdf/BOCC

Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

Article

Annexe 2

(Graphiques non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210011_0000_0020.pdf/BOCC

Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.

Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.

Article

Annexe 3

(Graphiques non reproduits, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210011_0000_0020.pdf/BOCC

Source : CRDI/Graines d'égalité – 2019.

Article

Annexe 4

Le top 10 des métiers des femmes et des hommes

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210011_0000_0020.pdf/BOCC

Source : enquête sur les rémunérations sur 10 entreprises en 2017.

Contrat apprentissage « bachelor modéliste concepteur »

Date du texte : 2021-03-16 Version KALI retenue : 2021-04-17 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale de la couture parisienne (IDCC 303) ont pris acte qu'en application de l'article L. 6332-14 1° du code du travail, le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par l'opérateur de compétence est fixé par les branches, en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme préparé.

Ces niveaux de prise en charge doivent prendre en compte les recommandations de France compétences mentionnées au 10° de l'article L. 6123-5 en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

Article 1er — Définition du niveau annuel de prise en charge

Les organisations syndicales et patronales représentatives définissent le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage proposé pour le « bachelor modéliste concepteur » de l'institut français de la mode de la façon suivante :

Coût contrat annuel par apprenti pour le bachelor modéliste concepteur
--

8 950 €

Article 2 — Notification et dépôt

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

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

Salariés en situation de handicap

Date du texte : 2021-04-12 Version KALI retenue : 2021-04-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche de la couture parisienne.

Il s'inscrit dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler l'importance de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche ainsi que l'égalité de traitement relative à l'insertion, aux salaires, aux promotions et aux formations, ainsi que l'obligation pour les entreprises de mener une négociation annuelle concernant les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en vertu de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que conformément aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail, tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total, et encouragent les entreprises de la branche à privilégier l'embauche directe dans la réalisation de cet objectif.

Les dispositions du présent accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2 — Diagnostic sur l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche

Afin de répondre de manière précise et efficace aux besoins en matière de handicap, la branche de la couture parisienne a réalisé un diagnostic quantitatif et qualitatif concernant l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche en 2019, complété par une étude réalisée avec l'aide de l'AGEFIPH.

Il ressort notamment de ces diagnostics que :

- 24 établissements au niveau de la branche ont plus de 20 salariés et sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- le taux global de l'OETH est de 1,4 % ;
- parmi les travailleurs handicapés : 75,40 % sont des femmes, 42,86 % ont entre 25 et 49 ans, 88,89 % sont en CDI et 53,97 % ont au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 28,57 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 52,38 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap.

Des résultats plus détaillés figurent en annexes 1 et 2.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche, des données relatives au handicap seront intégrées au rapport d'activité annuellement.

Article 3 — Information, sensibilisation et communication

L'intégration des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche est facilitée par une communication accrue et des actions de sensibilisation auprès de tous.

Afin d'informer et de sensibiliser le plus grand nombre sur ce sujet, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des outils de communication, tel qu'un guide recensant les bonnes pratiques ainsi qu'un recueil indicatif des organismes pouvant intervenir pour des prestations de service dans un certain nombre de domaines, relatifs aux obligations légales et bonnes pratiques en matière de handicap qui seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Ces outils devront permettre d'aider les salariés souffrant d'un handicap afin qu'ils puissent, avec l'appui de leur entreprise, connaître les démarches pour le faire reconnaître.

L'employeur s'engage à informer et à rendre accessibles ces outils à tout nouveau salarié embauché.

Il est également rappelé que l'article L. 5213-6-1 du code du travail dispose que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises de la branche employant moins de 250 salariés à se doter d'un référent handicap, dès lors que les conditions le permettent (notamment en matière d'effectif), et tout particulièrement dans les structures de plus de 50 salariés.

Le nombre de référents handicap peut varier suivant la taille et l'organisation géographique de

l'entreprise.

L'employeur et le référent handicap s'entretiennent annuellement concernant ses missions. Sont notamment abordés ses besoins de formation et d'information ainsi que le temps nécessaire au bon déroulement de la mission.

En tant que de besoin, il est précisé que les missions du référent handicap ainsi que les temps de formation et d'information s'effectuent sur son temps de travail. L'entreprise veillera à concilier la charge de travail du référent handicap avec les missions dévolues au poste occupé.

Article 4 — Accès à l'emploi et insertion dans l'entreprise des salariés en situation de handicap

Accord du 12 avril 2021 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Article 4.1 — Accès à l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que les conditions d'accès à l'emploi des salariés en situation de handicap ne doivent pas être dégradées : tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être ni écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une discrimination quelle que soit la nature ou la forme.

Ainsi, les entreprises de la branche de la couture parisienne s'engagent à ce que les salariés en situation de handicap puissent être embauchés dans les mêmes conditions que les autres travailleurs dans des postes similaires, notamment salariales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que ces salariés doivent bénéficier de droits identiques en application de l'article L. 1132-1 du code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à diversifier leurs candidatures en variant le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, ainsi qu'à conclure des partenariats avec les centres de formation proposant des formations adaptées pour les salariés en situation de handicap.

Le recours à l'alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) doit constituer un

vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à faciliter l'intégration des salariés alternants en situation de handicap en sensibilisant les tuteurs et maîtres d'apprentissage au handicap.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L. 5212-2 du code du travail et au décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, chaque entreprise doit déclarer mensuellement le nombre de travailleurs handicapés qu'elle l'emploie, quel que soit son effectif.

Article 4.2 — Insertion dans l'entreprise

Le développement de l'emploi des salariés en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions d'accueil en entreprise de ces derniers.

Afin de faciliter l'insertion des salariés en situation de handicap dans leur équipe, les entreprises de la branche s'engagent à préparer leur arrivée avec la personne intéressée, les acteurs concernés dans l'entreprise, les représentants du personnel et, si nécessaire, en lien avec le médecin du travail et toute personne compétente en interne comme en externe.

Les éventuels aménagements et adaptation des postes de travail du salarié en situation de handicap doivent être identifiés en amont de son arrivée dans l'entreprise, en lien avec le médecin du travail, les représentants du personnel, le CSSCT quand il y en a un, et le référent handicap le cas échéant.

Lors de son arrivée dans l'entreprise, un accompagnement spécifique peut être proposé au salarié en situation de handicap. Si ce dernier ne souhaite pas bénéficier de cet accompagnement, son accueil dans l'entreprise se fera selon le parcours d'intégration habituel.

Le contenu de cet accompagnement est construit en accord avec le salarié, en fonction du handicap. L'accompagnant du salarié est choisi sur la base du volontariat, et est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil des salariés en situation de handicap. Il participe à l'accueil du salarié, veille à sa bonne intégration, s'assure du bon déroulement de la prise de fonctions et alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés. L'accompagnant doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, et ce en concertation avec l'employeur.

Par ailleurs, le ou les responsables hiérarchiques et les équipes concernées seront particulièrement sensibilisés à l'accueil du salarié en situation de handicap, sauf si celui-ci exprime le souhait que sa situation ne soit pas connue. Une formation minimum de 4 heures est ainsi obligatoirement dispensée au référent handicap, à l'accompagnant et au responsable hiérarchique, et demeure accessible sur la base du volontariat aux proches collaborateurs du salarié en situation de handicap qui le souhaitent.

Article 5 — Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Accord du 12 avril 2021 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Article 5.1 — Évolution de carrière

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

À compétences égales, tous les salariés de l'entreprise doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en matière d'accès aux postes à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap doit se faire dans les mêmes conditions que les autres salariés, en prenant en compte leurs compétences et aptitudes.

À ce titre, les salariés en situation de handicap, éventuellement assistés du référent handicap ou d'un représentant du personnel, peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines afin que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter. À ce titre, une fois par an, le CSE obtiendra un état des lieux des sommes investies.

Article 5.2 — Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) (en cas de signature d'un accord de branche étendu) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF.

Un point sur la formation des salariés en situation de handicap sera réalisé annuellement par la CPNE et des mesures correctives seront prises en cas de besoin. Lors de cette réunion, les partenaires sociaux peuvent convier un responsable AGEFIPH, dont les coordonnées devront être affichées dans toutes les entreprises de la branche.

Article 5.3 — Aménagement des postes et lieux de travail

Les partenaires sociaux rappellent que la sécurité des salariés en situation de handicap doit être assurée de la même manière que pour les autres salariés.

Les entreprises doivent s'assurer, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmettre à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires, de postes ou de lieux de travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH. À ce titre, le CSE et le CSSCT, le cas échéant, sont informés avant toute demande de subvention.

Article 5.4 — Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec l'aide du référent handicap, des équipes de santé au travail et/ou des ressources humaines. Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, se faire accompagner par toute personne ou organisme de leur choix pour réaliser ces démarches.

Article 6 — Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 7 — Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise relatifs à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conclus au sein de la branche ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes.

Article 8 — Modalités d'application. Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord est d'application directe.

Les dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, non renouvelable.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, comme le prévoit l'article L. 2241-1 du code du travail.

Dans l'hypothèse de la révision du taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, ce dernier sera applicable à l'accord.

Article 9 — Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 — Notification. Dépôt. Extension

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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.

Annexes

Article

Annexe 1

Données clés du diagnostic de l'AGEFIPH sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la branche de la couture parisienne en 2019 :

1. Indicateurs relatifs aux établissements assujettis

Nombre d'établissements assujettis à l'OETH	24
Effectifs d'assujettissement	7 704
Nombre d'établissements théoriquement contribuant (avec et/ou sans accord)	23
Montant de contribution réellement perçue par l'AGEFIPH (en €)	1 212 313

Nombre d'établissements ayant recours à la sous-traitance	13
Nombre d'établissements atteignant les 6 %	1
Taux d'emploi global de l'OETH (avant minoration)	1,40 %
Taux d'emploi direct (en ETP)	1,07 %

2. Indicateurs relatifs aux travailleurs handicapés

		Nombre	Répartition
	Total	126	100,00 %
Sexe	Homme	31	24,60 %
	Femme	95	75,40 %
Nature Contrat	Temps complet	102	80,95 %
	Temps partiel	24	19,05 %
	Dont temps partiel < à 50 %	2	1,59 %
Type contrat	CDI	112	88,89 %
	CDD	8	6,35 %
	Intérim	6	4,76 %
	Mise à dispo	0	0,00 %
Nombre de TH de	20 ans	1	0,79 %
	21 ans	0	0,00 %
	22 ans	0	0,00 %
	23 ans	1	0,79 %
	24 ans	0	0,00 %
Tranche d'âge	Moins de 25 ans	2	1,59 %
	25-49 ans	54	42,86 %
	50-54 ans	28	22,22 %
	55 ans et plus	42	33,33 %

Nombre de TH de	55 ans	7	0,00 %
	56 ans	2	1,59 %
	57 ans	7	5,56 %
	58 ans	6	4,76 %
	59 ans	3	2,38 %
	60 ans	5	3,97 %
Durée dans l'établissement	Moins d'un an	18	14,29 %
	De 1 à moins de 2 ans	5	3,97 %
	De 2 à moins de 5 ans	5	3,97 %
	De 5 à moins de 10 ans	30	23,81 %
	10 ans et + d'ancienneté	68	53,97 %
Type de reconnaissance administrative	RQTH	101	80,16 %
	Carte invalidité	0	0,00 %
	AAH	1	0,79 %
	AT MP	6	4,76 %
	Pension invalidité	18	14,29 %
	Mutilés de Guerre	0	0,00 %
	Sapeur-pompier	0	0,00 %
	Autres	0	0,00 %

Article

Annexe 2

Données clés du diagnostic de la CSHC sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche de la couture parisienne (données 2019 – réponses de 21 sociétés) :

- 28,57 % des sociétés déclaraient avoir mis en place une ou plusieurs actions permettant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 52,38 % des sociétés indiquaient avoir mené une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap ;
- 33,33 % des sociétés déclaraient avoir un ou plusieurs partenariats avec le secteur adapté et protégé (ESAT et EA) ;
- 19,04 % des sociétés indiquaient avoir un ou plusieurs référents handicap.

Dispositif « Pro-A »

Date du texte : 2021-09-30 Version KALI retenue : 2021-12-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A).

Le dispositif Pro-A, qui remplace depuis le 1er janvier 2019 les périodes de professionnalisation, vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux étant soucieux de permettre aux entreprises de la branche de la couture parisienne de répondre au mieux à leurs besoins en compétences et d'anticiper les risques d'obsolescence qu'elles peuvent rencontrer en raison des fortes mutations de leurs activités, ils réaffirment par le présent accord leur volonté commune de développer la formation professionnelle par la mise en place du dispositif Pro-A.

Le présent accord a donc pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif Pro-A et d'explicitier les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et salariés de la branche de la couture parisienne.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective

nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2 — Enjeux de la branche face aux mutations de l'activité et au risque d'obsolescence des compétences

Accord du 30 septembre 2021 relatif au dispositif « Pro-A »

Article 2.1 — Présentation de la branche de la couture parisienne

Historiquement composée des maisons de haute couture, de couture sur mesure, des ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure établis en région parisienne, la branche de la couture parisienne a désormais une portée nationale et accueille la couture artisanale, les métiers de la fourrure, les tailleurs sur mesure et la chemiserie sur mesure.

Selon le panorama 2020 de la branche de la couture parisienne réalisé par l'OPCO 2i et le cabinet Kyu (annexe 1), elle est constituée d'environ 330 entreprises, et est composée de maisons appartenant à des grands groupes, mais également de petites et moyennes entreprises, ainsi que d'une multitude de très petites entreprises spécialisées dans la couture artisanale.

Au total, la branche emploie environ 7 800 salariés.

La grande créativité conjuguée aux savoir-faire exceptionnels détenus par les entreprises de la branche concourent à maintenir Paris en position de capitale internationale de la mode. Les acteurs principaux de la branche mettent tout en œuvre pour préserver ces savoir-faire et assurer leur transmission.

Article 2.2 — Mutations du contexte économique de l'activité de la branche

La branche de la couture parisienne a été très impactée en 2020 par la crise liée à la « Covid-19 » : la consommation a fortement diminué du fait de la fermeture des magasins de vêtements lors des confinements et de la diminution des flux de touristes, premiers consommateurs des articles produits par la branche.

Il est ainsi estimé que le chiffre d'affaires du secteur sera en forte contraction sur l'année 2020. Un rebond important est prévu en 2021 par les économistes, mais sans revenir au niveau d'avant la crise, qui ne sera probablement atteint qu'en 2023.

Les entreprises qui, avant la crise, étaient présentes sur les marchés asiatiques et avaient d'ores et déjà entrepris la digitalisation de leurs activités commerciales ont néanmoins réussi à limiter ses impacts, d'une part grâce au e-commerce, et d'autre part grâce à la reprise rapide de la consommation du marché asiatique dès le 2e trimestre 2020.

S'agissant des entreprises qui exportaient peu ou n'avaient pas parfaitement digitalisé leurs

activités, le contexte économique demeure plus difficile, et en découlent de forts besoins en formation afin de pouvoir y parvenir.

Article 2.3 — Enjeux pour l'emploi et la formation au sein de la branche

Jusqu'à présent, l'augmentation de la demande a été absorbée en améliorant la productivité dans les entreprises. Si la demande continue de croître de façon constante ces prochaines années, les besoins en salariés vont également continuer à augmenter. Une croissance des effectifs de la branche devrait a priori être observée dans les prochaines années.

Face à cette demande croissante des consommateurs pour les produits de luxe et de mode créative, nombre d'entreprises ont mis en place des systèmes de formation en interne. Elles ont ainsi pu recruter des profils provenant d'autres branches et/ou en reconversion professionnelle.

S'agissant par exemple des profils manuels de salariés, ils sont d'abord identifiés grâce à des tests, puis formés sur une durée de 400 heures en apprentissage (en partie financée par l'OPCO) sur des lignes de montage dédiées.

Par ailleurs, suite à la modernisation et à la digitalisation des activités, notamment avec le développement du e-commerce, les salariés devront également être de plus en plus qualifiés et polyvalents dans le futur : utilisation des nouveaux outils numériques dans la création et la production, e-commerce, communication et réseaux sociaux... Ces évolutions de compétences doivent impérativement être accompagnées par des plans de formation adaptés. Si cette tendance a été accélérée durant la crise, on pouvait en réalité d'ores et déjà constater ces besoins croissants en lien avec les outils numériques depuis plusieurs années.

Enfin, les métiers liés à la responsabilité sociale et environnementale sont également à l'origine de nouveaux besoins de la branche en matière d'emploi et de formation.

Ainsi, l'acquisition par les salariés de ces certifications, notamment par le biais du dispositif Pro-A, contribuera à rendre les métiers de la couture plus attractifs. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de plusieurs initiatives menées par le secteur afin de pouvoir rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre les savoir-faire propres à ces derniers (notamment dans le cadre de la campagne savoir pour faire en lien avec le comité stratégique de filière mode et luxe et l'OPCO 2i, ou encore l'EDEC numérique textiles mode cuirs).

Dans ce contexte, la certification des salariés dans le cadre du dispositif Pro-A contribuera assurément à la qualification nécessaire pour pouvoir répondre aux mutations actuelles et futures du secteur, et prévenir les risques d'obsolescence des compétences. Les partenaires sociaux déclarent ainsi que les certifications visées à l'article 5 du présent accord participent de cet objectif.

Article 3 — Salariés concernés

Le dispositif Pro-A est applicable aux salariés suivants, et plus particulièrement lorsque leur qualification est insuffisante compte-tenu de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail :

- ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ceux en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée ;
- ceux qui sont placés en activité partielle tels que mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail doit être conclu afin de préciser la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, qui est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO 2i).

La qualification recherchée par le salarié peut être de tout niveau par rapport à celle qu'il possède (supérieure, égale voire inférieure).

Article 4 — Durée du dispositif

En application des articles D. 6324-1 et L. 6235-11 du code du travail, le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Sa durée peut être allongée *jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 du code du travail* et (1) jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du même code.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CléA et en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/ diplôme sera déterminée par la CPNEFP, en fonction des exigences des référentiels de formation.

(1) Les termes « jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 du Code du travail et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

Article 5 — Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019), et compte tenu des besoins propres au secteur, les partenaires sociaux conviennent que les certifications listées en annexe 2 sont éligibles au dispositif « Pro-A ».

Les partenaires sociaux réexamineront la liste citée ci-dessus dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des modifications des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

En outre, les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP créés postérieurement à la

signature du présent accord s'intégreront automatiquement à cette liste, dès lors que leur création aurait lieu avant le terme du présent accord. (2)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

Article 6 — Financement du dispositif

La prise en charge du dispositif se fera selon les critères déterminés par la CPNE de la branche de la couture parisienne, sous réserve de la conformité de ces derniers avec les décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

La branche souligne que les éventuels restes à charge dans le cadre d'un parcours « Pro-A » devront faire l'objet d'une recherche par l'OPCO 2i de toute piste de financement complémentaire.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (art. L. 6324-5-1 du code du travail), la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO 2i dans les conditions déterminées par décret.

Il est rappelé que les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en tout ou partie en dehors de celui-ci, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié. La durée des formations réalisées hors temps de travail est limitée à 30 heures par an et par salarié ou à 2 % du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Article 7 — Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 8 — Entrée en vigueur. Durée. Suivi

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNE de la branche de la couture parisienne se réunira une fois par an pour assurer le suivi du présent accord.

Article 9 — Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 — Notification. Dépôt. Extension

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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.

Annexes

Article

Annexe 1

Extrait du panorama 2020 de la branche professionnelle de la couture parisienne réalisé par l'OPCO 2i et le cabinet Kyu

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.) :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210044_0000_0007.pdf

Article

Annexe 2

Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Certifications
Socle de connaissance et de compétences professionnelles CléA
CléA numérique

CAP Arts de la broderie
BMA Broderie
BMA Arts de la dentelle option aiguille
BP Vêtement sur mesure (options couture flou, tailleur dame et tailleur homme)
Bac pro Métiers de la mode
<i>BTS Design de mode textile et environnement (1)</i>
BTS négociation relation client
BTS management des équipes commerciales
BTS Innovation textile
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (diplôme)
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie)
CQP expert métier en sauvegarde de savoir
CQP expert métier en transmission de savoir-faire
CQP formateur interne en entreprise
CQP tuteur en entreprise
CQP Opérateur (trice) de fabrication chaussure
CQPI Opérateur (trice) qualité
CQPI Technicien (ne) de la qualité
Décorateur merchandiser
Responsable visuel Merchandiser
Responsable Retail dans le Luxe
<i>Manager - développeur (euse) produit de la mode et de l'habillement (1)</i>
Manager de proximité
Manager de la communication digitale et data science
<i>Licence professionnelle - Logistique spécialités : 1/3 organisation des transports, 2/3 gestion des flux et des stocks, 3/3 gestion des entrepôts (1)</i>
Titre professionnel : « Modéliste international du vêtement CMAO »

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail
(Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

Agenda social pour l'année 2022

Date du texte : 2022-02-16 Version KALI retenue : 2022-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du premier et deuxième semestre de l'année 2022.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1er — Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Périodes de négociation
Épargne salariale	1er semestre 2022
Rémunérations minimales annuelles garanties	
Prime de collection	
Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles	
Accord de branche relatif aux salariés aidants et au don de jours de repos	2e semestre 2022

Article 2 — Notification. Dépôt

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

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

Mesures d'urgence emploi et formation professionnelle

Date du texte : 2022-10-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Historiquement composée des maisons de haute couture, de couture sur mesure, des ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure établis en région parisienne, la branche de la couture parisienne a désormais une portée nationale et accueille la couture artisanale, les métiers de la fourrure, les tailleurs sur mesure et la chemiserie sur mesure.

Elle est constituée d'environ 330 entreprises, et est composée de maisons appartenant à des grands groupes, mais également de petites et moyennes entreprises, ainsi que d'une multitude de très petites entreprises spécialisées dans la couture artisanale.

Au total, la branche emploie environ 7 800 salariés.

La grande créativité conjuguée aux savoir-faire exceptionnels détenus par les entreprises de la branche concourent à maintenir Paris en position de capitale internationale de la mode. Les acteurs principaux de la branche mettent tout en œuvre pour préserver ces savoir-faire et assurer leur transmission.

En préparation de la négociation de cet accord, un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique ainsi que l'emploi et la formation dans la branche de la couture parisienne en 2020-2021, ainsi que les enjeux et perspectives pour 2022-2023, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux entre avril et mai

Il fait ressortir que l'ensemble de la branche a été touchée par la crise sanitaire mondiale, avec un impact très fort pour les plus petites structures.

- S'agissant de 2020-2021 :
 - 59 % des entreprises ont subi une dégradation de leur activité en 2020, avec un impact plus important pour les plus petites entreprises (63 % en dégradation). En 2021, alors que les entreprises de plus 50 salariés ont retrouvé voire dépassé leur niveau d'activité d'avant crise (en hausse par rapport à 2019 pour 50 % d'entre elles), les entreprises de moins de 50 salariés sont toujours fortement impactées (annexe 1) ;
 - 59 % des entreprises ont eu recours à l'activité partielle en 2020, et tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés. L'activité partielle a ainsi concerné environ 70 % du personnel. Les autres dispositifs d'aides ont aussi fréquemment été mobilisés, en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment en ce qui concerne les aides liées à l'emploi d'alternants (annexe 2) ;
 - 41 % des entreprises n'ont pas renouvelé de poste en 2020 et 17 % ont dû en supprimer (45

% ont fait l'un ou l'autre). Pour les plus petites entreprises, cette érosion s'est davantage poursuivie en 2021 par rapport aux plus grandes structures (annexe 3).

- S'agissant des perspectives 2022-2023 :

- si 80 % des grandes entreprises ont des perspectives d'activité globalement positives pour 2022-2023, la situation est plus contrastée pour les petites entreprises : 26 % anticipent encore une diminution de leur activité, et 32 % manquent de visibilité (annexe 4) ;
- la moitié des entreprises prévoit de recruter en 2022 et/ou 2023. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les recrutements sont cependant en baisse par rapport au réalisé 2020-2021 (26 % contre 42 %). Or, plus des 2/3 des entreprises estiment qu'il y a des métiers en tension, et tout particulièrement pour les métiers de la commercialisation et de la fabrication (annexe 5) ;
- en parallèle, seule la moitié des entreprises interrogées prévoit à ce stade des actions de formation en 2022. Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont en effet pour 47 % d'entre elles pas encore défini d'actions à ce stade, tandis que les budgets de formation ont tendance à augmenter pour les plus grandes entreprises (annexe 6) ;
- parmi la moitié des entreprises qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes (80 %), en mix interne-externe (60 %) seront privilégiées. 80 % sont des formations prévues concernant les techniques métiers, et 60 % sont en lien avec le développement durable (annexe 7).

La priorité des partenaires sociaux à travers cet accord est donc d'apporter une réponse aux conséquences au long-terme de la crise Covid-19, en soutenant la reprise d'activité des entreprises et en leur permettant de poursuivre les actions de formation prévues ainsi que d'en mettre en œuvre de nouvelles pour accompagner les mutations en cours.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent ainsi des dispositions suivantes, qui détaillent les actions de formations visées, leurs modalités de mise en œuvre ainsi que de financement par l'opérateur de compétences « OPCO 2i » en matière de mesures d'urgence.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Il s'applique indistinctement à tous les salariés, cadres et non-cadres, en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Article 2 — Actions de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le fait que la formation professionnelle

est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux différentes mutations qui s'imposent à l'entreprise.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent ainsi à permettre aux entreprises de la branche de :

- favoriser la préservation et la transmission des savoir-faire, et tout particulièrement concernant les formations techniques métiers ;
- d'accompagner l'évolution des métiers liée à la digitalisation ;
- s'adapter aux enjeux en termes de responsabilité sociale des entreprises et de développement durable de la filière, et tout particulièrement concernant l'upcycling ;
- d'accompagner les reconversions professionnelles au sein de l'entreprise et de la branche ;
- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le renforcement de la formation professionnelle est l'une des conditions du développement des entreprises et par conséquent de leur pérennité par une politique active d'investissement sur le développement des compétences. Par ailleurs, elles estiment qu'il s'agit d'un élément d'attractivité et de fidélisation renforcée des salariés.

Article 3 — Modalités de mise en œuvre

Les parties signataires du présent accord conviennent de permettre aux entreprises de la branche de faire financer dans le cadre des mesures d'urgence tout parcours de formation, aussi bien interne qu'externe, afin d'offrir le panel le plus large possible de solutions aux salariés et entreprises. Une attention particulière sera portée aux formations techniques métiers ainsi qu'en lien avec le développement durable.

À ce titre, les actions concourant à la formation des formateurs internes pourront également bénéficier des financements dans le cadre de cet accord.

En effet, il ressort de l'enquête réalisée auprès des entreprises que parmi la moitié d'entre elles qui ont prévu des formations en 2022, les formations qualifiantes en mix interne-externe (50 % interne, 50 % externe) seront privilégiées. Seules 10 % des entreprises envisagent de la formation externe exclusivement. En effet, les formations externes sont parfois inexistantes ou ne sont pas toujours adaptées aux besoins des maisons en raison de la spécificité de certains métiers techniques, pour lesquels les compétences sont détenues en interne.

Dans le cas d'une formation réalisée à distance, les partenaires signataires s'accordent sur la nécessité de mettre tous moyens nécessaires à disposition du stagiaire.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, par principe, les entreprises choisissent librement leur prestataire.

Enfin, elles rappellent que les actions de formation réalisées sur le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise pendant leur déroulement.

Article 4 — Financement

4.1 Financements spécifiques dans le cadre des mesures d'urgence

Dans le cadre des actions de formation précitées, la prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- les coûts pédagogiques lorsque l'action est mise en place avec un organisme de formation : 100 % ;
- la prise en charge de la rémunération du formateur interne lorsque l'action de formation est réalisée en interne de l'entreprise : 100 % ;
- les rémunérations : prise en charge dans la limite de 30 € de l'heure ;
- les frais annexes de repas, de transport (tarif SNCF 2 de classe/ indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur) et d'hébergement plafonnés à 110 € par jour.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataire est de 1,5 million d'euros pour la durée de l'accord.

Les partenaires sociaux s'accordent à faire bénéficier de ce dispositif, en priorité, aux petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés. Le suivi de l'accord, détaillé à l'article 7 du présent texte, permettra d'évaluer dans le temps cet accès prioritaire.

4.2 Financement de droit commun et autres financements mobilisables

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i, de droit commun (tels que le Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif « Pro-A » dans les conditions définies par l'accord de branche du 30 septembre 2021) ou autres (en particulier les dispositifs cofinancés tels que les fonds d'aide à la formation du Fond national pour l'emploi).

Article 5 — Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 6 — Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 7 — Entrée en vigueur. Durée. Suivi

Le présent accord est d'application directe.

Il est conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature.

La CPNE réalisera semestriellement, en lien avec l'OPCO 2i, un bilan des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés, par typologie d'entreprises, qui pourront donner lieu à des éventuelles demandes d'ajustements au sein d'un avenant au présent accord signé paritairement.

Article 8 — Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9 — Notification. Dépôt. Extension

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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.

Annexes

Article — Annexe 1

Diagnostic - Impact sur le volume d'activité

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220044_0000_0003.pdf/BOCC)

Article — Annexe 2

Diagnostic – Recours aux dispositifs d'aides

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220044_0000_0003.pdf/BOCC)

Article — Annexe 3

Diagnostic – Impact sur l'emploi. Suppression ou non renouvellement de postes

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220044_0000_0003.pdf/BOCC)

Article — Annexe 4

Diagnostic – Perspectives d'activité pour 2022-2023 par rapport à 2021

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220044_0000_0003.pdf/BOCC)

Article — Annexe 5

Diagnostic – Métiers en tension

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220044_0000_0003.pdf/BOCC)

Article — Annexe 6

Diagnostic – Actions de formation anticipées en 2022. Budget

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220044_0000_0003.pdf/BOCC)

Article — Annexe 7

Diagnostic – Actions de formation anticipées en 2022. Thématiques et types

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220044_0000_0003.pdf/BOCC)

Agenda social

Date du texte : 2022-11-21 Version KALI retenue : 2022-07-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour ajustent l'ordre du jour de l'agenda social du deuxième semestre 2022 et définissent de nouveaux thèmes pour 2023.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1er — Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Périodes de négociation
Rémunérations minimales annuelles garanties 2022	2e semestre 2022
Prime de collection 2022	
Accord relatif à la mise en œuvre de mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	
Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles : rattachement des nouvelles fiches à la grille des RMAG	
Création d'un bloc de compétences relatif à l'upcycling	
Rémunérations minimales annuelles garanties 2023	2023
Prime de collection 2023	
Épargne salariale	
Suite : accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles - rattachement des nouvelles fiches à la grille des RMAG	
Suite : création d'un bloc de compétences relatif à l'upcycling	
Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour événements familiaux	

Article 2 — Notification. Dépôt

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

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

Prime de collection

Date du texte : 2023-11-20 Version KALI retenue : 2023-12-08 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les signataires du présent protocole réunis les 16 janvier, 12 avril, 16 mai, 15 juin, 18 juillet, 19 septembre, 19 octobre et 20 novembre 2023 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'article 52 de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2023 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 250 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 150 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

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

- « Le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal".
 - L'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages.
- [...]
- Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.
 - Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.
- Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois "identiques" tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer.
- Les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

Article 3

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

Article 4

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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.

Agenda social pour 2024

Date du texte : 2023-11-20 Version KALI retenue : 2024-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2024.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1er — Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Période de négociation
Poursuite des négociations entamées en 2023	2024
Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles : rattachement des nouvelles fiches à la grille des RMAG	
Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour événements familiaux	
Travaux de certification avec La Fabrique Nomade et Casa 93	
Nouvelles thématiques pour 2024	
Rapport annuel d'activité de branche 2023	
Suivi d'accords de branche en vigueur	
Rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2024	
Épargne salariale et partage de la valeur	
Mutuelle et prévoyance	
Définition des métiers pénibles	

Article 2 — Notification. Dépôt

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès

du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Prime de collection (printemps-été 2024)

Date du texte : 2024-04-02 Version KALI retenue : 2024-05-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er

Les signataires du présent protocole réunis les 14 février et 18 mars 2024 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'article 52 de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2024 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 256 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 153 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

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

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

[...]

- Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié (e) s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

- Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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.

Définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire

Date du texte : 2024-10-21 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Dans le cadre de leur obligation quinquennale de révision des systèmes de classification et compte tenu de l'évolution des activités et des emplois au sein de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, les partenaires sociaux ont souhaité moderniser le système afin qu'il soit mieux adapté au contexte actuel.

Ils ont ainsi signé un accord de branche le 18 mars 2024 relatif à la classification des emplois au sein de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode.

Par un courrier du 26 avril 2024, les partenaires sociaux ont saisi la commission paritaire rattachée à l'APEC afin :

- d'une part, qu'elle détermine le niveau des classifications et des emplois de la CCN de la couture parisienne et des autres métiers de la mode (IDCC 303) à partir desquels il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciens articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947 de l'AGIRC), ceci afin d'identifier les bénéficiaires du régime de prévoyance des cadres et assimilés ;
- d'autre part, qu'elle valide la catégorie des salariés - définie dans l'accord du 18 mars 2024 - qui pourra être intégrée à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Par une décision du 4 septembre 2024, la commission paritaire rattachée à l'APEC a indiqué que :

- sont affiliés à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 les cadres (groupes 6 à 9) ;
- sont affiliés à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 les emplois du groupe 5 niveau C ;
- les emplois TAM du groupe 4 (tous niveaux) et du groupe 5 niveaux A et B peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire selon le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Cette décision s'appliquera à compter de l'entrée en vigueur de l'accord de branche du 18 mars 2024 prévue 24 mois après la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel survenue le 8 octobre 2024, soit à compter du 8 octobre 2026.

Dans l'attente de cette entrée en vigueur, à compter du 1er janvier 2025, les partenaires sociaux réaffirment les catégories d'emplois pouvant bénéficier de dispositions spécifiques en matière de prévoyance et de protection sociale complémentaire.

Article 1er — Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de prévoyance et protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois à partir du groupe 6 niveau A.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés assimilés cadres relevant des niveaux d'emplois du groupe 5 niveau C.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des niveaux d'emplois classés au moins au niveau du groupe 4 niveau A.

Article 2 — Entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord portant sur la définition d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 — Dépôt et extension

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-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.

Article 4 — Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2025.

Agenda social pour 2025

Date du texte : 2024-12-09 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2025.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1er — Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Période de négociation
Poursuite des négociations entamées en 2024	2025
Épargne salariale et partage de la valeur	
Accord de branche relatif à la vie familiale, aux salariés aidants et au don de jours de repos ; réflexion relative aux jours pour évènements familiaux	
Travaux de certification relatifs aux CQP « Opérateur(trice) multipostes en confection niveau 3 » et « Monteur(se) prototypiste en confection niveau 4 » ainsi qu'au CCP « Transformer un vêtement couture avec la méthode de l'upcycling (surcyclage) »	
Nouvelles thématiques pour 2025	
Rapport annuel d'activité de branche 2024	
Suivi d'accords de branche en vigueur : renouvellement des accords de branche égalité professionnelle et handicap	
Rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2025	
Mutuelle et prévoyance	
Définition des métiers pénibles	

Article 2 — Notification. Dépôt

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès

du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Agenda social 2026

Date du texte : 2025-12-08 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent leur agenda social pour 2026.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 1er — Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Période de négociation				
Poursuite des négociations entamées en 2025 : - déploiement des accords épargne salariale et partage de la valeur ; - accord de branche relatif à la parentalité et à la santé des femmes au travail ; - renouvellement des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle et au handicap.	Premier semestre 2026. Dates de CPPNI prévisionnelles envisagées : 14 janvier 2026, 17 mars 2026, 20 mai 2026	Nouvelles thématiques pour 2026 : - rémunérations minimales annuelles garanties et prime de collection 2026 ; - rapport annuel d'activité de branche 2025.	Poursuite des négociations entamées en 2025 : accord de branche relatif aux salariés aidants et au don de jours de repos.	Deuxième semestre 2026. Dates de CPPNI prévisionnelles envisagées : 1er juillet 2026, 15 septembre 2026, 18 novembre 2026	Nouvelles thématiques pour 2026 : mutuelle et prévoyance.

Afin de garantir la qualité du dialogue social, les échéances mentionnées sont indicatives. Elles pourront être adaptées en cours d'année en fonction du rythme et des besoins des négociations.

Article 2 — Notification. Dépôt

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

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

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires

Date du texte : 2007-02-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article — Salaires

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

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Dénonciation par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

Date du texte : 2011-04-08 État KALI : VIGUEUR

Article

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.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1961-07-10	Convention collective nationale	Convention collective du 10 juillet 1961	Texte de base
1961-07-10	CONVENTION COLLECTIVE REGIONALE	Annexe V - Travailleurs à domicile	Textes attachés
1962-01-26	ANNEXE	Annexe III - Agents de maîtrise	Textes attachés
1994-12-20	ACCORD	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)	Textes attachés
1994-12-20	ANNEXE	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)	Textes attachés
1995-06-27	ACCORD	Priorités et objectifs de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans l'entretien et la location des textiles	Textes attachés
2000-02-21	AVENANT	Positionnement des emplois repères à l'accord sur les classifications	Textes attachés
2003-03-06	AVENANT	Avenant à l'accord sur les classifications	Textes attachés
2004-12-06	LETTRE D'ADHESION	Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de couture parisienne	Documents complémentaires
2007-02-12	AVENANT	Salaires	Textes salaires
2009-05-05	Accord	Prime de collection printemps-été 2009	Textes attachés
2011-03-30	Accord	Prime de collection pour l'année 2011	Textes attachés
2011-04-08	Dénonciation	Dénonciation par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	Documents complémentaires
2012-04-05	Accord	Primes de collection pour l'année 2012	Textes attachés
2012-04-05	Avenant	Durée et aménagement du temps de travail	Textes attachés
2013-04-17	Accord	Primes de collection pour l'année 2013	Textes attachés
2015-04-23	Accord	Primes de collection pour l'année 2015	Textes attachés
2015-04-23	Avenant	Classifications	Textes attachés
2016-04-19	Accord	Travail dominical	Textes attachés
2016-04-21	Accord	Primes de collection printemps-été 2016	Textes attachés
2016-11-23	Accord	Formation professionnelle	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2017-07-12	Accord	Primes de collection printemps-été 2017	Textes attachés
2018-06-14	Accord	Mise en place de la CPPNI	Textes attachés
2018-07-17	Accord	Ordre du jour de l'agenda social	Textes attachés
2019-01-31	Accord	Agenda social de l'année 2019	Textes attachés
2019-01-31	Accord	Prise en charge des contrats d'apprentissage	Textes attachés
2019-03-21	Accord	Désignation d'un OPCO (2I)	Textes attachés
2019-04-23	Protocole d'accord	Primes de collection printemps-été 2019	Textes attachés
2021-01-22	Accord	Égalité professionnelle	Textes attachés
2021-03-16	Accord	Contrat apprentissage « bachelor modéliste concepteur »	Textes attachés
2021-04-12	Accord	Salariés en situation de handicap	Textes attachés
2021-09-30	Accord	Dispositif « Pro-A »	Textes attachés
2022-02-16	Accord	Agenda social pour l'année 2022	Textes attachés
2022-10-12	Accord	Mesures d'urgence emploi et formation professionnelle	Textes attachés
2022-11-21	Accord	Agenda social	Textes attachés
2023-11-20	Protocole d'accord	Prime de collection	Textes attachés
2023-11-20	Accord	Agenda social pour 2024	Textes attachés
2024-04-02	Protocole d'accord	Prime de collection (printemps-été 2024)	Textes attachés
2024-10-21	Accord	Définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire	Textes attachés
2024-12-09	Accord	Agenda social pour 2025	Textes attachés
2025-12-08	Accord	Agenda social 2026	Textes attachés