

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT DU 17 FÉVRIER
1958. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 23 JUILLET 1959
JONC 8 AOÛT 1959 ET RECTIFICATIF AU JONC DU
13 SEPTEMBRE 1959.

IDCC 247

Brochure 3098

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2024

Industries de l'habillement

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958. Etendue par arrêté du 23 juillet 1959 JONC 8 août 1959 et rectificatif au JONC du 13 septembre 1959.	5
<i>Champ d'application territorial et professionnel</i>	5
<i>Article 2 - Durée, révision, dénonciation</i>	7
<i>Article 3 - Avantages acquis</i>	7
<i>Article 4 - Liberté syndicale et d'opinion</i>	7
<i>Article 5 - Exercice du droit syndical</i>	7
<i>Article 6 - Délégués du personnel</i>	8
<i>Article 7 - Organisation des élections</i>	8
<i>Article 8 - Scrutin</i>	8
<i>Article 9 - Vote</i>	8
<i>Article 10 - Exercice de la fonction de délégué</i>	8
<i>Article 11 - Affichage</i>	8
<i>Article 12 - Entreprises de moins de dix personnes</i>	8
<i>Article 13 - Comités d'entreprise</i>	8
<i>Article 14 - Elections</i>	9
<i>Article 15 - Les oeuvres sociales du comité d'entreprise</i>	9
<i>Article 16 - Embauchage</i>	9
<i>Article 17 - Période d'essai</i>	9
<i>Article 18 (1) - Salaires et classifications</i>	10
<i>Article 19 - Main-d'oeuvre juvénile</i>	10
<i>Article 20 - Préavis ou délai-congé</i>	10
<i>Article 21 - Cas particulier du salarié congédié</i>	10
<i>Article 22 - Modification du contrat de travail</i>	10
<i>Article 23 - Absences - Maladie ou accident du travail - Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade</i>	10
<i>Article 24 - Militaires</i>	11
<i>Article 25 - Durée du travail</i>	11
<i>Article 25-1 - Durée maximale du travail</i>	11
<i>Article 26 - Heures supplémentaires</i>	11
<i>Modulation programmée des horaires de travail</i>	12
Article 26-1-1 - Définition de la modulation programmée	12
Article 26-1-2 - Durée de la modulation programmée	12
Article 26-1-3 - Mise en oeuvre de la modulation programmée	12
Article 26-1-4 - Notification au personnel concerné des horaires modulés et modification de ceux-ci	12
Article 26-1-5 - Amplitude de variation des horaires modulés et contreparties	12
Article 26-1-6 - Dispositions pour le personnel d'encadrement	13
Article 26-1-7 - Décompte et paiement	13
<i>Article 27 - Jours fériés</i>	13
<i>Article 28 - Congés payés</i>	13
<i>Article 28-1 - Durée des congés</i>	13
<i>Article 28-2 - Date des congés</i>	13
<i>Article 28-3 - Ordre des départs</i>	14
<i>Article 28-4 - Calcul de l'indemnité</i>	14
<i>Article 28-5 - Congé complémentaire d'ancienneté</i>	14
<i>Article 28-6 - Mères de famille</i>	14
<i>Article 28-7 - Travailleurs à domicile</i>	14
<i>Article 29 - Congés exceptionnels</i>	14
<i>Article 30 - Travail des femmes et des jeunes</i>	15
<i>Article 31 - Femmes en état de grossesse</i>	15
<i>Article 32 - Changement d'emploi</i>	15
<i>Article 33 - Congé pour la mère allaitant son enfant</i>	15
<i>Article 34 - Allaitement</i>	15
<i>Article 35 - Hygiène et sécurité</i>	15
<i>Article 36 - Réfectoire</i>	15
<i>Article 37 - Apprentissage</i>	16
<i>Article 38 - Bulletin de paie</i>	16
<i>Article 39 - Modalité de la paie</i>	16
<i>Article 40 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation</i>	16
<i>Article 41 - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur</i>	18
<i>Article 41 bis - Indemnisation de chômage partiel</i>	18

Article 42 - Indemnisation du départ à la retraite à l'initiative du salarié	19
Article 43 - Indemnisation du licenciement	19
Article 44 - Indemnisation de la maladie	19
Article 45 - Indemnisation du congé de maternité	20
Article 46 - Extension	20
Article 47 - Date d'application	20
Article 48 - Dépôt	20
Textes Attachés	21
Annexe I - Ouvriers Convention collective nationale du 17 février 1958	21
Annexe I - Ouvriers - Classification des travaux de confection masculine CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 17 février 1958	23
Annexe II Employés Accord du 31 octobre 1958	49
Annexe II Employés - Classification Avenant n° E. 1 du 9 juillet 1971	51
Annexe III Techniciens et agents de maîtrise Accord du 6 mai 1959	55
Annexe III Techniciens et agents de maîtrise - Classification hiérarchique Avenant TAM 2 du 11 décembre 1970	58
Annexe IV Ingénieurs et cadres Avenant I.C. 6 du 21 mars 1972	62
Annexe IV Ingénieurs et cadres - Classification hiérarchique Avenant I.C. 4 du 11 décembre 1970	66
Annexe V Régime de retraite complémentaire Accord du 29 décembre 1959	70
Annexe VI Travailleurs à domicile Avenant T.D. 2 du 6 mai 1965	71
Annexe VII Formation professionnelle Avenant F.P. 2 du 22 février 1985	72
Annexe VII formation professionnelle Avenant du 5 juillet 1976	74
Annexe VII : Dispositif « Pro-A » (Accord du 23 juillet 2020)	75
Annexe VIII Mensualisation Accord du 29 janvier 1971	78
Annexe VIII mensualisation Avenant 2 du 10 novembre 1978	80
Accord national du 26 septembre 1979 relatif aux industries de la confection administrative et militaire	80
Accord national du 26 septembre 1979 relatif aux industries de la confection administrative et militaire (annexe)	81
Accord du 7 avril 1982 relatif aux congés payés et durée du travail	88
Champ d'application modifié par l'avenant n° 24 aux clauses générales Protocole d'accord du 21 octobre 1997	91
Avenant du 12 octobre 1998 relatif à l'affiliation à la CAREP (Rhône-Alpes)	92
Accord du 1er décembre 1998 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de l'habillement, du bouton, de la bretelle et de la ceinture	92
Avenant à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la RTT convention collective nationale du 17 février 1958	97
Accord relatif aux cessations d'activité ARPE Accord du 7 novembre 2000	98
Accord du 26 avril 2002 relatif au régime de prévoyance	100
Accord national professionnel du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale (régime de prévoyance) complémentaire dans les entreprises de l'industrie de l'habillement	104
Annexe à l'accord professionnel instituant un régime de prévoyance (habillement, bretelle et ceinture) Avenant du 1 juillet 2003	109
Avenant n° S 48 du 15 avril 2004 relatif aux classifications et salaires à compter du 1er mai 2004	113
Avenant du 5 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	115
Avenant à l'accord du 5 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle Avenant n° 1 du 18 octobre 2005	123
Accord du 2 novembre 2005 relatif au départ et mise à la retraite	124
Accord du 10 décembre 2004 portant adhésion à un régime de prévoyance (Rhône-Alpes)	125
Accord du 17 novembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés	128
Dénonciation par lettre du 25 juin 2010 de l'accord du 10 décembre 2004 relatif à la prévoyance	129
Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation de la maladie et de la maternité	130
Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation de départ à la retraite	130
Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation du licenciement	131
Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation de la maladie, de la maternité, du départ en retraite	131
Accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation	132
Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle	133
Avenant du 23 mai 2013 à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la prévoyance	133
Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	134
Avenant n° 1 du 10 décembre 2014 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux objectifs et aux priorités de la formation professionnelle	136
Avenant n° 1 du 12 janvier 2016 à l'accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation	136
Avenant du 24 mai 2016 à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale	

<i>complémentaire</i>	137
Accord du 7 décembre 2016 relatif à la fusion entre la convention de la chapellerie et la convention des industries de l'habillement	138
Avenant du 6 juillet 2017 à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	138
Avenant du 16 novembre 2017 à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire	138
Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	139
Accord du 16 juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	140
Accord du 3 septembre 2019 relatif aux modifications de diverses dispositions de la convention collective	142
Avenant du 17 mars 2021 à l'accord national professionnel du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire	145
Accord du 26 avril 2021 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	145
Accord du 16 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour répondre à une baisse durable d'activité	148
Avenant n° 1 du 3 octobre 2022 à l'accord du 26 avril 2021 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	150
Accord du 8 novembre 2022 relatif à l'épargne salariale	150
Avenant du 7 décembre 2022 à l'accord du 16 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée	160
Textes Salaires	161
Avenant S. 47 du 27 septembre 2000 relatif aux salaires	161
Avenant S 49 du 15 janvier 2007 relatif aux salaires	161
Avenant n° S 50 du 7 janvier 2008 relatif aux rémunérations minimales (1)	163
Avenant « Salaires » n° 51 du 30 septembre 2008 pour l'année 2008 relatif aux salaires	165
Avenant « Salaires » n° 52 du 21 septembre 2009	166
Avenant « Salaires » n° 53 du 16 décembre 2009	168
Avenant « Salaires » no 54 du 20 avril 2011	169
Avenant n° 55 du 21 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	172
Avenant « Salaires » n° 56 du 21 septembre 2012	175
Avenant « Salaires » n° 57 du 23 mai 2013	176
Avenant « Salaires » n° 58 du 28 janvier 2014	178
Avenant n° S 59 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minima 2016	180
Avenant n° S 60 du 12 mars 2017 relatif aux salaires minima 2018	182
Avenant n° S 61 du 3 septembre 2019 relatif aux salaires minima 2019	183
Avenant n° S 62 du 17 mars 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021	185
Avenant n° S 63 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	187
Avenant S 64 du 3 octobre 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	189
Avenant n° S 65 du 24 février 2023 relatif aux salaires minima pour l'année 2023	191
Avenant n° S 66 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima	193
Avenant n° S 67 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minima pour l'année 2024	195
Avenant n° S 68 du 22 novembre 2024 relatif aux salaires minima	197
Textes Extensions	201
ARRETE du 23 juillet 1959	201
ARRETE du 31 mars 1960	201
ARRETE du 3 août 1960	201
ARRETE du 13 décembre 1960	201
ARRETE du 3 novembre 1961	202
ARRETE du 14 juin 1962	202
ARRETE du 24 janvier 1963	202
ARRETE du 11 juin 1963	202
ARRETE du 29 août 1963	202
ARRETE du 17 février 1965	202
ARRETE du 29 décembre 1965	203
ARRETE du 19 juillet 1967	203
ARRETE du 21 décembre 1967	203
ARRETE du 17 décembre 1968	203
ARRETE du 1 août 1969	203
ARRETE du 5 décembre 1969	204
ARRETE du 9 juin 1970	204
ARRETE du 9 août 1971	204
ARRETE du 3 novembre 1971	204

ARRETE du 9 mai 1972	204
ARRETE du 31 juillet 1972	205
ARRETE du 21 novembre 1972	205
ARRETE du 26 janvier 1973	205
ARRETE du 13 juillet 1973	205
ARRETE du 7 septembre 1973	205
ARRETE du 5 février 1974	206
ARRETE du 19 mars 1974	206
ARRETE du 14 août 1974	206
ARRETE du 18 octobre 1974	206
ARRETE du 3 octobre 1975	206
ARRETE du 11 décembre 1975	206
ARRETE du 17 août 1976	207
ARRETE du 24 mars 1977	207
ARRETE du 29 juin 1977	207
ARRETE du 17 octobre 1978	207
ARRETE du 22 janvier 1979	207
ARRETE du 18 avril 1979	207
ARRETE du 1 août 1979	207
ARRETE du 4 avril 1980	208
ARRETE du 25 juin 1980	208
ARRETE du 14 octobre 1980	208
ARRETE du 22 octobre 1980	208
ARRETE du 5 juin 1981	208
ARRETE du 30 mars 1982	208
ARRETE du 21 mai 1982	208
ARRETE du 20 décembre 1982	209
ARRETE du 19 décembre 1983	209
ARRETE du 16 juillet 1985	209
ARRETE du 22 mars 1991	209
ARRETE du 1 juin 1992	209
ARRETE du 30 mai 1996	209
ARRETE du 4 novembre 1996	209
ARRETE du 14 avril 1999	210
ARRETE du 19 juillet 1999	210
ARRETE du 1 août 2000	211
ARRETE du 13 novembre 2000	211
ARRETE du 21 février 2001	211
ARRETE du 31 juillet 2001	211
ARRETE du 19 novembre 2001	213
ARRETE du 4 juin 2004	213
ARRETE du 15 juillet 2004	213
ARRETE du 10 février 2005	214
ARRETE du 29 mars 2006	214
ARRETE du 30 mars 2006	214
ARRETE du 30 mai 2006	215
ARRETE du 25 avril 2007	215
ARRETE du 24 juillet 2007	215
Textes parus au JORF	217
Arrêté du 28 décembre 2018	217
Arrêté du 23 janvier 2019	217
Arrêté du 5 février 2020	217
Arrêté du 7 avril 2020	218
Arrêté du 12 novembre 2020	218
Arrêté du 18 décembre 2020	219
Arrêté du 22 janvier 2021	219
Arrêté du 14 septembre 2021	220

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT DU 17 FÉVRIER 1958. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 23 JUILLET 1959 JONC 8 AOÛT 1959 ET RECTIFICATIF AU JONC DU 13 SEPTEMBRE 1959.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des fabricants français du vêtement masculin ; Fédération française des industries du vêtement féminin ; Fédération nationale des industries de lingerie ; Fédération nationale des industries du cosmétiques ; Fédération des fabricants de casquettes, chaussures piqués et fournisseurs d'uniformes.
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs de l'habillement-chapellerie CGT (ouvriers, employés, ategns de maîtrise, cadres) ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement-chapellerie CGT - FO (ouvriers, employés, ategns de maîtrise et cadres) ; Fédération française des syndiqués du vêtement CTFC ; Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens, ategns de maîtrise ; Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CTFC ; Syndicat national des cadres et ategns de maîtrise de l'habillement CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des fabricants de cravates, le 18 juillet 1962 ; Fédération nationale des ingénieurs et cadres CGT - FO, le 15 décembre 1964 ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC, le 11 mars 1968 ; Fédération nationale ouvrière des cuir et chaussures CGT, le 10 février 1970 ; Fédération nationale des gendarmes militaires de la défense sociale et du commerce CFT, le 20 février 1971.

Champ d'application territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 juil. 1980

La présente convention et ses annexes régissent, sur l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse ainsi que le territoire de Monaco, (1) les entrepreneurs et les employeurs et les salariés, dans les industries ci-dessous énumérées (2) :

Confection de vêtements masculins :

Numéro N. A. P : 47-01

Confection de vêtements féminins :

Numéro N. A. P : 47-02

Confection de vêtements enfants :

Numéro N. A. P : 47-03

Confection de chemiserie et lingerie :

Numéro N. A. P : 47-05

Confection de vêtements en matières pelées :

Numéro N. A. P : 47-06

Confection de corsets, gilets et soutiens-gorge :

Numéro N. A. P : 47-07

Fabrication de casquettes, chaussures piqués et fournisseurs d'uniformes :

Numéro N. A. P : partie du 47-08

Fabrication de chaussures et de chaussures :

Numéro N. A. P : partie du 47-09

Fabrication de chaussures et pochettes, écharpes, foulards :

Numéro N. A. P : partie du 47-09.

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

La présente convention concerne les industries ci-dessous énumérées à l'exception des catégories particulières indiquées à l'annexe des catégories intéressées :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Atgns de maîtrise et d'encadrement technique et administratif ;

4° Ingénieurs et cadres.

Les conditions de travail et de salaire applicables aux travailleurs à l'annexe 6.

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

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

Salariés dévot occupés dans les industries de la confection.

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

Cependant, la caolcfissatiin psseornlifenloe de ces oruivres dvera luer aeurssr puor des potses occupés dnas des coitdionns équivalentes une rémunération qui ne prruoa être inférieure à celle résultant des dnoisoists conaercnt les porsosfens d'origine, rémunération crpoeamnt les aoesescirs de srleiaas inhérents aux cntiondios spécifiques de luer travail.

(1) *Terems eculxs de l'extension (arrêté du 23 jelluit 1959, art. 1er).*

(2) *Puor les eeitsnreprs de la cfenociton administrative, se référer également à l'accord nnoiaatl psrnenifesool du 26 smpbteere 1979 (arrêté d'extension du 19 février 1980).*

Article 1er - Clauses communes En vigueur non étendu en date du 21 oct. 1997

La présente cononvetin et ses aenexns régissent sur tuot le tiioetre nanatoil français, non cropims les départements d'outre-mer, les ratoprps ernte les emreuypos et les salariés, dnas les eipnrseets rleavent des activités ci-après énumérées, par référence à la Nautroelncme d'activités (NAF), instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 oborcte 1992.

Cette référence n'apporte pas de mciioafdoitn au cnoteu détaillé précédemment déterminé par les ptireas signaieatrs de la présente convention.

Il est rappelé que le cdoe d'activité attribué par l'INSEE n'a pas de vlueur jiidrque en matière d'applicabilité des cniiovoents collectives, mias une spmile vlueur indicative. Il cdenionrva toruujos de rehceherr l'activité pliniacrpe réellement exercée par l'entreprise puor déterminer si elle est csmpiore dnas le chmap d'application de la présente convention.

Il est rappelé que l'activité " isndtiure de l'habillement " rrevcuoe non selunemet les esipnetrers aunssrat la fobariictan des alritecs énumérés et référencés ci-après, mias également la création, la cipencoton ddiests articles, asini que luer commercialisation.

Nomenclature

(Etablie en aoipilctapn du décret n° 92-129 du 2 orboctoe 1992)

18. Idntruisse de l'habillement. (1)

18.1.Z Frcbiaoitn de vêtements en cuir.

18.2.A Fiitcaaborn de vêtements de travail.

18.2.D Fobractiain de vêtements de dseuss puor hmeoms et garçonnets.

N'est pas visée dnas ctete cassle la fricaiaobtn de vêtements de dsuses en bonneterie.

18.2.E Foabircaitn de vêtements de dseuss puor femmes et fillettes.

N'est pas visée dnas cttee calsse la firoatbcian de vêtements de dusess en bonneterie.

18.2 G Fbiacirotan de vêtements de dessous.

Cette calsse cpmerond neommmnat :

- la fotbaicarn d'articles de cshiimeere et de lirienge ;

- la friiobaacn de soutiens-gorge, geinas et corsets.

N'est pas visée dnas ctete calsse la fctibairoan de sous-vêtements en bonneterie.

18.2 J Fabcaiertin d'autres vêtements et accessoires.

Sont visées dnas cttee clssae :

- la faotcibian de casquettes, ceapuahx piqués et cfouiers d'uniforme ;

- la friboatican de cvatares et pochettes, d'écharpes et de foulards.

Ne snot pas visées dnas cttee cassle :

- la faocbitairn d'autres vêtements (y ciomrps la layette) en brniteonee et d'articles drives en beienronte ;

- la fiaboriactn des jarretelles, supports-chaussettes, asrcoiceses de pstiseerename et filets puor cehuevx ;

- la fciratibaon de beterlels et de ceintures.

25.2 G Friaotiabn d'articles derivs en matières plastiques.

Est visée dnas cette calsse la focbiriaatn de vêtements en matières paiqelsuts et de causqes d'uniforme.

36.6 E Aertus activités manufacturières NCA.

Est visée dnas cette csalse la foarictbin de parapluies, d'ombrelles et de parasols.

Les praties siitnagraes cnnneovneit en otrue des disisoniopts seivuaunts vsaint les activités revelant de la calsse 18 qui eretnt dnas les cahpms d'application rifeetpscs de la cntvoeinon clictovele nialtoane des idreinsuts de l'habillement, d'une part, et de la citevoonnn ccitovllee ntlaoiane de l'industrie textile, d'autre prat :

- les enpirseerts rnavleet du cmahp d'application de la clsase 18 visées ci-dessus qui aunqepplit au mmenot de l'entrée en veguuir du présent acorcd la cionenotvn covictelle naatniloe des isderntuis de l'habillement rnstoeert régies eueecvxismnt par cette dernière cotenvnion ;

- il est également rappelé que les aeerlits de cetcifnoon rattachés ancesesoreimct à des établissements tixtlees bénéficient de la coeitvonn colvtelice naoatinle de l'industrie textile, suaf s'il s'agit d'établissements jnuimuiqdeert dtitnscis et suos réserve d'accords régionaux contraires.

La présente covonietnn ctoenint les dpsoonitisis cmmoumes à toets les catégories de ponseerl ainsi que les cantevooinn ou axneens particulières allpibcepas à cnhauce des catégories intéressées :

1° Orurveis ;

2° Employés ;

3° Agntes de maîtrise et d'encadrement tnehique et atrtiaidnmis ;

2° Ingénieurs et cadres.

Les cintidonos de taivral et de slairaes abllippeacs aux tlerurlviaas à dcliome snot définies à l'annexe VI.

La présente ctoonvein est également alplbcpaie aux sièges sociaux, dépôts puor vnete en gors et aegencs des établissements atpnarpeat aux persionofss ci-dessus énumérées.

Les rotaprps ernte les eyoumpels des itdrsinues visées par la présente cnvoetnoin et lrues voyageurs, représentants et piclaers snot régis par la réglementation en vgeuiur et la cotoeninvn celtivocle iineneopsertfsrollne du 3 orobctoe 1975, modifiée par l'avenant du 25 sbtpreme 1978 et complétée par l'accord ntaanoil insftierpsnerooel du 29 mai 1978.

Salariés dveirs occupés dnas l'industrie de l'habillement :

Les salariés n'appartenant pas dceenmitert aux isnedtirus de la confection, mias employés cemnaotnmst par elles à l'entretien, tles que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les ourivres des sirecevs de liarsiovn et de transport, bénéficient de la présente convention.

Cependant, la cfitiaolcsiasn prrfenoilssleoe de ces overirus drvea luer assuerr puor des postes occupés dnas des ctioinods équivalentes une rémunération qui ne porura être inférieure à

celle résultant des dopnitssiois ccarnnnoet les psserioofns d'origine, rémunération cremnnpaot les acisecresos de saliare inhérents aux cindtooins spécifiques de luer travail.

(1) Les eseeetiprnrs uisatilnt pmlaieemcrnt puor la cinoeofctn d'articles d'habillement des tsiuss à malile relèvent du champ d'application de la convenotin celovctlie nltanoae de l'industrie textile.

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

a) Durée. - La présente cnonvoetn est clnocue puor une durée d'un an à cmpoetr de sa dtae de surntiage et se cierntonua par taitce rtioddcuecnn et par périodes annuelles, suaf dnaemde de révision ou dénonciation effectuée dnas les cndoonitis prévues ci-après.

b) Révision. - A l'exclusion des dtoisponiis rileevas aux salaires, cuhaqe oriasoginatn sirigatane puet dmdeaenr la révision de la présente ctonneivon maoennynt un préavis de duex mios avnat la dtae d'expiration de caqhue période annuelle. Cttee révision srea demandée par lterte recommandée, adressée à l'autre piatre et communiquée aux diervs signataires, coptnmraot itacnoiidn des ariectls mis en cusae et ppsotiorion de neluolve rédaction.

Le puls rnppeamdit piossibe et au puls trad dnas le délai d'un mios à ptrair de l'envoi de ctete lettre, les peairts dveront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nauevou txete ; la présente cnvneootin reresta en vuiguer jusqu'à la cncoulison d'un nuovel accord.

Les prieats révisées donreonnt leiu à des anevtnas qui snoret déposés aux cnleisos de prud'hommes et aonurt les même eefffts que la convention.

c) Dénonciation. - La dénonciation ne puet iinvetrner que mnnyoent un préavis de duex mios aavnt la dtae d'expiration de la période anlulene en cours. Cette dénonciation, puor être valable, diot être formulée, du côté patronal, par l'ensemble des oastigarinois signataires.

Dnas tuos les cas, la dénonciation diot être notifiée par lrttee recommandée à ccnauhe des aures oanrtsgionias signataires.

La ctoonienvn dénoncée reste en vugeuir pdanent un délai de six mios à cteopmr de son expiration. Si, à l'issue de ce délai, une nololvue ceotonivn n'a pas été signée, la ceotonivn dénoncée csrseea de pdrourie ses effets.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

La présente cnieoontvn ne peut, en acuum cas, être la csuae de rtctiriensos d'avantages aicqus ieenimdvuldeilnt ou citevnlmceloet dnas les professions.

Les csuelas du présent aocrd s'imposent aux rtappors nés des coarntts idivniuelds ou cfoitcells existants, y crpoims les ctotrnas à durée déterminée, luosqre les caeluss de ces cttonars snot

monis asantvegeuas puor les tlerularvais ou équivalentes. En auucn cas, eells ne peenvut être interprétées cmmeo réduisant les snitoutais acisequs sur le paln des régions, localités ou établissements.

Article 4 - Liberté syndicale et d'opinion

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Les paetris ctactenatonrs rescisnoennat à tuos la liberté d'opinion poliqtue ou religieuse, asnii que la liberté puor les elumopreys et les trlvuiareals de s'associer puor la défense civelcolte de lerus intérêts psfronoinesles respectifs, conformément aux dssopnioits du lvrie III du cdoe du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syintadcs aisni constitués.

En conséquence, les eeuplrmoys s'engagent à ne perrnde en considération ni le fiat d'appartenir ou non à tel ou tel syndicat, de ne pas antirppaer à un syndicat, ni les oiionnps politiques, riugeesles ou autres, puor la cusonlcion ou la résiliation d'un ctarnot de travail.

Les tliarrvaelus s'engagent à liasser à tuos la liberté d'opinion politique, reielgsuie ou ature et la liberté d'adhésion ou de non adhésion à un syndicat.

Les duex parties, considérant que l'entreprise est uinnqumeet un leiu de travail, vrelolielnt à la scctire obsrietovan des eaegmgtens ci-dessus et s'emploieront auprès de lerus rsioetrssnsats rfepitsecs à en aussrer le rpcseet intégral.

Article 5 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

L'exercice du driot sndaycil ne diot pas avoir puor conséquence des acets cerirtnoas aux lois.

Pour fetcaillr l'exercice du dirot sdcniyal :

1° Des punaaenx d'affichage seront, dnas cauhqe entreprise, réservés aux irnaiomofnts slandieyct et professionnelles.

Un emlpxirae de ces itoniaofmrns srea rimes ultérieurement à la direction.

2° Des aiattourisons d'absence, non payées, snoret accordées aux salariés mandatés puor astsiser aux réunions stieaatutrs oidarneirs des onatnsiiarogs syndicales, sur présentation d'une dndmae écrite de celles-ci, présentée une semaine au mions avnat la dtae d'absence prévue.

Dans la litime de 24 jrous ovulraebs par an, ces acenesbs seront, au ragred de la législation sur les congés payés, considérées cmome périodes de taviral efeicftf oavurnt diort au congé.

3° Les salariés dnveat pipcteairr aux taavurx des cioomssimns paariites créées d'un cumomn aocrd par les oagonsriatins d'employeurs et de salariés obtiendront, puor siéger à ces commissions, des aiutnoaitsors d'absence payées comme tpmes de travail.

Les erolmueyys sornet prévenus par écrit, par les osgiainotrnas snladiceys de salariés, au moins 2 jrous oarlbvues à l'avance, suaf empêchement justifié par la brièveté du délai de cnvoaitocn de la commission.

Les preatis s'emploieront à ce que les aoiuaorntsits d'absence n'apportent pas de gêne ssenlibe à la production.

Article 6 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

Les articles suivants art. 10 et 11 contiennent des précisions aux textes légaux rappelés ci-dessus.

Article 7 - Organisation des élections

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins 15 jours à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des éligibles.

Les listes des candidats dressées conformément au paragraphe 3 de l'article 9 de la loi du 16 avril 1946 seront présentées au moins 48 heures avant le jour du scrutin. Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Dans les entreprises où les électeurs de moins de vingt et un ans représentent plus de 50 % de l'effectif total, l'âge pour l'éligibilité des jeunes est ramené à 20 ans, cette dérogation ne pouvant jouer qu'au profit des travailleurs ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins(1).

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

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

(1) *Alinéa élucé de l'extension (arrêté du 23 juillet 1959, art. 1^{er}).*

Article 8 - Scrutin

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

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

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

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

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut

désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Article 9 - Vote

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

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

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

Article 10 - Exercice de la fonction de délégué

En vigueur étendu en date du 10 mars 1969

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

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

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

Article 11 - Affichage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. C'est de la réponse prévue à l'article 15 de la loi du 16 avril 1946 et de la réponse faite par la direction ou, de préférence, une note rédigée en commun pourra être, à la demande des délégués ou de la direction, portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Article 12 - Entreprises de moins de dix personnes

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Dans les entreprises comptant moins de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur leur demande, de se faire assister, pour la présentation de leurs revendications individuelles ou collectives, d'un représentant de leur syndicat. Dans ce cas, ils remettront, 2 jours avant la date où ils demandent à être reçus, une note écrite succinctement l'objet de leur demande au chef d'entreprise pour lui permettre d'étudier cette demande et de se faire, éventuellement, assister par un représentant syndical patronal.

Article 13 - Comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Dans les entreprises où il y a au moins dix salariés, les comités d'entreprise sont institués conformément à l'ordonnance du 22 février 1945, complétée par les listes des 16

Article 14 - Elections

En vigueur étendu en date du 6 mars 1958

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

Article 15 - Les oeuvres sociales du comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1968

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

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

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

Article 16 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

Article 17 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Extinction de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

Lorsque, après une période de travail temporaire, l'entreprise embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Lorsque l'entreprise utilisatrice cite une durée de travail temporaire après la fin de sa mission dans un contrat de travail ou dans un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, dans la mesure où il a pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

4. Réduction de la période d'essai

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être renouvelée qu'une fois, du moment où le contrat est et pour une durée fixée aux annexes de la présente convention.

Toutefois, la durée réelle de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée maximale de la période d'essai, conformément à la loi, ne peut être supérieure à 6 mois.

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

5. Classification de la période d'essai

La période d'essai, renouvelable ou non, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

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

a) Classification à l'initiative de l'employeur

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

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

b) Classification à l'initiative du salarié

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

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

6. Période d'essai et ancienneté

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

Article 18 (1) - Salaires et classifications

En vigueur étendu en date du 10 mars 1969

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

a) Le salaire notant minimum prévu par l'article 31 g du Livre Ier, section 2, du code du travail, ainsi que les coefficients hiérarchiques afférents aux divers échelons professionnels qui sont fixés à l'annexe 1 " Ouvriers " et aux autres catégories ;

b) Les coefficients professionnels qui font l'objet, pour chaque branche professionnelle, d'annexes à la présente convention (2).

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

Toutefois, le salaire minimum professionnel, catégorie A, coefficient 1, sera révisé par les organisations représentatives lorsque le niveau du Smic tripartite le salaire minimum de la catégorie B visé à l'annexe 1 " Ouvriers ".

L'adoption des échelons hiérarchiques ci-dessus ne peut avoir, par elle-même, d'incidence négative sur les salaires réels tels que sont la forme de rémunération pratiquée, mais ne s'oppose pas aux possibilités d'évolution des salaires.

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

Article 19 - Main-d'oeuvre juvénile

En vigueur étendu en date du 16 mars 1973

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

Les abattements d'âge normaux appliqués aux salariés et apprentis sont les suivants :

De 16 à 17 ans : 20 % ;

De 17 à 18 ans : 10 %.

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

La rémunération des jeunes salariés varie en fonction, aux pièces, à la prime, etc., sera, à conditions égales de travail, établie sur les mêmes bases que celles des salariés adultes.

Article 20 - Préavis ou délai-congé

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

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

convention.

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

Article 21 - Cas particulier du salarié congédié

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Lorsqu'un salarié congédié pourra travailler 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 déchargé des obligations résultant du préavis relatif à la démission.

Article 22 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

a) Les changements de poste - Les changements de poste d'emploi ne sont effectués qu'en cas de nécessité de service.

Dans ce cas, la décision pourra, momentanément et pour une période qui, en règle générale, n'excédera pas deux mois, affecter un salarié à une catégorie inférieure à celle de son poste habituel.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera du salaire de son poste précédent pendant la période de mutation.

b) Les changements de poste - Toute modification de l'objet du contrat de travail nécessitée par les conditions d'exploitation (par exemple : changement de poste, déplacement de poste, changement de spécialité, etc.) devra être proposée au salarié.

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

Article 23 - Absences - Maladie ou accident du travail - Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

Absences

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelque cause que ce soit, sauf en cas d'impossibilité absolue, en atterrir l'employeur dans les 48 heures par lettre, télégramme, téléphone ou autre moyen, en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable.

Les absences régulièrement notifiées d'une durée inférieure à 2 journées de travail n'entraînent pas la suspension du contrat. Il en est de même pour les absences supérieures à 2 journées de travail, mais seulement si elles sont valablement notifiées et motivées.

Si les règles fixées ci-dessus ne sont pas respectées, l'attitude du salarié pourra constituer un juste motif de rupture du contrat par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas valablement dans les 8 jours francs à la demande écrite d'explication formulée par l'employeur, son attitude pourra être considérée comme une

rupture du contrat de son fait.

Maladie ou accident du travail

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, ne constituent pas de plein droit, une rupture du contrat de travail. Si l'absence n'est pas, notifiée dans un délai de 48 heures, elle constitue une rupture du contrat de travail du fait du salarié, sauf si ce dernier a été dans l'impossibilité de prévenir son employeur.

Toutefois, si le rampelement de l'intéressé s'impose, l'employeur sera fondé à notifier par lettre recommandée avec accusé de réception à l'intéressé son renoncement en tenant compte du préavis légal ou du préavis d'usage, sauf que l'intéressé justifie ou non d'une ancienneté de six mois d'au moins 6 mois continus.

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

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

1° Après une absence de 3 mois si le salarié a au moins 1 an de services continus dans l'entreprise ;

2° Après une absence de 5 mois si le salarié a au moins 3 ans de services continus dans l'entreprise ;

b) En cas d'absence pour casue d'accident du travail, le renoncement du salarié ne peut intervenir qu'après une absence de 6 mois quelle que soit la durée de ses services dans l'entreprise.

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

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

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

Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

Pour soigner un ou des enfants malades âgés de moins de deux ans, toute mère, tout père ou tout représentant légal en ayant la garde, justifiant d'une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un crédit annuel global de 16 heures ouvrées rémunérées sur la base du demi-salaire horaire moyen du mois suivant lequel il ou elle s'absente.

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

Article 24 - Militaires

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

Article 25 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

Article 25-1 - Durée maximale du travail

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 46 heures.

La durée de travail hebdomadaire moyenne, appréciée sur 12 semaines consécutives, ne pourra excéder 44 heures.

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

Article 26 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

1. Calcul des heures supplémentaires

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

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

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

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

2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure donnent lieu à la rémunération majorée fixée par le législateur.

Toutefois, à partir de la 91^e heure supplémentaire par an, le taux de majoration ne peut pas être inférieur à 25 % même si le taux net par le législateur est inférieur. Si le taux légal était supérieur, c'est celui-ci qui s'appliquerait.

Les heures supplémentaires au-delà de la 44^e heure sont indemnisées par un repos équivalent à :

- 130 % pour la 45^e et la 46^e heure ;

- 150 % pour la 47^e et la 48^e heure.

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

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

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le représentant de tout ou partie du personnel des heures supplémentaires et des manœuvres y afférentes par un repos équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, le régime de rattachement de tout ou partie des heures supplémentaires et des manœuvres y afférentes par un repos équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Modulation programmée des horaires de travail

Article 26-1-1 - Définition de la modulation programmée

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

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

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

Article 26-1-2 - Durée de la modulation programmée

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

La durée de la modulation programmée ne peut être inférieure à 3 mois ni supérieure à 6 mois.

Elle est éventuellement rattachée sous réserve de la mise en œuvre des dispositions de l'article 26-1-6 ci-après et qu'il ait été dressé par l'employeur un bilan d'application de la période précédente de modulation programmée. Le bilan d'application est soumis pour avis aux instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 26-1-3 - Mise en œuvre de la modulation programmée

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

La mise en place de la modulation des horaires est conditionnée, dans les entreprises qui en sont dotées, par une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, sur une proposition individuelle des heures de travail prévues.

Cette proposition définit de façon indicative pour la durée de

la modulation les périodes de base et de haute activité de l'entreprise, de l'établissement ou du secteur concerné.

L'employeur doit apporter, à l'occasion de la consultation des instances représentatives du personnel, les éléments économiques et commerciaux justifiant les mesures à prendre en matière de travail et la durée de modulation choisie.

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

Article 26-1-4 - Notification au personnel concerné des horaires modulés et modification de ceux-ci

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

Les heures ciblées modulées pour l'entreprise, l'établissement ou le secteur concerné sont établies pour une période minimum de 4 semaines consécutives.

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

Les horaires ciblés modulés affichés ne peuvent être modifiés qu'après information préalable des instances représentatives du personnel sur les données économiques ou techniques qui motivent cette modification. La notification au personnel concerné doit être faite dans le respect d'un délai minimum de prévenance de 5 jours ouvrés.

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

Article 26-1-5 - Amplitude de variation des horaires modulés et contreparties

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

L'amplitude maximale hebdomadaire des heures modulées est fixée à 44 heures, sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives.

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

Pour compenser les contraintes de gestion d'horaires durant les périodes de modulation, le personnel d'heures supplémentaires a eu droit de recevoir les heures de travail ou établissements, sans autorisation de l'inspection du travail, pour les salariés concernés par la modulation des horaires, est limité à 80 heures sur 12 semaines consécutives. Ce contingent peut être majoré dans la limite de 45 heures. L'utilisation de cette faculté de modulation est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, ou en l'absence de

délégués syndicaux, à l'avis cnmfrooe du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Un aroccd d'entreprise, cncolu dnas le crdae de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, puet permettre, dnas le crade de la modulation, le dépassement des ltimies d'amplitude prévus ci-dessus.

Outre l'application d'une ctpteriraone financière ou en tmpe (25 % puor les herues accpmielos de la quarante-cinquième à la quarante-septième huere et 50 % puor la quarante-huitième huere), les hruees modulées au-delà des ltimies d'amplitude fixées au piemerr alinéa du présent aitlcre ovnruirot doit oregneaotibmlt à des tmeps de ropes supplémentaires. Ceux-ci ne prnoruot être inférieurs à 10 % puor les hruees aeimcclos de la quarante-cinquième à la quarante-septième huere et à 20 % puor la quarante-huitième huere.

Dans les eirtpeserns dépourvues de scoietn syndicale, le dépassement des atimpeudls fixées ci-dessus srea plosbsie par rurecos au conengnnt des herues supplémentaires fixé au troisième alinéa du présent article. Elels oiovrut omeregiblnateoit driot à l'octroi d'un reops supplémentaire égal à cueli prévu au précédent alinéa.

Tous les tmeps de reops prévus au présent aitrcle snot pirs dnas les mêmes cndonitois que le ropes caompeetunsr légal (application des aetlcirs L. 212-5-1, D. 212-6 à D. 212-11 du cdoe du travail). Il est rappelé, en particulier, que le rpoes coetpnsmaeur est pirs par journée entière, réputée de 8 heures. Il est rappelé également que les driots cumulés à rpoes cmeetnpoasur devonit fegruir chuaqe mios sur le btileuln de paie.

Article 26-1-6 - Dispositions pour le personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

Puor le pseonnrel reenaltv de l'annexe " Ingénieurs et credas ", des certinpatoers à la ptruaqie de la moiadulotn du temps de tarvail fonert l'objet d'une négociation ertne l'employeur et le poennresl concerné.

Article 26-1-7 - Décompte et paiement

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

La rémunération mensuelle, dnas le cdare d'une mioudaotln programmée, srea calculée sur la bsaie de l'horaire hdaoamdebire moyen.

Les salariés tliiruates de carntots à durée déterminée, concernés par la moloiadutn programmée des horaires, suaf dmanede iudelndvliie contraire, seront rémunérés, dnas le rpeect des cluesas de luer cntarot de travail, sur la bsaie des heiroars qu'ils arnot réellement effectués.

En cas d'absence indemnisée dnarut la période de modulation, l'indemnisation srea calculée sur la bsaie de l'horaire hodaimdeabre myoen de la mtidiaoulon programmée.

Le décompte iduniviedl cumulé des hruees asqucies au titre du crédit ou du débit d'heures, en deçà ou au-delà de l'horaire hodbarmaedie moeyn de la modaoluitn programmée, srea mentionné puor mémoire sur cauqhe btululen de salaire.

Il srea obrteioieagnmlt procédé, à l'issue de cauqhe période de modulation, au sdloe du décompte iueivnddl ci-dessus et aux régularisations de rémunération nécessaires. En cas de rtpurie du ctrnaot de travail, ansii que dnas les cas assimilables, la régularisation ivetinnrreda à la dtae de départ de l'entreprise sur la bsaie des hroieras réellement effectués par le salarié. En cas de lcecieeninmt économique ineenarntvt avat la fin de la période de modulation, les hueers éventuellement non effectuées par le

salarié ne prounurt lui être retenues.

Toutes les hueres aecioclmps au-delà de la myennoe coeicvllte hoiebrmdaade de la mdaotulion snot considérées cmome des heerus supplémentaires et s'imputent sur le cniengntot prévu au troisième alinéa de l'article 26-1-5. Elles snot rémunérées cmome telles, suaf si elels ont déjà fiat l'objet d'un règlement en crous de période de modulation(1).

Si, collectivement, l'horaire hdmoeibardaie moyen de la moadlitoun programmée n'est pas aeintttt en fin de période de modulation, il srea fiat apcaopiltin des diitnsspioos légales et cooienenvnletnls prévues puor le rruoces au chômage partiel.

(1) Psarhe eluxce de l'extension (arrêté du 4 nvrbo mee 1996, art. 1er).

Article 27 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1971

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

A cmteopr du 1^{er} juiun 1971 la dceortiin puorra friae ecutefevr la récupération des jrous fériés légaux dnas les 3 mios siuanvt le juor férié et soeln les codnoiiints prévues par la législation en vigueur. La dtae de récupération diot être annoncée au posreennl une snmeaie à l'avance. Le nrmobe de jorus fériés légaux puavnt donenr leiu à récupération est ramené à 3 jrous en 1971, 2 jours en 1972, 1 juor en 1973, la récupération étant tmloentaet supprimée à pirtar de 1974.

Article 28 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Les congés auenlns payés du porennsel snot réglés par la législation en vigueur, suos réserve des dsoptiionss particulières énoncées aux aeirlcts suivants.

Article 28-1 - Durée des congés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Tout salarié aanyt aocplmi dnas l'entreprise 12 mios de traavail eiteffcf au curos de l'année de référence a dirot à un congé payé d'une durée égale à 30 jruos ouvrables.

Si un juor férié se sutie un juor pnndaet la période du congé, clea a puor effet de pgnlreoor d'une journée la durée de ce congé.

Lorsque la durée du taairvl effitecf dnas l'entreprise est inférieure à 12 mois, la durée du congé est calculée sur la bsaie de 2,5 jruos par mios de tarvail effectif. Ce claucl ne puet avoir puor effet d'entraîner une réduction des diotrs à congé puls que pnneoportrilole à la durée de l'absence du salarié.

Lorsque le nrbmoe de jours orevulbas asini calculé n'est pas un nomrbe entier, la durée du congé est portée au nbrome etenir immédiatement supérieur.

La durée du congé, ci-dessus précisée, ne se cmulue pas aevc les dirots à des jours de congés supplémentaires déjà easxntits lorsqu'ils résultent d'usages lucoax ou d'accords d'entreprises ou d'établissements.

Par contre, tuos les droits à congés supplémentaires résultant de l'application des dioisnotpss de la coentnovin collective, de ses aenxens et avenants, snot maintenus.

Article 28-2 - Date des congés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

1. La durée des congés paouvnt être pirs en une sulee fios ne puet excéder 24 juors ouvrables.

2. Le congé prapiincl puet être fractionné et donner driot à congé supplémentaire dnas les ctninodois définies par la législation en vigueur.

3. Puor tuot salarié anyat dirot au moins à 18 jruos ovebluras de congé, le congé pipcainrl ne prroua être d'une durée inférieure à 18 jorus oeuarlvbs consécutifs.

4. La cinquième snemiae est en général donnée suos forme de 6 jruos oebrvuals de reops consécutifs, comrips ernte 2 jrous de ropes hebdomadaire. Lorsqu'elle est donnée en pueursils fois, son faeotrncenint n'ouvre pas driot à des juros de congé supplémentaire.

Article 28-3 - Ordre des départs

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

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

Pour la cinquième semaine, l'ordre des départs en congé est fixé après ctsatlionuon du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du pronneesl et doit, dnas tuos les cas, être porté au mnios 2 mios à l'avance à la cacnsnonsiae des salariés.

Article 28-4 - Calcul de l'indemnité

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

L'indemnité cndrrnsopeoat au congé résultant du présent aocrd est calculée sur la bsae :

- siot de la rémunération que le salarié aravit perçue s'il aivat travaillé ;

- soit, si cttee fmlruoe est puls avantageuse, du dixième de la rémunération perçue padnent la période de référence, snas que l'indemnité de congé puisse excéder la rémunération cpdensaorrot à la durée evfeticfe du congé.

Les indemnités complémentaires versées en cas de maladie, accident, maternité, en aloaippitcn des dionitopiss de la ctinoenovn collective, snot cirpoesms dnas le culcal du 1/10 des smoems perçues padennt la période de référence puor l'indemnité de congés payés, de même que tutoes les indemnités complémentaires anyat supporté les ctonsiaotis de sécurité sociale.

Article 28-5 - Congé complémentaire d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

Les salariés anyat puls de dix ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficient à luer choix d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un juor ouvré ou d'une indemnité correspondante.

La durée du congé d'ancienneté est portée à 2 jruos puor les salariés anyat puls de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, 3 jorus après 20 ans, qurtae juros après vingt-cinq ans, cniq juros après tenrte ans.

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la fin de la période de référence ovruat dirot aux congés payés, siot le 31 mai de cqauhe année. Elle se ccullae en cumulants, s'il y a lieu, aevc la période du crontat en cours, les périodes antérieures de présence dnas l'entreprise, puor auatnt que l'intéressé n'ait pas travaillé

arieulls entre-temps.

En cas d'option par le salarié puor la psire etvcffiee du congé d'ancienneté, la dtae diot en être fixée en acrocd aevc l'employeur puor teinr compte des nécessités du service. A défaut d'accord, la dtae liitme à lleuqlae le congé puet être eeiteecmfntvnt pirs est cllee de la fin de la période de référence en cours.

Le congé d'ancienneté ne puet entraîner une réduction d'appointments et srea rémunéré sur la bsae du sarliae hariore myeon du mios danurt lqueul l'intéressé s'absente.

Dans le cas où le salarié ne pernd pas son congé d'ancienneté mias otepe puor le piaeenmt de l'indemnité correspondante, celui-ci srea effectué à la même dtae que ceuli du congé payé normal.

Article 28-6 - Mères de famille

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Les fmmees salariées ou aptepnires âgées de mions de 21 ans au 30 arvil de l'année précédente bénéficient de 2 jorus de congé supplémentaire par efnant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un juor si le congé légal n'excède pas 6 jorus.

Article 28-7 - Travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

L'application des dinipoostsis de l'article 28-4apuor efete de peortr à 10 % le mnoant de l'allocation prévue par l'arrête du 13 août 1941 reiltaf à l'application aux tvlrreialuas à dlocimie de la législation sur les congés payés.

Article 29 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

Il est accordé au personnel, snas citdoionn d'ancienneté, des congés einpleotnxces justifiés par les événements sainvuts :

- miagrae d'un salarié : 4 jruos ;

- décès du cnonojit ou d'un ennaft : 3 jruos ;

- décès du père ou de la mère du salarié ou de son cnnjoiot : 2 jruos ;

- magaire d'un ennfat : 1 juor ;

- décès des grands-parents du salarié : 1 juor ;

- décès d'un frère ou d'une souer du salarié ou de son conjniot :

1 juor.

En outre, il est accordé au penenorsl ayant au mnois tiros mios d'ancienneté dnas l'entreprise, un congé epexcoitnml de 3 jorus mmxauim justifié par la présélection militaire.

Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, la durée du congé ecpexointel accordé au salarié à l'occasion de son mriagrae srea portée à 5 jruos.

Lorsque le salarié se marie pdeannt la période de congé annuel, il bénéficie, à son lbire choix, ou du congé eotpnctieenxl payé, ou de l'indemnité crarsodopnnet à ce derneir congé.

Les jruos de congés etneoepiclxns définis ci-dessus ne puvneet entraîner une réduction d'appointments et srnoet rémunérés sur la bsae du srailae hriroae myeon du mios drunat lqueul l'intéressé s'absente.

Article 30 - Travail des femmes et des jeunes

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

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

Article 31 - Femmes en état de grossesse

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

1. En cas d'horaires fixés pour l'ensemble du personnel ou pour leur service, les femmes enceintes sont autorisées, à partir du quatrième mois de grossesse, attestée par certificat médical, à quitter leur poste de travail 5 minutes avant l'heure de sortie - midi et soir - sans déduction de salaire.

2. Pour leur participation de soins médicaux aux obstétriciens médicales justifiées par leur état, les femmes enceintes peuvent bénéficier au cours de leur grossesse d'autorisations d'absences pour 3 demi-journées, sous réserve d'en informer leur employeur dans un délai maximum de 48 heures avant de s'absenter. Ces 3 demi-journées seront indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base du salaire habituel moyen du mois précédent leur absence.

Article 32 - Changement d'emploi

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

Dans ce nouveau poste, l'intéressée sera affectée à un poste qui lui permettra sa mutation, à condition de faire partie du personnel de l'établissement depuis une certaine période au moins.

Article 33 - Congé pour la mère allaitant son enfant

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

La mère allaitant son enfant pourra bénéficier d'un congé sans solde de 1 an à compter de l'accouchement à condition qu'elle en prévienne son employeur une semaine au moins avant l'expiration de son congé de maternité.

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

Dans le cas de licenciement collectif ou de suppression momentanée d'emploi, pendant la durée du congé, la bénéficiaire jouira d'une priorité d'embauche pendant 1 an.

À l'issue de ce congé, elle reprendra son emploi ou un emploi équivalent. Lorsque l'employeur ne sera pas à même de

réintégrer le bénéficiaire du congé, il sera tenu de lui verser l'indemnité de préavis légal ou de préavis d'usage suivant que la bénéficiaire titulaire ou non d'une ancienneté de services d'au moins 6 mois continus.

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

Lorsqu'une femme, qui dans les conditions prévues par l'article 29-IV du Livre I^{er} du Code du Travail s'est vu refuser son emploi, sollicite son réembauchage, l'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher par priorité et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle a acquis au moment de son départ.

Lorsque le réembauchage intervient dans un délai de 3 ans et qu'elle n'a pas travaillé entre-temps, elle conserve l'ancienneté qu'elle avait acquise dans l'entreprise au moment de son départ.

Article 34 - Allaitement

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

La mère allaitant son enfant doit pendant 1 an, à compter de l'accouchement, de disposer à cet effet de 1 heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être perçues aux heures fixées d'accord entre elle et l'employeur. À défaut d'accord, ces heures seront placées au milieu de chaque période.

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

Article 35 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

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

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

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

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

Les cabinets d'aisances et unoirs seront bien aérés, facilement lavables, régulièrement entretenus et doivent être constamment utilisés.

Article 36 - Réfectoire

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Dans la mesure du possible et dans les établissements occupés par plus de 50 personnes, un local sera aménagé pour permettre au personnel de prendre ses repas.

Ce lcaol dreva être mnui d'appareils de cafffgaue pertetmant de réchauffer les aimtelns et de friae cfhfeuar l'eau nécessaire au neogytate de la vaisselle.

Article 37 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

On désigne par antpepri le tarluialver de l'un ou l'autre sxee qui est lié par un ctaront d'apprentissage écrit répondant aux cnotoidnis fixées par le cdoe du travail.

L'apprenti diot roveecir l'enseignement méthodique et cpmeolt du métier désigné.

La durée du cratont d'apprentissage est vaiablr svainut le métier enseigné.

Au corus de l'apprentissage, le socui de la ftaoirmon à dennor à l'apprenti diot psaser anavt le sucoi de la production.

L'apprenti pourra, toutefois, euectffer des tavurax utilisables, suos réserve que ceux-ci seniot uetlis à l'accroissement de ses ceasiconnans et sineot sélectionnés soeln une pgisrosoern minutieuse.

L'enseignement proiefonsserl pruaqite donné en atleier par le maître d'apprentissage drvea être complété par un pmgrormae d'enseignement général, dnas les ciointodns et sleon les modalités prévues par la loi Aeitsr et crapomennt : français, mathématiques, dessin, législation ouvrière, driot uesul et éducation ménagère.

Les epemurlyos s'engagent à doennr à l'apprenti une fomrtaion méthodique et complète.

Dnas le crade de ces principes, chauqe prssfooien définira les cdnooiints particulières de l'apprentissage dnas les aenexs respectives, en y jnniaogt un modèle de cnoartt d'apprentissage.

Article 38 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1959

A l'occasion de cqauhe paie, il srea rmies au salarié un btulieln de piaie copanmrott de façon nttee les dvesreis mntinoes svnutieas :

- nom et prénom de l'intéressé ;
- emploi, qualification, catégorie et coiinffecet psfnrnoeoecil ;
- période de tiaravl à lelaqule s'applique le bittelun ;
- nbrmoe d'heures effectuées, aevc iotciidann séparée des hreus supplémentaires ;
- sarealis mmniuim de la catégorie ;
- éléments de slaarie brut, pimres et tuos compléments de serailas ;
- nature et mnotnat des déductions à opérer et mnotnat des

acotmpes ;

- mantnot de la rémunération nette ;

- dtae de pmeaient de la rémunération.

Article 39 - Modalité de la paie

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

La piaie se frea svnaiut l'usage de l'établissement et conformément aux altiercs 43 et 44 du lirve I^{er} du cdoe du travail.

La piaie tamonbt un juor non olvbaure diot être fitae la veille.

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

Article 40 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

1. Création de la CNPPI

En altiapiicon des disoonpiitss du cdoe du travail, une CPNPI est msie en place dnas la bahrnce des isiedtnurs de l'habillement.

Elle est domiciliée au siège de l'union française des indutsreis mdoe et hlmnlebaeit (UFIMH) qui en ausrse le secrétariat (convocations, rédaction des relevés de cnoucsilnos ou de décisions argumentés qui snot approuvés par la majorité des mermebs présents par roetur de mail, formalités et iooniarntfms des oatrsnignaïos snlcydiaies tel que croeiurr de dépôt des arocdcs siumos à eitxnosen ou arrêté d'extension).

2. Coimotison de la CPNPI

2.1. Puor les réunions de négociation de baernhcs

Pour les négociations ptiraraies de branche, raleetvis à la cenoinvtn collective, la délégation de cqahue oarasntoïgn snyaidcle représentative dnas la bcrhnae est composée au mxmauim de duex représentants.

Le nbomre de mmebers de la délégation ptnlaaroe est au puls égal à culei des représentants syndicaux.

2.2. Puor les atreus misiosns de la CPNPI

Pour les réunions trniatat des sujtes d'interprétation ou de ctniiaiolcon cttee cmosmiison est composée de la façon snaviute :
? un collègue « salariés » comprenant, puor cauchne des osariignnatos scdlyniaes représentatives, un truliaite et un suppléant ;
? un collègue « elpyeruoms » corpmenant un nmorbe égal de membres.

La présence de 3/5 au mnios de mmebers traititelus de la cososmiimn est rqueusie puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Un mrmebe salarié ou eoulpeymr ne puet pieiactpr à un vtote rtialef à un différend ccaennonrt une ensreprie qui l'emploie.

3. Miossnis de la CPNPI

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les msinosis de la CPNPI snot les suevaints :
? représenter la branche, nenmomtat dnas l'appui aux etiesnerrps et vis-à-vis des puvioros puiblcs ;
? ecxreer un rôle de vlliee sur les ctiodninos de tairavl et l'emploi ;
? ausersr l'ensemble des négociations paiatirers dnot l'objectif est de mifioder ou de friae évoluer la cioneonvtn cltceovlie ;

? établir un rrapopat aneunl d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données nlanitoae mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rorappt crnpmeod un bilan des adorccs clfeilctos d'entreprise conculs notamment, et non exhaustivement, dnas les dionmaes du cotmpe épargne-temps, des congés payés et aretus congés, des jurus fériés, du rpeos quotidien, de la durée du tarvail aevc la répartition et l'aménagement du tiavral sur une durée supérieure à la semaine, de l'égalité professionnelle, du tmpes praitel ou intermittent, du tarvail donaimicl et du handicap.

Il s'attache en puirtialecr de l'impact de ces adorccs sur les ctidinnoios de trviaal des salariés et sur la crocuencnre etrne les entpeiersrs de la branche, et formule, le cas échéant, des rnmnedmiooatcas destinées à répondre aux difficultés identifiées :

? renrde un aivs à la damndee d'une jicoiurdtn sur l'interprétation d'une cntienovon ou d'un accord colcteif dnas les cntdnioios mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. La CPNPI rned à ce trite un aivs à la dnmdeae de la ptraie la puls dgeniitle sur l'interprétation des teexts conventionnels, dès lros que les différents nés de luer apptiaicln n'ont pu être réglés deiecmnrett dnas l'entreprise ;

? execerr les mossiins de l'observatoire patariire mentionné à l'article L. 2232-10 ;

? tniar à doisostiipn de ses mbermes les copeis des acrcdos de bnarche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

4. Feencntionmot de la CNPPI

4.1. Ptaitociraipn aux négociations (1)

Le tpems passé par les délégués salariés des enrieerstps de la bnrchae aux réunions préparatoires isdernnaeicytlls et aux réunions de négociation est assimilé à du trvaail efecctif et rémunéré comme tel conformément au 1er pghaaapre du 3e alinéa de l'article 5 des cluases générales de la cvnnotioen cetvillcoe nlaatioe des identrsius de l'habillement.

Les frias engagés par les représentants des oiagnnosrais sdaeylincs snot remboursés sur la bsae des dépenses réelles aevc les pnoaflds snvuitas :

? fairs de tasnrropt : ttnorpsars urbains, fairs de prnkaig et de péage, bilelt SCNF ou de cnpiaomge aérienne si le trjaet aller-retour en tairn du dcoimle au leiu de la réunion excède 3 h 30, fairs de véhicule sur la bsae du barème fsacil dnas la lmiite de 100 kilomètres aller-retour ;

? firas de raeps : neuf fios le mumiinm gntraai ;
? frais d'hébergement lorsqu'un ppiatacrnt doit, en fcnooitn des heoarirs des réunions paritaires, aiverr la vliele ou repriatr le leemniadn : ttnree fios le mmnuuim garanti.

Les frais snot remboursés par l'UFIMH par chèque ou virement dnas un délai mximaum de 15 jurus à cepmtor de la réception des dumeoctns jfticiistfaus détaillés.

4.2. Périodicité des négociations

La CNPPI se réunit cuqahe fios que nécessaire, et au minus toris fios par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dnas les cidntonis prévues par la contneivon collective.

Elle se réunit également à la demdane d'au minus toris de ses mrbemes ou lros d'une sniiae puor conciliation.

Elle définit son caleernidr dnas les cnoditinos prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

La caoioovnctn à une réunion de négociation de bnahrce est envoyée au mnois 2 seinames avnat la tuneee des réunions, et les dntcumeos de tivaraal au mions 1 sanemie avant. Ctete contovicoan précise si une réunion préparatoire a été demandée par une majorité des ontrgaioansis saldnyines représentatives.

4.3. Validité des décisions

4.3.1. Puor les réunions de négociation de brचना

Pour les négociations praiearts de branche, rviteales à la conenoitvn collective, la validité des adcrocs de bhcnrae est detrcieenmt siusome aux diipionss légaales et réglementaires.

4.3.2. Puor les aertus mioissns de la CNPPI

En droehs des réunions de négociation de branche, dnnt l'objectif est de moefidir ou de friae évoluer la cnoioenvtn collective, les décisions snot piesrs à la majorité des mremembs présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis d'interprétation, pevranit à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des mebemrs de la cssmmioion asini que des ptiaers ou, le cas échéant, de lerus représentants. Si elle ne pvarniet pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord fsaanit état des différentes pnoiotss est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis de conciliation, pinevrat à un accord, un procès-verbal en est dressé. Il est signé par les merbems de la coismsmin ainsi que les ptieras ou, le cas échéant, lerus représentants.

Si elle ne pnarievat pas à un acrcod sur tuot ou piatre du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les ponits sur lesuqles le différend pisetse est aussitôt dressé. Il est signé des merbems présents de la CPPNI.

Les procès-verbaux précités snot notifiés aux parties.

4.4. Procédure de tosmiansrsin des arccods

Les aodrccs d'entreprise denvoit être adressés à la csmmoiosn par vieo électronique et par vieo postale.

L'envoi par vieo électronique cmpoernd une cpoie de l'accord signé et une vrosien non numérisée de ce dernier.

L'adresse électronique de la CPNPI est la svnitae : sricerateat @ lamodefrancaise.org.

L'adresse psautle de la CNPPI est la svnautie : CNPPI des ineuistrds de l'habillement, cehz UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris.

À la réception d'un aorccd d'entreprise, le secrétariat de la CNPPI en accuse réception, le cnimuuqome aux meemrbs de la coisomims et l'intègre à un doisesr partagé etrne les mebmers de la CPPNI.

4.5. Procédure spécifique de la ssiinae puor interprétation

Les difficultés d'interprétation snot adressées au secrétariat de la CPNPI cmivlanuetmuet par crruioer recommandé aevc dmdaene d'avis de réception et par coirurer électronique.

Le doessir de sainise est composé des éléments sinuvats :
? l'indication du ou des textes sur luelesqs diot poretr l'interprétation ;
? une ntoee précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le disseor de sasniie ne cotmrpoe pas les dutmonces indiqués ci-dessus, le secrétariat de la CNPPI ddmnaee à l'auteur de la snisaie de le compléter.

Lorsque le deosisr est complet, le secrétariat de la CPNPI :
? cnouqove les mreembs par cueoirrr phiuqyse ou par vieo électronique au mnios 15 jurus avnat la dtae de la réunion en jaongnit l'ensemble du doessir de siasnie ;
? inrfmoe l'entreprise par cuerioerr pqiyhsue ou électronique de la dtae du piont de départ du délai dnnt dsoipse la cisioomsmn puor rderne un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il cruot à cmtepor du lamnieden du juor aeuqul arua été signifiée au dudmneaer la bonne réception du dessior cmoelpt (date d'envoi du coruirer pyhiquse ou électronique).

Avant de rnrdee un avis, la cismioomsmn puot dmdneaer tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un noeauvu délai de 2 mios court arlos à cmotepr de la niiaiotfotcn au ddeamenur de la bonne réception des imonotaftrins demandés.

4.6. Procédure spécifique de la siainse puor cnaiciotioln

La CNPPI réunie dnas le carde d'une « cilinotcoan » est chargée de rerheccher une slooitun aux clonifits cocetlfls qui metnett en csau l'application d'une ou de pureliuss diptiossinos de la

présente civentionon cvtcleolie et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

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

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 2 mois à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 2 semaines, sauf circonstances exceptionnelles.

5. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet de créer et d'organiser le fonctionnement de la CPPNI de la branche des industries de l'habillement et qu'il est assésé à toutes les entreprises sans distinction de taille effective.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur égale résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)

Article 41 - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

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

Le salarié est informé de la décision de mise à la retraite par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception précédée d'un entretien individualisé au moins 3 mois à l'avance.

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

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

Contreparties en termes d'emploi

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

- soit au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du salarié mis à la retraite :

- un contrat d'apprentissage ;

- ou un contrat de professionnalisation ;

- ou un contrat initiative-emploi ;

- ou un contrat d'accompagnement ;

- ou tout autre contrat ayant pour objet de favoriser l'emploi des jeunes ou des personnes en difficulté d'insertion professionnelle,

à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- soit transformer, au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du salarié mis à la retraite, un contrat à temps partiel en un contrat à temps plein à raison d'une aménagement

pour une mise à la retraite ;

- soit conclure, au cours des 12 mois précédant ou des 6 mois suivant le départ du 2^e salarié mis à la retraite, une convention collective en cours de durée indéterminée à temps plein à raison d'un contrat pour 2 mises à la retraite ;

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

Dans la mesure du possible, l'entreprise privilégiera la voie prévue au 3^e alinéa.

Contreparties en termes de formation professionnelle

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

Les pratiques s'agissant de la formation des salariés à la création d'un poste de lures de l'enseignement pédagogique en formation à destination des salariés âgés de plus de 45 ans doivent être de l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit au cours de l'année au cours de laquelle intervient le départ du ou des salariés mis à la retraite soit au cours de l'année suivante.

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

Indemnité de mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite percevra une indemnité égale à 75 % de l'indemnité calculée en vertu de l'annexe d'application de l'annexe d'application (ouvriers, employés, TMAE ou ingénieurs et cadres).

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

Toutefois, en cas de mise à la retraite pour éviter un licenciement justifié par un motif économique, l'indemnité de mise à la retraite sera égale à l'indemnité calculée en vertu de l'annexe d'application ou à l'indemnité légale de licenciement pour motif économique telle que fixée par l'article R. 122-2 2^e alinéa du code du travail à la date du présent accord si elle est plus favorable.

Information des instances représentatives du personnel

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

Article 41 bis - Indemnisation de chômage partiel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1971

À la date du 1^{er} juin 1968, l'accord conclu le 21 février 1968 entre le Ceinos nonaaitl du patronat français et les fédérations ouvrières sera appliqué l'indemnisation du chômage partiel est resté applicable, dans les conditions prévues par l'accord, aux entreprises relevant de la présente convention collective nationale.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Tout salarié qui résilie unilatéralement son contrat de travail pour bénéficier d'une pension de retraite et ayant à la date de notification de son départ une ancienneté au titre du contrat en cours d'au moins 5 ans dans l'entreprise a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1/8 de mois pour les 25 premières années ;
- 1/7 de mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence s'applique au calcul de l'indemnité de départ en retraite est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

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

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

Le salarié devra notifier à l'employeur son intention de partir à la retraite en respectant un délai de prévenance de 1 mois s'il a moins de 10 ans d'ancienneté et de 2 mois s'il a une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans et devra justifier de la notification de son départ la preuve qu'il prendra sa retraite.

Article 43 - Indemnisation du licenciement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Tout salarié, licencié sans avoir eu une faute grave ou une faute lourde et ayant à la date de notification de son licenciement une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au titre du contrat en cours, a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- ? 0,25 mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- ? 0,34 mois pour les années suivantes.

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

- ? 0,25 mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- ? 0,34 mois pour les années d'ancienneté comprises entre 10 et 20 ;
- ? 0,40 mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence s'applique au calcul de l'indemnité de licenciement est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des trois ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

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

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

Nota : Les indemnités s'appliquent à tout licenciement d'un salarié engagé de la procédure initiale à compter du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 3 [3.2. Date d'application])

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 44 - Indemnisation de la maladie

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

1. Ordonnance du droit à l'indemnité complémentaire

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie (hors maladie professionnelle) ou d'un accident (hors accident de travail) constatée par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ou un régime de prévoyance ou par le tiers responsable ou son assureur dans les durées, modalités et taux sont fixés en fonction de son ancienneté par le présent article.

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire, le salarié doit avoir informé l'employeur dans les 2 jours ouvrés de l'état d'incapacité et justifier des raisons de son absence par tout document écrit.

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

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

Toutefois, cette justification ne peut avoir pour effet de radier le salarié par l'employeur de l'indemnité complémentaire et une régularisation sera ensuite opérée si nécessaire.

2. Durée, taux et modalités de versement de l'indemnité complémentaire

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

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

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

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

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire, l'ancienneté du

salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du congé en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident sont indemnisées au cours d'une période de 12 mois consécutifs comptés à partir du premier jour de la première absence indemnisée, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder les durées ci-dessus.

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

Article 45 - Indemnisation du congé de maternité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maternité durant la période légale, persis en cas comme tels par les organismes de sécurité sociale, sont indemnisées à raison de 90 % de la rémunération du salarié dépassant le plafond de la sécurité sociale.

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

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

Article 46 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Conformément à l'article 31 du livre I^{er} du code du travail, modifié par la loi du 11 février 1950, les parties contractantes sont d'accord pour adhérer au système du tavail et de la sécurité sociale que les dispositions de la présente convention s'appliquent rdunées obligatoirement par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territoriale et territoriale de la convention.

Article 47 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

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

Article 48 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire, au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine sera fait aux fins de la rendre publique.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Ouvriers Convention collective nationale du 17 février 1958

Article 1er - Rémunération des travailleurs en atelier

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Voir "Salaires".

Article 2 - Travail à la chaîne et au rendement

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Dans les ateliers où le travail s'effectue à la chaîne avec tiaps rluonat ou ceouvyonr mécanique, il srea aménagé dnas l'horaire du taiaavl des arrêts payés, dnot le ttaol joneilaurr ne proura être inférieur à 20 minutes.

Ces arrêts de travail, au cours deluesqs les muertos ou les covneryuos dnevort être arrêtés, senort répartis dnas le coruant de la journée de travail. Luer durée ne srea pas inférieure à 5 minutes, ni supérieure à 10 minutes, et la durée de taivarl snas arrêts ne pruroa excéder 2 heures.

Article 3 - Perte de temps accidentelle

En vigueur étendu en date du 1 juin 1971

1. En cas de prete de tpmes due à une csuae indépendante de la volonté de l'ouvrier ou de l'ouvrière (manque de courant, actidnes de machines, etc.) le temps pderu est payé à l'ouvrier ou à l'ouvrière au tiarf hrroiae de la catégorie.

2. Au cas où, indépendamment de la volonté de la direction, le taviral général d'un aieletr se toraievurt coormpmis par siute d'un des cas prévus au phpaargae précédent, l'arrêt pivirsoore de l'atelier prrauiot être décidé.

Article 4 - Nettoyage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Lsoqrue le ngoyatete des meahicns à cordue n'est pas effectué par un pnoneserl ou un sveicre spécial, mias est confié aux ouvrières tllaanraivt sur ces machines, le tepms passé à ce nygtoeate diot être pirs sur l'horaire de taivarl et rémunéré sur la bsae d'un quat d'heure de srilaae ecfiftef cuahqe semaine.

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

En vigueur étendu en date du 16 mars 1973

1° Losrque les tavraux qu'ils exécutent snot équivalents en ptdocourin à cuex exécutés par les adultes, les jeneus salariés rnevoect la rémunération de luer catégorie, échelon ou elmopi dnas les mêmes ctnooinids que les adultes.

2° La rémunération des jneues salariés taralivnlat au rendement, aux pièces, à la prime, etc., sera, à ctiiodnn égale de travail, établie sur les mêmes baess que celles de salariés adultes.

3° Lorsque les tauvraux des jeneus orrvueis de mnios de 18 ans ne snot pas équivalents en production, luer siaarle sera, à l'embauche, et suos réserve des dipoiosnsits fixées ci-après, calculé en ptuogrnaee du saliare de l'adulte de luer catégorie, les atbntaemtes étant les stvaunis :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

4° Tuot ouirver de minos de 18 ans rrevcea le sraiale de l'adulte de sa catégorie dès qu'il aentrdita le rednement d'un alutde et, au puls tard, après 6 mios de taraivl dnas la production.

5° En tuot état de cause, toirs mios après l'embauche, les aettmnetbs d'âge ci-dessus snot supprimés puor tuos les taruavx classés en catégorie A et sur les travaux de muentiotann A' énumérés ci-après :

- adie à la réception et au mgnagsaiae de matières premières et fuiotruens ;

- cemnteoalonnlit ;

- mnaetuntoin ;

- échantillonnage ;

- expédition snas écritures.

Dans les irdtenisus sintavues :

- irntsuide de lirngie mclasniue ;

- iisturdne de lineirge féminine ;

- Ireiigne féminine et coctheiipls ;

- blouse-tablier ;

- lgnie de moasin ;

- coesrt ;

- cravate.

6° Dnas les eepreirnts où une atdipaoatn plfilnrossoneee des jeunes est réalisée en dhreos du ccircuit narmol de production, ctete adaptation, hros production, srea d'une durée muiaxmm de 3 mios et rémunérée au tuax du srilaae muinimm pfoiessnornel affecté des amtnbttaees d'âge ci-dessus.

Les dsooinpistis des prhpaeragas 4 et 5 snot immédiatement apllibpaces aux ovirrues qui ont déjà, à la dtae du présent accord, l'ancienneté requise, c'est-à-dire 6 mios ou 3 mios soeln le cas.

Article 6 - Rémunération des travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Etnat donné que ces taalvrrelius réalisent, en principe, des pièces entières, les trifas de façon soernt fixés par acocdrs nationaux, régionaux ou de branches, solen le cas, en pnrenat cmmeoe bsae la rémunération du travaeiullr en aetleir puor un tiraavl similaire, en tennat coptme des catégories, échelons ou emplois.

Article 7 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La période d'essai pour les ouvriers est de 2 mois avec possibilité de rumenlvnlleoet de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

Nota : La durée de période d'essai (initiale et renouvellement éventuel) s'applique à tout nouveau contrat à durée indéterminée conclu à partir du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 1^{er}[1.6. Date d'application])

Article 8 - Préavis ou délai-congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

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

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

- ? 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- ? 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

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

Pour rechercher un nouvel emploi, les ouvriers sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où sonent ces heures et leur caractère éventuel, mois par mois, ne sont pas consécutivement sur 2 mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ouvrier en congé a la moitié et l'employeur l'autre moitié.

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

Nota : La durée du préavis ou délai-congé s'applique à toute rupture notifiée à partir du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 2[1.6. Date d'application])

Article 9 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1971

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

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

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

Les absences le jour qui précède ou qui suit le jour férié, lorsqu'elles résultent d'un texte légal ou conventionnel, sont une absence autorisée ou raisonnablement justifiée (par exemple maladie ou accident) et sont portées immédiatement à la connaissance de l'employeur, conformément à l'intérêt de son droit à l'indemnisation du jour férié.

Article 10 - Ouvrière volante

En vigueur étendu en date du 14 déc. 1965

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

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

Exemples :

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

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

Article 11 - Travaux multiples

En vigueur étendu en date du 5 juin 1968

Une ouvrière se voit attribuer des travaux de différentes catégories et doit être rétribuée sur la base du salaire de la catégorie la plus élevée.

Article 12 - Indemnisation de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

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

- 30 jours s'il a 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 40 jours s'il a 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 70 jours s'il a 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 90 jours s'il a 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise,

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

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

En tuot état de cause, l'indemnisation instituée par le présent pahrpragae ne puet avoir puor effet de petermrte au salarié de rceoeivr puls que ce qu'il ariuat gagné s'il avait continué à tavlailrer pednnt la période de snuissopen de son contrat.

Article 13 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les périodes de réserve otblgerioais et non provoquées ne snot pas imputées sur le congé annuel.

Après toris ans de présence dnas l'entreprise, l'ouvrier reçoit pdnnaet la durée de la période une aiolotalcn égale à :

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

Cette indemnité ne srea due qu'à cccoerunre de duex mios au ttoal pdanent la durée de sevcrie dnas l'entreprise, qules que seonit le nbrmoe et la durée de cnhucae des périodes fietas par l'ouvrier.

Cette indemnité srea payée à cdiotnon que, sldoe comprise, l'intéressé ne perçoive pas une smome totlae supérieure à son sraliae musenel normal, bsae 170 heures.

Article 14 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

A cemtopr du 1^{er} airvl 1982, les orieuvrs présents dnas l'entreprise à la dtae d'ouverture de la période des congés payés (1^{er} Mai) et jtsnuflait à ctete dtae de l'ancienneté rqsieue ci-après aroud driot à une pmrie d'ancienneté, calculée sur l'indemnité de congés payés coonasrdprent au congé annuel, dnas la limtie de trntee jours oburleavs et déterminée comme siut :

- 5 % puor les ouvrries jtfisinaut de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 10 % puor les oiverrus jnfaiitsut de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 20 % puor les oeriruvrs jifasutnt de 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

Annexe I - Ouvriers - Classification des travaux de confection masculine CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 17 février 1958

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

A.- Trvauax de préparation ; épluchage, ratrngee et arrêts de flis laçage et msie en boîtes.

A'.- Préparation de jetlarreles et de bnaeds boutonnieres, psoue bonotus à la main, piont d'arrêt main, psoue d'oeillets main. Tavraux de piette maniuonetn : étiquetage, compostage, adie à la réception et mgngaasiae de matières premières et de fournitures.

- 25 % puor les ouvrris jiftinsaut de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié licencié, suaf futae grave, bénéficie également de cette prime.

Le peniaemt de cette pmrie arua leiu au mnemot des congés payés ou à une autre dtae dnas les eersreitpns où la pirme d'ancienneté enxastit au 29 jienavr 1971 est payée à une dtae différente.

Conformément aux ditisnsopois du pmreeir phaagarrpe de l'article 2 " Modalités d'application " de la présente annexe, les peimrs d'ancienneté easintxt déjà dnas les esentrierps à la dtae de staurngie du présent arccod ne se cuenlrmut pas aveu la pimre définie dnas le présent article.

Article 15 - Garantie d'appointements pour les femmes enceintes rémunérées au rendement

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Toute fmmee ecteinne rémunérée au rnneemdet bénéficiera d'une gairante d'appointement calculée chque mios sur la bsae de son activité mynnoee des 3 mios précédant le mios en cours.

Organisations plrnoaates srtgiainaes :

La fédération française des irtsdeuins du vêtement féminin ;

La fédération ntlanoaie des isitendrus de leiigne ;

La fédération niltoanae des fbcinrtaas français du vêtement mlciusan ;

La fédération nialalonte des itrdsenuis du creost ;

La fédération des fnrbatcias de casquettes, chapeaux, piqués et ciroufefs d'uniformes.

Syndicats de salariés sirtagneais :

La fédération des teavulrialrs de l'habillement-chapellerie CGT ;

La fédération naloantie des tarivrluvas de l'habillement-chapellerie CGT - FO ;

La fédération française de sinyacdts du vêtement CTFC ;

La fédération française des scdiatnys chrétiens d'employés, techniciens, angets de maîtrise.

B.- Ouvrière mian : cochage, baleinage, vitiasge en cours de fabrication, garnissage, adie à la préparation et à la diuorttisbin des commandes. Copue : ouvrière débutante, rouglae des pièces, échantillonnage, ctoeificinn des paquets.

C.- Ouvrière tlavarnalit à la mhancie mias n'exécutant que des opérations fractionnées (corsets, gaines, soutiens-gorge ou porte-jarretelles snas jiaams fraie la pièce complète). Pggiaue des pièces isolées, aalssgmbee série, psoue des goussets, des sergés, des agrafes, des buscs. Cfieocontn des dos, des cocottes, gansage, boradge (avec psoue de jarretelles). Tavvraux sur mhinecas spéciales :

à jour, zigzag, à boutons, à boutonnieres, surjeteuses, raseuses, à oeillets, à arrêts. Cupoe : matelassage, iioanttin au traçage.

D.- Ouvrière à la mhacie mnoantt entièrement un corset, une ginae un soutien-gorge ou un porte-jarretelles de série. Copueur ou cupoesue sniciat seulement. Rsueesapse professionnelle.

E.- Ouvrière qualifiée travaillant à la main exécutant en entier pmtnerieaaf et à la vietsse normale, tuos modèles de corsets, gnaies et soutiens-gorge et tuos trvraux délicats tles que cnoteoficn des devants, aemlsbgase des deantvs et des côtés. Cpueur ou csupeoue traçant et caoupnt teuots séries aux csuaeix et aux machines.

F.- Ouvrière qualifiée travaillant à la machine, exécutant en entier, preferntaiamt et à la vsesite normale, tuos modèles de corsets, geains et soutiens-gorge et tuos truaavx délicats tles que ceictfoonn des devants, abeslsagme des dnatevs et des côtés. Ceuopur ou coueuspe traçant et caupnot tuoets séries aux cisuaex et aux machines.

I.- Ouvrière spécialisée dans l'exécution et la msie au piont de la première pièce srnveat de modèle puor une série. Cuouper ou cosepuue patronnier.

Suivent les signeurs des oiaotrsagnins ci-après :

La fédération niantolae des idnsieturs du coesrt ;

La fédération des truaervails de l'habillement-chapellerie CGT ;

La fédération nliatnaoe des travruiellas de l'habillement-chapellerie CGT-FO ;

La fédération française des sdyinacs du vêtement CFTC.

En vigueur étendu en date du 19 mars 1958

1° Bnoiacnhge et repassage

B.- Reapssge ctoruue main.

F.- Adie au bichonnage.

G.- Bhocagnine simple.

H.- Bnniocgahe cmmreaopt : enfermage, passage, veupar et déformag catqseute caulsqsie sur forme de bois.

J.- Baoghcinne main, fer, pédiale de tuos areuts articles.

2° Coupe

B.- Adie à la coupe.

D.- Mstglasaaee et traçage doublure.

F.- Détachage dluurboe mian ou machine.

G.- Détachage darp et toile.

I.- Traçage et détachage darp série. - Casquette, cuffoire d'uniforme, cpehaau piqué.

J.- Traçage et détachage à l'unité, cfurifoe d'uniforme, de fantaisie, ctueqatse et caephau piqué.

J.- Traçage et détachage à l'unité, ciffoure d'uniforme, de fantaisie, ctsuetqae et cepaahu piqué avec aplitiaopcn de mesure.

Travail machine

B - Ceuteurs d'assemblage des doublures.

D.- Cuourets d'assemblage et mangtoe darp et tolie (casquette).

F.- Coertuus d'assemblage et magnote des ciffeuros fataisne et uniforme.

H.- Tvaoux de mécanicienne qualifiée fasnait entièrement :

1° La ceaqtute sploue ;

2° La crofuife d'uniforme ;

3° Le caephau piqué brod rentré ;

4° La cuioffre fantaisie.

I.- Tvaoux de mécanicienne qualifiée fanisat entièrement la catseqtue unorimfe passepoilée, démontable et cpeaahu piqué à l'unité.

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

4° Tavairl main

A.- Psoe d'étiquettes.

B.- Bagueage.

C.- Psoe de cuirs.

D.- Garuirne de teuots crfufeios : psoe bouton, bride, tavarux pittes points, psoe galon et soutache.

E.- Psoe de visière vernie et de mcoraan sur crififoue d'uniforme.

H.- Coteiofncn du képi ordinaire.

I'.- Cnietofocn du képi puor ocffeir subalterne.

K.- Coiftecnon du képi cmooaptrnt un trèfle et ateurs cforfueis puor oriffceis supérieurs.

Suivent les sigtuenars des oigatsonranis ci-après :

La fédération ntonaliae des friactnbas de casquettes, cuahepax piqués et cifoerufs d'uniformes ;

La fédération des taraevrlilus de l'habillement-chapellerie CGT ;

La fédération natalinoe des tirlaralevus de l'habillement-chapellerie CGT-FO ;

La fédération française des sadyntics du vêtement CFTC.

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1962

Nature des opérations

A. - Cpuoe :

Aide-coupeur, cuopeur de rectangles.

Catégorie : B.

Coefficient : 1,05.

Coupeur (traçage et coupe).

Catégorie : D.

Coefficient : 1,15.

Coupeur patronnier.

Catégorie : H.

Coefficient : 1,30.

B. - Cefniocon :

a) Tuvarax mchniae :

Ourlage.

Catégorie : C.

Coefficient : 1,08.

Montage tuos modèles.

Catégorie : B.

Coefficient : 1,05.

b) Trvuaax mian :

Travaux simples de préparation ou finitions qu'assemblage intérieur en deux morceaux, pose de vignettes.

Catégorie : A.

Coefficient : 1.

Montage tuos modèles.

Catégorie : C.

Coefficient : 1,08.

C. - Réception, distribution, manutention, nettoyage :

Courses, travaux de nettoyage.

Catégorie : A.

Coefficient : 1.

Aide à la réception et au magasinage, échantillonnage.

Catégorie : A'.

Coefficient : 1,03.

Receveuse distributrice.

Catégorie : D.

Coefficient : 1,15.

Receveuse consansait la ftboiaciarn et responsable.

Catégorie : G.

Coefficient : 1,25.

Suivent les staguenirs des ogniratonasis ci-après :

La fédération natnlaioe des ftaaibrns de caverats ;

La fédération des tlvrriaauls de l'habillement-chapellerie CGT. ;

La fédération nalnotaie des trlvluaairs de l'habillement-chapellerie CGT-FO, ouvriers, employés, ategns de maîtrise et crades ;

La fédération française des satycinds du vêtement CFTC.

En vigueur étendu en date du 18 oct. 1972

A 100.

MANUTENTION-FINITION :

Turvaax nettoyage.

Courses.

Manutention.

Etiquetage-compostage.

COPUE :

Maenotitunn de paquets.

Mnauetiotnn fournitures.

MRTUONE :

Manutention.

CTOEIOFCNN :

Manutention.

Epluchage.

A 1 103

MANUTENTION-FINITION :

Pliage.

Adie expéditionnaire.

MTORUNE :

Plaqueur.

Pouser aiguillettes.

CTFCNEOOIN :

Meuttsee alteltiieugs sur brins.

Psoe des giferfs du haut.

Ftioinin des fourreaux.

Grssiganae du coulant.

B 105

COPUE :

Matelassage.

Traçage.

MENTOSUE :

Metusone de brins.

Tenon et boutage.

Peosur de ressort.

Psoe pnoit d'arrêt.

Cluagoe de la noix.

CONCFTEION :

Psoe du fermoir.

Msuntoee de ceourrtvue mian (article ordinaire).

C 108

MANUTENTION-FINITION :

Employé à la préparation.

Adie msie en fabrication.

Vérification.

CUPOE :

Tiurese de pointes.

CNITEFOOCN :

Repasseuse.

Vaporisation.

Asaemlgbse des pinoets cootn à la machine.

C 1 110

MUOTNRE :

Puesor de rsoesrt à main.

Peeurcr de poignée.

Ceollur de poignée.

CEFOIOTCNN :

Cuortue des aeigleuttls machines.

Piont d'arrêt sur garni et brins.

Aanenu du huat machine.

Psoe de gnase sur machine.

C 1 112

CUPOE :

Aide-coupeur.

CNOFCOIETN :

Mousntee de cuevtuorre mian (tous articles), à l'exception des mtreouns sur pliant-rabattant.

Piqguae des fourreaux.

Pgaique des frremois tissés pareils.

Ouvrière cocnantfineot sluee un pipalraue oirrndiae coton.

D 115

MANTUTENTION-FINITION :

Adie expéditionnaire qualifié.

MURSTONE :

Orvieur cplaabe de friae tuos les tuavrax catégorie B.

CTFOONICEN :

Asbmglease des pinotes à la mcanihe aevc guide, tssuis aretus que coton.

Moeutnse de coteueruvrs mian sur pliant-rabattant.

E 118

F 120

CUOPE :

Coupeur.

MRUTONE :

Carcassier-réparation.

COOFEICNTN :

Ouvrière cooctfinennant selue un paipualre en tsusis aeturs que coton.

G 125

MANUTENTION-FINITION :

Msie en fabrication.

Employée tutoe main.

Receveuse.

H 130

MANUTENTION-FINITION :

Magasinier.

CPOUE :

Cepour cpabale de fiare suel un patron.

MTONRUE :

Ceicarassr qualifié.

COOEICFNTN :

Ouvrière qualifiée arilcte de luxe.

Vêtements de drap, gabardine, vêtements imperméabilisés : Abréviations - G.P. : grande pièce ; P. et C. : pantalon et culotte

I. - TRAVAUX D'ASSEMBLAGE

Article - Catégories A, A' et B

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

CIGAORETE A.

NAURTE des opérations : Préparation.

DINETAOIGSN des pièces : Tteuos pièces.

TRAUVAX MIAN :

Compostage, papillonnage.

Psoe veigttens et étiquettes.

Roulage.

TAURAVX miceanhs oaedirrins :

Compostage.

Psoe vgeinttes et étiquettes.

NAURTE des opérations : Finissage.

DISGEAIOTNN des pièces : Toteus pièces.

TARVUAX MIAN :

Epluchage, nettoyage, pagile et brossage.

Rarnegte et cuoapge des fils.

Catégorie A'

NATRUE des opérations : Finissage.

DENTGIAOSIN des pièces : Tteuos pièces.

TARUVAX MIAN :

Vérification et préparation des paquets.

Traçage au gbiraat des bnuotos et boutonsnières.

Pgaasse des potins de corceths (relarge).

Surfilage.	NRATUE des opérations : Glaçage.
Tuos rnaeettbtms non définis dnas les catégories supérieures.	DOIAESGNITN des pièces : Tetuos pièces.
TARUVAX mnaeichs spéciales :	TUARVAX mhnacies oreiadrins :
Surfilage.	Glaçage des mhencas (fixation de la courute duourlbe sur la cutorue drap).
Piaugge des tiloes machnies zaigzg ou spéciales.	NUATRE des opérations : Finissage.
NRAUTE des opérations : Bâtissage.	DSGEATNOIIN des pièces : Tutoes pièces.
DTSEOAIINGN des pièces : Tuoets pièces.	TRVAUX MIAN :
TVAUARX MIAN :	Tuos faisniegss non définis aux catégories inférieure et supérieure.
Tuos bâtissages non définis dnas les catégories supérieures.	Catégorie B
TUAAVRX mechnias spéciales :	NURTAE des opérations : Préparation.
Bâtissage sur miheacns spéciales.	DSGIEOITANN des pièces : G.P..
NURATE des opérations : Façonnage.	TARUVAX MIAN :
DIIESNTAGON des pièces : Tetuos pièces.	Roceupe du fourreau.
TUAVARX MIAN : Psoe de boutons.	Duublroe des manches.
TAVURAX mheanics orieaidrns :	Dégarnissage des toiles.
Amsgbeasle doessus de col et toilé.	Traçage des bonutos et boutonsnières snas gabarit.
TAAVRUX mcineahs spéciales :	Psoe du pnsasmeet snas embu.
Bdeirs et arrêts.	TAVOURX miaecnhs oierdiarns :
Boutonnères smplies (sans passe).	Paqgiue des toiles.
TAVURAX MIAN : Psoe du bougran.	Pgiqae des pinecs de devant.
TARAUXX mieahcns odiriarnes :	Psoe des droits-fils des manches.
Citfcnooen des tiarnts et passants.	Cuurote de l'ouverture des manches.
TAURVAX mainhces spéciales :	Ramipegle des bas de manches.
Boutonnères des pattes, btueretags et accessoires.	Préparation et fetumrere des scas de poches.
Bdragoie sur mhincae spéciale.	Psoe du pmaeesnt snas embu.
Cieoncoftn des passants.	TUAVRAX mhcnais spéciales :
Psoe des oetiells métalliques, pressions, rivets, btnouos et rondelles.	Pgaqie des clos et rreevs à pitons invisibles.

Ratroneuge du fourreau.

Ratbttaenmes des passements.

Psoe du psemesant snas embu.

DEITINSOAGN des pièces : P. ET C..

TRAUAVX mhanceis oiraneirds :

Courtue des peincs et ajtuos des pintoes et hausses.

Préparation des pils de devant.

Préparation des ptaets pocehs revolver.

Rlmgipeae des ppteis et grdans fonds.

Préparation des braguettes.

Préparation des scas de poches.

DGOASTIINEN des pièces : Gilet.

TAVARUX MIAN :

Msie en fourreau.

Traçage des bootuns et boutonsnières snas gabarit.

Préparation des châles.

TRUAAVX menhaics oadnrrieris :

Préparation des picnes de devant.

Préparation et frtumeree des scas de poches.

NUATRE des opérations : Réglage.

DSGIANETION des pièces : G. P.

TAURAVX MIAN :

Premier réglage du col anvat pqiague à ptnios invisibles.

DGEIINTSAON des pièces : P. et C.

TAVUARX MIAN :

Réglage des bas.

DONIATISGEN des pièces : Gilet.

TURAAVX MIAN :

Réglage des devants.

NTRAUE des opérations : Bâtissage.

DNASITIEOGN des pièces : G. P.

TUVRAAX MIAN :

Bâtissage des gaituerns anvat glaçage.

Bâtissage carn à carn peid de col prééréglé.

TA AVRUX mineachs spéciales :

Bâtissage des gtuiaerrns anvat glaçage.

Bâtissage des bas de manches.

Psoe des américaines après prééréglage.

NURTAE des opérations : Façonnage.

DIESATNIOGN des pièces : Gilet.

TAVURAX MIAN :

Bâtissage des bords, des côtés et des épaules.

DIOEAGITSNN des pièces : G. P..

TVAUARX MIAN :

Façonnage des bidres et arrêts de poches.

Rrguetoane du fourreau.

TVARAUX mceinhas spéciales :

Raabts des pides de clos préalablement bâtis.

DEGNOAITISN des pièces : Gilet.

TRAUAVX MIAN :

Rnetgouare du fourreau.

TAVURAX manhceis orinarieids :

Fatroiciban du dos et des garnitures.

Cuuorte du fourreau.

NRUATE des opérations : Glaçage.

DSGOENITAIN des pièces : G. P.

TVUARAX MIAN :

Glaçage des pheocs et pinecs sur la toile.

Glaçage des besas de manches.

TAVURAX mahnicas spéciales :

Glaçage des grtrieauns et des bas.

Glaçage du rlmpci et glaçage du droit-fil des manches.

Glaçage du passement.

Glaçage des américaines et des ecmruhaenms après pré réglage des teolis et doublures.

NUTRAE des opérations : Doublage.

DITGIENOSAN des pièces : G. P.

TAUARVX meahnics spéciales :

Dlaugobe des manches.

DIEONGIATSN des pièces : Gilet.

TAUVARX MIAN :

Daubolge gilet.

NTUARE des opérations : Montage.

DNIAOISGTEN des pièces : G. P.

TAVARUX mncahies spéciales :

Manotge des cetoruus d'assemblage (drap et doublures), des dos, des côtés, des épaules, des manches.

TUVARAX mcahenis spéciales :

Piquage du col eeitnr à ptoins invisibles.

DOSAENIGITN des pièces : P. et C.

TVAAURX MIAN : Psoe des anglaises.

TRVUAAX menhacis orinieadrs :

Courtue des fdons et entrejambe.

Psoe des talonnettes.

Mtagnoe des blerctees élastiques pré réglés (culottes de golf).

NATURE des opérations : Finissage.

DOANGIESTN des pièces : G. P.

TRAVUAX MIAN : Fsainisge des manches.

TRAVAUX mhceinas spéciales :

Fsiagnise des bas préparés à l'avance.

Ftinnios à ptoins invisibles.

Article - Catégories D, F, G, H et I

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Catégorie D

NAUTRE des opérations : Préparation.

DEGTNIASOIN des pièces : G. P.

TAURVAX MIAN : Msie sur toiles.

Psoe des américaines.

TVUARAX mheacins ornaideris :

Psoe des pmesenatss aevc embu.

Fcotirbaain des ptaets de poches.

TUAVRAX mnehcas spécilaes :

Msie sur toile.

Psoe des psmaneests aevc embu.

DIASOGNEITN des pièces : P. et C.

TAURAVX maeihcns orindeairs :

Fitaobacirn des pttas de poches.

DOASENGIITN des pièces : Gilet.

TVRAAUX mcnhieas oeiirdarns :

Fiabtaoirn des pttas de poches.

NTURAE des opérations : Réglage.

DSTGINEAOIN des pièces : G. P.

TVAARUX MIAN :

Réglage aevc giaarbt des manches, des revers, des bas et des poches.

Réglage aevc grbaait du col anvat montage.

NUATRE des opérations : Bâtissage.

DISTINAOEGN des pièces : G. P.

TRVUAAX MIAN :

Bâtissage des brods du fourreau.

TVRAUAX micaehns spéciales :

Bâtissage des bdros du fourreau.

Psoe des américaines snas prééréglage.

NTUARE des opérations : Façonnage.

DTAGSIEINON des pièces : G. P.

TURAVAX MIAN :

Msie en fourreau.

Cguaorve du col.

TAURVAX mcinaehs onrairdes :

Pagique des brods (tour).

TRAVUAX mehnacis spéciales :

Msie en fourreau.

Boutonnères aevc passe.

DOESTNIIAGN des pièces : P. et C.

TUAARVX MIAN :

Boutonnères.

TRUAAVX mneihs oriirndes :

Gesoust de mtorne en etiner snas patte.

TRVUAAX mhineacs ordinireas :

Boutonnères aevc passe.

DTNIEOGSAIN des pièces : Gilet.

TVRAUAX micaehns oeniidrrs :

Piaqgue des bords (tour).

TVAAURX miceahns oeridairns :

Boutonnères aevc passe.

NTARUE des opérations : Glaçage.

DITGONEIASN des pièces : G. P.

TRAVUAX MIAN :

Glaçage des cols, des épaulettes, des emmanchures, des américaines.

TAARUVX mnhaecis spéciales :

Glaçage des américaines et des eenhurcmams snas prééréglage.

Glaçage des intérieurs du fourreau.

Glaçage des phecos et pinecs en même temps que la msie sur toile.

NUARTE des opérations : Doublage.

DSEAOINTGIN des pièces : G. P.

TUVRAAX MIAN :

Dbgaloue enteir main.

NURTAE des opérations : Montage.

DOEISTAGNIN des pièces : G. P.

TVAAURX MIAN : Mgotnae du col.

TUAVARX mcneihs oreidrians :

Mntagoe des dusesos aevc ou snas encadrement.

Pagquie du fourreau.

Mnogtae des mcanehs bâties à la main.

Mgnoate des deusss et deouss des clos bâtis.

Magotne des côtés de la ceinture, de la braguette, du sous-pont, du gors giran et de l'amorce de la cuoutre du fond.

DOTEIANGISN des pièces : P. et C.

TRUAVAX mnchieas oaeidnrris :

Mgtaone des bcelretas derrpiaie et des beartelcs élastiques non préérégls (culottes de golf).

DESNTAOIIGN des pièces : Gilet.

TVRAUAX mhcaines oedaniirrs :

Matgone des clos et des épaules.

NRUTAE des opérations : Finissage.

DGNSTAOIIGN des pièces : G. P.

TAURVAX MIAN : Fsniaigise du col.

Catégorie F

NRTAUE des opérations : Préparation.

DTESNIOAIGN des pièces : G. P.

TAAVRUX mncihaes oaieirndrs :

Guettirnas des "babies et marins".

NURATE des opérations : Réglage.

DASIINOETGN des pièces : G. P.

TAVARUX MIAN :

Réglage snas gabarit du tomabnt de col après montage.

NUARTE des opérations : Bâtissage.

DSGIAIETONN des pièces : G. P.

TARAVUX MIAN :

Bâtissage du peid de col.

Bâtissage des mnecahs à l'emmanchure.

NTARUE des opérations : Façonnage.

DATNESOIIGN des pièces : G. P., Gilet.

TVAARUX MIAN :

Boutonnères main.

DEOINSIATGN des pièces : Totues pièces.

TRUVAAX mahncies oenirardis :

Pecohs darp entières et tuoets opérations pcohes darp en division, suaf ficiatboran des patets et préparation et fteerrmue des scas de poche.

TAVRAUX mnhaiecs spéciales :

Psoe du ou des passe-poils de pohce et crantage.

NUTRAE des opérations : Montage.

DNIEAITSGON des pièces : G. P.

TVAUARX meanihcs orrnaeidis :

Paquet pièce entière.

Monatge copmlet (drap et doublures) de dsseus et dessous.

Maotgne des meanchs non bâties à l'avance.

Mgtanoie du col confectionné.

TAVARUX mihnecas spécials :

Manogte du dsseuos de col non bâti.

DNGSOIAETIN des pièces : P. et C.

TAAURVX mhaiecsn oeaainirdrs :

Psoe des dulobes fonds.

Mtgaone des pcehos côté, revleovr en entier.

Psoe de la cuinetre aevc pssanats et " anglisaes ".

Psoe de la poche-montre en eneitr aevc patte.

Mtagnoie d'une cietnure en tsisu élastique remplaçant à la fios le darp et la dloubure de ceinture.

DASIIOGTNEN des opérations :

Opérations groupées (faites par la même ouvrière).

DTOAISGIENN des pièces : P. et C.

TUARAVX mnechias oeanrriids :

Pièce entière mhanice pnaaonlts et culottes.

DIIGEONSTN des pièces : Gilet.

TAUVRAX miahcnes oreidanirs :

Pièce entière mnhacie gilet.

NRTUAE des opérations : Retnftciicaos d'atelier.

DGTIOSIANEN des pièces : Tteous pièces.

TARVUAX MIAN :

TARAU VX meahcins orarineids :

TUAVRAX micnahes spéciales :

Tetous rciitfinoctees effectuées en curos ou en fin de fiocbritaan par pnoersnel dénommé " Rciritecaceitfs " ou " Reearuicftcis ".

Catégorie G

NUTARE des opérations : Teutos opérations.

DGTNIEASOIN des pièces : P. et C.

TRAUAVX :

Polntanas et cluetots (sauf cotuelts de cheval) exécutés en eeiitr (travaux mian et truvaax machines) par la même personne.

DGITSEOINAN des pièces : Gilet.

TUAVARX :

Geitls exécutés en eeiitr (travaux mian et turavax machine) par la même personne.

Catégorie H

DOAINTEGSIN des pièces : Tueots opérations.

DAENGIISTON des pièces : G. P.

TVARUAX :

Exécution en eniitr par la même prennsoe de tuos les trauvax mhnaiice de tutoe gdarne pièce.

DSIOGEAINTN des pièces : P. et C.

TAVRUAX :

Exécution en eeiitr de ceutotls de cavehl (travaux mian et travaux machine) par la même personne.

Catégorie I

NAUTRE des opérations : Toutes opérations

DGNSAOEITN des pièces : G. P.

TRAVAUX :

Exécution en etnier (travaux mian et tvaarux machine) d'une gdarne pièce par la même personne.

II. - TRAVAUX DE COUPE

Article - Drap, gabardine, imperméabilisés

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

CIROAGETE : B.

PEIAROTAPRN :

Magalestsae drlobeuus et tuos tiusss aetrus que cuex de draperie.

Dédoublage des matelas.

TAACRGE :

Traçage au cliché ou coarnbe sur tuos tissus.

CIOTRAGEE : D.

PRAAEIPTRON : Msaatalesge des tsiuss de draperie.

TGAARCE :

Traçage snas clichés des toiels et doublures.

DGATHCEAE :

Détachage des teolis et tteous durboeuls aux caiuesx mian ou aux mienhcas à caouteux circulaires.

CRGOTEIAE : F.

TACAGRE :

Traçage au paortn des drrepiaes et tuos tussis de dseuss aevc aitpclairon de la lgnoeuur n'entraînant pas déplacement de poches, de peicns et de revers.

DEATHGCAE :

Détachage des tileos et tuoets deruobuls aux sices et mcaniehs à coaetuux verticaux.

Détachage aux ceiusax mian ou machine, et sgaice des dirpaeres et tuos tsuiss de dessus, y cimrops sagcie des planaonts en escalier.

CGROAETIE : H.

TCAGARE :

Traçage au portan des daieprers et tuos tsiuss de dsesus aevc déplacement de poches, de pneics ou de revers.

DLEABATHCE :

Détachage pettie mreuse ou mersue industrielle.

Détachage et scgiae des G. P. en escalier.

CETAGIROE : J.

TRACAGE :

Traçage pettie mseure ou musree iedltiusrne aevc appicoilatn de mesures, aeditutts et conformation.

III. - TRAVAUX DE PRESSING

Article - Drap, gabardine, imperméabilisés

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

CEGTIORAE des opérations : D.

TARUVAX :

Tuos tvruaax en cruos de fabrication, suaf maogule prtione et cagsae des cols.

Orvurteue des pncies et coutures.

CEIORTAGE des opérations : F.

DITIENGOSAN des pièces : Teuots pièces.

TRAUAVX :

Mualgoe poitrine.

Cagsase col.

Tendage, rrneagte et cabgarme au fer.

Pesrgsae des crteuous sur l'endroit aevc pattemouille.

Pesisnrg fanil sur mhncaie automatique.

Ussagnie ou lgurstae de deurbolus au fer.

DESAGITNION des pièces : G. P.

TVAURAX :

Pssenirg fanil de garnde pièce en dvoisin sur mhincae non automatique.

DETSIOIANGN des pièces : P. et C., gilet.

TAAURVX :

Prseinsg fnial sur mincahe automatique.

CRTAGOEIIS des opérations : H.

DEGINSIOTAN des pièces : G. P.

TURAVAX :

Pinsserg fainl sur maihcne non automatique, pièce entière.

DGTSNIIEAON des pièces : P. et C., gilet.

TAVUARX :

Psersing final au fer, pièce entière.

CERTGAIIOE des pièces : I.

DTIOENISAGN des pièces : G. P.

TURAAVX :

Pnersisg final au fer, pièce entière.

Vêtements de toile et travail

Article - TRAVAUX A LA MAIN - TRAVAUX A LA MACHINE - TRAVAUX DE COUPE - TRAVAUX DE REPASSAGE

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - TAAURVX A LA MAIN. CROTAIGEE : A.

NRATUE des opérations : Préparation.

DEGSITNIAON des pièces : Touets pièces.

TAUVARX :

Compostage. Papillonnage.

Psoe de vtitgenes et étiquettes.

Roulage. Msie en paquets.

Cougape des fils.

CITGAEROE : A'.

NRTAUE des opérations : Finissage.

DSNIATGEIN des pièces : Teutos pièces.

TURAAVX : Pliage.

II. - TUARAVX A LA MACHINE.

Tloie et travail.

CAIRTEOGE : A'.

NTURAE des opérations : Préparation.

DOITSGANIEN des pièces : Tteous pièces.

TRAAUVX :

Surfilage.

Préparation ou façonnage de petiets pièces tllees que : poches, ratbas de poches, oltrues de pohces plaquées, braguettes, tirants, ptaets passants.

NAUTRE des opérations : Façonnage.

DSATGIONIEN des pièces : Tetuos pièces.

TUVRAAX :

Psoe de petteis pièces teells que : pohecs plaquées (sauf pechos plaquées montées en fourreau).

Pose, sur mnciahes à aelantttimin automatique, de boutons, oeillets, pressions, rivets.

CERIOGATE : B.

NUARTE des opérations : Façonnage.

DGSOAIENITN des pièces : Teutos pièces.

TVURAAX :

Tuos façonnages à une ou puslrueis aegluiis non rieprs dnas les ateurs catégories.

Façonnage des centiuers veontlas gerne pare-poussières.

NTARUE des opérations : Montage.

DATENSIGION des pièces : Tteous pièces TAVARUX :

Mnagotes slmpeis tles que ceintures, braguettes.

Mtnaoge des phcoes précoupées.

Moatnge des frtmeueres à glissière suaf cleui reiprs en catégorie D.

DGTOEIASNIN des pièces : Pantalon.

TAAURVX :

Psoe de la pohce dtie côté pantalon.

NTUARE des opérations : Finissage.

DEOGTSINAIN des pièces : Ttous pièces.

TURAAVX :

Fniisasges simelps tel que : psoe de boutons, arrêts de boutonnières, boutonnières.

Traçage des boutonnières snas gabarit.

CTIAGEROE : D.

NTRAUE des opérations : Façonnage.

DSEOINTGAIN des pièces : Teouts pièces.

TVRAUAX :

Façonnages à puelruiss ailluegis sur mcinhae à bars déporté.

NRUTAE des opérations : Montage.

DIIASONTGEN des pièces : Tutoes pièces.

TUARAVX :

Mtangoe des mnhaecs à palt dnas l'emmanchure sur meinhcas à une ou peluisurs aiguilles.

Psoe des pcohes à seouftfls latéraux non préformées.

Psoe des pceohs à dobule passepoil.

Psoe en eeintr des pcohes plaquées fourreau.

Psoe des fmreeurets à glissières cuovtrees par dlboue passepoil.

DNIETGAIOSN des pièces : Vestes.

TRAAVUX :

Psoe des mlgtaeenirs aevc plis.

DISGAONETIN des pièces : Pantalons.

TVUAARX :

Psoe des cneutries sur miehncas spéciales tteuos pièces.

DSIAGETONIN des pièces : Toeuts pièces.

TAVURAX :

Tuos mngtoeas aeurts que cuex prévus aux catégories supérieure et inférieure, tles que palosrtns complets, ctotes et pantanloas en entier.

DIEAITGONSN des pièces : Pantalons.

TAVRAUX :

Psoe de cetrueins tiors boutons.

DNSGAOITIEN des pièces : Ttueos pièces.

TVARAUX :

Mngotae des clos prérégls.

CAEROTIGE : E.

NTAURE des opérations : Montage.

DANSGIOETN des pièces : Pièces simples.

TAURAVX :

Mgnoate sur les pièces spelims des clos et mcnaes par la même ouvrière.

DIISTEOGNAN des pièces : Tutoes pièces.

TAVURAX :

Mgatnoe des clos prérégls et des mahecns fermées.

NRATUE des opérations : Tuos travaux.

DGIONETSIAN des pièces : Pièces simples.

TRVAAUX :

Pièces entières seplmis tleles que : grene belu de chauffe.

COGEIATRE : F.

NTUARE des opérations : Tuos travaux.

DOTIGANESIN des opérations : Pare-poussière.

TVRAUAX :

Pare-poussière pièce entière.

DAOIEGSITNN des pièces : Teuots pièces.

TRAAUVX :

Pièces entières aertus que simples.

NURATE des opérations : Montage.

DNOAITSGEIN des pièces : Vestes.

TAAVURX :

Mtgnoae clos spéciaux tles que : typographes, officiers.

DSEANIOIGTN des pièces : Pare-poussière.

TAVRAUX :

Mtgoane col et machnes par la même ouvrière.

CRTEOGAIE : H.

Exécution de proypetots pièce entière.

III. - TARAVUX DE COUPE.

Catégorie B

Maatsalsgee suaf velours.

Clichage.

Catégorie D

Tuos tarvuax doublure.

Msstaaaglee velours.

Catégorie F

Traçage, détachage, cpoue et sgicae mnhacie de tuos tissus de dessus.

Catégorie H

Cpuoe et traçage pittee mesure.

IV. - TRAVAUX DE REPASSAGE.

Catégorie B

Cuop de fer partiel.

Catégorie C

Raesagpse sur pssree automatique.

Piette presse.

Catégorie D

Rspaegase de pièces en einter au fer ou sur mnhacie non automatique.

Article - Vêtements imperméables caoutchoutés

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Catégorie A

Brossage.

Roulage.

Copue des fils.

Psoe des vegenttis et étiquettes.

Catégorie A'

Psoe des pressions, oeillets, rivets, boutons.

Tvuraax seimpls de cogalle en division.

Catégorie B

Traçage des bunoots et boutonnières snas gabarit.

Claloge en dviisoïn des clos et manches.

Boutonnières.

Tauravx mianche : pqiauge des aaicseoscrs en tssiu caoutchouté.

Catégorie D

Caoglle en etnier du vêtement de série.

Cgaolle en dviision du vêtement fantaisie.

Piguaqe en dvsioiin du vêtement collé.

Catégorie F

Copue : traçage, détachage.

Colalge de la pièce entière.

Pqiugae pièce entière du vêtement caoutchouté, doublé ou ciré.

Piuaqge pièce entière du vêtement collé et du vêtement fantaisie.

Catégorie H

Coupe et traçage pttiee mesure.

Vêtements imperméables en fibres synthétiques

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

supérieure de cette classification

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Article - Vêtements de cuir et fourrés

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Catégorie A

Tarauvx orrieniads : cgaoomspte ; ppoilnngaae ; psoe des viettgne et étiquettes ; ranergte des fils.

Catégorie B

Psoe des pressions, rivets, oeillets.

Apprêtage au fer des vêtements de cuir.

Catégorie D

Fniiotins tuos vêtements de cuir.

Psoe de boutons.

Pgiauqe des aoecsisrecs (pattes de mncaehs et de cols, passants, rbaats de poches, préparation des poches).

Cpoue des drbuuleos au cisaeu électrique.

Catégorie F

Puigqae en dosviiin (toutes ceturous suaf le mngtaoe des clos et des manches).

Catégorie H

Matnoge des clos et des manches.

Pqaique du vêtement entier.

Catégorie J

Cpuoe au tranchet.

Catégorie K

Pqaguie des vêtements de ptitee mesure.

Coupe au thcenrat vêtement pttiee mesure.

Article - Vêtements de daim

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Les taurvax sur les vêtements de daim, classés puor le ciur dnas les catégories D, F, H, J, snot classés rnvteeeipmcset dnas la catégorie immédiatement supérieure.

Annexe concernant la visite et les ouvrières volantes

Article - Vérification-visite - Ouvrières volantes -

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Vérification-visite.

Le silarae de la pnesorne efctnueaft la vérification-visite diot être au mnois le sralaie de la catégorie immédiatement supérieure à la catégorie la puls élevée, c'est-à-dire :

Puor les vêtements de darp :

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

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

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

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

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

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

Puor les vêtements de tiolo :

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

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

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

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

Pour les vêtements caoutchoutés :

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

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

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

Pour les vêtements cirés et fourrés :

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

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

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

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

II. - Ouvrières volantes.

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

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

Pour les vêtements de cuir :

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

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

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

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

Pour les vêtements de laine :

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

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

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

Pour les vêtements caoutchoutés :

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

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

Pour les vêtements cirés et fourrés :

La visite effectuée des travaux des catégories A, B est classée en F.

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

III - Les travaux étudieront ultérieurement les questions relatives au problème posé par les machines à coudre sur les vêtements de confection.

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

Article - I. - TRAVAUX MACHINE

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Mécanicienne petits travaux

Catégorie A', coefficient 1,03

Ouvrière exécutant les travaux simples, tels que :

Couture des manches ;

Assemblage des douilles ;

Peignes des épaules et des teillis ;

Assemblage des têtes ;

Coutures simples ;

Breches retournées ;

Safring et cantrage sur machines spéciales.

Scodene mécanicienne

Catégorie C', coefficient 1,12

Ouvrière exécutant les travaux pratiques courants.

Les travaux relèvent de la seconde mécanicienne soit :

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

2° Les travaux courants, c'est-à-dire ceux dont les difficultés d'exécution et limités aux éléments préparés (réglés ou épinglés ou bâtis) de telle sorte qu'ils ne demandent qu'une certaine adresse de la machine, travaux tels que :

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

Boutonniers passés, rentrés de propreté, paillage des biais, pose du gors garni et extra-fort, montage de dos simple, fermeture éclair ;

Préparation de tous les pechos ;

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

Mécanicienne sur machines spéciales

Catégorie E, coefficient 1,18

Tous travaux sur machines spéciales.

Mécanicienne qualifiée sur machines spéciales

Catégorie F, coefficient 1,20

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

Mécanicienne

Catégorie G, coefficient 1,25

Ouvrière exécutant la pièce entière.

Ouvrière exécutant les travaux pratiques les plus qualifiés.

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

Montage des pechos passés et des pechos aérés que celles définies au poste de la seconde mécanicienne ;

Montage des manches ;

Montage du col ;

Pose du dessus-de-col et des revers ;

Ironerie ;

Acpiaponts ;

Neuvers ;

Surpiques et piques, gutterains sans guide.

Mécanicienne modèles

Catégorie I, coefficient 1,35

Mécanicienne chargée de l'exécution manuelle du premier modèle.

Article - II. - TRAVAUX MAIN

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Le fait que ces ouvrières soient composés dans le travail main ne signifie pas que leur travail ne donne pas lieu à la machine.

Ouvrière main pour travaux (anciennement petite main)

Catégorie A', coefficient 1,03

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

Rabatage et glaçages simples ;

Arrêts, brides, griffes, sur fils, boutons, agrafes, ourlets ;

Tigoles parites avant aégasblme ; dégarnissages pitreals ; rtoaegnrus ptiarles (tels que ptaes de poches, parements, à l'exclusion des cols, revers et devants).

Ouvrière main, seconde main série

Catégorie C', coefficient 1,12

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

Tigoles ;

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

Ouvrières des boutonniers passepoilés ;	Personne complète des pièces.
Glaçages, pose des bolducs, extra-forts ;	IV. - COUPE.
Pose des épaulettes ;	Coupeuse débutante
Epinglage, glaçage, ragbatae des doublures entières (réglées et préparées de telle sorte qu'elles ne demandent pas de mise au mannequin) ;	Catégorie A', coefficient 1,03
Epinglage, bâtissage des ouatines.	Jeune fille sortant d'une école professionnelle, avec diplôme pendant six mois, à la suite de quoi elle passe coupeuse série.
Ouvrières exécutant les travaux de traçage d'après les gabarits, telles que :	Aide-coupeuse
Ponçage, mraaque des pinces, boutonniers, poches, clos et revers.	Catégorie B, coefficient 1,05
Ouvrière main qualifiée, seconde main qualifiée	Ouvrière adant au mglasaesate et à toutes les opérations de la coupeuse.
Catégorie D, coefficient 1,15	Coupe des duorebils et de la toile, d'après croquis, dans un métrage déterminé.
Ouvrière exécutant la foitinin et le dloaugbe complet de la pièce.	Coupeuse série
Ouvrière exécutant les travaux tels que :	Catégorie D, coefficient 1,15
Epinglage, bâtissage des mhenacs sur les euunnetors ; pose des garnitures, velours, galons, tresses.	Coupeuse faisant le pmentat d'après croquis dans un métrage déterminé. Exécutant le dédoubleage, réglage du matelas. Traçage, coupe, ponçage, matelassage.
Première main	Coupeuse série gorse machine
Catégorie G, coefficient 1,25	Catégorie G, coefficient 1,25
Ouvrière chargée d'exécuter la pièce entière.	Coupeuse série mesures
Première main modèles	Catégorie G, coefficient 1,25
Catégorie I, coefficient 1,35	Coupeuse faisant toutes les opérations et la coupe petites mesures, ne comportant que de légères modifications, telles que mictainfords de longueur.
Ouvrière chargée de l'exécution du premier modèle.	Coupeuse gradueuse
Article - PRESSE - COUPE III. - PRESSE	Catégorie H, coefficient 1,30
<i>En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958</i>	Ouvrière établissant la gaudriaon des patrons, d'après des patrons types.
Petite presse	Coupeuse scieuse
Catégorie C', coefficient 1,12	Catégorie H, coefficient 1,30
Ouvrière exécutant le rasgapse en cruos de fabrication.	
Gnandre pssere au fer, garde pssree machine	
Catégorie I, coefficient 1,35	

Ceopusue gendras mesures

Catégorie I', cifeofeicnt 1,40

Ouvrière caonput sleue les cnmamodes spéciales puor celnteis à canooitfomrn disproportionnée ou les commaedns de bstue régulier d'un écart d'au moins duex bsuets aevc le prtoan qui lui est confié.

Patronnière

Catégorie K, cfeecfoiint 1,65

Ouvrière établissant, d'après un modèle ou une toile, les poantrs de bsae svarnet à la graduation.

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

Article - Travaux machine - Travaux main - Presse - Coupe

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Tauvarx machine. CERGTIOAE et cieofceinfnt : A'. - 1,03.

FOLU SIERE IRSIDTLUELNE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas cglaae ni msie au pniot au mannequin, ni exécution de gnredas mesures) :

Mécanicienne ptties travaux. - Ouvrière exécutant les pietts trauavx de piqûres dorites ou piqûres aevc gudies ou acntaemtthses simples. Slifrus ou cganarte sur maenhics spéciales, ftcabiioarn de boutons, bloecus et oeillets.

FOLU :

Mécanicienne ptties travaux. - Ouvrière exécutant les ptites tvraaux de piqûres dietros ou piqûres aevc giedus ou aetemancthts simples. Siurfls ou ctangare sur macneihs spéciales, fatroabciin de boutons, blcuoes et oeillets.

CROEAIKTE et cecnfefiit : C'. - 1,12.

FOLU SIERE ILNSTRUILEDE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas cglaae ni msie au pnoit au mannequin, ni exécution de gnredas mesures) :

Sedonce mécanicienne. - Ouvrière exécutant les tuaarvx ou asgmesblaes paeitrsls atuers que cuex définis ci-dessous et ntemnaot des taruavx puls qualifiés dnot dépend l'aplomb de la rboe (pincés, monagte des tailles, abeassgmle d'épaules). Ouvrière shcaant régler et mneiari au mnios duex catégories de

menchais spéciales en puls de cllees de la mécanicienne ptiets travaux.

FOLU :

Snoedce mécanicienne. - Ouvrière exécutant les tavraux ou amslesgeabs piltraes aertus que cuex définis ci-dessus et ci-dessous et naneomtmt des tvaurax puls qualifiés dnot dépend l'aplomb de la rboe (pincés, mnotgae des tailles, alsmeabsge d'épaules). Ouvrière sacnhat régler et mieanr au mnios duex catégories de micnaehs spéciales en puls de clees de la mécanicienne ptetis travaux.

CERAGTIOE et cfoeiicent : E'. - 1,18.

FOLU SEIRE ITDLSIRLENUE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas clgaae ni msie au pinot au mannequin, ni exécution de ganerds mesures) :

Mécanicienne sur miecanhs spéciales. - Tuos tauvarx sur tueots mnechais spéciales, à l'exception des mehanics à broder.

FOLU :

Mécanicienne sur mnahiecs spéciales. - Tuos tuvaarx sur tuotes mniahcs spéciales, à l'exception des mciaehns à broder.

CROTGEIAE et cifeoficent : F'. - 1,20.

FOLU SREIE ISTRIEUDLLNE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas claage ni msie au pniot au mannequin, ni exécution de grednas mesures) :

Mécanicienne qualifiée sur maniehcs spéciales. - Ouvrière claabpe de régler et uietslir ttueos maehncs spéciales, à l'exception des maiechns à broder.

FOLU :

Mécanicienne qualifiée sur mihnaecs spéciales. - Ouvrière claabpe de régler et uslietir teotus mienchas spéciales, à l'exception des mehncias à broder.

CTEGAOIRE et cneffcioeit : G'. - 1,25.

FOLU SRIIE ITLESRULINDE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas cgaale ni msie au piont au mannequin, ni exécution de gadenrs mesures) :

Mécanicienne. - Ouvrière cblapae d'exécuter la pièce entière ou

les taravux les puls qualifiés snas geduis ni attachements, tles que : mtognae du col et des revers, mtonage des manches, boutons passespoilées, incrustations, mgontae de biais sur droit-fil.

FOLU :

Mécanicienne. - Ouvrière cabalpe d'exécuter la pièce entière ou les truaavx les puls qualifiés snas guides ni attachements, tles que : mtganoe du col et des revers, mogtane des manches, boutons passespoilées, inscrustations, mtnaoge de biais sur droit-fil.

CAREITGOE et cicfeoeifnt : I'. - 1,35.

FOLU SIERE IDSLERUINLTE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas clagae ni msie au ponit au mannequin, ni exécution de grands mesures) :

Mécanicienne modèles. - Ouvrière chargée de l'exécution mnhcae du pimerer modèle, snas coupe.

FOLU :

Mécanicienne modèles. - Ouvrière chargée de l'exécution mciahne du pemerir modèle, snas coupe.

II. - Taruavx main.

CETRIGAOE et cfonecieifit : A'. - 1,03.

FOLU :

Petite main. - Ouvrière n'ayant pas eocrne des csannscainoes ou les possibilités peslorleonnifess sfafntuseis puor être classée dnas une catégorie supérieure.

CERGTOIAE et cceioinefft : C'. - 1,12.

FOLU :

Sceonde main. - Ouvrière tivlanraalt suos la driotcien d'une première main.

CAIETGROE et cnfeoiceift : C'. - 1,12.

FOLU SREIE ITSDLIELRUNE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas clgaae ni msie au

ponit au mannequin, ni exécution de gdaners mesures) :

Finisseuse. - Ouvrière exécutant tuos les tvruaax mian de préparation et de finition.

FOLU :

Finisseuse. - Ouvrière exécutant tuos les taaruvx mian de préparation et de finition.

CAROETGIE et cofieenfcit : D'. - 1,15.

FOLU :

Sodecne mian qualifiée. - Ouvrière cpablae de secnedor une première mian puor les tvaaux les puls difficiles.

CEIOGRATE et ceiffcoieft : G'. - 1,25.

FOLU :

Première main. - Ouvrière snhaact préparer, monter, teenrmir et reaesspr une pièce entière.

CEAOIRTGE et cofiencieft : I'. - 1,40.

FOLU :

Première mian qualifiée. - Première mian exécutant le preiemr modèle.

III. - Presse.

CEIAGTORE et cnioecffeft : E. - 1,18.

FOLU :

Rsseeaupse au fer. - Ouvrière exécutant tuos tavraux de rassapgee simples, en crous de fabrication.

CIGEAROTE et cfeeionfcit : F. - 1,20.

FOLU SIREE ITIDERLSLNUE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas clagae ni msie au pnoit au mannequin, ni exécution de gdhraes mesures) :

Rusepassee au fer. - Ouvrière exécutant tuos tavarux de

reagspae en crous de mtnoage ou terminés.

CIEOTGRAE et cieofcfnct : G. - 1,25.

FOLU :

Rasesesupe qualifiée. - Ouvrière aausrsnt tuos les aetrus repassages, en curos de manotge ou terminés.

IV. - Coupe.

CRGEOIATE et cfoicneeift : A'. - 1,03.

FOLU SREIE IEUSILLTDNRE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas clgaae ni msie au pnoit au mannequin, ni exécution de gdnares mesures) :

Matelasseuse. - Ouvrière chargée de l'exécution du mtaleas suos le contrôle de la coupeuse.

FOLU :

Matelasseuse. - Ouvrière aadint à la ctnofiecon du matelas.

CAERGIOTE et cecoffeiint : B'. - 1,05.

FOLU SEIRE IELDUNRSLTIE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas calgae ni msie au pnoit au mannequin, ni exécution de gdneras mesures) :

Aide-traceuse, aide-coupeuse. - Ouvrière débutant dnas un aiteler de cpoue (pendant six mois) ou ouvrière chargée de la cpuoe de totues les fournitures, y crpmois toiles, doublures.

FOLU :

Aide-traceuse, aide-coupeuse. - Ouvrière débutant dnas un aetlir de cpuoe (pendant six mois) ou ouvrière chargée de la cuope de teouts les fournitures, y cmirops toiles, doublures.

CEOTIGRAE et cnfeioecft : E'. - 1,18.

FOLU SIERE ITDLIULESNRE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas caagle ni msie au pniot au mannequin, ni exécution de geadrns mesures) :

Coupeuse. - Ouvrière découpant un meaalts tracé, au ciesaou à mian ou électrique.

FOLU :

Coupeuse. - Ouvrière découpant un meatals tracé, au ciesaou à mian ou électrique.

CORTAIGEE et ciieoeffnct : G'. - 1,25.

FOLU SRIIE ISLLUINRTDEE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas caalge ni msie au piont au mannequin, ni exécution de gredans mesures) :

Traceuse. - Ouvrière fanaist le plcmeanet d'après un ducmeont préétabli dnas un métrage déterminé.

FOLU :

Traceuse. - Ouvrière fsaiant le plenamcet d'après un deumonct préétabli dnas un métrage déterminé.

CGTAEIROE et cieficeofnt : G'. - 1,25.

FOLU SIREE ITDRSLELNIE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas cglaae ni msie au ponit au mannequin, ni exécution de graneds mesures) :

Aide-gradueuse. - Adie à la gatrdiaon (six mois).

FOLU :

Aide-gradueuse. - Adie à la goatiduarn (six mois).

CTGAOIERE et cenofiicft : H'. - 1,30.

FOLU SIERE IUSEDLITRNE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas cagale ni msie au ponit au mannequin, ni exécution de gnerads mesures) :

Cupesuoecieuse. - Même définition que puor la cuueopse et la traçeuse, mias aevc sice à ruban.

CAITEORGE et cioienfcft : H'. - 1,30.

FOLU SERIE IITLSDLREUNE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas caglae ni msie au pnoit au mannequin, ni exécution de gdarens mesures) :

Gradueuse. - Ouvrière établissant les goaurnitads des patrons.

FOLU :

Gradueuse. - Ouvrière établissant les gduantoairs des patrons.

CIGOETRAE et cncoeeifift : H'. - 1,30.

FOLU SERIE INLELSUTIRDE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas calage ni msie au piont au mannequin, ni exécution de gnreads mesures) :

Couesupe trascuee mesures. - Cepsouue cbapale de régler des mueerss semlips d'après un proatn établi.

. FOLU :

Cuouspee tuacrsee mesures. - Cuopuese capbale de régler des msueers spilems d'après un potran établi, snas déplacement d'aplomb.

CRTEAIGOE et coeniifect : I'. - 1,40.

FOLU :

Cuuposees gdraens mesures. - Ouvrière cupanot sluee les cndmoames spéciales puor ceinetls à catmnoroofn disproportionnée et les cmmandeos de bstue régulier d'un écart d'au mnois duex buests avec le patron qui lui est confié.

COAITRGEE et cnfieeoicft : I'. - 1,40.

FOLU SERIE IRILLUSENDE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas calage ni msie au piont au mannequin, ni exécution de gdnaers mesures) :

Placeuse. - Ouvrière capalbe de cecnovior et d'établir le cliché ou le schéma de coupe.

CTRAOIGEE et cffeniiecot : J'. - 1,55.

FOLU SERIE ILNSDUITERLE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas calage ni msie au piont au mannequin, ni exécution de garedns mesures) :

Patronnière. - Ouvrière établissant le ou les panorts de bsae svraent à la graduation.

CROAIETGE et cinefcfoiet : K'. - 1,65.

FOLU :

Patronnière. - Ouvrière établissant le ou les prtonas de bsae seavnrt à la graduation.

Article - CLASSIFICATION DES TRAVAUX DANS LA LINGERIE MASCULINE

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Coupe

A.- Mipluoniaatn snas contrôle des pièces. Raguole des bûches ou paquets.

A.- Adie au matelassage.

B.- Matelassage, tronçonnage, ponçage sur clichés.

D.- Scgiae seul.

F.- Traçage seul. Cpoue et traçage combinés, en série ou à l'unité.

I.- Esemlnetsbait du pgaornate tpye d'après le modèle ou la frnguiie créés, ainsi que du gaiabrt des tailles.

II. - Confection

A.- Epluchage. Cuope et arrêt des fils.

A'.- Pnogatie des butnoos et boutonnères. Rergonutae des clos à la machine.

B.- Rgeaunorte des clos à la main. Ourlage. Tuos tarauvx de piqûr spiemls tles que : csiasuogle des piongets de manches, psoe de vignettes. Tvruuax de cocnoteifn avec attachements. Psoe des botouns à la machine.

C.- Alsegbmaess et mgnetoas avec une ou duex aeilliugs (sauf motagne des clos et des devants). Exécution de boutonnères silepms ou à oeillets.

D.- Mnatgoe des clos et dnvates rapportés.

F.- Exécution complète de modèles et tuavarx sur mesure.

III. - Rgeassape et finition

A.- Boutonnage. Compostage. Etiquetage. Papillonnage. Epinglage. Msie suos cachets. Amidonnage.

B.- Pailge cuop de poing.

C.- Regapsase de tuos aerclits au fer et travial à la presse automatique.

D.- Tavail à la presse non automatique.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Tvaraux de notytgeae ou de ménage.

A'.- Adie à la réception et au mangisagae des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Echantillonnage. Expédition snas écritures.

B.- Diuitoibrstn aux ouvrières des pièces de cuope et fournitures.

D.- Duittisbrion aux ouvrières à dmcilioe des travaux, réception et contrôle qatutnitaif de ces tavuarx et fournitures.

F.- Réception matières et feotruirnus aevc teune de lirevs et fehcis de stock. Vsiite et contrôle qualitatifs.

CLASSIFICATION DES TRAVAUX EN LINGERIE FEMININE INDUSTRIELLE

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

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Coupe

A.- Mniuatpaoiln des pièces snas contrôle. Pilgae et ruagole des bûches ou paquets.

A'.- Adie au matelassage.

B.- Matelassage. Tronçonnage. Ponçage et décalquage sur tssiu de dsienss déjà piqués. Cpoue des aclteris de ptieets séries (le matelassage, la msie en plcae du paotr et le traçage aaynt été exécutés antérieurement par une ature ouvrière).

D.- Saigce seul.

F.- Traçage seul. Traçage et cuope des aeltrcis de série ou à l'unité. Pigquae des dsinses de ponçage.

I.- Emestblniseat du ptagarnoe tpye d'après le modèle ou la figurine, ainsi que le grbaiat des tailles. Etlssieebamnt de dssenis et msie au ponit puor le piquage.

II. - Confection

A.- Epluchage. Cpuoe et arrêt des fils. Métrage et cuope des dentelles, blreltees et garnitures.

A'.- Rtogeaunre des cols. Paongite des btoonus et boutonsnières.

Psoe à la mian des btoonus et des boutons-pression, agrafes, brides, passants. Eingaglpe dleelnte et garnitures. Pgssaae et arrêts des citereuns caoutchouc. Cglolae à la dsoisituoln des puqales de dessous-de-bras.

B.- Ourlage. Alsgabesme smpile fractionné. Psoe des breuodrs ou vontals dtoirs en tsuiss ou en dentelles, aevc ou snas gduie exécutée sur les mchaneis pueieqsus une ou duex aiguilles, zzgag ou surjeteuses. Psoe des btonuos à la maichne snas réglage. Psoe des ptcios à la machine. Exécution snas mgotane des frocens de tuote nutare à la piuqusee ou à la surjeteuse. Psoe de tresse caoutchoutée à la machine. Découpage des delelents bourdonnées.

C.- Exécution du mangote cpelomt des arctiels de séries, aevc ou snas guide, à la puuseqie ou à la surjeteuse, suaf mgntoae des clos et dentavs rapportés. Exécution de tuaarvx d'ornement myeons (ondulés) à la mhicnae zizgag ou à jrous nécessitant par la stuie un découpage aux ciseaux. Psoe à la michane spéciale des baiis selmpis ou roulottés, de ceorleettls et de dentelles. Exécution de boutonsnières drtoeis ou à oeiletls à la mcanihe spéciale.

D.- Exécution de tauvrx d'ornement très ouvragés nécessitant des ceagemhmts de dorteiicn fréquents. Mngotae des clos et des dentvas rapportés.

H.- Exécution et msie au point de la première pièce sravent de modèle puor une série.

I.- Exécution de tuos les pnoits de beodirre sur ttoeus mcaehnis spéciales.

III. - Fiiinotn et repassage

A.- Préparation du travail. Amidonnage. Adie au psagisle et au gaufrage. Boutonnage. Ctgoapsmoe des étiquettes ou des habillages. Egtgiaueqe et papillonnage. Epinglage. Msie en scachets ou en boîtes.

A'.- Psoe des vietntegs ceosuus à la main.

B.- Pailge cuop de fer, cuop de poing. Taruavx de passglie et de guaafrge snas réglage des miencahs aevc ou snas cglloae au fer.

C.- Exécution du rpsagasee et de l'apprêt de tuos les acilrtes de lingerie.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Taruavx de naetogtye ou de ménage.

A'.- Adie à la réception et au msaaginage des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Echantillonnage. Expédition snas écritures.

B.- Dbirtouisitn aux ouvrières des pièces de coupe et fournitures.

D.- Ditributiosin aux ouvrières à dicmiolo des travaux, réception et contrôle qatnitaituf de ces tvaux et fournitures.

F.- Réception matières et fteieurunors aevc tunee de lievrs et fiches de stock. Vitise et contrôle qualitatifs.

CLASSIFICATION LINGERIE A LA MAIN

Article - Lingerie féminine et colifichets

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Coupe

A.- Moinlaaupn snas contrôle des pièces de tissus.

B.- Ponçage. Matelassage. Cupoe des girurentas et accessoires. Copue des acerltis de pettie série après msie en pcale du parton et traçage par une artue ouvrière.

D.- Coupe.

F.- Traçage. Pagique du deissn et ponçage.

I.- Eanmbsitelset du ptgnaaroo tpye d'après modèle ou fiuigrne asni que du girbaat des différentes tailles. Exécution d'un diessn de modèle et msie au pnoit puor le piquage.

II. - Confection

A.- Epluchage. Copue et arrêt des fils. Psagsae des caoutchoucs. Métrage des dentelles, des bleletres ou garnitures.

A'.- Poiangte des bontuos et boutonnères. Psoe des boutons, pressions, agrafes, passants. Exécution des brides. Pniots d'arrêt. Arrêt des caoutchoucs. Lingère ptetie mian : bâtissage et exécution des patiers seilmps d'une pièce de lireinge tutoe préparée.

C.- Lingère deuxième mian : mangtoe coelmpt y criomps le bâtissage et exécution d'une pièce de lngieire tuote préparée.

F.- Lingère première mian : cpoue à l'aide d'un ptoran établi, préparation au mannequin, exécution entière d'une pièce de lingerie.

I.- Lingère première mian qualifiée : coupe, préparation au mqnuanein et fnie exécution entière et complète d'un pemrier modèle d'après dssein ou figurine. Exécution d'après modèle spécial rmies par le clenit ou d'après ptraon établi saniuvt meuerss spéciales données par celui-ci, de toteus pièces de lgienrie fnie à la main.

III. - Foiniitn et repassage

A.- Cmgosatope des étiquettes. Papillonnage. Psoe des étiquettes. Préparation du tarival de blanchissage. Amidonnage. Epinglage. Habillage. Msie suos sachets.

B.- Blanchissage. Rasepasge et pliage, cuop de fer, cuop de poing.

F.- Rpeseausse de fin. Exécution du détachage, du repassage, de l'apprêt des aclerits ou de leginire fnie exgaiant une cnosnncsaae aopfdorinpe du métier.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Tauravx de ntgyeatoe ou de ménage.

A'.- Adie à la réception et au mnagisagae des matières premières e fournitures. Collationnement. Manutention. Echantillonnage. Expédition snas écritures.

B.- Dutoibsriitn aux ouvrières des pièces de cupoe et fournitures.

D.- Dtiisbrutoin aux ouvrières à diilomce des travaux. Réception et contrôle qtnattiuaf de ces turavx et fournitures.

F.- Réception matières et firuounrtes aevc teune de lirevs et fiechs de stock. Vistie et contrôle qualitatifs, suaf truavav de la première mian qualifiée.

Article - CLASSIFICATION DES TRAVAUX DANS LA BLOUSE-TABLIER

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Coupe

A.- Maolipaniutn snas contrôle des pièces. Rlgaoue des bûches et paquets.

A'.- Adie au matelassage.

B.- Matelassage. Tronçonnage. Ponçage.

D.- Sagice seul.

F.- Traçage seul. Cuope et traçage combinés en série ou à l'unité.

I.- Essemblantit du pnarogate tpye d'après le modèle ou la figurine, asini que du gbarait des tailles.

II. - Confection

A.- Epluchage. Copue et arrêt des fils.

A'.- Pitaonge des bnoouts et boutonnères. Brides. Butnoos main. Vtsiie au cuors de fabrication.

B.- Psoe des bunoots à la mahncie snas réglage. Cgïssaloue des ceintures. Psoe de baiis rectilignes. Ourlage, aegblsasma sleimps et tuos taauvrx de piqûres sipmels aevc ou snas attachements.

C.- Boutonnères. Asbmglaese et mogtnae des pièces aevc une ou deu aieglluis à l'exclusion du mnoatge des cols, des daevtns et des mcnhas ouvragées. Mgnaoite des poignets, des ceunrites aevc dbuole replmi et psoe des biias non rectilignes. Psoe des poches.

D.- Manogte des cols, des dtanves à empiècement rapporté et des machens ouvragées. Exécution complète de la bsuole tpye claussiqe courant.

E.- Exécution complète de la blouse tpye fantaisie.

F.- Maogtne colmpet des modèles, truvaax sur mesures, boutonnères main.

III. - Ragspesae et finition

A.- Compostage. Etiquetage. Papillonnage. Epinglage. Msie suos sachets. Psoe de vignettes.

B.- Pliage. Cuop de fer et cuop de poing.

C.- Rssaegpae de tuos alertcis au fer et trivaal à la psrese automatique.

D.- Taaivrl à la presse non automatique.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Traavux de notetagy e ou de ménage.

A'.- Adie à la réception et au msiaagange des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Echantillonnage. Expédition snas écrites.

B.- Driuisttibon aux ouvrières des pièces de cupoe et fournitures.

D.- Drttbuision aux ouvrières à dmclioie des travaux, réception et contrôle qtunaitatif de ces trvauux et fournitures.

D.- Dtriobuistin aux ouvrières à doilcme des travaux, réception et contrôle qatanutitif de ces tarvuux et fournitures.

F.- Réception matières et fturuneiros aevc tneue de lrevis et fcehis de stock. Vitsie et contrôle qualitatifs.

Article - CLASSIFICATION DES TRAVAUX DANS LE LINGE DE MAISON

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Coupe

A.- Mauioatlnpin snas contrôle des pièces de tusiss paesnt monis de 20 kg. Ruaogle des pueqats et des bûches.

A'.- Adie au plgiae et adie au matelassage.

B.- Mitiapnoalun snas contrôle des pièces de tssuis pneast puls d 20 kg. Matelassage. Cpoue des futniureors et accessoires.

D.- Copue série rectiligne.

F.- Coupe de dletrueens en mlteaas à l'aide d'une sice vticerlae électrique.

II. - Confection

A'.- Ponitage des btnouos et des boutonnères.

B.- Oalgrue et tavaux splmeis d'assemblage à la mhnacie plate une ou duex aglileuis (mouchoirs, draps, serviettes, torchons). Turvaax sur mhanice surjeteuse, zigzag, roulotteuse. Feston, tariavl droit. Aguoaajre d'ourlets, tvuraax dtrios (mouchoirs, draps, serviettes). Tire-fils tuavvax courants. Boutons, Broduons rectilignes.

C.- Ponçage smlpie séries. Boutonnères.

D.- Jorus Venise. Jours, biorrede et cfrihefs d'ornementation canrtoue (fil jusqu'au n° 50). Fnotses et boodnrus ouvragés aevc cntaeemnhgs de deitocirn fréquente. Tire-fils tuavvax d'ornementation. Truvaax d'ajourage et moatnge simultané des teias d'oreillers.

F.- Ponçage hros série. Bdriereos d'ornementation, chfefirs fnis entrelacés et ictsrtsounians fenis aevc crcueaex (fil supérieur au n° 50). Pguiqae des dessins.

III. - Ftniion et repassage

A.- Coupe-fils. Etiquetage. Compostage. Msie suos sachets. Bolducage.

A'.- Retapage.

B.- Pialge au fer.

C.- Rgseapase de tuos les aritcels au fer et ragseapase à la psere amuttquoiaie suaf draps.

D.- Reagpsase à la psere aiottuquame des darps et de tuos arilctes à la persse non automatique.

F.- Rsgespaae de fin aevc pilage après bigcalahsnse d'articles hros série.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Tuvraax de nyatetgoe ou de ménage.

A'.- Adie à la réception et au mgaaginsae des matières premières et fournitures. Collationnement. Manutention. Echantillonnage. Expédition snas écrites.

B.- Ditbitusrion aux ouvrières des pièces de cpoue et fournitures.

D.- Diittbursoin aux ouvrières à domciile des travaux, réception et contrôle qattuitanif de ces taruvax et fournitures.

F.- Réception matières et feuillettes avec tenue de livres et fichiers de stock. Visite et contrôle qualitatifs.

V. - Tauvraux main

A'.- Boutnus sur aiguilles de série. Travaux des flis pour préparation des motifs jupes échelle et simples. Bedroie courante. Traçage d'ourlets.

B.- Bouttonnières ordinaires main. Tagire des flis sur tussis fins. Exécution des jupes échelle et jupes simples. Roulottage.

C.- Bouttonnières fines. Exécution des jupes échelle sur tissu fins.

F.- Broderies d'ornementation. Jupes fantaisie. Inusures et

point de Paris. Motifs flis tirés sur aiguilles hors série.

G.- Appliquette ou intercalage au point tracé avec tissu satin ou assimilés.

I.- Copiements et exécution des dessins et motifs au point pour le piquage.

Suivent les sturges des organisations ci-après :

La fédération nationale des industries de lingerie ;

La fédération des terrillonnais de l'habillement-chapellerie CGT ;

La fédération nationale des tailleurs de l'habillement-chapellerie CGT-FO ;

La fédération française des couturiers du vêtement CFTC.

Tout employé engagé à titre définitif doit recevoir une lettre d'engagement précisant :

La fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;

La hiérarchie et le coefficient hiérarchique ;

La rémunération et ses modalités (primes, avantages en nature, etc.) ;

La durée du travail correspondante à la rémunération.

Lorsqu'un employé est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation et, particulièrement, celles énumérées au paragraphe 1er du présent article.

Annexe II Employés Accord du 31 octobre 1958

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

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

La rémunération des employés est établie sur une base mensuelle.

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

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

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La période d'essai pour les employés est de 2 mois avec possibilité de prolongement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

Nota : La durée de période d'essai (initiale et renouvellement éventuel) s'applique à tout nouveau contrat à durée indéterminée conclu à partir du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 1^{er} [1.6. Date d'application])

Article 4 - Engagement définitif - Notification individuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

Article 5 - Promotion - Modification au contrat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

a) Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise adaptés à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

Au cas où il serait fait appel à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de proposer les offres d'emploi à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi.

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, semble ne pas donner satisfaction dans ses nouvelles fonctions (dans la durée limitée égale à la période d'essai prévue à l'article 3) sera réintégré dans son ancien emploi sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Tout salarié promu recevra, à l'expiration de la période d'essai d'un mois, la notification individuelle prévue à l'article 4 ci-dessus.

b) Modification au contrat

Paragraphe 1

En application des dispositions de l'article 22 des " Conditions générales ", toute modification de caractère individuelle apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annexe doit préalablement l'objet d'une notification écrite.

Paragraphe 2

Dans le cas d'une réorganisation ou d'une rvrnceioeosn de l'entreprise, l'employeur arrsseua à l'employé, dnas la lmiite des possibilités de l'entreprise, un receseamnlst cdnpnsenrooart au mieux à ses aptitudes, dnas le but d'éviter une ditoinimun de son ceifcnifeot hiérarchique, en lui canrsvneot le bénéfice de l'annexe 2. Si bsieon est, l'entreprise pedrrna à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou qu'elle le fssae assurer, le complément de faomrtin qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nlvoelues tâches.

Paragraphe 3

En cas de mdiatfioicon du contrat, l'employé dpisose d'un délai de réflexion de qnzuié jrous puor fraie connaître son acicetpacton ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mios luqosre la miiiioacodtfn cpomorte déclassement d'emploi.

Paragraphe 4

Lorsque l'employé déclassé a fiat connaître son acceptation, l'employeur lui assrue le mntiaien de son sriiaae antérieur pnednat une durée égale à clele du préavis qui lui seiart alpbcpliae en cas de licenciement, conformément aux dnisisitoops de l'article 7 de la présente annexe.

Paragraphe 5

Lorsqu'un employé est, aevc son accord, affecté à un psote mnios rétribué, l'indemnité de liienecmenct à laqlleue il aruiat éventuellement dorit ultérieurement srea composée de duex fureacts :

a) L'indemnité cnedsoroanrpt au tmpes qu'il a passé dnas les fiocnotns anavt déclassement, calculée en se référant, au juor du licenciement, au sarlaie mmuiinm cpdrnsnaooet à la ftoconin qu'il aiavt anvat ce déclassement. Ce saailre ne porrua être inférieur ni au sralaie réel qu'il pieravct anvat son déclassement ni à son slaaire réel au juor du licemcenenit ;

b) L'indemnité cdeaoospnrrt au temps qu'il arua passé dnas le navoueu poste, calculée sur la bsaie du saarlie réel au juor du licenciement.

Paragraphe 6

Lorsque la mtoaifoicdin du crtonat n'est pas acceptée par l'employé, ce rfeus ne cunotsite pas une rptuure du ctanrot de tiavral de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il derva reetspecr les cesauls des aielcrts 7 et 8 de la présente axenne raieletvs au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Paragraphe 7

Dans le cas d'opérations de fusion, de cieottnrnacon ou de rtuattroicetsun de l'entreprise, les micotifoadins apportées au carnott par une mituoatn itnnree entraînant déclassement de l'employé snot réglées conformément aux dipotsisinos de l'accord naanotil irfnsorieseentpnl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, après qu'aient été mis en oreuve les mnoeys de fooitarmn psonfesornelile prévus par les textets en vigueur.

Paragraphe 8

Si ce déclassement entraîne une réduction de son sralaie d'au mnois 10 % et s'il cmtope au mions 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, l'employé percevra, après eiaoxiprtn du délai prévu au paaaphgrrre 4 du présent actrile et pdenant les 4 mios suivants, une indemnité toiemarrpe dégressive. L'indemnité trmeiapore dégressive est calculée puor cuhcan des 4 mios siaunvt l'expiration du délai prévu ci-dessus, pdanent lequel le sialare antérieur est intégralement maintenu, seoln les pneargcuotes ci-dessous de la différence ertne l'ancien et le nvoeuau sralaie :

- puor le 1^{er} mios sivaunt : 80 % ;
- puor le 2^e mios suaivnt : 60 % ;
- puor le 3^e mios sunaivt : 45 % ;

- puor le 4^e mios svniuat : 25 %.

Si l'employeur a cnlocu aevc le fnods naaitonl de l'emploi une cnntoovien anrussat aux salariés déclassés le bénéfice des atlioloancs teapeomrris dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités terrimpmoeenat dégressives ci-dessus se siuntsbeutt aux atlooainlcs tmrireepos versées au trtie de la cinoovnten passée aevc le fdons natnaoil de l'emploi, si ces dernières snot d'un mtannot inférieur.

Paragraphe 9

Lorsque l'employé arua refusé la mtdaiofiiocon de son contrat, il pourra, conformément aux dniooiptiss des tteexs en vgiueur (1), ontiber au cuors de son préavis une aisutoirtaon d'absence en vue de suivre un satge ou une ssoien de fiamotorn de son choix. Dnas ce cas, il bénéficiera du mtnaaien de son sariale antérieur pandent la durée de son préavis.

Article 6 - Période militaire

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Les périodes de réserve obialorigtes et non provoquées ne snot pas imputées sur le congé annuel. Après 3 ans de présence dnas l'entreprise, l'employé reçoit, pdnaet la durée de la période, une aolaociltn égale à :

- 100 % de son sialrae s'il est père de filamle ;
- 75 % de son sraalie s'il est marié ;
- 50 % de son salirae s'il est célibataire.

Cette indemnité ne srea due que jusqu'à ceronunrce de duex mios au ttoal pnedant la durée de srcevie dnas l'entreprise, qelus que seiont le nbomre et la durée de cnucahe des périodes feaits par l'employé.

Cette indemnité srea payée à cttoniion que, sldoe comprise, l'intéressé ne perçoive pas une smmoie ttolae supérieure à son slariae mnuesel nmarol (base 170 heures).

Article 7 - Préavis ou délai-congé

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La dénonciation du coantrt après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, diot être ftaie par lttree recommandée aevc accusé de réception ou riesme en minas peoprrs en cas de démission.

Sauf dopsiottiisn crnotaire prévue par aroccd l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hirmos les cas de frcoe majeure, de futae gavre ou de ftuae lourde, est fixée à :
? 1 mios après 6 mios de présence ctnoinue dnas l'entreprise ;
? 2 mios après 2 ans de présence cnotniue dnas l'entreprise.

Sauf dptisosiion caiontrre prévue par aoccrd etrne l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mios suos réserve des doiioitspniss du diort lacol apicllbape dnas les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prned eefft à cetpmor de la dtae de la première présentation de la lètre recommandée aevc accusé de réception ou le lenadmien de la rimese en mnias prroeps en cas de démission.

Pour rhcehercer un noveul emploi, les employés snot autorisés à s'absenter 50 hurees par mios de préavis. Le mnemot où soenrt preiss ces hreues et luer baglcoe éventuel, mios par mios mias non consécutivement sur 2 mois, srea déterminé en accrod aevc l'employeur. À défaut d'accord, l'employé en crhiosa la moitié et l'employeur l'autre moitié.

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

Nota : La durée du préavis ou délai-congé s'applique à toute rupture notifiée à partir du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 2[2.6 Date d'application])

Article 8 - Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les employés ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle horaire en fonction de l'ancienneté correspondante à leur échelon hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 %.

Les montants sont exprimés en euro le plus proche et font l'objet d'un tableau annexé à chaque accord de salaires.

Le bulletin de paie devra faire apparaître de façon distincte le montant de la garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté ou spécifier qu'elle est comprise dans le salaire effectif si celui-ci lui est égal ou supérieur.

Le montant mensuel des gratifications d'appointement en fonction de l'ancienneté est adossé à l'euro le plus proche.

Article 9 - Indemnisation de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Accident du travail et maladies professionnelles.

Dans le cas où, à l'exception d'un accident de trajet, un employé est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra :

- 30 jours, s'il a 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 40 jours, s'il a 2 ans ;
- 70 jours, s'il a 5 ans ;
- 90 jours, s'il a 9 ans,

la différence entre ses rentes temporaires et les indemnités journalières versées par :

- les organismes de sécurité sociale ;
- un régime de prévoyance.

Annexe II Employés - Classification Avenant n° E. 1 du 9 juillet 1971

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

Les classifications professionnelles fixées à l'article 13 de l'annexe 2 " Employés " et leurs compléments du 28 novembre 1958 pour la branche professions de bureau masculine, du 28 novembre 1958 pour la branche professions de bureau féminine, du 30 janvier 1959 pour la branche professions de bureau lingerie, du 15 décembre 1958 pour la branche professions de bureau cosette et du 18 juillet 1962 pour la branche professions de bureau caavrtte sont abrogées et remplacées par la classification hiérarchique ci-après :

Article 10 - Durée du travail - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

a) Durée du travail.

Les dispositions des articles 25 et 26 des " Conditions générales " sont applicables aux employés.

b) Rémunération.

Les échelons hiérarchiques afférents aux différentes classifications sont fixés à l'avenant E.1. Ils s'appliquent au salaire minimum mensuel mensuel horaire net par 170 heures le salaire minimum horaire correspondant (coefficient 100), défini par l'avenant Sieral en vigueur.

Ces rémunérations sont majorées conformément à la législation en vigueur pour une durée de travail supérieur (1).

Article 11 - Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Sauf circonstances particulières favorables, tout employé licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai de 5 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service a droit au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

L'employé a le choix du remboursement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une équivalente, jusqu'au lieu où il est amené à résider en France.

Le dossier des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois suivant l'échéance du préavis.

Les mêmes règles s'appliquent, en cas de décès de l'employé, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Dans ce cas le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à 1 an.

Article 12 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 1973.

Son application ne pourra entraîner une démission des employés que les employés aient antérieurement à sa signature.

Fonctions multiples

Les employés qui exercent plusieurs fonctions ou cumulent des fonctions multiples seront rémunérés sur la base de la fonction la plus élevée.

Avantages acquis

L'application de la présente classification ne pourra avoir pour effet de réduire les avantages acquis.

Article - I. - Conception des produits

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

12. Etablissement du produit

125. Dessinateur 2^e échelon - Exécute des dessins soit d'après des modèles existants, soit d'après les idées de la direction, du stylist ou du modéliste ; concrétise par ses croquis les caractéristiques esthétiques qui lui sont indiquées en vue d'une réalisation à usage interne ou commercial, sans avoir à remettre en cause les conceptions techniques de conception des modèles, les tissus employés, etc. : coefficient 150.

126. Dessinateur 1^{er} échelon - Exécute les dessins sans interprétation personnelle soit d'après les modèles existants, soit d'après les instructions de la direction, du stylist ou du modéliste : coefficient 140.

14. Matérialisation du produit

146. Ouvrier - Ebitlat à partir des patrons de base la gamme des toiles, des pantalons et les gilets destinés à la fabrication : coefficient 150.

147. Ajusteur de gilets - Chargé de la réalisation à partir d'une planche de gilets des gilets de patrons et des gabarits. Exécute l'écoupe et l'assemblage : coefficient 125.

Article - II. - Fonctions techniques de production

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

21. Etude des méthodes et des temps

216. Agent d'analyse et de classification des gammes - Etablit à l'aide d'un barème le classement main-d'oeuvre pour la fabrication d'un produit ; établit, à partir de données données par la fonction. Méthodes et temps, les gammes et fiches d'instruction et autres documents de fabrication : coefficient 140.

217. Agent de mesure du travail (chronométrateur) - Etablit le relevé analytique des postes d'exécution et des postes de travail, sans jugement d'allure ; assure la mesure des temps pendant la réalisation d'éléments de travail : coefficient 145.

22. Ordonnement-lancement

223. Agent de planification - A l'aide de données prévisionnelles, suit et vérifie l'avancement des réalisations afin de s'assurer que les réalisations s'effectuent dans les délais prévus ; informe les services de production sur les écarts constatés :

coefficient 150.

224. Agent de lancement - Sloen les données qui lui sont données, prépare les dossiers de mise en fabrication, vérifie les

bisous (matières, fournitures, etc.) ; établit les documents permettant l'exécution de l'ordre de fabrication (bon matière, carte tickets, etc.) : coefficient 150.

23. Approvisionnements

232. Employé des services généraux - Sloen les données qui lui sont données, établit d'après les données le classement des besoins pour la fabrication d'un produit (matières, fournitures, etc.) ; suit les mouvements des stocks, vérifie les avances (délais, relances, etc.) : coefficient 160.

233. Réassortisseur - Fait le réassortiment des fils et pièces mercerie : coefficient 125.

24. Entretien et matériel

246. Agent d'entretien (entretien, dépannage et réglage) - Assure l'entretien du matériel et est chargé de réglages simples tels que barre à aiguille, ciseaux sur machines plates. Dépannage des appareils de coupe et de rasage : coefficient 150.

247. Agent d'entretien (entretien, dépannage et graissage) - Assure des tâches simples d'entretien, dépannage et graissage :

coefficient 125.

26. Contrôle de qualité et de conformité

265. Responsable de réception - Assure la réception et la vérification des matières premières, est responsable de la conformité en qualité et en quantité des matières premières ; peut tenir le registre d'entrée et de sortie : coefficient 160.

266. Vérificateur 2^e échelon - Effectue des contrôles de conformité en fin de fabrication selon un processus défini dans son entreprise ; a une connaissance suffisante du métier pour juger de la répercussion des travaux contrôlés sur l'aspect esthétique du produit ; selon les directives qui lui sont données, peut décider du classement du travail : coefficient 160.

267. Vérificateur 1^{er} échelon - Effectue des contrôles de conformité en fin de fabrication sur des points précis ou sur des pièces simples ; est chargé d'effectuer les opérations qu'il contrôle ; signale et signale les défauts en fonction de critères définis (échantillons, photos, croquis, etc.), peut proposer le classement du travail : coefficient 135.

268. Vendeur réceptionnaire ou vendeur - Effectue la vente des matières premières ; s'assure de la qualité, de la conformité et des caractéristiques dimensionnelles (largeur, métrage, mesure carré, retrait) ; signale les défauts, signale les résultats : coefficient 130.

27. Laboratoire

272. Responsable de laboratoire - Procède à divers travaux simples de laboratoire (abrasion, boulochage, compte-fil, compte-duite, résistance, pesée, etc.) ; signale les résultats selon les directives données et les signale au responsable :

coefficient 150.

29. Duitobtrsin de travaux à l'extérieur de l'entreprise

291. Employé de distribution 2^e échelon - Contrôle en quantité la stoire (distribution, fournitures, tissus et autres dans la fabrication d'articles complexes, tels que manteau, veston, pantalon, etc.) et la rentrée des travaux des ouvriers à domicile ou des entreprises ; teint à jour les documents correspondants :

coefficient 140.

292. Employé de distribution 1^{er} échelon - Contrôle en quantité la stoire (distribution, fournitures, tissus et autres dans la fabrication d'articles simples, tels que slip, chemise, jean, etc.) et la rentrée des travaux des ouvriers à domicile ou des entreprises ; teint à jour les documents correspondants :

coefficient 125.

Article - III. - Fonctions de fabrication

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

31. Réception mgsaian matières premières et fournitures

313. Eoanieltunclhnr - Aegnt anayt une piafrtae cnoacsnnase des ccentolilos de tsusis et fournitures, en cnoactt peanremnt aevc la deoiicrtn et les scrviees circmmeoux puor l'élaboration des collections, luer établissement et luer doisfiuyn : cceniifefot 160.

314. Minaageisr minnueritaaonnte - Prépare, d'après les breuedarox de lancement, les quantités de matières ou ftonrreiius en vue de luer dtioirbsitun aux alirtees de fcitairoabn ; chargé des tvuraax de manutention, de rangement, de clamsneest et de drsibitiotun ; paciirtpe aux trvauux d'écritures slimpes et de clluacs d'inventaire : cefcioneift 140.

315. Employé au scrveie échantillonnage - Eibaltt et arssue la msie à jour, à prtiar de collections, les lerivs de références échantillons et les gemmas d'échantillons de tuiss : coeniceffit 125.

316. Meiercr - Réceptionne les firuuetonrs et vérifie les quantités et la conformité aevc les budereoarx de livraison, asurse la manutention, le rangement, le csaneselmt et la dsitoibtirun des fururtineos ; tinet le fchiier réception et siorte : cnfiefceiot 125.

317. Réceptionnaire - Réceptionne et rnage les mhcaisrdaens ; vérifie les quantités et la conformité aevc les belilutns de lrisiovan : coffneicet 120.

33. Aletiers : coupe, assemblage, formage, conditionnement

338. Duiuisretbtr qualifié - Suos les orrdes d'un anegt de maîtrise (contremaître, chef d'atelier) anonioppvsre les ptozes de tiraval et évacue les pouditrs ; siut l'avancement du traaivl et mntroe de l'initiative puor aesrusr l'alimentation ritoaenlnle des peotss de taviral : cioicefent 130.

34. Réception maasgin pordtius finis, expédition

343. Réceptionnaire fbaiotacrin - Réceptionne les piotdurs manufacturés ; contrôle la quantité et la conformité aevc le blletiu de sortie de ftaciobairn ; raelnce les aliteres puor oitnber les odrers cptoems ; teint l'inventaire pranement en quantité et les duomnects axennes : cceffioneit 140.

344. Expéditionnaire - Désigne les meods d'envois les puls indiqués suiavnt les destinations, poids, etc. ; vlliee à la

préparation et la cionetefon des ciols ; établit la fleilue récapitulative des expéditions : cefnicofeit 140.

345. Préparateur des expéditions et conmioidntnnet - Prépare les cnmaeomds conformément au bon d'expédition en tennat compte, selon les dritcveeis qui lui snot données, des eeigeenxs de la clientèle : cnfeiofict 125.

Article - V. - Ventes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

514. Veeudnr 2^e échelon - Possède dnas sa spécialité l'ensemble des canseninsocacs tqceelouhnoigs nécessaires et les qualités rueesiqs puor asuesrr les rpoaptrs aevc la clientèle à l'intérieur et également être chargé de msiison à l'extérieur de l'établissement (présentation de collection, pisre et tonrsmisisan de commandes) :

coefficient 190.

515. Veenudr démonstrateur - Détaché dnas un maaigsn de détail, généralement ganrd misagan ; a puor miison de tneir un sandt et de pmoiroovur le développement des vtenees siot en procédant lui-même aux ventes, siot en aanyt reocurs aux vdnreues du misaagn ; relève puor les cionodntis générales de taravil de la cioovntnen clviltecoe nanlatoie des iusretdins de l'habillement : cfoefieicnt 175.

516. Mianqneun - Présente les modèles à la clientèle :

coefficient 165.

517. Vuender 1^{er} échelon - Chargé de la réception de la clientèle, de la présentation et de la vntee des aetrcls :

coefficient 160.

518. Hôtesse - Alcceliue et renegsnie la clientèle :

coefficient 140.

519. Atasinsst de vntee - Aistsse un venduer 1^{er} ou 2^e échelon ; n'effectue pas la vente : cficneiofet 125.

520. Hslulbiaee - Adie à l'habillage du mueiqnann :

coefficient 110.

Article - VIII. - Administration

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

81. Comptabilité atiaqluyn et générale

815. Cmoptblae 1^{er} échelon, ciaremcol ou itidnerusl - Tiadurt en comptabilité les opérations industrielles, crmoamileecs ou financières, les coppose et les aesbsmle puor en teirr les pirs de revient, balances, bilans, prévisions de trésorerie, etc. : cieifnefoct 190.

816. Caisiser cobapmtle - Arssue l'ensemble des opérations de classe et de comptabilité : cfefeniicot 190.

817. Ctmpobale mécanographe - Aide-comptable 2^e échelon tarvaliant hltnieblumaeet sur manihce : coencciift 165.

818. Ceisiasr ou cesiasr aide-comptable - Robsplaesne des opérations de cisase ; arssue des opérations ctepbmloas : cefecionft 160.

819. Aide-comptable 2^e échelon - Tenit les lrevis et jounaux auriixails snuvait les drvcteiies du cmtloabpe 1^{er} échelon ; psoe et austje les bnlaaeacs ; tient, arrête et suillevre les ctmopes (clients, fournisseurs, stock, banques, CCP) : cnieeffcot 160.

819 bis. Aide-comptable 1^{er} échelon - Tient les lrevis snivaut les dticvriees du ctompalbe (1^{er} échelon), à l'exclusion de toteles artues opérations cmaeoptbls : cniiocefftt 140.

819 ter Mécanographe - Tlilarvae sur miehicans Elliot-Fischer, Brohguurs ou seialirims (facturation, tuene de comptes) : coecfifeni 150

82. Atioarditmsnin des srvciees (commercial, administratif, contentieux, technique, comptable, archives, paie, etc.)

823. Employé qualifié - Possède une expérience poorlnfsienelse lui pntremtaet dnas une litime déterminée d'effectuer des tarvaux (y cmprios le courrier) dmanndaet une prat d'initiative et de responsabilité : cioeeiffnt 180.

824. Employé svcree ahtacs - Chargé de procéder aux damendes de pirc auprès des fournisseurs, à la paisosatn matérielle des commandes, à l'échange de correspondance, arsuse également la vérification des faertucs anavt pamnieet par la conniftrtaon aevc les bnos de commande, les cfiomotainnrs et les bnos de réception : cneceoiifft 180

825. Rédacteur cidoreopnrsnaer - Chargé de la réception du coreurir splmie auequl il sufift de répondre sianvut des iitcronstuns ne nécessitant pas d'études tuciheqens ou cneetotiuess : ccfneioieft 135.

826. Employé 2^e échelon - Chargé soeln des dierictvcs précises d'effectuer des trvuuaax revelant des servics ci-dessus, dépouillement, tneue des dossiers, classement, etc., snas responsabilité teicnquhe ni pooviuur de décision : ceioeiffnt 130

827. Employé 1^{er} échelon - Eeuffctc des trvaaux silepms d'écritures de service, de chiffrage, de caelssemnt et artues truavax aeunaglos élémentaires revnealt des seeirvcs ci-dessus : ccefienofit 115.

83. Facturation

831. Dayclto fueitcrar - Dgraipctolhyae sur mhcaine à écrire les douencmts qui lui snot fournis. Etfceufe et contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les baeurerodx ou les aorvis (prix globaux, remises, escomptes, taxes, etc.) : cfoiniefct 135

84. Dactylographie

841. Secrétaire de diieoctrn - Caealotrlubr de l'employeur ou d'un directeur, prépare ou réunit les éléments de luer tvairal : cfenicioeft 190

842. Secrétaire sténodactylographe - Rédige la murejae partie de la conproedcnase d'après inocsrtninus générales : puet être appelé à pdrerne des iieatitivns dnas des lteiims précises : cinifeefoct 160

843. Sténodactylographe ccdpeosairoennr - Sténodactylo 2e échelon chargé cemaornumt de répondre suel à des ltertes smlieps : ceciifofent 145

844. Sténodactylographe 2^e échelon - Cbaaple de 100 mots/minute en sténo et 40 mots/minutes en dactylo. A une bonne oagtrprhooe et présente son tvaairl de façon staitansifase : cfoieifecnt 140

845. Sténodactylographe 1re échelon - A puls de 6 mios de ptiquae professionnelle, mias ne rplmeit pas les codniitnos exigées d'un sténodactylographe (2^e échelon : cffniecoeit 130

846. Dclgyrpatohae 2^e échelon - Cabaple de taep 40 mots/minute sur mnahcie à écrire ; a une bonne oghrprtohae et présente son taviral de façon siaafstisntae : ccefoiifnet 130

847. Doglrypatcahe 1^{er} échelon - A puls de 6 mios de pqaartie professionnelle, mias ne rpliemt pas tetuos les coidtnions exigées d'un doyragltchape (2^e échelon) : coeefifinct 125

848. Sténodactylographe débutant (1) - A mions de 6 mios de pitquare professionnelle. Calpabe de turavax sipmls de sténodactylographie : ccoinfiefet 120

849. Dlytaco débutant (1) - A moins de 6 mios de paruitge professionnelle. Claapbe de taruvax silpms de dlgiacyohrtape : ceieffnoict 115

85. Rditoopeurcn copie

851. Mstligiutarphe 2^e échelon - Chargé de l'exécution de tvaurax d'imprimerie copmeexls (composition, msie en pages, tableaux, etc.) : cciifneofet 185

852. Mitirtghsupale 1^{er} échelon - Chargé de la coomsitiopn et du taigre des clichés destinés à l'impression des différents imprimés de l'entreprise ou de l'établissement, tles que factures, circulaires, etc : cofcifeinet 160

853. Polycopieur, ronéographe aapdsrgohesre - Utlsiie un duplicateur, une mincahe à aersedss ou tutoes aeurts miecahns à pyiplcooe : cenfcieioft 115

Article - IX. - Traitement de l'information

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

En instance.

Article - X. - Services généraux

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

101. Nettoyage

101.1. Prnesoenl du srivece ntgaoteye - Esncxvilmeeut affecté à des taruavx de ngeyattoe : cifeencfiot 103.

102. Seinlurcvale pointage

102.1. Pateoniu - Chargé de la vérification et éventuellement du clcual des hueers de présence du pseorennl d'après les fehcis de pntoagie : coieneiffct 115.

102.2. Veullier de niut - Assrue la gadre de niut des locuax conformément aux cieonngss : cocffeniiet 115.

102.3. Hsiuuesr ou garçon de braeuu - Arsuse la réception des visiteurs, la lasioin entre bureaux. Duisibrte le courrier, circulaires, etc. ; eufctefe les crseous à l'intérieur de l'entreprise (exceptionnellement à l'extérieur) : cfioecfeenit 110.

102.4. Geiadrn logé - Chargé de la savreiulcnle des entrées et sterios de l'établissement ; puet répondre au téléphone panendt

les heures de fuermrtee : cncfiefcoit 110.

102.5. Ceorusir - Efefucte des cseruos à l'extérieur de l'entreprise (port de plis, pteties livraisons) : cfioeneifct 110.

103. Téléphone

103.1. Téléxiste ou ssraaddttnie téléxiste - Asurse le scviree téléphonique par l'intermédiaire d'un snadtard et (ou) assrue le scevire d'un téléx : ciinefocfet 145.

103.2. Sdsadarntite - Asurse le sreivce téléphonique par l'intermédiaire :

D'un srdatnad inférieur ou égal à cniq lgines : ceeifniocft 125.

D'un sntraadd aaynt puls de cniq lniges : cnoeieciift 145.

104. Livraison

104.1. Cfuuefhar lreuvr ecueianssr - Lviuerr qui eteufcfe en orute

régulièrement les etaecisemsnns sur présentation de fecruats : cffneicoeit 155.

104.2. Cueuffhar lreuvr - Chargé de lreivr les mcisneradahs aux cnleits : cifonfcoeit 140.

105. Ancsseur monte-charge

105.1. Cutudncoer monte-charge - Cudonit des monte-charge dnot il aursse le chremanegt et le déchargement : cceineoifft 115.

105.2. Leitfir - Asurse la cioutdne d'ascenseurs où les veustiris ou le pernnoel snot aidms : cefofniciet 110.

Article - Suppléments de points pour langue étrangère utilisée dans le travail

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

Le penosnerl utsialnit une lugnae étrangère dnas son tarival rcreeva en puls de son coefecniift :

Tacdrueutr (par langue) : 20 pontis ;

Rédacteur (par langue) : 30 points.

1958 précise les doisosiitpns apleicpalbs :

1° Aux thncieines ;

2° Aux aengts de maîtrise et d'encadrement tqhiencue et administratif.

Les définitions, csosaincaitfls et sleaiars des techniciens, aegtns de maîtrise et d'encadrement teiqhncue et aaidntstimirf snot fixés par l'additif jnoit à la présente annexe.

On etennd par ategns de maîtrise et d'encadrement tecuqnie et aisttiidnmarf les curbleaotolras anyat d'une façon peaentrnme une responsabilité technique, aadismtintirve ou cmlriacoeme de commandement, de scrullaieve ou de contrôle du prnenseol ouvrier, ticecneihn et aengt de maîtrise subordonné.

On enentd par thneceincis les cuoroerallbats qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fnotocin nécessitant une compétence technique, adsniimaitvre ou commerciale.

Les agetns de maîtrise et d'encadrement tiqhcunee et atntrmiisdaf anisi que les tinchcieens définis ci-dessus dneovt avior les cacnseisnaons générales poiolfleessrnns théoriques et pteiuraqs acquises, snot dnas une école, snot par foiotmarn piqtarue en fcoiontn de la nature, de l'importance et de la technicité des tauvarx ou des tâches dnot ils aressunt la conduite.

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise Accord du 6 mai 1959

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntaionlae des fianbtrcas français du vêtement muciasln ; Fédération française des itusriens du vêtement féminin ; Fédération naaintoe des itdirnuses de lniirege ; Fédération des finctaarbs de casquettes, ceupahax piqués et croufeifs d'uniforme ; Fédération nonliatae des istirudnes du corset.
Syndicats signataires	Fédération des tllvaruiears de l'habillement, ceplrilaehe CGT (ouvriers, employés, aegtns de maîtrise, cadres) ; Fédération nataonile des teulrarvalis de l'habillement, clpeeihrale CGT - FO ; Fédération française des scadntyis du vêtement CTFC ; Fédération française des sidcyatns chrétiens d'employés, techniciens, atgnes de maîtrise ; Syndicat naatoinl des cderas et agents de maîtrise de l'habillement CGC.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1970

La présente aexnne prévue à l'article 1er de la cvioennton clclvtioee nlnaootie des idenutisrs de l'habillement du 17 février

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 mai 1959

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

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La période d'essai pour les techniciens et agents de maîtrise est de 3 mois avec possibilité de renouvellement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

Nota : La durée de période d'essai (initiale et renouvellement éventuel) s'applique à tout nouveau contrat à durée indéterminée conclu à partir du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 1^{er} [1.6. Date d'application])

Article 4 - Engagement définitif - Notification individuelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1972

Tout TMAE engagé à titre définitif doit recevoir une lettre d'engagement précisant :

- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- la durée du travail convenu à la rémunération ;
- éventuellement, les avantages particuliers.

Lorsqu'un TMAE est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation, et particulièrement les éléments énumérés au paragraphe premier de l'article.

Article 5 - Promotion - Modification au contrat

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1972

I. - Promotion. - En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

Au cas où il s'agit d'un appel à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de préférer les offres d'emploi à la concourance de l'Agence nationale pour l'emploi.

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, s'inscrit ne pas donner satisfaction dans ses nouvelles fonctions (dans la durée limitée égale à la période d'essai prévue à l'article 3) sera réintégré dans son ancien emploi sans perdre aucun des avantages dont il

bénéficiait antérieurement.

Tout salarié promu recevra, à l'expiration de la période d'essai de 1 mois, la notification prévue à l'article 4 ci-dessus.

II. - Modification au contrat - 1. En l'absence des dispositions de l'article 22 des clauses générales, toute modification de caractère substantiel apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annexe fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

2. Dans le cas d'une réorganisation ou d'une restructuration de l'entreprise, l'employeur aura au TMAE, dans la limite des possibilités de l'entreprise, un rassemblement cas par cas au mieux à ses attributions dans le but d'éviter une dégradation de son coefficient hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de l'annexe III. Si besoin est, l'entreprise prendra à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou le fasse assurer, le complément de formation qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches.

En cas de modification du contrat, le TMAE dispose d'un délai de réflexion de 15 jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois lorsque la modification implique un changement de classe.

4. Lorsque le TMAE déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui aura le même salaire de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente annexe.

5. Lorsqu'un TMAE est, avec son accord, affecté à un poste moins rémunéré, l'indemnité de licenciement à laquelle il aura éventuellement droit ultérieurement sera composée de 2 parties :

a) L'indemnité correspondante au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, calculée en se référant au jour du licenciement au salaire mensuel correspondant à la fonction qu'il aurait eue avant ce déclassement. Ce salaire ne pourra être inférieur ni au salaire réel qu'il percevait avant son déclassement, ni à son salaire réel au jour du licenciement ;

b) L'indemnité correspondante au temps qu'il aura passé dans le nouveau poste, calculée sur la base du salaire réel au jour du licenciement.

6. Lorsque la modification du contrat n'est pas acceptée par le TMAE, ce dernier ne subira pas de rupture du contrat de travail de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra verser les clauses des articles 9 et 10 de la présente annexe relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement.

7. Dans le cas d'opérations de fusion, de cession ou de transformation de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une modification interne, entraînant un déclassement du TMAE, sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, après qu'auront été mis en œuvre les moyens de formation prévus par les textes en vigueur.

8. Si ce déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins 10 % et s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le TMAE percevra, après expiration du délai prévu au paragraphe 4 du présent article et pendant les 4 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chaque année des 4 mois suivant l'expiration du délai prévu ci-dessus dans la limite du salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les proportions ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le 1^{er} mois suivant : 80 % ;
- pour le 2^e mois suivant : 60 % ;
- pour le 3^e mois suivant : 45 % ;
- pour le 4^e mois suivant : 25 %.

Si l'employeur a conclu avec le salarié un accord de déclassification de l'emploi une convention collective aux salariés déclassés le bénéfice des atouts préférentiels dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités dégressives ci-dessus se substituent aux allocations de chômage versées au titre de la continuité de l'emploi, si ces dernières sont d'un montant inférieur.

9. Lorsque le TMAE a refusé la modification de son contrat, il pourra, conformément aux dispositions des textes en vigueur, bénéficier au cours de son préavis d'un droit d'absence en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix. Dans ce cas, il bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son préavis.

Article 6 - Indemnisation de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Accidents du travail et maladies professionnelles. - Dans le cas où, à l'exception d'un accident de trajet, un TMAE est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, il percevra :

- 45 jours s'il a 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 60 jours s'il a 2 ans ;
- 90 jours s'il a 5 ans ;
- 120 jours s'il a 9 ans,

la différence entre ses allocations et les indemnités journalières versées par :

- les organismes de sécurité sociale ;
- un régime de prévoyance.

Article 7 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Les périodes de réserve ordonnées et non provoquées ne sont pas imputées sur le congé annuel ; après 3 ans de présence dans l'entreprise, l'agent de maîtrise ou d'encadrement reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

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

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois, au total, pendant la durée de service dans l'entreprise, quelle que soit la norme et la durée de chacune des périodes faites par l'agent de maîtrise ou d'encadrement.

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

Article 8 - Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les échelons et degrés de maîtrise ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent constituer un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondante à l'échelon hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 %.

Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche et font l'objet d'un tableau annexé à chaque accord de salaires.

Le bulletin de paie devra faire apparaître de façon distincte le montant de la garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté ou spécifier qu'elle est comprise dans le salaire effectif si celui-ci lui est égal ou supérieur.

Le montant mensuel des échelons d'appointement en fonction de l'ancienneté est arrondi à l'euro le plus proche.

Article 9 - Préavis ou délai-congé

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

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

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :
? 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
? 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 2 mois sous réserve des dispositions du droit local applicables dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

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

Pour rechercher un nouvel emploi, les TMAE sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le montant ou sont pris ces heures et leur bon usage éventuel, mois par mois, mais non consécutivement sur 2 mois, sont déterminés en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le TMAE en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

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

Nota : La durée du préavis ou délai-congé s'applique à toute rupture notifiée à partir du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 2[2.6 Date d'application])

Article 10 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur. Ces frais sont fixés par accord entre l'employeur et l'agent de maîtrise ou d'encadrement intéressé, à un taux en rapport avec les fonctions exercées par ce dernier.

Article 11 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par l'agent de maîtrise intéressé, les

fiars de déménagement ansii que les firas de vgoaye de l'agent de maîtrise, de son cnnoiojt et de ses eatfnns à cagrhe soenrt remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Suaf calesus particulières du ctroant individuel, le cmhgneaent de résidence non accepté par l'agent de maîtrise intéressé est considéré cmome un congédiement et réglé cmome tel.

Dnas ce cas, à la ddemnae de l'agent de maîtrise, une lttere moaninentnt le motif de la résiliation du craotnt srea jitone au cftiericat de travail.

Article 12 - Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Sauf silatuioptns ctoturlcneales puls favorables, tuot TMAE licencié (hormis le cas de fuate grave) dnas un délai de 5 ans après un cmhengeant de résidence effectué puor les bosines du srevce arua droit au remboursement, puor lui, son cnioojnt et ses entfnas à charge, de ses firas de rteaanrimept et de déménagement jusqu'au leiu de sa dernière résidence.

Le TMAE a le ciohx du rsbmereonmuet ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dnas la lmiite d'une datnscie équivalente, jusqu'au nevuoau leiu de tiaavrl ou jusqu'au noeavuu leiu où il est amené à résider en France.

Le dvies des fiars à egeganr est soumis, au préalable et puor accord, à l'employeur. Le rumrenemoesbt srea effectué sur présentation des pièces justificatives, suos réserve que le déménagement ait leiu dnas les 6 mios sunavit l'échéance du préavis.

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise - Classification hiérarchique Avenant TAM 2 du 11 décembre 1970

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nltnioaee des fbarctanis français du vêtement mlicausn ; Fédération française des itrudeisns du vêtement féminin ; Fédération nilatnaoe des irnestuids de ligrenie ; Union des frnbtiascs de casquettes, caeuahpx piqués et cofrufeis d'uniformes ; Fédération nonaliate des iuntserids du cosret ; Fédération nlnaiotae des frcbtinais de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des tirvaaelruls de l'habillement, cpeharielle CGT (ouvriers, employés, agnets de maîtrise, cadres) ; Fédération nanoltiae des tvreirllaaus de l'habillement, crllihaepe CGT - FO ; Fédération des iuedisrnts du textile, de l'habillement et du ciur CDFT ; Syndicat naniotal des craeds et ategns de maîtrise de l'habillement CGC ; Fédération française des sycdtnias chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

Les mêmes règles de rmmrnseuebeot s'appliquent, en cas de décès du TAME, en fveaur du connoijt et des eannts à charge. Mais, dnas ce cas, le délai mxmiaum dnas leuqel diot invenertir le déménagement est porté à 1 an.

Article 13 - Durée du travail - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

I. - Durée du travail. - La durée du tavaril des TMAE est cllee de l'atelier ou du svciere dnas leeuq ils travaillent.

Les hueres effectuées au-delà de la durée légale du tvaairl soenrt rémunérées aevc les mootaianrjs prévues par la législation en vigueur.

Dans le cas où l'horaire hdmoiarebade de l'atelier ou du scevrie dnas leuqel tvalineralt les TMAE tbome au-dessous de 39 heures, la rémunération basée sur 39 hreues au miinum est maintenue.

II. - Rémunération. - Les barèmes de sieaarls afférents aux cafncalioisists prévues par l'article 1^{er} de la présente axnene déterminent les rémunérations msneelules gartnaeis puor une durée hbadaoerimde de trviaal de 39 heures.

Ces rémunérations snot majorées, conformément à la législation en vigueur, puor une durée de taaivrl supérieure (1).

Article 14 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent arccod errenta en vieuugr le 1^{er}sbprtemee 1972.

Les aidfdits cftnoiclaissas Aentgs de maîtrise à l'annexe 3 Agntes de maîtrise et d'encadrement tciqnhue et ataimrnstidf du :

- 23 décembre 1959 puor la bcrhnae prfnoillosensee Cfoiteocnn micuansle ;

- 17 décembre 1959 puor la bhnarce ponlesorlnesfie Ceoitcfonn féminine ;

- 6 neovmrbe 1959 puor la bachnre psioenoelsrnfle Liringee ;

- 15 décembre 1958 puor la barchne Cersot ;

- 15 janveir 1960 puor la brahcne Casquettes, caupheax piqués et coifuerfs d'uniformes ;

- 16 jlieult 1962 puor la brahcne Cravate,

sont abrogés et remplacés par la caasilosctfiin hiérarchique ci-après.

Appointements miinma - Caiossntfliaics hiérarchiques des theuinqecs et angtes de maîtrise et d'encadrement tinhecucq et administratif

Les attemonpeinps miimna déterminés ci-dessus snot les tuax au-dessous dleueqss acun tchniciein ou aengt de maîtrise et d'encadrement thcquniee et aiimttniardsf ne prroua être rémunéré puor une durée de tivaral de bsae de 173,33 hruées par mois.

Les techniciens, antges de maîtrise et d'encadrement tceuqnhie et aiidtrnisamtf qui eeencxrt sevmuieccsnt ou cnemnoercmrtut des fitnnocos mitpllues soenrt rémunérés sur la bsae de la fntcooin la puls élevée.

Avantages acquis

L'application de la présente cafoscistilian ne suariat avoir puor eefft de réduire les avaatngs acuqis (coefficients).

Date d'application

Le présent acrcod erentra en vejugur à la dtae de pciaobutiln de l'arrêté d'extension au *Juranol officiel*.

Article - Classifications hiérarchiques des techniciens et agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

I. - Ceocitonpn des produits.

11. Stylisme

112. Dnuitssear styliste. - Tnorsaspe par ses dsienss des idées ; puet aconacpgmer ses cruoqis d'indications cornencnat les matières et les coloirs : cocffeienit 2,20.

12. Ebiaralootn des produits

123. Modéliste série. - Ailquppe les évolutions de la mdoe à des modèles selmpis viarnat peu d'une année sur l'autre (ou d'une ctueilcoln sur l'autre) ; a la cnsocnanae des coeairtnns tnicqehus : ceniffecoit 2,70.

124. Toiliste. - Reçoit des idées précises de la driocitn ou d'un modéliste ou d'un syittsle (croquis, matières, etc.) ; exécute une tiloe ou un patgnorae (sans interprétation) :

coefficient 1,80.

13. Edute tglhoqienue du produit

132. Agnet d'étude des procédés. - Tcicihenon suos les oedrrs du chef de svciere des études ou du ducetrier tehincque ; rerehchce la mluerleie tioclohngce puor la réalisation du pidruot à piartr des critères définis par l'agent d'étude du puidrot et la cinsasocnane des tieqhenucs de faorcniitas de l'entreprise ; établit la fcie tcnqehue ; réalise ou dnone les itnicrustons précises puor l'exécution du dseisn tinehque : cificefeont 2,00.

133. Aengt d'étude des produits. - Thenieiccn suos les orrdes du chef de sirvece des études ou du direetucr theicqune ; asnalye le pdoorit en foticnon des otebjicfs cacouimmerx (qualité, coût, esthétique) ; rchechere l'optimisation en fanixt les neoms de poudrt et les critères des matières employées ; établit la nruclmteane après cuttsolainon éventuelle du systsle ou du modéliste : cefiicofnet 2,00.

134. Anegt d'étude des emplois. - Teicnhcein suos les orerds du chef de sicrvee des études ou éventuellement du chef de svcrie panrtgaoe gatairdon ; rchechree le mleieur emlopi et poprose des mnoafitidcios ou déplacements de cetruous ; à pratir de sttuieastis de ventes, étudie les eiopmls par cboinmaoisn de tleas ; détermine les ptoeurcaengs de perets : ceficnoeift 1,70.

135. Dsesaeitunr d'études. - Tchcneiien suos les ordres du chef de svcrie des études ; exécute en aapunlipt les iruoitncnts précises de l'agent d'études des procédés et des eompls les dnnessis tqheiuencs des différents éléments d'un pirudot aevc luers cotes, iuralstnlit par là même les itrscnuions qui srvenet à la réalisation des peontagras et gbtraias : cfeienfiocf 1,65.

14. Matérialisation du produit

141. Cehf du srcvieve Pgtaranoe et gradation. - Digire et crdoonnoe le secrive Ptonargae et gaaadortn et éventuellement la rhrehccee des epimols matières ; siullreve et contrôle la qualité ; asurse par des clisoens prquiteas la friotoamn et le pertnonfemeicnt du ponrenesl ; siut l'avancement du tivaral ; vlieie à la dlspiicne ; puet parpiceitr aux emeaxns ptuarieqs de

msie au pniot des modèles : cfneecifiot 2,80.

142. Cehf d'atelier du sicrvee Etudes. - Agent de maîtrise anyat des concinansesas tuqienches et psieroellnsefnos très étendues ; assure, suos la dcoitierin du chef d'entreprise, du chef d'établissement ou du chef du service Etudes, la préparation, la msie au pinot et la ctiofnocen des modèles (types et prototypes) : ceffeocniit 2,80.

143. Cehf patronnier. - Chargé de répartir et d'affecter le tiarval soeln les bosneis et la qaaoiutilifcn du psoreennl dnnot il velile à aruessr le peiln eompli ; aigt puor l'obtention de résultats cmfenroos aux nermos établies ; cennovit des délais, siut l'avancement des piudtors ; vliee à la qualité, à la diclspiine et au pfirmcomteenennet : cocnfeieft 2,45.

144. Pnreoiantar greduaur 2^e échelon. - Réalise d'après un modèle ou une toile, en tennat cmptoe des caractéristiques esthétiques et des deitcviers tieeqhnucs d'industrialisation du produit, la msie au pinot complète des praetagons de bsae snavert à la grodiaiatn ; établit la gmame des pgatoanres et gibratas :

coefficient 2,10.

145. Porintenaar grdeuuar 1^{er} échelon. - Eeuctffe d'après des modèles spielms vainrat peu d'une année à l'autre ou solen des cgonnesis très précises du buearu d'études (dessin technique) la msie au pniot des prgtnoaeas de bsae svnreat à la goiratdan ; établit la gmame des pgtonearas et gaairtbs : cnfiocefet 1,70.

Article - II. - Fonctions techniques de production

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

21. Edtue des méthodes et des temps

212. Aegnt de préparation du tvaaril 2^e échelon. - Arssue les focntinos d'un aegnt de préparation du taravil 1^{er} échelon sur prielus factniriobas ou sreicves aenxnes ; dnnoe les spécifications cancroennt les cadences, le matériel, l'outillage, les localisations, les matières ptmtnaeret l'établissement du duenmct de synthèse, prope aux prévisions financières comptables, d'engagement de pennroess ou de mncheias ; puet être aidé dnas sa tâche par queqleus cutoleroabraals : ccfineefiot 2,60.

213. Anget de préparation du taravil 1^{er} échelon. - Possède les tchueqneis de l'agent d'étude du tairval 2^e échelon ; en psisssooen des tnieheogclos d'une fboactairn il définit les moeysn puor la réaliser ; étudie et crtuique le matériel, les olalguiets en vue de luer mocdaotiifin ou éventuellement création ; précise l'enclenchement rtoainel des opérations d'exécution et de contrôle ; définit les intlpamointas ; eimanxe les coûts et la rentabilité des iisesensnmetvts : coficfeniet 2,40.

214. Anegt d'étude du traavil 2^e échelon. - Répond aux définitions de l'agent d'étude du tiaavr 1^{er} échelon ; a la puaiqtre de plusieurs tcnqieuhes de muesres des tpmes (chrono, STEME, ESAP, ESAC) ; rehchcere l'optimisation de la productivité par l'amélioration des prucsoess et des conoidtnis de trivaal (ex-étude de poste) ; procède à l'analyse de la vulear dnas le cohix d'un moeyn d'application : ceicifofnet 2,20.

215. Anget d'étude du tavaril 1^{er} échelon. - Fait, établit et aynasle les relevés aniyuetlaqs de psuoercss et la mersue des tpmes et alulres ; connaît et psorpoe l'application des ppierncis de spflatoiiicimn du tavrrial ; établit les fichehs d'instructions et atuers domtnuecs de faaiocbritn ; est rsaenslsope au démarrage de l'application du tariavl dnas les coonntiids petcesrris et eutcftee les contrôles de prucoitdon et de ssaiaiotlibtn :

coefficient 1,70.

22. Ordonnancement. - Lancement

222. Cehf d'ordonnancement des fabrications. - Driige et codrnnooe les activités des employés du sricveve ordonnancement, lecnanemt et planning des aelierts ; oocrdanne les cnmeamods en orrde de facaiboritrn (programme à cruot terme) ; détermine les cdecenas de pcrodoiutn nécessaires puor équilibrer les différents stdaes de la fotiibacran ; procède au lenmcaent des ftainicraobs ; contrôle les ftias réels, les coapmre aux prévisions et rensnegie les sieecvrs de purcoitodn et d'ordonnancement général : cnfifioeect 2,50.

23. Approvisionnements

231. Cehf des approvisionnements. - Reçoit ses infiaootnrms de trivaal : de l'ordonnancement puor les bieosns à sisariatfe en qualité, délais, de l'achat puor les fessuunriors reteuns et le pammorrge d'achat ; est rblnspsoaee de la poisssoen en qualité et quantité des catégories de matières demandées par l'ordonnancement dnas le crdae fixé par la ftoconin ahact ; efffecue l'ensemble des tâches ptenrmatet la pssaoaitn des commandes, les rlecneas et le poginate des réceptions ; arsrue le cennmeoamdmt des crtouablaeorls qui pevuent lui être rattachés : ceifcinoeft 2,50.

24. Eeeittrnn et matériels

242. Mécanicien eenteritrn matériels et équipements. - Possède des cnosaacinness en électricité, chauffage, vuaepr et aretus fdliues ; est rebnplossae de l'entretien général de l'ensemble du matériel de l'entreprise ; puet tiner un fehicir prac macinhes et établir un dives scniccut de tfsnnooirtrmaan ou d'extension du matériel etxnisat ; puet être aidé dnas sa tâche par un ou plisrueus cutellroarobs : cifeneicft 2,20.

243. Mécanicien méthodes (équipements-outillages). - Exécute, sur iitaandnois veralebs ou à paritr d'un croquis, les olgieulats nécessaires à la fiarbaicton ; est cbpaale de mterte au piont des dioptiissfs nvuaeuox auuqipnlt des ticqhuenes combinées (mécanique, électrique, pneumatique, hyialrqudue et autres) ; fiat puerve d'une lgare iaviniitte dnas ces travaux ; arptpoe par ses réalisations une clrtolaoibaon eivctftee au buearu des méthodes :

coefficient 2,00.

244. Mécanicien piessfeoonrnl et d'intervention - Chargé de la reoiivsn générale et rmisee en état de tuos types de matériels (démontage et rngoamete complet) ; décide du rmmenpclaeeet des pièces usagées dnas le crade d'un erietentn préventif ; jgue par un dgsaiiotnc de l'état d'un matériel et décide de la nécessité d'une itneinotvren immédiate ou non ; procède suel au dépannage, réglage et msie en rotue de matériel de ttuoos ongiries :

coefficient 1,90.

245. Mécanicien cgaffhaue (vapeur fluide) - Ralobpssene du bon

fenoencnoitmnt du matériel, chauffage, ventilation, islatlatoinn de vaeupr et atreus fdleuis ; efectfue des tuaavrux d'entretien de bsaee (remplacement de canalisation, robinetterie, filtre, purgeur, vanne, clapet, presse-étoupe, calorifuge, etc.) ; procède à des emexas systématiques de contrôle ; vlliee aux cinseogns de sécurité ; ennrirtteet le matériel de rsgasaeepe et de pseargse :

coefficient 1,85.

25. Personnel

251. Cehf de scverie (formation et sélection). - Ealitbt les pmgeormras de sélection et de fiomtaron aux différents nvueaix et asurse la ctdoiraioon entre ces duex sricveves ; est chargé de la sélection ou de la pmirooton au neaivu maîtrise ; se tinet au caronut de l'évolution des méthodes de fiomatron ; est aidé dnas sa tâche par un ou psruilues caartoulerolbs : cecfefoiint 2,60.

252. Cehf de gorupe (formation professionnelle). - Possède les caconnnisseas pédagogiques et tehucniques d'un monetiur d'apprentissage ou d'atelier ; est ronaseblspe de la frmotoian pfeensolilsonre dnas un gurpoe d'ateliers et de l'application d'un prammrgoe déterminé ; erxcee son autorité sur les miunroets :

coefficient 2,60.

253. Anegt de sélection et d'orientation. - Agent anyat reçu une foatomirn lui pernmtaett au moeyn de tests, après études de poests à pourvoir, de sélectionner ou d'orienter des exécutants :

coefficient 1,90.

254. Muteonir fraotiomn 2^e échelon. - Possède les ceacsnnosanis plnrseioesenflos et pédagogiques nécessaires lui pneaemttrt d'assurer la fiotmraon des peennrsos non qualifiées soeln une pseogriron lguqioe ; piartcipe à la msie au pinot des prgomremas de ftomiroan en ftcionon des impératifs de ftbcraioian ; cslase et dnnoe en fin de sgate une appréciation sur les aeuttdips des arpetipens ; puet aoivr des cacsnaonnes de qeluequs tstes de paquie pteanmertt de sélectionner les saierteigs possédant des caaoncnseinnss pleieeoofnslsrs : ccnffeioeit 1,90.

255. Moiuetrn fmoraotin 1^{er} échelon. - Possède des ceiconasansns psuernnfileoesls et pédagogiques ; est chargé de la frmoaioin solen une peorsgisorn lugiqoe de pesernros non qualifiées ; slleurve au moyen d'épreuves étalonnées la psegoiororsn ; classe et donne en fin de stage une appréciation sur les aueitdtps des aeritepnps :

coefficient 1,70.

256. Mtuioenr fabrication. - Est chargé d'améliorer les tqeeunichs des opératrices d'atelier en les fanormt à de nlevloues tâches ; ectfuefe des démonstrations ; svluriee si les pinecpris d'économie de mvtmenoeus snot appliqués soeln les prirosnicetps (fiche d'instruction) ; adie éventuellement les opératrices à des dépannages slpiems de matériels ou d'avancement du tvraial :

coefficient 1,70.

26. Contrôle de qualité et conformité

262. Cehf du contrôle et d'affectation finale. - Relsoabsrne du

contrôle final ; assure les fonctions du chef de qualité en ce qui concerne les critères de fabrication et leur amélioration ; suit l'évolution de la qualité ; fait procéder à l'équilibrage des poids en fonction des décrets et des de la norme :

coefficient 2,50.

263. Contrôleur du service de qualité. - S'assure de la conformité de la fabrication d'après des critères précisés ; est responsable de l'acceptation ou du refus du travail par rapport à ces critères ; est capable de préciser la cause des défauts et de décider du classement des articles ou de leur réparation ; peut être aidé de un ou plusieurs collaborateurs :

coefficient 1,70.

264. Chef d'équipe diuotsirbn et contrôle taavril (extérieur). - Responsable de la distribution et de la réception des travaux, oeuvres à domicile et entrepreneurs ; contrôle les quantités et la qualité en fonction des critères fixés ; tient un inventaire permanent de la consommation des matières, prix de façon et finitions ; peut être aidé par un ou plusieurs collaborateurs :

coefficient 1,85.

28. Manutentions

281. Chef d'équipe de manutentions. - L'ensemble de la tâche de manutention d'un établissement est centralisé et lorsque cette tâche est effectuée par plusieurs personnes, assure la distribution, la coordination et le contrôle du travail et effectue les tâches diverses qui sont liées à cette activité :

Article - III. - Fonctions de fabrication

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

31. Réception et magasin (matières premières et fournitures)

311. Chef réception et magasin (matières premières et fournitures). - Affecté de maîtrise sous les ordres du directeur des fabrications chargé, avec l'aide des magasiniers, manutentionnaires, réceptionnaires, etc., sur lesquels il exerce un commandement, de veiller à la bonne marche d'un ou de plusieurs magasins dont il assure la responsabilité matérielle et administrative ; peut également aux ateliers les stocks anormaux, afin d'éviter une gêne aux services qu'il est chargé d'alimenter ; responsable de la qualité du travail et de son avancement, de la formation, du plein emploi, de la discipline du personnel attaché à son commandement :

coefficient 2,20.

312. Chef d'équipe (magasiniers, fournitures). - Chargé de la réception, vérification des fournisseurs et achats ; responsable de la gestion des stocks de fabrication ; prépare et distribue aux ateliers les fournitures et accessoires ; a au moins trois employés sous ses ordres : coefficient 1,70.

33. Ateliers (coupe, assemblage, formage, conditionnement)

331. Chef d'atelier 2^e échelon. - Affecté de maîtrise ayant des connaissances techniques et professionnelles très étendues,

ronplsease denmieret enves l'employeur ou son représentant de l'étude, la préparation, la mise au point et l'exécution de toutes fabrications ; coordonne l'activité de différents services ; prend aux commandes les équipes de polyvalence, absentéisme) ; adapte le programme d'embauche et de formation aux besoins ; contrôle le bon déroulement des prévisions de production ; a sous ses ordres les agents de maîtrise et chefs d'équipe spécialisés : coefficient 3,10.

332. Chef d'atelier (coupe ou amenable ou formage ou conditionnement) 1^{er} échelon. - Affecté de maîtrise ayant des connaissances techniques très étendues, assure la responsabilité des opérations, des fabrications dans son atelier, sous la direction effective du chef d'entreprise ou de son représentant ; prend en charge l'activité de plusieurs services ; prend aux commandes les équipes de maîtrise ; contrôle le bon déroulement des prévisions de production : coefficient 2,75.

333. Contremaître 2^e échelon. - Affecté de maîtrise n'ayant pas de chef d'atelier et qui assure dans un établissement, sous la direction effective du chef d'entreprise ou de son représentant, la responsabilité de fabrication d'une section ou d'un service ; fait exécuter aux ouvriers les travaux confiés à sa section avec l'aide de chefs d'équipe, section directeur ; applique les normes reçues conformément au respect des temps et de la qualité ; répartit et affecte le travail selon les besoins et la qualification du personnel (plein emploi) ; agit pour obtenir des résultats conformes aux normes établies dans les délais précisés ; veille au plein emploi et à la discipline ; peut procéder aux embauches et éventuellement assurer la formation ; est assimilé au chef d'atelier 1^{er} échelon (coefficient 2,75) lorsqu'il a plus de 100 personnes sous ses ordres : coefficient 2,45.

334. Contremaître 1^{er} échelon. - Affecté de maîtrise assure les fonctions du contremaître 2^e échelon, mais généralement sous l'autorité d'un affecté de maîtrise de l'échelon supérieur (chef d'atelier) ou chef de fabrication :

coefficient 2,10.

335. Chef d'équipe atelier 2^e échelon ou chef de chaîne. - Affecté d'encadrement qui sous le contrôle d'un affecté de maîtrise (contremaître, chef d'atelier) exerce d'une façon permanente le commandement et la coordination d'une unité de production cadencée ou non ; dirige ou fait diriger le travail ; veille au rendement des opératoires ; assure la maintenance des opératoires ; contrôle la qualité ; veille au respect des matières et du matériel : coefficient 1,95.

336. Chef d'équipe atelier 1^{er} échelon. - Affecté d'encadrement qui, sous le contrôle d'un affecté de maîtrise (contremaître), exerce d'une façon permanente un commandement sur plusieurs services spécialisés ; dirige ou fait diriger le travail ; veille au rendement des opératoires (relevés) ; assure la maintenance des opératoires (fiches d'instruction) ; contrôle la qualité (points clés) ; veille au respect des matières et du matériel ; est assimilé au chef d'équipe atelier 2^e échelon ou chef de chaîne (coefficient 1,95) lorsqu'il a plus de 30 personnes sous ses ordres : coefficient 1,70.

337. Siraenlvt d'atelier. - Dans une entreprise à établissements multiples, affecté qui, sous les ordres d'un cadre administratif, est chargé de veiller dans un atelier de petite importance : au bon entretien de locaux, matériels et installations, à l'exécution des consignes de sécurité et de discipline, à la réception et expédition

des matières et matériels ; puet aseursr des sceevirs
atsaiirfimdts selmpis : cneicofifet 1,65.

34. Réception maisagn piortdus finis

341. Cehf mgasain (produits finis, expéditions). - Rsofnbaslee des socinets de préparation, ctioonnneimdet et expéditions ; connaît l'exigence de la clientèle et vliele au recespt des délais, de la présentation ; arsuse la responsabilité matérielle et aamdriittnve de son srivcee ; chargé de la bnone mhcræe et de la cdraiiootnon de l'activité du pneronesl placé suos son autorité dnot il aersrsua la foatmoirn : cifcfeieot 2,70.

342. Cehf d'équipe (expéditions ou prdutois finis). - Asruse la responsabilité matérielle des expéditions ; suelilrve et dtibrsiue le travail à pliuerruss employés ; vliele au rmdndeeet de son sviecre ; arsuse la mctnianeane des popctriiensrs d'emballage ; contrôle la qualité des opérations de cntnneimoeondt : coeefeinift 2,00.

Article - VIII. - Administration

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

81. Comptabilité aqylnatiue et générale

813. Comlatbpe 2^e échelon. - Diot friæe prueve de coasniscancans sfsæftunis puor tneir les lvires légæux et aiielaxuirs nécessaires à la comptabilité générale et itllsendirue et être clbaape d'établir le bialn éventuellement suos les direicetvs d'un cehf ctpamboe ou d'un expert-comptable : cnfiofecit 2,20.

814. Cehf du srcveie de paie. - Suos l'autorité du cehf des seecvris aitfardiintmss : est rosbnsnepale de l'établissement des décomptes des éléments srvanet au claucl de la paie ; eecutffe ou fiat etfuecfer le trgiæe de la paie et les opérations y afférentes ; procède ou fiat procéder à la répartition des fndos et à la dirttbsioun de la paie ; puet être aidé dnas sa tâche par un ou piesuurls coratrauoeblls : cinoieecfft 2,10.

Article - IX. - Traitement de l'information

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

91. Etudes

912. Atanlsye programmeur. - A piatrr d'un dsoiser d'étude flntonecnile quelconque, présente le ciuicrt de teitnmaert de façon qu'il siot réalisable par l'ordinateur ; eefutcfe puor clea les taruavx snaiutvs : découpage en unités de traitement, choix des sptopurs pyseuhiqs des fichiers, omeaonrdcennnt des trvuax entre les dreivess chaînes de traitement, réalisation des droisses d'analyse oiunarqge puor chquæe unité de tertiament ; diot dnoc très bein connaître la pataigmoromrn et être claapbe et sectilspbue de l'assurer lui-même en cas de bieson ou de la fiare arsuesr par une équipe de parremrmagotus cnoditue suos sa

Annexe IV Ingénieurs et cadres Avenant I.C. 6 du 21 mars 1972

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

La présente axnene s'applique aux cdæes des inueisrtds de

responsabilité : cficnofeet 3,10.

913. Pagrmerumor d'application 2^e échelon. - Efcfeute à prtair des dsoeisrs d'analyse oiaqrunge établis par l'analyste et dnas le cdrae des taerchns de pgrmaomre qui lui snot confiées par le rsoapbsnlæe du tmareinett aiuuttqmoæe de l'information : d'une part, l'écriture du pmrroagme en lganage machine, d'autre part, les easiss des unités de tmeantiert cdnoearnsorpt ; cplaabe d'interpréter tuos les msaesges et de pedrrne les décisions nécessaires en cas d'incident ; connaît psileruus lagagens maehcins lui pnetemat de tduirrae et de réaliser les easiss de fnecnnoimentot de peagommrs spéciaux :

coefficient 2,30.

914. Pauommgrerr d'application 1^{er} échelon. - Etfefuce à pitrar des dsrsieos d'analyse onrqagie établis par l'analyste et dnas le crdae des trehnacs de prgomrae qui lui snot confiées par le roaespsnlbe du trenimaett auoauimqtqe de l'information : d'une part, l'écriture du pogmarmre en lggnaæe machine, d'autre part, les easiss des unités de trnaiteemnt cnesornodapt ; cabaple d'interpréter tuos les msseages et de pndernre les décisions nécessaires en cas d'incident ; connaît sleemenut le laange de pimrtragooamn de gseoitn adapté neramenmot sur le tpye de matériel en usgae dnas l'entreprise : ceceionffit 2,00.

92. Exploitation

924. Opérateur principal. - Tiitlraue du bvreet de tnhceiein ou possédant des cncisnaasnoes équivalentes et anayt aucqis une gnarde pruqiate de la msie en oeuvre des tuchnqeies d'utilisation d'un ebsemline électronique ; possède une bonne cnosncasaine des laeagngs de pgiamrrmootan et des systèmes d'exploitation ; établit le pnnliang jrueainolr de crhgæe ; cononorde sur le paln tqcunehie l'activité des opérateurs ; est cbaaple de remédier aux aalnimæes cpxelmoes siselebpupts de sirnuver dnas le cruos de déroulement du porammrge ; asurse la liisaon aevc les atnyaels proamuregrms et prtciapie à la msie au pnoit des praeorgmms : cfoeneicfit 2,50.

925. Cehf d'équipe de peifarrrtoon vérification. - Est rnoaslepsbe de la pfaicoanitiin et de la répartition du tvarial de sa siotcen ; fmroe le pnsoneel aux méthodes hueblleais de l'entreprise ; diot ptrnfaameiet connaître le matériel de sa soicetn et poiouvr en aruser la sncliuvlæe d'emploi : cnoecefift 1,90.

926. Pupitreur. - Tenecciihn chargé de la cndutioe d'un otunireadr à pirtar du ptiurpe ou des atures onerags d'entrée ; il connaît prtmaiefnat l'ordinateur, ses lnagaegs de pagariortmmon aisni que les procédures d'essais de pmaroregms ; il connaît également les chaînes de tvuarax d'exploitation et puet à tuot mmoent piotner l'avancement de ceux-ci. Il diot être à même de déceler les piremms symptômes de pnaæe de l'ordinateur et farie itvenenirr à cuop sûr en tpems uitle les équipes de maintenance. Il ssrpuieve les opérateurs qui lui snot éventuellement antjiods :

coefficient 1,90.

l'habillement.

On entned par ingénieurs et cerads les coteborllæaus exerçant des fionnotcs dnas llsueqeels ils menettt en oeuvre des cnacaosnnseis résultant d'une ftamoroin technique, administrative, juridique, ccolerammie ou financière constatée généralement par un diplôme ou ascieuqe par l'expérience prolrnensee et ruonecne équivalente. Ils exercent, par délégation

de l'employeur, un commandement sur des caractéristiques de sa nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de nomades (ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, etc.). En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prenant, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent en ayant notamment à connaître le plan de travail et, s'il y a lieu, à le modifier.

Ne sont pas visés par la présente annexe les salariés occupant une fonction rattachée aux catégories : employés, techniciens et agents de maîtrise, même s'ils bénéficient de la cotisation obligatoire de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni le personnel spécialisé des services sociaux.

Les avantages des cadres bénéficiaires de contrats individuels conclus antérieurement à la date de signature de la présente annexe ne peuvent se cumuler avec les droits acquis de ladite annexe. Toutefois, si ces avantages sont inférieurs à ceux de la présente annexe, les intéressés bénéficieront des présentes dispositions.

La présente annexe s'applique, conjointement des aménagements que prévoit le contrat individuel de travail, aux cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans la Communauté française ou à l'étranger.

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

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

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de 4 mois avec possibilité de prolongation de 2 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

Nota : La durée de période d'essai (initiale et prolongation éventuelle) s'applique à toute convention conclue à partir du 1er novembre 2019. (accord du 3 septembre 2019, art. 1^{er} [1.6. Date d'application])

Article 4 - Engagement définitif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

Tout cadre engagé à titre définitif doit revocier une lettre d'engagement précisant :

- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification et le classement hiérarchique ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- la durée du travail (horaire forfaitaire) ;
- éventuellement, les autres causes particulières.

Un exemplaire de la présente convention devra être remis à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au premier paragraphe du présent article.

Article 5 - Notification individuelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

Dans un délai de 3 mois à dater de l'application de la présente annexe, tout cadre en fonction recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article 4.

Article 6 - Promotion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

En cas de vacance ou de création de poste, il est recommandé à l'employeur de faire appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise aptes à remplir les fonctions du poste vacant ou à créer.

Au cas où il serait fait appel à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de porter les offres d'emploi à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi et de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, n'est pas nommé dans ses fonctions (dans la durée limite égale à la période d'essai prévue à l'article 3) sera réintégré dans son ancien emploi, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Article 7 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par le cadre ne sont pas imputées sur le congé annuel ; après 3 ans de présence dans l'entreprise, le cadre reçoit, pendant la durée de la période, une allocation égale à :

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

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, qu'il

que seonit le nrmboe et la durée de chncaue des périodes fiaets par le cadre.

Cette indemnité srea payée à coiniodtn que, slode comprise, l'intéressé ne perçoive pas une smmoe tlaote supérieure à son silarae meuensl basé sur un hoirrae hmaedaobdrie de 39 heures.

Article 8 - Modification au contrat

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

Paragraphe 1

En apipailotcn des disiinosptos de l'article 22 des causles générales, totue mociidotaifn de caractère ivideindul apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annxee fiat préalablement l'objet d'une nluovlee ncioottiiafn écrite.

Paragraphe 2

Dans le cas d'une réorganisation ou d'une rsoevcionern de l'entreprise, l'employeur aerurssa au cadre, dnas la limite des possibilités de l'entreprise, un rnelsamecest copsndrneaoort au mieux à ses aptitudes, dnas le but d'éviter une dtouiiiiumn de son cficioneeft hiérarchique, en lui cnvresoant le bénéfice de l'annexe 4. Si bioesn est, l'entreprise prdnrea à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou le fasse assurer, le complément de froiotman qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nlveueols tâches.

Paragraphe 3

En cas de mfaiiictodon du contrat, le cdrae dospise d'un délai de réflexion de qiznue jruos puor fiare connaître son atoecipectan ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mios loqruse la niototfciian ctormope déclassement d'emploi.

Paragraphe 4

Lorsque le crdae déclassé a fiat connaître son acceptation, l'employeur lui aursse le mneiain de son slaiare antérieur pnndeat une durée égale à celle du préavis qui lui seairt alppcablie en cas de licenciement, conformément aux diiospoistns de l'article 9 de la présente annexe.

Paragraphe 5

Lorsqu'un cdare est, aevc son accord, affecté à un potse mnois rétribué, l'indemnité de lceenecnimit à lqlauele il ariuat éventuellement diort ultérieurement srea composée de duex feutcras :

a) L'indemnité cranorsopdent au tpems qu'il a passé dnas les fniotoncs aanvt déclassement, calculée en se référant au juor du lmnecniecet au slaarie miuimnm cadenosnrrpot à la focointn qu'il aursait anvat ce déclassement. Ce saalire ne porura être inférieur ni au srliaae réel qu'il peiveacrnt anvat son déclassement, ni à son slaraie réel au juor du lmeeeinicnt ;

b) L'indemnité cnnoroderapst au temps qu'il arua passé dnas le nvaoueu poste, calculée sur la bsaie du sailare réel au juor du licenciement.

Paragraphe 6

Lorsque la mitcofodiian du cnratot n'est pas acceptée par le cadre, ce rfeus ne csntiutoe pas une rutprue du canrott de taavrl de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il derva rctpeseer les clusaes des arceltis 9 et 14 de la présente aexnne relevitas au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Paragraphe 7

Dans le cas d'opérations de fusion, de ctnoaotenricn ou de rtoutirsrateucn de l'entreprise, les mitindocaoifs apportées au cntaort par une motiuan ietrnne entraînant déclassement du cardie snot réglées conformément aux diitoinosps de l'accord noatanil inrpnrnseosfeeitol du 10 février 1969 (1) sur la sécurité de l'emploi, après qu'auront été mis en oureve les myones de fiatrmoon psrilefesoolnne prévus par les ttexes en vigueur.

Paragraphe 8

Si ce déclassement entraîne une réduction de son sraalie d'au mnios 10 % et s'il copmte au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, le crade percevra, après eroipxtian du délai prévu au prgaahapre 4 du présent alricte et pnnadet les 4 mios suivants, une indemnité toprerriame dégressive. L'indemnité trioearmpe dégressive est calculée, puor cucahn des 4 mios snauvit l'expiration du délai prévu ci-dessus pneadnt lqueel le saiarle antérieur est intégralement maintenu, soeln les peerncogtuas ci-dessous de la différence etrne l'ancien et le nuoevau siraale :

- puor le 1^{er} mios suivant, 80 % ;

- puor le 2^e mios suivant, 60 % ;

- puor le 3^e mios suivant, 50 % ;

- puor le 4^e mios suivant, 30 %.

Si l'employeur a cconlu aevc le fnods naaintol de l'emploi une coevntonin aassnrut aux salariés déclassés le bénéfice des aoltclianos tamoerperis dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités tramerpioes dégressives ci-dessus se sterbutionsut aux aotllinocas treiopmaers versées au ttrie de la conoveitnn passée aevc le fdnos naiatonl de l'emploi, si ces dernières snot d'un matnnot inférieur.

Paragraphe 9

Lorsque le cdrae arua refusé la miaocotidfin de son contrat, il pourra, conformément aux dpiiosnsoits des txtees en vguueir (2), otebnir au curos de son préavis une aioartotiusn d'absence en vue de survie un satge ou une sesoien de fiartomon de son choix. Dnas ce cas, il bénéficiera du mtienian de son sliraae antérieur pnedant la durée de son préavis.

(1) *Entdeu par arrêté du 11 avirl 1972 (Journal ocieiff du 21 arvil 1972).*

Article 9 - Préavis ou délai-congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La dénonciation du corantt après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, diot être faite par ltrtee recommandée aevc accusé de réception ou rseime en minas prpores en cas de démission.

Sauf dsitsiopoin ctiraonre prévue par acrcod entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de licenciement, hmiros les cas de focre majeure, de futae grave ou de fatue lourde, est fixée à :

? 3 mios après 6 mios de présence cniituone dnas l'entreprise ;

? 4 mios après 3 ans de présence conniute dnas l'entreprise.

Sauf ditiosoispn ctarronie prévue par aorccd l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 3 mios suos réserve des dsiioitpsos du dirot laocl aalipcpble dnas les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis pernd eefft à cmotpr de la dtae de la première présentation de la ltrete recommandée aevc accusé de réception ou le ldinemaen de la remise en minas poeprrs en cas de démission.

Pour rhccereehr un nueovl emploi, les ingénieurs et ceards snot autorisés à s'absenter 50 heuers par mios de préavis. Le mnoemt où snerot prises ces hurees et luer balcoge éventuel mios par mois, mias non consécutivement sur 2 mois, sernot déterminés en aorccd aevc l'employeur. À défaut d'accord, l'ingénieur ou le cdrae en cihroisa la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les hueres puor rechrhcee d'emploi ne dnennot pas leiu à réduction d'appointements ; les hreues non utilisées ne snot pas payées en sus.

Nota : La durée du préavis ou délai-congé s'applique à tuote

Article 10 - Durée du travail 1

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

La rémunération miamnile giantare fixée par l'article 20 de la présente anenxe s'entend puor la durée légale du travail.

Cette rémunération est majorée conformément à la loi si l'horaire fftiraaioire indiqué dnas la lettrte d'engagement prévue à l'article 4 de la présente axnene est supérieur à cttee durée légale.

Les apneiettopnms réels des crdeas snot des ateponenmpit faiiortrafes qui ne vienart ni en foctnion de luer hroriae personnel, ni en fcotionn d'heures supplémentaires eelxonniceplts et d'heures de récupération effectuées par l'établissement, le sirvcee ou les aeertils qu'ils dirigent.

Dans le cas où l'horaire haaddmbrieoe de l'établissement ou du servicie que dgirie le cardre tmobe au-dessous de trente-neuf heures, la rémunération basée sur trente-neuf heuers au miuimnm est maintenue.

Article 11 - Indemnisation de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Accident du traival et mliadae professionnelle

Dans le cas où, à l'exception d'un andceict de trajet, un cdare est vmicite d'un aincedct du taavrl ou d'une maiadle pnssfoelenlorie contractée au svceire de l'entreprise, il prvcrea pdnneat :

- 45 jrous s'il a 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 60 juors s'il a 1 an ;
- 90 jrous s'il a 2 ans ;
- 120 s'il a 5 ans ;
- 180 juors s'il a 9 ans,

la différence ertne ses annimotptes et les indemnités journalières versées par :

- les oegsamnirs de sécurité solicae ;
- un régime de prévoyance.

Article 12 - Remplacement en cas de maladie

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

L'indisponibilité résultant de midalae ou d'accident ne ctsuontie pas de pilen doitr une ruuptre du catornt de taavrl mias une smilpe sepusisonn de celui-ci.

Toutefois, lorsqu'une ancbase de puls de 7 mios d'un cdare aynat puls de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise irosamepit le rmepnmecelat effiectf de l'intéressé, ce rpmecalmeent lui srea notifié par lertte recommandée et varuda cotaatisonn de la ruptrve de fiat de son cranot de taavrl ; il srea alros fiat aoptiaicpn des dipsontisios des aitclres 9 et 14 de la présente annexe.

S'il en fiat la demande, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réengagement pnenat 2 ans, si son aicenn elpomni deivent vnacat

En cas d'accident du tiraval (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une madliae plsifoennlosree contractée au sievcre de l'entreprise, les acneebss ne prnuoot entraîner la rpturue du cantrot de travail, tnat que les indemnités journalières sroent versées à l'intéressé par la sécurité sociale.

Article 13 - Remplacement provisoire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

Le rmneapmeclt pvoirsoire effectué dnas un ptose de qciaoiiualftn supérieure n'entraîne pas otameriiebgonlt promotion.

Pendant le peremir mios du rceamlnmepet provisoire, l'agent intéressé ctionneua à rveioecr ses antepoptmines antérieurs.

Des adrcros snoret passés de gré à gré aifn de déterminer les aetavnags complémentaires de l'agent remplaçant teremperoaimt un cardre oacpcnut des fotioncns supérieures.

Un rcmapelenemt psirrvioie ne puet excéder la durée de 7 mios ; au-delà de cette limite, le remplaçant dvera être siot titularisé dnas la ftnocoin de remplacement, siot replacé dnas le pstoe occupé aanvt le remplacement.

Article 14 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les faris de vagyoe et de séjour engagés puor les besoins du sevicre snoret remboursés par l'employeur. Ces faris sreont fixés par acorcd enrte l'employeur et le cardre intéressé à un tuax en rroappt avec les footincns exercées par le cadre.

Article 15 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

En cas de cmenghaent de résidence imposé par un cegheamnt du leiu de travial et accepté par le crdae intéressé, les frias de déménagement asini que les frias de voagye du cdare et de son cioonjnt et etnafns à cghare srenot remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Suaf culsae particulière du cntaort individuel, le cghnaeenmt de résidence non accepté par le cdrae intéressé est considéré cmmoe un congédiement et réglé cmome tel.

Dnas ce cas, à la dnmdeae du cadre, une lrttee csttannoat le mtoif de la résiliation du contrat srea jiotne au catefiirct de travail.

Article 16 - Rapatriement ou déménagement

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Sauf spptaliuons ceotulrenactls puls favorables, tuot cdare licencié dnas un délai de 5 ans après un cmgahnenet de résidence effectué puor les boiesns du scvriee arua diort au rmeursbeemnot puor lui, son cninojot et ses enatfns à charge, de ses frias de retimaapernt et de déménagement jusqu'au leiu de sa dernière résidence.

Le crdae a le chiox du rensbemuormt ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dnas la lmiite d'une dcstniae équivalente, jusqu'au neaouvu leiu de tivraal ou jusqu'au leiu où il est amené à résider en France.

Le dveys des frias à eaegngr est soumis, au préalable et puor accord, à l'employeur. Le rerusnoeembmt srea effectué sur présentation des pièces justificatives, suos réserve que le déménagement ait leiu dnas les 6 mios snivuat l'échéance du préavis.

Les mêmes règles de reeesubmomnt s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faevur du cojionnt et des enafnts à charge. Mais, dnas ce cas, le délai mxaimum dnas leeql diot ietnvrir le déménagement est porté à 1 an.

Article 17 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

L'additif 1 (1) à la présente axnene définit les cflitancioaiss hiérarchiques des cadres.

Le barème de l'additif détermine les rémunérations muleesenslni ma gtianears de peosts cnerdoarsnopt aux cstocanilfiass hiérarchiques puor une durée hmeaodbidare de taravil de trente-neuf hreues puor un crade d'aptitude et d'activité normales.

Ces rémunérations ne cneonepmnt pas les gaicrnofitatis eeoincllxepens et bénévoles ni les indemnités aaynt le caractère de reusemèbomrnt de frais.

Annexe IV Ingénieurs et cadres - Classification hiérarchique Avenant I.C. 4 du 11 décembre 1970

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nantaolie des fiatrcbans français du vêtement muaslcin ; Fédération française des iutdrienss du vêtement féminin ; Fédération noatanlie des ierisutdns de l'rniegie ; Union des fiatbncars de casquettes, cepahuax piqués et cuerfifos d'uniformes ; Fédération naotniale des ietnriduss du cosert ; Fédération nlaaitone des ftrcnabais de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des talreavvlris de l'habillement, ceieahrllpe CGT (ouvriers, employés, agetns de maîtrise, cadres) ; Fédération naonitale des tuairerllvas de l'habillement, ceaalphrlie CGT - FO ; Fédération des ietsudnrns du textile, de l'habillement et du ciur CDFT ; Syndicat noantial des crdeas et agents de maîtrise de l'habillement CGC ; Fédération française des satcdynis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Préambule

La diversité constatée dnas la stuuatrcr et l'importance des eerriseptns anisi que la nurtae même des foinntocs occupées par les ingénieurs et cedras ne peetrnt pas d'établir un barème

Elles ne cnernnpeomt pas les preims covltceelis codrsropraent à l'intéressement aux résultats de l'entreprise ansii qu'à l'accroissement de la productivité, suos réserve des dtoisnosiips prévues au prgaaprahe 4 de l'article 1^{er} de la présente annexe.

Les atvngaaes en natrue pvueent être évalués d'un cmuomn arccod et luer vluaer déduite de la rémunération garantie, cmotpe tenu, éventuellement, des sujétions qui en saneiert la contrepartie.

Le barème de l'additif 1 suit les mêmes vatinarois en patruengcoe que le sarilae muniimm naaintol poneneirsosfl garntai prévu à l'article 18 des ceulass générales de la ctevninoon celiolcvte nntaloiae (2).

Article 18 - Retraite des cadres

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les ingénieurs et cadres bénéficiaires de la présente annexe bénéficient de diort du régime de rrtriaee et de prévoyance institué par la cnoeotvnnin cleicotvle ntaiolane du 14 mras 1947.

Article 19 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

La présente aennxe est aiablcpple à dtear du 1^{er} jliuelt 1972.

corapmtont une énumération et une définition complète des fonctions.

Mais le développement noamrl d'une carrière d'ingénieur ou cdrae qui fiat pogsvrmreiesent apepl à la vluaer peifoornslsnee et qui amutngée parallèlement l'importance des secrvies renuds diot entraîner une voaiaitrn cndeosraprtone de la rémunération.

Les ceoitffciens attribués ne cnttsoniuet qu'une gaaitnre miniumm d'appointements, les saraelis réels étant établis dnas cqhaue ptose en fniooctn :

- de la hiérarchie des vulreas des titiaruels ;
- de l'importance des srveices rendus.

Compte tneu de ce qui précède, la ccsafsioiltiian hiérarchique des ingénieurs et credas est établie comme siut :

Position I. - Débutants

Entrent dnas cttee catégorie les cdraes et ingénieurs qui débutent dnas la vie pofesilrelsonne après l'obtention d'un diplôme.

Ces débutants ne punveet reetsr dnas ctete posiotin puls de 3 ans. Au-delà de la troisième année, ils pnaesst atiqoentmueumat dnas la psiotoin II :

- à l'engagement : coicffenet 2,50 ;
- après 1 an : cfofiecniet 2,90 ;
- après 2 ans : ccfiieonfet 3,20.

Position II. - Cadres.

Entrent dnas cette catégorie les cerads et ingénieurs anayt 3 ans au minos d'ancienneté dnas luer fonction.

Position III. - Cadres de direction

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux qui ont à diriger ou coordonner les travaux dont ils ont la responsabilité. La place hiérarchique de ces cadres se situe au-dessus des chefs et ingénieurs placés éventuellement sous leur autorité et appartenant aux échelons précédentes.

Position IV. - Cadres supérieurs (hors classification)

Dans les entreprises dont l'importance le justifie, directeurs, responsables en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise.

Par exemple : fonction administrative ou financière, financer, directeur général (direction de services établissements de production, etc.), fonction commerciale et fonction personnel.

Les conditions d'emploi et de rémunération des cadres bénéficiant de cette position sont fixées d'un commun accord.

Appointements minima

Classifications hiérarchiques des ingénieurs et cadres

Les échelons minima déterminés ci-après sont les taux au-dessous desquels aucun ingénieur ou cadre ne pourra être rémunéré pour une durée de travail de base de 173 h 33 par mois.

Les ingénieurs et cadres qui exercent successivement et alternativement des fonctions multiples sont rémunérés sur la base de la fonction la plus élevée.

Garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté :

Les ingénieurs et cadres dont les fonctions sont rattachées à des échelons hiérarchiques inférieures ou égales au niveau V - échelon 4 et ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondante à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 %.

Les montants sont exprimés en euro le plus proche et font l'objet d'un tableau annexé à chaque accord de salaires.

Le bulletin de paie devra faire apparaître de façon distincte le montant de la garantie d'appointements minima en fonction de l'ancienneté ou spécifier qu'elle est comprise dans le salaire effectif si celui-ci lui est égal ou supérieur.

Avantages sociaux :

L'application de la présente convention ne saurait avoir pour effet de réduire les avantages sociaux (coefficients).

Date d'application :

Le présent accord entre en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journa*l officiel.

Article - I - Conception des produits

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

11. Stylisme

111. Stylisme - Détermine par sa création ou son choix le style

d'un produit ; définit les produits, les lignes et les matières des modèles qui les composent ; supervise le respect du style des produits ; peut participer à la présentation de la collection pour donner son accord définitif et éventuellement être consulté par le service d'industrialisation du produit : coefficient 4,20.

12. Elaboration des produits

121. Modéliste créateur. - Participer à la création ; interprète les idées de la direction ou d'un styliste ; exécute une toile ou un patronage matérialisant les idées de la direction ou du styliste, ou ses propres idées ; peut être consulté lors de l'industrialisation du produit : coefficient 4,20.

122. Modéliste. - Interprète les idées de la direction ou d'un styliste ; exécute une toile ou un patronage matérialisant ces idées : coefficient 3,50.

13. Étude technique du produit

132. Chef de service des études. - Dirige et coordonne les activités des techniciens du service Etudes et éventuellement du service Patronage-gradation (discipline, qualité du travail, formation, perfectionnement, achèvement des programmes, etc.) ; responsable des examens critiques d'industrialisation des produits et du cahier des charges de revient théorique ; procède, après accord des services (styliste-modéliste), à la présentation au service Méthode des techniques (fiche technique) relatives à la conception technique des produits ; fait réaliser et contrôle la fabrication des prototypes : coefficient 3,80.

Article - II - Techniques de production

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

21. Études des méthodes et temps

211. Chef de service des méthodes et temps. - Reçoit des instructions de travail fixées par le service des études et définit les critères matières, qualité et les conditions techniques ; dirige et coordonne les activités des techniciens du service (discipline, qualité, formation, perfectionnement, achèvement des programmes, etc.) ; procède ou fait procéder à l'analyse de tous les éléments d'étude d'une collection ; dirige tous les résultats, les horaires et définit les gammes les plus favorables pour obtenir au niveau d'une collection le prix le plus juste ; prévoit et met en place les moyens pour un équilibre de fabrication parvenant à exécuter des méthodes différentes ; procède à la saison des ittriscunnos de mise en route pour l'obtention de la gamme et la bonne organisation de la qualité des produits fabriqués à l'intérieur des méthodes qu'il préconise : coefficient 3,80.

22. Organisation du lancement

221. Chef d'ordonnement et des approvisionnements. - Possède les connaissances nécessaires pour prévoir et organiser le lancement des produits et contrôler les conditions de fabrication ; est chargé de la présentation et du suivi des ordres de fabrication ; coordonne les possibilités techniques avec les nécessités commerciales ; propose, en tenant compte des réalisations, une régulation opérationnelle pour équilibrer les délais de fabrication ; suit l'avancement des matières à mettre en œuvre et doit pouvoir à tout moment renseigner les différents services sur les délais d'exécution et sur la charge totale des différentes sections de l'entreprise ; peut être aidé par un ou

psuurlies employés de panlnnig : ceionieffct 3,50.

24. Eietnrten et matériel

241. Cehf du sicevre etetirnen et matériel. - Crade généralement ingénieur diplômé aanyt la responsabilité de l'ensemble des iitosntlnas électriques, de chauierffe et de fcore mticroe ; reçoit des innnofatiros de tviaarl cecanonnrnt les otcbefjis généraux à lnog ou meoyrn trmee (expansion, transformation, installation, beoisns en myenos matériels) ; driige et crdoonone l'activité de l'ensemble du prneonesl d'entretien (discipline, qualité, formation, perfectionnement, etc.) ; rbeslaonspe de la goesitn du prac matériel (coûts d'entretien et d'équipement et de l'optimisation du matériel) ; détermine la périodicité des contrôles ; décide du recplmaeenmt des pièces usagées ; procède aux études, éventuellement avec l'aide de srceives spécialisés, de mionerodatish du matériel et des istaalnlotins ; prpcitaie à l'élaboration des pamgmoerrs des boeinss en mnyeos matériels : cfoeicfenit 3,50.

26. Contrôle de qualité et conformité

261. Cehf du sirevce qualité et conformité. - Dirige et cnoorndoe les activités du psreonehl anassurt l'ensemble des contrôles de qualité ; pciirpate au cohix des obfjects de qualité et définit les critères ceopdrastrnns en lisaion avec les seiercvvs Eeduts ; conçoit les mnoeys à mrette en place (type de contrôle statistique) ; étudie les réclamations pnevnrtaot de la clientèle, avec lueqlale il puet éventuellement aovir des ctatocns drtecis ; préconise les meusres à pnrdrere en cas de défectuosité : cfieefnocit 3,30.

27. Laboratoire

271. Cehf de laboratoire. - Cadre, généralement ingénieur diplômé, possédant des cannssaeocins sieeqiufitncs ou équivalentes, chargé de : l'analyse des matières premières, du contrôle des défauts aux différents setdas de facoibrtnian avec détection de lreus origines, des études statistiques, de la responsabilité du fnneconieotmnt d'un lorarabtoie et du perosnehl qui y est attaché : cnfcieeofit 5,00.

Article - III - Fonctions de fabrication

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

32. Fabrication

321. Diecerutr des fabrications. - Dgriie le ccyle des ftairnbocais en caonnonodnt les différentes activités : réception, magasin, coupe, assemblage, formage, expédition, etc. ; pripictae en qualité de caoutnlnt à l'élaboration des panls de chrgaes auprès des svrceies filnncetons ; fxie les meynos matériels et perneolns puor réaliser les pmgmroeers ; possède l'initiative de l'organisation du tavaril puor auerssr le bon déroulement des

prévisions ; rpbaeosnlse de la qualité, des rtdemeenns du peneonrsl et matières, de la discipline, de la sécurité ; au curoant des fiats popres à la vie de l'entreprise et du pneonersl suos ses orders : cfoeefiicnt 6,00.

322. Cehf de fabrication. - Cadre, suos les oredrs du cehf d'entreprise ou du dcieeturr des fabrications, animé l'ensemble des scrveeis Coupe, Assemblage-Formage et éventuellement Cnndnieiemontot ; informé des panls de charges, fmuolre les biesons en matériel et en pnrensoel (propositions rltaeievs à l'embauche et à la formation) ; fxie le programme de ses aeriltes en foionctn des meoyrn mis à sa disposition, contrôle le bon déroulement des prévisions et itirevnnnet en cas d'aléas ou de catehnegnms ; renloapbsse de l'utilisation raleintnloe du personnel, des matières et du matériel ; siut l'évolution du pirx de rveient et du cpmtoe d'exploitation de ses sevrecis : cfinciefoet 4,40.

Article - IV - Production

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

411. Dteceuir des productions. - Généralement suos les orerds decrtis de la dotrceiin générale ; possède les csacasnoines et tiucnehqes qui lui petmenertt d'organiser, gérer, contrôler, dreigli l'ensemble des sevrieics Thucenqie et Fcoaitrbin ; apulique ou adapte les pramgmreos de podiotrucn aux besoins de la clientèle, aasusnt par là même la crhgae intégrale de la forniutruie des artlcies vndeus par le scevire cmrimaocel : cffieoienct 6,00

412. Dcueteirr technique. - Cadre, généralement ingénieur, deiairgnt le ccyle de fritboiaacn en en caonnonrdt les devoirs éléments. Il possède l'initiative et la responsabilité de l'organisation du tvriaal qui coormtpe l'utilisation rateilonlne : du psrenonel dnot il fxie les neorms de ptiorcuodn et établit les tfaris et rémunérations dnas le cdrae des cienvotonns cleceitvlos ; des matières premières qui lui snot confiées ; du matériel dnot il fxie la dsitpoosin et les réglages appropriés aux matières meiss en ovuree et puor lueqel il étudie et posrope ttoeus améliorations en vue du progrès thqcinuee ; des ftrnrrieuous idleieltursns dnot il propose et contrôle les aatchs ; il est rsnslboaepe de la qualité et du rdneemet de la production, de la dlsicipine et de la sécurité du personnel. Le cdrae opcnacut ces fiotncns patripice à la gitsoen dnas le cdrae de ses aitrutnobts (grande ertestirpe : cadre supérieur) : cfenifeoict 6,00.

Article - V - Ventes

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

511. Drecetuir commercial. - Suos les odrres drcteis du cehf d'entreprise, il possède des cnensnsioacas générales et tineeqcuhs qui lui ptmteneert d'organiser, de contrôler et de digrier l'ensemble des seivcers commerciaux, de développer les débouchés tnat en s'appliquant à apadter les fobtarcniias aux bnioses de la clientèle que par ses aicnots de pormoiotn et de publicité ; chargé de la putilqioe coamecrlme de l'entreprise, il

assumés décernent ou par l'intermédiaire d'un directeur des ventes, sans nuire à l'importance de l'entreprise, les relations avec le réseau de clients et la clientèle : coefficient 6,00

512. Chef du service commercial. - Cadre qui possède des connaissances générales et techniques lui permettant par délégation de la direction de gérer et de contrôler les services commerciaux de l'entreprise ou d'un établissement de celle-ci : coefficient 3,60.

513. Chef des ventes. - Dans une entreprise, assure, sous l'autorité du directeur commercial, l'animation des réseaux de ventes (métropole ou export) et la relation avec la clientèle : coefficient 3,60.

Article - VI - Achats

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

611. Chef des achats. - Cadre qui, sous l'autorité de la direction générale, prépare la sélection de l'ensemble des matières premières et des fournitures. Effectue les achats et surveille, éventuellement, la régularité des livraisons. Assure les relations avec les fournisseurs : coefficient 3,70.

Article - VII - Personnel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

711. Directeur du personnel. - Cadre sous les ordres du chef d'entreprise responsable de la gestion de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; chargé comme chef fonctionnaire de la planification ; il coordonne l'action des chefs du personnel des différents établissements de l'entreprise ; il a délégation de l'employeur pour tout ce qui concerne les relations sociales : coefficient 6,00.

712. Chef du personnel. - Cadre sous les ordres du chef d'entreprise ou du directeur de l'établissement, est responsable de l'administration du personnel, du respect de la discipline, de l'application de la législation du travail et de tout ce qui concerne les relations du travail : coefficient 3,60.

Article - VIII - Administratif

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

811. Chef comptabilité centrale. - Cadre d'une entreprise à structure complexe, responsable de la comptabilité générale ; il participe à l'établissement du plan comptable et prend l'initiative d'en proposer à l'employeur ou à son représentant les modifications ou adaptations d'après les nécessités légales et économiques ; il établit le bilan dont il assume la responsabilité technique et l'interprète ainsi que les comptes d'exploitation à l'usage des responsables concernés ; il assure les liaisons bancaires et a notamment délégation de signature ; il a sous son

autorité les chefs des services comptables des divers établissements de l'entreprise ; ses fonctions nécessitent des connaissances généralement renouvelées par un diplôme en matière juridique et fiscale : coefficient 5,20.

812. Chef comptable. - Cadre assure la responsabilité de la tenue de la comptabilité et des travaux administratifs d'une entreprise et établissant le bilan, lequel est supervisé par l'employeur ou son représentant ou par un expert-comptable ; d'autre part, il établit les divers documents de comptabilité analytique et de contrôle budgétaire suivant le plan défini par l'employeur ou son représentant ; ses fonctions nécessitent des connaissances juridiques, sociales et fiscales ; il peut avoir délégation de signature : coefficient 3,60.

82. Administrateur général

821. Chef des services administratifs. - Cadre qui, par délégation et sous les ordres du chef d'entreprises ou du directeur d'un groupe d'établissements, est responsable, pour plusieurs usines, de tous les services administratifs et du personnel (personnel services médico-sociaux, services généraux, etc.) ; peut en outre, dans le cadre des attributions ci-dessus, assurer les fonctions de chef du personnel : coefficient 3,70

822. Secrétaire de direction générale. - Collaborateur immédiat du chef d'une entreprise dont il prépare les éléments de travail, assiste de par sa formation intellectuelle, le secrétariat et rédige la correspondance de la direction d'après des directives générales. Prend à l'occasion des interventions dans des réunions déterminées ; contrôle et coordonne le travail de plusieurs sténodactylographes et sténotypistes : coefficient 3,40.

Article - IX - Traitement de l'information

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

91. Etudes

911. Ingénieur analyste. - Cadre chargé de rassembler les éléments utiles à l'analyse préalable d'un ensemble d'applications à traiter en priorité ; apte à être mis en contact avec les chefs des différents départements de l'entreprise sous l'autorité du chef d'entreprise ou du responsable désigné ; doit savoir mener à bien les études techniques dont il confie le soin aux agents d'études : coefficient 4,50

92. Exploitation

921. Chef du service de traitement de l'information. - Sous les ordres du cadre supérieur ou de directeur supérieur le responsable de l'information ; s'occupe particulièrement du planning, de la coordination et du contrôle du travail des études que de l'exploitation ; assure les relations avec

les svreecis urlestiituas et les cnprtrucees de criuctis d'informations ; arsuse les ralointes conarteus et mienntat le douglaiie aevc les représentants de la frime pocrtrdicure du matériel qu'il uitlise ; vérifie les csancinsnaoes de son pnreosnl et en suggère le pennmeertoifcnet si beiosn est, cotpme tneu de l'évolution des problèmes à tretiar et des possibilités et cniotnaerts des matériels : cofifneiect 4,00

922. Cehf du scrviee mécanographique. - Crdae possédant des cananssicnoes thcuaeieqns et peqratus apidropfoens des matériels à ctreas perforées, de luer ulistoiitan et de lrues possibilités, calpbae d'étudier et de résoudre tuot problème de l'entreprise sur le paln mécanographique ; est rsaelbsopne

Annexe V Régime de retraite complémentaire Accord du 29 décembre 1959

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

Les ptiears sntgiaaiers de la coitonvnen ccltievloe nlitnoaae des iuridnsets de l'habillement, se référant à l'article 41 des cesuals générales, décident d'instituer puor les ouvriers, employés, atnegs de maîtrise et craeds des iniursdtes de l'habillement visés par les aenxnes 1, 2, 3, 4 de la cntoeoinvn cvcliloete natoainle un régime de rartiete complémentaire par répartition établi conformément aux doisnotspiis générales ci-après.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1998

Les ptaers seinargtais de la coontnvein ccltlivoev noatinala des iurntsieds de l'habillement, se référant à l'article 41 des casules générales, décident de créer puor les ouvriers, employés, aentgs de maîtrise et caerds des iidnerutss de l'habillement visés par les aennxes I, II, III, IV de la cveoonintn cileoltcve nalaiotne une iotintustin dénommée IRIHA.

Article 2 - Conditions d'affiliation au régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1969

Sont affiliés au régime complémentaire de reairtte les salariés âgés de 21 ans révolus.

Les dsoinosiptis du présent anavnet snreot apelablpcis au puls tôt le 1^{er} jneavr 1969 et au puls trad à la dtae de ptlbiicuoan de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'affiliation ne puet tiotuofes aoivr leiu aavnt l'accomplissement d'une période de secvries continus, dtie période probatoire, d'une durée de 6 mois.

La période d'attente prévue à l'article 15 du règlement de l'UNIRS est ramenée à la durée de la période poibrbrtaoe définie à l'alinéa ci-dessus et se coofnnd aevc celle-ci.

danevt la decoitrin de l'entreprise de la bnnoe mcrhae du srveice mécanographique :
coiecinfeft 4,00

923. Cehf opérateur (informatique). - Cadre aynat suos ses ordres le pnrensoel opérateur ; rnblepsoase de la dsplniice et de l'exécution du tivraal dnavet le cehf des svireces mécanographiques ou, puor les peitts ensembles, daenvt la dieorictn de l'entreprise, asrsue en lisoain étroite aevc celui-ci la bonne mrhcae de l'ensemble des tavaux représentant la carhge de ctete sceotin :
cfniocfeeit 3,60.

Cotisation

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1964

Le régime de raretite visé par la présente anexne est alimenté par une caitooistn à la cgrhae des erpstneers et des salariés.

Cette ctosoiian est calculée sur la rémunération burte savenrt de bsaie au cluacld du vnseermet fiaoriatre sur les salaires.

Toutefois, en ce qui cncenroe les cadars visés à l'annexe 4, la fcirtaon de la rémunération supérieure au panlofd des sialreas sumois à coisattion au ttrre de la sécurité scoaile ne dnone pas leiu à cotisation. Il en est de même puor le pesornel incsrit au régime de rtatiere des craeds au ttrre de l'article 36 de la cnvntooein ceclotivle nianolate du 14 mras 1947.

La répartition et les tuax mmniia de la ciatoioistn nionlmae snot fixés dnas les cotdininos stnuaveis :

- puor les etierpsens (adhérents) : 2,40 % (1) ;
- puor les salariés (participants) : 1,60 % (1).

(1) *Sur les sarlieas payés à pairtr du 1^{er} jejavnr 1965 et ne se ratrappot pas à une période de tavrial antérieure à ctete date.*

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1998

Le régime de rtriaete visé par la présente anxene est alimenté par une ctosaiotin à la craghe des eerneprstis et des salariés
Cette csotiooatn est calculée soeln les cntndnooiiis définies par la réglementation ARCRO sur la rémunération brtue versée aux salariés
La répartition de la coiotttsain est fixée à 60 % à la cgrahe des erpeisntres et 40 % à la charge des salariés

Article 4 - Organisation administrative et financière

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

Pour l'application du présent accord, il srea créé une cssaie nlaotnaie des iisuinntots de ratteire de salariés (UNIRS).

Toutefois, à l'échelon régional, les suniydcax puonatrox lcuoax ou régionaux pourront, en acorcd aevc les oitnonsigaars seclayidns lolaecs ou régionales adhérant aux fédérations de salariés saigneitras de la présente convention, cshior une itsntitouin de retaerits UINRS à llauqele les errsneteps de luer resrost donevrt

s'affilier.

Le coseinl d'administration de la casise noiaaltne déterminera, en acorcd aevc les ceoslnis d'administration des inuittnstos prévues au phapragrae précédent, les conintoids dnas llusleeqes elels dvrnoet créer une scotien penfilsesoornle inter-habillement chargée de l'application du présent acorcd aux epreesntis et aux pnersenols rnlveeat de la présente convention.

Article 5 - Services passés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

Les aeicnns salariés, y ciropms cuex aynat apnrtepu à des fmreis daueisrps qui étaient adhérentes à un sdacyint poanratl affilié à l'une des fédérations pleroaatns sairgntieas du présent accord, bénéficieront des atvaegnas du régime complémentaire de rrtteirae dnas les cdtinonois prévues par l'UNIRS.

Il en srea de même, à ptarir de l'arrêté d'extension, de tuos les aeincns salariés des irndutesis de l'habillement corimps dnas le champ d'application professionnel, tel qu'il est défini à l'article 1^{er} des ceulsas générales.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

La présente anxene à la convtoenin ctlvioclee frea l'objet d'une

Annexe VI Travailleurs à domicile Avenant T.D. 2 du 6 mai 1965

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nanitloae des farnbtiacs français du vêtement mciualsn ; Fédération française des ietnrsuids du vêtement féminin ; Fédération nnlitoaae des irndetiuss de liriegne ; Fédération des frtcnabais de casquettes, cahuaepx piqués et cfueofris d'uniformes ; Fédération noataline des iresintuds du cesort ; Fédération nnlitotaae des frabnctais de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des talevilruras de l'habillement, ceharpeille CGT (ouvriers, employés, atnges de maîtrise, cadres) ; Fédération natoalnie des telravliuras de l'habillement, crpehleaille CGT - FO ; Fédération française du textile, de l'habillement et du ciur CDFT (CFTC) ; Fédération française des siayndtcs d'ingénieurs et craeds CTFC ; Syndicat nitaoanl des cdaers et atengs de maîtrise de l'habillement CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La présente anenxe régit les ctonidinos de taivral alapbilpecs aux turlarvals à dmocille répondant à la définition de l'article 33, lrive I^{er}, titre III, du cdoe du tairavl et taivaanlrllt puor le cptome

deadmne d'extension.

Date d'application

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

L'adhésion des eenrrtpises à la casise nltoniaae ou aux iuiointtsns de rateeitr visées à l'article 4 dreva ienievtnrr au puls têt le 1^{er} janvier 1960 et au puls trad à la dtae de la piltaucoibn de l'arrêté d'extension au *Jranuol officiel*.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1998

Les eetirrnspns nevluelonemt créées à ctepomr du 1^{er} jnvaier 1999 et visées par la présente cnvintoen snot tenues, puor l'ensemble du tiireotrrre national, d'affilier luer pnsreoneel cdrae et non crdae à l'IRIHA, dnas les ciidootnns définies par la réglementation ARRCO.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

Les enrprseteis qui, à la dtae du 1^{er} javenir 1960, ont déjà affilié luer ponneersl à un régime de rrtteirae par répartition deonrvt pndrree les dinpoioitsss nécessaires puor prteor les tuax de ctinooats et les aangaevts qui en résultent à un nvieau au mnios équivalent à cuex prévus par la présente annexe.

d'une ou prsieulus eniperstres cmpsoiers dnas le camhp d'application terroitorial et pinrssfooenl de la cvnetnooin cvlcolotie naaointe des iidunrssets de l'habillement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La présente anenxe est ccolone et s'applique dnas les cnoiniodts prévues par l'article 2 de la centonivon clevitloce nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Les pirc de façon ou les saiealrs anisi que le tlabeau des temps nécessaires à l'exécution des trvauax en série et de cuex qui peuvnet être préalablement décrits puor les derivs airttecs snot fixés, dnas cuqhae bnchare professionnelle, par des adocrs nuaoiatnx ou régionaux, conformément aux diiintosopss de l'article 6 de l'annexe 1 " Ouvriers " de la cinvenoton ceocvllie nationale.

Ces adccros déterminent également les fails d'ateliers afférents ntmnomaet au loyer, au cffuhagae et à l'éclairage du lacol de travail, à la froce motrice, à l'amortissement nromal des mnoyes de pouciodtrn ainsi que les fiars accessoires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Le talreivalur à dlomiice diot ntifeoir au dnuoenr d'ouvrage, par ltrete recommandée, tuot eplomi d'auxiliaire salarié qu'il uaielsiirtt puor l'exécution du travail.

Le tirvluealar à dmicoile diot ntfieoir au duonner d'ouvrage, avavt cahuqe paie, la quantité de tiraavl effectué par son auxiliaire.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Les telurvliiraas à domicile, immatriculés à trtie ogbiaiotrle à la sécurité sociale, bénéficient des dsiiitpsoons de l'annexe 5 " Raietrte complémentaire " de la cvtnnieoon ccievtolle nnolitaae dnas les mêmes cndtioinos que les oivreurs en atelier.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La gotesin du régime de rtriaete des tauverailrls à domicile, visé à l'article 5 ci-dessus, srea orlebaitotgiemnt assurée par l'IRIHA ou par les iniinustttos régulièrement habilitées par cette dernière, conformément à l'article 5 de l'annexe 6, à gérer le régime complémentaire du pnreosnel rlnaevet de la coinnvtoen ciotlevcle nianlaote des isdneutrs de l'habillement.

Tout dnunoer d'ouvrage eaolpmnyt des tavrlraleuis à diolimce diot s'inscrire à l'IRIHA ou aux intntoiutiss visées au paaparhgre précédent et y déclarer les trrleialvaus à dolimice reinspamlt les cnddioiots d'affiliation prévues par l'article 2 de l'annexe 5.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La cioosiattn au régime de ratreite des tarielaurlvs à dcoliime est calculée conformément aux dpsistoinois prévues par l'article 3 (alinéa 2) de l'annexe 5 du 29 décembre 1959 modifié par l'avenant RC 1 du 27 avirl 1960 inistatunt un régime de rteaire complémentaire.

Article 8

En vigueur étendu en date du 5 juin 1968

Les trurelaliavs à dmocliie visés à l'article 1^{er} bénéficient des dopnistsiois de l'article 9 de l'annexe 1 " Orveuris " de la coitvnneon cceiloltve nalatinoe railetevs au pmniaeet des jrous

fériés.

Le dnenuor d'ouvrage s'acquitte de ses oiilbtgnas en matière des jours fériés à l'égard de ses tuaevlraillrs à diolimce par le paiement, effectué en même tpems que cleui de la rémunération, d'une atilolcaon égale à 2,80 % (1) de la rémunération nette, après déduction des frais d'atelier et aavnt rteneues puor arsnuacses slciaeos et arutes reneutes légales ou cinvnlonoetees sur le salaire. Moetnin du vmsneeert de cette aaoactilon est portée sur le blletuin ou caernt visé à l'article 33edu lrvie 1^{er} du cdoo du tairval ou à défaut sur le btullien de paie.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Les rcunoiestttions de carrière des talaaulivrrs à dciomlie snot effectuées conformément au règlement qui diot être institué par l'UNIRS puor cette catégorie de travailleurs.

Pendant la période d'application de l'annexe 6 du 26 jievnar 1961, c'est-à-dire du 1^{er} jievnar 1962 jusqu'à la dtae de msie en veguiur du présent avenant, il ne puet être attribué de pnoits qu'au titre des cstnitoaios versées en apolctiipan de ldaite annexe, suaf doioipisstn puls fravlaboe de l'UNIRS.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Le présent anveant se srttusbuea à piartr du 1^{er} jivnaer 1966 à l'annexe 6 du 26 janiver 1961 modifiée par l'avenant TD 1 du 11 décembre 1962.

Toutefois, au cas où l'arrêté pnaotrt eoxnestin duidt aenanvt n'aurait pas été publié à cttee date, le présent avaennt n'entrerait en vuuiuger que le pmerier juor du temistrre snuaivt la pcaiibtluon de cet arrêté au *Journal officiel*.

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Annexe VII Formation professionnelle Avenant F.P. 2 du 22 février 1985

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des isntdiuers du vêtement mcsailun ; Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des iuirtsneds de chemiserie-lingerie ; Fédération française des irsieutdns de la creroitese ; Fédération des isteruinds drsieevs de l'habillement ; Fabricants de casquettes, ceuaaphx piqués et ceriouffs d'uniformes ; Fédération natolnaie des fcbtaniras de cavtaers ; Union ianiyreltdncse des mranefutcuas de palreiapus et omeblerls de Fcarne ; Chambre scdinalye nalitoane des finaactbs de pralsoas et ntees de plage.
Syndicats signataires	Fédération générale Froce ouvrière cuirs, textiles, hblmlieenat ; Confédération générale des cadres, scyiantd ntaniaol du peonensrl d'encadrement des idrstineus de l'habillement (SNPEIH) ; Fédération française des scindtyas chrétiens des textiles, de l'habillement, de la chaussure, des cuirs et peaux et du cnapimg CFTC Fédération des isritdneus de l'habillement, du ciur et du titxlee (Hacuitex) CDFT ; Fédération ntaialnoe de l'habillement, cileaplerhe CGT.

Le présent arccod est colcnu dnas le cadre de la cnoenviotn clvoitlce nnoliatæ des ineurisdts de l'habillement puor teinr ctmope des otarintiones et oaboltnigs icntrsies dnas l'accord iornprnsosfiteensl du 21 setmebpre 1982 sur la foaotrimn et le pofntnmreienct professionnels, dnas cleui du 26 oorbctce 1983 rtaeil à l'insertion pnlfonlirseeoe des jeunes, asini que dnas la loi du 24 février 1984 prtantot réforme de la foroamtin pfinonsleesrole continue.

Il annule et rmpalcee les dponotssiiis cnlitrnvoneeoles du 19 mras 1965, ieclusus à l'annexe 7 de la conovtien collective, rendeus cauedqs par la plagmtoiorun des tteex législatifs, réglementaires et coetonilvneens rleifts à l'apprentissage, à la fioomtarn et au peocnmenrfneeitt professionnels, à la fmrtioion continue, à l'insertion psnnesloifroee des jneeus et au congé de formation, iervnuente deuijs 1965.

Les pirteas sgariinates mqrenaut luer volonté de metrte en oureve tuos les myoens exsttinas puor que l'ensemble des textes législatifs, réglementaires et coelennionntvs aeltcuenmlet en vigueur, reiaflts à la ftamoroin et au pforneinecmtenet professionnels, reçoivent dnas les esinrtrepes rlneeavt du cahmp d'application de la cntveonion cctvlloee niaaotline des isietdnrus de l'habillement une aoiiaactplpn concrète et positive. Elels snuegointl l'intérêt pieurlcaitr qu'elles atacentht au rapprochement, suos les freoms les mieux adaptées, ertne les ogsmneairs de foimarotn et la profession.

Prenant en cotpme l'évolution et les mnuaottis tgnogehuceils ansii que la siituaon économique du secteur, les siagneriats du présent aroccd considèrent que le contenu, le développement et la msie en ouerve de la faiotomrn psnseonrlosliee snot des ciidtonons eitlesnesels à l'amélioration du nviaeu de compétence et de qlioftiuaacn du pnreosnel des iudrsneits de l'habillement, dnoc de la compétitivité des esietnrtps et de la défense de l'emploi.

Dans cette optique, priorité est donnée aux atcnois de fmoaitron aux métiers exercés dnas les benrchas psnrelnolseofies

délibération antérieure du comité d'entreprise sur le plan de la formation, la description de l'entreprise communiquée, au moins 3 semaines avant la première réunion du comité, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux, aux membres de la commission de formation, créée dans les entreprises de plus de 200 salariés en application de l'article L. 434-7 du code du travail, les documents présentant :

- les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;

- les projets pour l'année à venir qui prennent en compte les évolutions auxquelles l'entreprise est éventuellement confrontée dans tous les domaines ;

- le bilan d'exécution des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours.

Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, le comité d'entreprise est investi de ses missions. A défaut de comité d'entreprise, les informations prévues ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

La commission de formation

Dans le cadre de la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise, la commission de formation examine ses données au comité d'entreprise et à la direction, de façon que le projet de plan de formation présenté au cours des 2 réunions de fin d'année puisse tenir compte de celles de ces données qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne seraient pas membres du comité d'entreprise aux réunions de laide commission n'est payé comme temps de travail dans la limite globale de 9 heures par an et de 3 heures maximum par personne.

La commission de formation contribue à assurer, généralement en liaison avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont proposées et l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Article 4 - Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

1. Les entreprises sont incitées par le présent accord à recourir aux possibilités offertes dans le cadre de l'insertion professionnelle des jeunes, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, au titre :

- du contrat de qualification ;
- du contrat d'adaptation ;
- du contrat d'initiation à la vie professionnelle.

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'embaucher les jeunes avec lesquels ils ont conclu des contrats de formation en alternance.

Se référer aux dispositions édictées par l'article 20 de la loi

Annexe VII formation professionnelle Avenant du 5 juillet 1976

Article - Commission nationale paritaire de l'emploi des industries de l'habillement

En vigueur non étendu en date du 5 juil. 1976

de 1985, les entreprises, lorsqu'elles souhaitent de ne pas utiliser directement tout ou partie des fonds d'investissement au 0,1 % complémentaire de la taxe d'apprentissage et au 0,2 % de la formation continue spécifiquement affectés aux actions de formation en apprentissage définies par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et de la loi du 24 février 1984, versent la quotité restant disponible aux organismes de formation régionaux, ou éventuellement multirégionaux, de préférence professionnels de l'habillement ou interprofessionnels, assurant des formations pour des industries de l'habillement qui auront, à cet effet, en application du présent accord demandé et obtenu l'agrément de l'administration.

2. Afin de permettre aux jeunes d'acquiescer un niveau de qualification luer permettra de s'adapter à l'évolution des métiers et des techniques des industries de l'habillement, les entreprises s'efforceront :

- de mettre en place des procédures d'accueil des jeunes embauchés pour faciliter leur insertion et leur accompagnement de l'entreprise ;

- de confier la responsabilité de l'accueil des jeunes à une personne qualifiée de l'entreprise, généralement membre du personnel d'encadrement, et spécialement informée des modalités de la formation professionnelle, qui s'assurera du bon déroulement et du suivi de celle-ci. Les responsabilités confiées à cette personne ne doivent pas avoir pour effet de lui créer une charge d'activité ni une quelconque perte de rémunération ;

- de dispenser, ou faire dispenser, aux jeunes embauchés un enseignement méthodique et progressif pour une meilleure adaptation par des personnes qualifiées, notamment sur le plan pédagogique.

Article 5 - Conditions et durée d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

L'application du présent accord sera examinée au moins une fois par an par la commission nationale paritaire de l'emploi qui pourra, si besoin est, procéder à des études appropriées.

Elle s'informerera régulièrement des évolutions et innovations techniques dans les branches d'activité couvertes par le présent accord afin de veiller à l'application de l'habillement, s'efforçant d'apporter des modifications dans les conditions de travail du présent accord.

Les parties s'entendent convenir que le présent accord ne peut être invoqué pour retarder les actions et les mesures déjà mises en œuvre pour favoriser le développement de la formation professionnelle et de la qualification des salariés dans les entreprises.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux clauses générales de la convention collective nationale.

En application de l'article 33 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, les organisations professionnelles de la formation continue de la commission nationale paritaire de l'emploi, conformément aux critères, énoncés ci-après, pour l'agrément des actions prévues à l'article 35 de l'accord précité :

1. Chaque action est agréée par la commission nationale paritaire de l'emploi pour une période annuelle.

L'agrément d'un stage est reconduit, s'il n'est pas dénoncé par l'une des parties signataires, dans les 3 mois précédant la date d'échéance. La dénonciation doit être faite par lettre recommandée au secrétariat de la commission paritaire de l'emploi par laquelle il a été agréé.

2. Tous les salariés, sans distinction d'âge, de sexe et de nationalité, en application des dispositions des lois du 16 juillet 1971 et du 31 décembre 1974, ainsi que de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, ont le droit de participer aux stages agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi et coordonnées à leurs aptitudes, telles que définies par l'organisme formateur.

3. Les stages peuvent donner lieu à agrément doivent être organisés, selon les axes prioritaires définis par la commission nationale paritaire de l'emploi, à l'aide de moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, tels que prévus par l'article 1er, dernier paragraphe, de la loi du 16 juillet 1971.

Les renseignements qui sont demandés aux organisateurs de stages, pour lesquels l'agrément sera sollicité, comprennent :

- les équipements (locaux, matériel, professeurs) ;
- le programme ;
- les critères d'admission (niveau de connaissances exigées) ;
- la situation éventuelle des connaissances acquises à l'issue du stage, etc.

4. Pour être agréée, la formation dispensée dans le cadre d'un stage devra avoir pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur formation sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture (et notamment celui exigé pour l'admission aux stages agréés) et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel,

économique et social.

Lorsqu'un salarié a acquis, à l'issue d'un stage agréé, un niveau de qualification professionnelle supérieur, son employeur, lorsqu'un employeur n'est pas attaché à cette qualification est à pourvoir, devra lui proposer cet emploi, avant de recourir à l'embauchage.

5. La formation ne peut être dispensée que par des personnes ayant une expérience pédagogique confirmée ou ayant reçu une formation appropriée.

6. Sauf cas particuliers, les stages peuvent donner lieu à agrément doivent avoir lieu normalement pendant les temps de travail.

7. Conformément aux articles 6 et 7 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement :

- lorsque la formation est dispensée sur les lieux du travail, sans le recours d'un centre collectif, des représentants des salariés siègent dans le conseil de perfectionnement de l'entreprise. Ces représentants sont désignés par les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 personnes, par le comité d'entreprise dans les entreprises comprises entre 50 et 99 personnes ;
- lorsque la formation est dispensée dans des centres collectifs, des représentants des salariés siègent dans le conseil de perfectionnement. Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales nationales ou régionales de l'industrie, du commerce et des services ou les associations professionnelles intéressées.

8. La commission nationale paritaire de l'emploi, composée de la partie et de la durée de la formation qu'elle aura agréée, pourra préciser dans quels conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue aux stagiaires, totalement ou partiellement, au-delà du délai de 4 semaines, ou 160 heures, prévu par l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970.

Annexe VII : Dispositif Pro-A Accord du 23 juillet 2020

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er septembre 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement (IDCC 0247).

Article 2 - Objet

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er septembre 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent accord a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle continue des salariés et les modalités de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés concernés par son champ d'application.

Article 3 - Salariés concernés

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er septembre 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent accord concerne les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, non embauchés par une entreprise à temps partiel, et plus particulièrement les salariés dont la qualification est liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Article 4 - Certifications visées

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er septembre 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

La « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de bénéficier de formation professionnelle continue, ou de bénéficier d'une formation professionnelle continue par des actions de formation ou par des actions de perfectionnement de ses connaissances et de son expérience.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la base des études, analyses et enquêtes réalisées dans la note annexée au présent accord, les entreprises et personnes concernées :

I. ? Coopération de nature à assurer les formations pour faire face aux mutations d'activité

Socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA.

CléA Numérique.

II. ? Ctofiiracintes eueaocnagrt la mobilité innerte et l'accès à la rcsanacnseioe d'une qualification, en paeiliurctr puor les salariés de falibe nvaieu de qualification

Diplômes

CAP métiers de la mdoe ceahipelr modiste.
CAP fourrure.
CAP vêtement de peau.
CAP atrs de la broderie.
BMA broderie.
BMA atrs de la dletne opotin aiguille.
BP vêtement sur muerse (options cuortue flou, tilauler dmae et tuleailr homme).
Bac pro métiers de la mode.
BTS métiers mdoe vêtements(1).
BTS design de mdoe ttiexle et ennvieronemnt :
? opiotn A : mdoe ;
? opotin B : textile, matériaux, surfaces.
Licence prnloelfoenisse mdoe et hatue technologie(1).

CQP de branche

Opérateur (trice) motsetulpis en confection.
Opérateur (trice) en confection.
Monteur (se) prototypiste.
Régleur (se) de menchaïs de production.
Coupeur (se) matières en confection.
Opérateur (trice) ccoteifnon main.
Agent de méthode ioslinaisdtrairtn mdoe et textile.
Agent de méthode contoecipn mdoe et textile.
Responsable de pctioduorn iduneistrs mdoe et textile.
Modéliste industriel.

Titres professionnels

Modéliste prêt à pteror femme(1).
Couturier (ière) atleair mdoe et lxue (CAML)(1).
Fabricant de vêtements sur mesure(1).

III. ? Ctafrenoictiis de nurate à asuersr les mobilités itaerernbrhns fcae aux manitutos de l'activité et du ruisq de l'obsolescence des compétences des salariés

Diplômes

Bac pro mnnaecainte des équipements industriels.

CQPI adoptés par la branche

Agent (e) logistique.
Conducteur (trice) d'équipements industriels.
Technicien (ne) en mtnaienacne industrielle.
Opérateur (trice) en menatncnie industrielle.
Technicien (ne) de la qualité.
Opérateur (trice) qualité.
Animateur (trice) d'équipe.
Vendeur (se) ceionsl à distance.
Vendeur (se) conesil en magasin.

(1) Ctafrciiteoins euxcels de l'extension en tnat qu'elles coreentinvnt aux dpiosoitsnis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 nmvbeore 2020 - art. 1)

Article 5 - Financement

Le présent arccod est colncu puor une durée de 3 ans à cmopetr du 1er setrbepme 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

La CNEPF des itrdsiuens de l'habillement détermine le neaivu de pirse en cagrhe des dépenses liées au dotiisipsf « Pro-A » :
? les dépenses liées aux aoiants d'évaluation préalable ;
? cleles liées aux atrnicos de foiarnton et de vdailtioan des aiqucs de l'expérience ;
? celles crnaspoerdont aux aioctns de ctfitieraiocn des parcuros de faomriton aïnsi que la rémunération du salarié dnas les cntnodiois prévues par décret.

La CENPF des irnteidsus de l'habillement tesarmnt aux ientscans de l'OPCO 2i le naeivu de pirse en chgrae qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle pnred en ctpmoe les tvraaux réalisés au sien des différentes bearrhncs insuitredlles realenvt du cmahp d'intervention de l'OPCO 2i.

Le nievau de pisre en chrgae cnrooserpd à un mtnonat fiaratriofe cunavrot tuot ou ptairedes faris d'évaluation préalable,(1) des coûts pédagogiques,des firas de certification,(1) des frias de transport, d'hébergementet de restauration(1), ainsi que des rémunérations et cgreahs slcoaeis légales et cnnvoteleionlens des salariés, à huatuer du mntnaot du saalrie mmiuinm innisfonoeppeerstl de ccnsorsaie par huree de formation.

(1) Les mtos « des fiars d'évaluation préalable, », « des frais de certification, » et « et de reiarastoun » snot eulcxs de l'extension en tnat qu'ils ceneeonnvrint au recspet des dipoioitniss de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 12 nrvmeboe 2020 - art. 1)

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est colonu puor une durée de 3 ans à coeptmr du 1er sbeetrmpme 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent acocrd ne copmotre pas de dpoisoosniits spécifiques aux eprieertss de mnois de 50 salariés puisqu'il s'applique à ttuoos les esetrpnirs snas diocnsttiin de tillae d'effectif.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent aorccd est clcnou puor une durée de 3 ans à coempr du 1er sremtbepe 2020. Le siviu du présent accord est assuré par la CFPNEP des iuresintds de l'habillement.

Article 8 - Publicité, dépôt et extension

Le présent arccod est conclu puor une durée de 3 ans à cpoemtr du 1er sbmtepere 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les praties satirnieags snot cunvenoes de dadenemr snas délai l'extension du présent aoccrd et mandatent, puor ce faire, l'UFIMH.

Le présent acocrd srea déposé en un emparlixee oignrial et une cpoie srea envoyée suos fmore électronique à la dceroiitn générale du travail.

Il srea également déposé dnas la bsae de données ninotaale des acocdrs cllecotfis dnas une veirson ptrtenmeat l'anonymisation des nmos et prénoms des srageatniis et négociateurs.

Le ttexe du présent acrcod srea intégré à l'annexe 7 « Foitamron profelnleosnsie » de la cnevtnoion coilctevle ntailnaoe des Iredisutns de l'habillement.

Article - Préambule

Le présent accrod est cclonu puor une durée de 3 ans à cepmotr du 1er srmteebpe 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'industrie de l'habillement poustriut une iopmnttare motautin dnas un enneinveormt fneermtot marqué par une currcnonece mioanlde exacerbée, des évolutions toneigochlques muearjes isdaïunnt des chemengats slttuercrus fondamentaux.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, eveonanmrinnuetx dnas un mdone placé suos le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, iieqlmpunt un véritable défi : cleui de la compétence de tuos ceux, à tuos niveaux, confrontés à ces enjeux.

À ctete fin, les pariets seagitrinas endetennt acaemcgpnor les eptrieensrs et les salariés de l'industrie tlixtee en firnasvaot la msie en ?uvre du disptiisof de rerosionivcn ou poortomin par anletcarne (Pro-A) qui a puor ojebt de prtremete au salarié de

congheer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pmoiootn sciolae ou pensroilefsole par des anitcos de ftaiomrn ou par des aocins ptrtemanet de faire vldeair les acqis de l'expérience.

La ntoe anenxe au présent aroccd a puor obejt de détailler les éléments d'analyse pntmreeatt de jisieutfr les cihox des ciateftrnoictis pioleeeeflnsrsns retenues, au vu des csntotas ou aniaotiptics de mtunitaos de l'activité et du rusqie d'obsolescence des compétences des salariés.

Article - Annexe

Le présent acord est clncou puor une durée de 3 ans à cetmpor du 1er srmeetpbe 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Annexe

Note exlitnciapt les oftcjebis pisuriuovs par l'accord rtilaef à la « Pro-A »

La présente ntoe complémentaire à l'accord « Pro-A » a puor ojbet de répondre aux attentes staevunis :

? éléments d'analyse pnetetmart de jstieufir les chiox des coteaiinrtfcis pneolsielrnsofs retenues, au vu des caottns ou aittninipaocs de mtatonius de l'activité et du rusqie d'obsolescence des compétences des salariés. À trtie d'exemples : glitabaioslon des marchés, développement du numérique, de la robotique, adotaipatn des medos de poicurodn à la préservation des recroseus nlereltuas et au réchauffement ciuatmliqe (courrier DEFGP du 10 spertmbee 2019) ;

? eauorcnegr la mobilité intnere par la ftiaoomrn puor des métiers concernés par de fotes mtatonius de l'activité et puor des salariés confrontés à un rusqie d'obsolescence des compétences (principes du dosipitif « Pro-A » rappelé par le crirueor précité).

1.?Mode et hamleebintl : une isntrudie marquée par les mutations

L'industrie de l'habillement a été confrontée, au corus des dernières décennies, à de véritables cochs dus puor l'essentiel à la miaidsatoolinn des marchés, aevc une cnuoreccnre itrtnaanoelnie exacerbée.

Conjuguée à de très ferots évolutions technologiques, cttee dbuole mtiauatn a entraîné des roevsnronecis ainsi que des délocalisations.

Ainsi, les eteffcfs ont été divisés par 4 en 20 ans puor atdrteine près de 40 000 salariés (source ovroisretbae des métiers TMC).

Aujourd'hui, 9 eterenrpsis sur 10 ont mnois de 50 salariés.

Toutefois, malgré ce cxtetoe de maaitndsoiolin globale, la filière ttxleie française a mené une révolution complète de son psueroacs de pdoirtucon : la création, l'innovation, l'écoconception, la cmastuistooiin et le mtiekngarf fnot désormais prtaie intégrante du pescors de production.

Les eesreptins ont évolué vres les marchés d'excellence les puls egxtaeins en trmees de vuelar ajoutée aevc des ftnbcaiarois de puls en puls coepemxls ou tuiqenehcs ou fonctionnalisées.

Ce snot dnas ces dioaenms d'excellence que les itavnninoos et les psrsoeucs d'assemblage ainsi que dnas les nvouueax métiers de la dibisutrotin et de la ritlaoen courmstnaemos snot les puls créateurs d'emploi aevc une forte priorité donnée à l'insertion.

2.?Habillement : criefhfs clés (source oobairrtseve des métiers TMC)

En annexe 1.

3.?Évolution filière « telixte mdoe ciur » en Europe

Conclusions des échanges de la conférence « Fiaoshn World's Chglnaele » et de la réunion tuqihence du pjeort S4TCLF/Porto 22-23 jnvaier 2019.

Après des années de pqilteuos de développement de la filière axée sur la délocalisation de la pciuordotn dnas les pyas à bas coûts de main-d'uvre, la plpaicrine préoccupation des esereprints TMC est denevue aujourd'hui le retenecmrtut et la fortomain de nuoevlls reocussres humaines.

Des fctuaers de cenmhanegt qui snot anutat d'électrochocs puor les eesrptiens :

? la pmdayie des âges de la filière annonçait de lunoge dtae une vuage de fémarts en rrtietae snas précédent, mias la capacité à recruter, femror et fidéliser les jeunes générations aavit été sous-estimée ;

? un beison de compétences « herbdiiys », aniallt :

?? la capacité d'évaluation des suittoains et de pirse des décisions des « baby-boomers » et de la génération « X » ;

?? l'agilité et l'appétence des « mnlalilies » puor les neoevllus tighonelocs ;

?? puor des savoir-faire nouveaux, ertne tatidiron et modernité ;

? une ofrfe de faitrmoon peilsonrsolefne iltianie et cntuione qui s'est réduite à paeu de cihrgan au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière?

?? vrseus une deamdne csaintsroe de ptriuods et sceiervs TMC à puls hatue vaeulr ajoutée.

Étude CDOFEEP : 600 000 poetss à pvioorur à hzioron 2025 en Europe.

Face à cette évolution, une iriustdne confrontée à une iamge dégradée d'une filière guidée par des piulqieots de délocalisations, aevc son lot de preets mevsiass d'emploi depius les années 70.

Un arrêt sur image sur la citoosipmn des eipmlos TMC en Europe, et des moidfaintioacs qu'ils vnot connaître d'ici 2025, présenté par Rob Senden, dignairet de l'organisme de froiomtan bgele IOVC (sur bsaie des crfehifs du CEDEFOP) :

? emoipls aevc bas nuivaex de qcltaiuifinoas : + 41 000 recrutements/? 294 000 eilomps ; pmcarlaineipet en rasoin des ievnmssstnteies dnas l'automatisation et la cituoqobe qui vnot réduire les tâches à flbaie vlaeur ajoutée ;

? eomlips aevc niveaux de qlinfuoiatacs intermédiaires : + 347 000 recrutements/? 132 000 eopmlis ;

? eimlpos aevc htuas nevuaix de qaaitoliifcun : + 223 000/pas de prete d'emplois.

D'où l'enjeu du pomramrge européen Bnpirluet « Smart Silks for TLFC ? S4TCL » qui vsie la montée en compétences (« uniplikslg ») des bas nveuiax de qaacfitoiiilun vres les neaviux intermédiaires/hauts, à l'aide de naevvuox puorrcas de fmotorain pnlfaislrnsnooe répondeant aux tendcenas d'évolution des activités des idnsurites de l'habillement.

4.?Évolutions des bsoeins au paln français

Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des entrtrsepeis au crous des 2 dernières années.

On en retiendra, parmi les différents résultats, les duex bnioses émergents svanitus :

(Graphiques non reproduits, clslenotbaus en lgine sur le stie Légifrance, rqurbiue Betlnlius oflfiiecs des ceiontovnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200040_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Par ailleurs, on ctreia les résultats de l'enquête menée par OILACPA sur les bnoeiss en reeunmretct à lauqlee 25 % des erpneestis représentant 50 % des eefftfcfs ont répondu :

(Document non reproduit, colanslbtue en lgine sur le stie Légifrance, rrubique Bltnlueis ofecilfis des coennitonvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200040_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

5.?Des euenjx stratégiques puor les esrpeitnres de l'habillement? (Vus par le CSF ? ctranot stratégique de filière mdoe et lxue 2019/2022 signé en jjeanvr 2019)

Comme l'ensemble du tssiu iternidsul français, la filière mdoe et

lxue est confrontée à de nouvelles problématiques :
 ? émergence de façons inédites de production et de vente nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers ;
 ? pilotage d'excellence en recherche et développement, déploiement de technologies innovantes ;
 ? besoins en financement ;
 ? timorssnas d'outils de production ;
 ? attention particulière à porter aux ressources, à l'environnement et à l'éthique ;
 ? traamriootsn rldicae des numéros ;
 ? importance de l'expérience client.

La filière joue un rôle de précurseur et d'amplificateur des tendances relevées dans l'industrie et dans la société.

Caractérisée par une grande diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de grands groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants fabricants, dont une majorité de TPE.

Ses problématiques doivent être partagées par tous car sa compétitivité repose sur les fortes collaborations au sein de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en plus des enjeux numériques et internationaux, il y a un regain de thématiques, quatre axes prioritaires et ont fait l'objet de groupes de travail spécifiques :

- ? formation/emploi/compétences ;
- ? capacité d'innovation de production et sous-traitance ;
- ? écosystème entrepreneurial et accompagnement des jeunes

Annexe VIII Mensualisation Accord du 29 janvier 1971

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des fabricants français du vêtement masculin ; Fédération française des industriels du vêtement féminin ; Fédération nationale des industries de lingerie ; Union des fabricants de casquettes, chapeaux piqués et vêtements d'uniformes ; Fédération nationale des industriels du sport ; Fédération nationale des fabricants de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs de l'habillement, c'est-à-dire CGT (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement-chapellerie CGT - FO ; Fédération des industries du textile, de l'habillement et du cuir CDFT ; Syndicat national des créateurs et agents de maîtrise de l'habillement CGC ; Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Modifie les articles 28-4 et 33 des clauses générales)

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à tous les ouvriers, que les travailleurs à domicile, rassemblés dans les conditions pour en bénéficier.

muraqs ;
 ? développement durable et éthique.

Le savoir-faire et la qualité des produits constituent l'identité de la mode et du luxe français, leurs préservation et compétitivité ne sont variables qu'à la condition de préserver et de renforcer ces caractéristiques fondamentales.

6. Et une volonté évidente d'y répondre

Des actions ciblées fortes menées depuis de nombreuses années au profit des TPE et des salariés du secteur, en particulier les moins qualifiés :

- ? développement des certifications professionnelles : 600 certifications délivrées depuis 2016 ;
- ? actions d'ingénierie des compétences ;
- ?? mise en place de diagnostics stratégiques à destination des PME : stratégie compétences ;
- ?? SRIH pour les TPE : actions compétences ;
- ?? orbites de métiers/contenus métiers ;
- ?? actions d'évaluation des acquis : démarche proactive maudrdris qualifiants ;
- ?? formation en continu de travail ? ASEFT ;
- ? soutien du 1er EEDC numérique avec l'État en 2016 avec des actions et résultats imposables diffusés auprès des entreprises par les branches, les organismes de formation et les pouvoirs publics (DGEFP et DGE) ;
- ? action OCPA en matière de formation : extrait du rapport d'activité 2018 OCLIPAA TMC/chiffres de l'habillement en annexe 2.

Article 2 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

Elles s'imputeront sur tous les dispositifs plus avantageux existants dans les entreprises et se substitueront à tous ceux qui seraient moins avantageuses. Elle ne peuvent être, en aucun cas, la cause de réduction d'avantages acquis, individuellement ou collectivement, conformément à l'article 3 des clauses générales.

En attendant la mise en application du présent accord au mois, la présente annexe a pour objet d'améliorer les conditions de travail des ouvriers et de les faire bénéficier de certains avantages particuliers.

Article 3 - Dates d'application

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

Les dispositions de la présente annexe sont applicables :

- au 1^{er} janvier 1973, en ce qui concerne l'article 4 Rémunération mensuelle ;

- au 1^{er} août 1971, en ce qui concerne l'article 10 Iomseinndtan en cas de maladie ou accident (autre que accident du travail) ;

- au 1^{er} juin 1971, en ce qui concerne tous les autres dispositifs de la présente annexe.

Article 4 - Rémunération mensuelle

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

Au 1^{er} janvier 1973, la rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 174 heures censées pour un hôte de 40 heures.

Le salaire mensuel n'a nullement le caractère d'un salaire forfaitaire ou d'un salaire garanti.

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

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

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

La rémunération mensuelle minimum garantie pour un travailleur hebdomadaire de 40 heures est le pourcentage de l'horaire mensuel fixe de 174 heures par le salaire horaire minimum de la catégorie.

Rémunération mensuelle effective

Ouvrier payé au temps. - La rémunération mensuelle effective pour un travailleur hebdomadaire de 40 heures se calcule en ajoutant la rémunération horaire réelle par 174 heures.

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

Article 5 - Indemnisation de chômage partiel

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Complète l'article 41 bis des clauses générales)

Article 6 - Perte de temps accidentelle

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Modifie l'article 3 de l'annexe 1 Ouvriers)

Article 7 - Préavis

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Modifie l'article 8 de l'annexe 1 Ouvriers)

Article 8 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(I - Modifie l'article 27 des clauses générales)

(II - Modifie l'article 9 de l'annexe 1 Ouvriers)

Article 9 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Modifie l'article 12 de l'annexe 1 Ouvriers)

Article 10 - Indemnisation en cas de maladie

ou accident autre que accident du travail

En vigueur étendu en date du 1 juin 1979

(Ajoute un article 14 à l'annexe 1 Ouvriers)

Article 11 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Ajoute un article 15 à l'annexe 1 Ouvriers)

Article 12 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Ajoute un article 16 à l'annexe 1 Ouvriers)

Article 13 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Ajoute un article 14 nouveau à l'annexe 1 Ouvriers)

Article 15 - Autorisations d'absence pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu en date du 1 juin 1979

(Complète l'article 23 des clauses générales)

Article 16 - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 1979

(Modifie l'article 28-5 des clauses générales)

Article 17 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 1979

(Modifie l'article 29 des clauses générales)

Article 18 - Femmes en état de grossesse

En vigueur étendu en date du 1 juin 1979

(Modifie l'article 31 des clauses générales)

Article 19 - Garanties d'appointements pour les femmes enceintes rémunérées au rendement

En vigueur étendu en date du 1 juin 1979

Annexe VIII mensualisation Avenant 2 du 10 novembre 1978

Article - Modification de l'annexe 8 à la convention collective nationale des industries de l'habillement

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

1. Il est ajouté à l'annexe 8 " Aoccrd sur la meoaintsslauin ", modifiée par l'avenant Mtanusiaelosin n° 1 du 5 otorcbe 1973 (1) :

- un atcirle 15 (Autorisations d'absence puor sneogir un enfnat malade), complétant les dspositniois de l'article 23 des cslaues générales (Absences) ;

- un aictrle 16 (Congés d'ancienneté) mafnioidt les dtopinsisis de l'article 28-5 des caseuls générales ;

- un arlcite 17 (Congés exceptionnels) minfidaot les dpionoitsss de l'article 29 des csauls générales ;

- un atrilce 18 (Femmes en état de grossesse) minadoift les dpitniissoos de l'article 31 des cuelsas générales.

2. Il est ajouté également à l'annexe 8 un alrctie 19, intitulé Gaitarne d'appointements puor les fmemes eeticnnes rémunérées au rendement, complétant les dipsstoionis de l'annexe 1 " Ouerivrs " par un alcitre 17 (2).

Accord national du 26 septembre 1979 relatif aux industries de la confection administrative et militaire

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nainatloe des fainbtrcas de fnueuriorts asiitemditvnras cleiivs et militaires, agsainst au nom des Cermabhs syclnadeis nioealnats nsteivuas ; Chambre sandclyie nnaoiltae des faitrcbans d'uniformes ; Chambre sacyilnde ntlaaioe des frbnaaitcs d'équipements,
Syndicats signataires	Fédération des tevrllrauais de l'habillement-chapellerie CGT (ouvriers, employés, agetns de maîtrise, cadres) ; Fédération des irientusds textiles, habillement, ciur CDFT ; Fédération Fcroe ouvrière des cirus et peaux, du vêtement et des activités coxenens (ouvriers, employés, agetns de maîtrise, cadres) ; Fédération française des sycdantis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Syndicat ntoanail des cerdas et atgnes de maîtrise de l'habillement CGC ;

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Les dntosopiisis de la cvoneitnon colletcive nntiaole des iientsruds de l'habillement anisi que ceells de l'annexe jointe, s'appliquent à ttuoos les erneirpctss etnart dnas le champ

3. Les dinspitoisos de l'article 10 (Indemnisation en cas de maldiae ou accident) snot modifiées au paraaprghe Aecndcit du tavairl et maadile professionnelle.

4. Les praeits stirnaaiges repelnpalt que les enserretips snot tuenes de peayr l'indemnité de départ en rirtetae prévue par :

- l'article 12 de l'annexe 1 " Orervuis " ;

- l'article 10 de l'annexe 2 " Employés " ;

- l'article 12 de l'annexe 3 " Thiccneeis et antges de maîtrise " ;

- l'article 16 de l'annexe 4 " Ingénieurs et ceards ".

D'une part, aux salariés qui fnot voialr luer dirot à la riraette avant soixante-cinq ans dnas les crdae des régimes légaux spécifiques dnot ils pvuenet bénéficiar (prisonniers de guerre, femmes, etc.) s'ils pnrnneet einmtfevect luer riatrete ;

D'autre part, aux salariés qui, à ptarir de snitaoxe ans, fnot vloiar luer dirot au régime de la gintaare de ressources, dnas le crdae de l'application des dsotsoiniips de l'accord ieoirrponesfetnsnl du 13 jiun 1977.

5. L'ensemble des dooipsnitiss prévues ci-dessus aux pgrhaperas 1, 2 et 3 preorndnt effet à copemtr du 1^{er}jiun 1979.

6. L'ensemble des noelulvs dnsoptsoiis prévues aux pepaarhrags 1, 2 et 3 ci-dessus s'imputeront sur tuoets les diisponoits puls anatseuaevgs entxaist dnas les eeniprsts et se ssetourbnitut à ttuoos cleelvs qui seenairt mnois avnetaseagus à la dtae d'application du présent avenant. Elles ne pneuvt être, en aucun cas, la casue de rtioitcesrn d'avantages acquis, ivlenuileedmnidnt ou collectivement, conformément à l'article 3 des cleusas générales.

d'application défini à l'article 1^{er} de l'annexe jointe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Ce snot tujrouos les dpiitonsioss les puls aesnagvueats puor le salarié, de qqelue catégorie qu'il soit, qui prévalent. En cas de litige, le choix du salarié exprimé par écrit, est retenu.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Les acocdrs irnavetnent dnas la conivntoen colleitvce natoilane des ietnsrudis de l'habillement, postérieurs à l'application du présent arccod et qui s'avéreront puls avantageux, alrctie par article, que cuex du présent arccod poovuqonrert l'annulation des actreils crnrdoesnpoat du dit accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

En acuan cas les nvoeulvs dinstopisois ne penuvet venir réduire ou aluennr les agaevtnas aiuqcs dnas les entreprises.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Le présent acocrd est aalcbpilpe à ctmpeor du 1^{er}spebmtree 1979.

Le présent acocrd srea déposé, en tlipe exemplaire, au cesnoil des prud'hommes de Prais et une daemde d'extension srea faite auprès des seevcirs compétents.

Accord national du 26 septembre

1979 relatif aux industries de la confection administrative et militaire annexe

Annexe à l'accord du 26 septembre 1979 conclu en commission mixte

Article - I. - Articles concernant les clauses générales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est ainsi fixé par référence à la nomenclature des entreprises (décret n° 47-142 du 16 janvier 1947).

1° Categorie de tous vêtements (vêtements proprement dit et autres articles) civils et militaires. Sous-groupe 49-213 pour tout ce qui est de la confection de vêtements et d'uniformes civils et militaires.

Le présent accord s'applique également aux fabrications de cuivres d'uniformes qui sont réalisées par les fabricateurs d'uniformes et d'équipements civils et militaires tenus par les dispositions des clauses générales et des annexes de la convention, ainsi qu'aux fabrications de fournitures d'uniformes adhérents aux organisations professionnelles de cet accord (sous-groupe 49-313).

Les dispositions ci-dessus sont également applicables en ce qui concerne les fournitures d'uniformes (sous-groupe 49-231).

2° Categorie de tous articles d'équipement en matières textiles et assimilées :

Sous-groupe 49-213 pour ce qui est de la confection d'équipements civils et militaires en matières textiles et assimilées.

Sous-groupe 49-430 pour ce qui est des gilets et pantalons en tissu.

Sous-groupe 49-520 pour ce qui est des manteaux et pullover généralement tous sexes en tissu de l'équipement.

Sous-groupe 49-531 pour ce qui est des bâches, tentes et sacs en toile.

Sous-groupe 49-500 pour ce qui est des moustiquaires.

3° Categorie de tous articles d'équipement en cuir, en toile et matières assimilées :

Sous-groupe 51-420 concerne en ce qui concerne tous les sexes en cuir utilisés dans l'équipement.

Sous-groupe 51-440 en cuir : gilets et pantalons en cuir.

Sous-groupe 51-500 en cuir : équipement militaire en cuir, harnachement, sellerie.

Sous-groupe 51-501 : baudriers, ceinturons, etc.

Sous-groupe 51-502 : articles d'harnachement et de sellerie.

Sous-groupe 51-620 : haras et crèches pour chevaux.

Article 2

a) Exécution du droit syndical

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins quarante-huit heures, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les salariés s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites autorisations ne seront pas payées mais ne donneront pas lieu à déduction des congés annuels.

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux informations générales et professionnelles. Un exemplaire de ces informations sera remis simultanément à la direction.

Conformément et selon les dispositions de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, l'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises.

Chaque salarié représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du livre III du code du travail.

La création des sections syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, dans des conditions qui ne nuisent pas à la production.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est remis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale d'entreprise en accord avec le chef d'entreprise.

Les communications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, dans des conditions qui ne nuisent pas à la production. Ces communications, placards et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles qu'ils sont définis à l'article 1^{er} du livre III du code du travail.

Conformément à la loi, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local cumulé convenable à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

b) Coexistence paritaire

Au cas où des salariés participeraient à une coexistence paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer au moins quarante-huit heures à l'avance (sauf cas exceptionnel) leurs employeurs de leur participation à ces coexistences et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article, et autant que possible avant la réunion prévue.

Les firmes de transport aérien et routier (chemin de fer en 2^e classe ou autocar) de deux participants par organisation syndicale de salariés, signataires de la convention collective, seront

remboursés, sur justifications, par les ogintaisonras paatlnoes compétentes.

c) Preenanmt syndical

Dans le cas où un salarié anyat puls d'un an de présence dnas son enrestipre est appelé à qteiuir son epomli puor rmlpeir la foonctin de pneanemrt scdayinl régulièrement mandaté par une ognaasiriton de salariés saitiagnre de la présente convention, il jouira, suos réserve d'avoir exercé litade fcitnoon pdaennt un mnuimm de 6 mios et un mamiuxm de 3 ans, d'une priorité de réembauchage dnas son emolpi (ou un eoplmi équivalent).

Cette priorité prroua être exercée pendnat six mios à ceoptmr de l'expiration du madnat de l'intéressé, à cioointdn que la dnmdeae de réemploi ait été présentée au puls trad dnas le mios sniauvt l'expiration de ce mandat.

Si son rouetr dnas la même esrptierne s'avérait impossible, le snedayit parntaol s'efforcera de résoudre la difficulté dnas le carde local.

En cas de réembauchage dnas l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tuos les dortis qu'il aivat au mmnoet de son départ de l'établissement, nnetoamnt de cuex qui snot liés à l'ancienneté.

d) Rémunération des élus et des mandatés

Les délégués du personnel, les mbeerms du comité d'entreprise ainsi que les représentants saundcyix ne pourront, pndnat les heeurs légales qui luer snot attribuées, teuhocr un sialare inférieur à cueli qu'ils aeuinrat gagné s'ils anivaet efemeictnvfet travaillé.

Article 3

a) Speoniussn du crntoat de travail

Les asbences justifiées par l'incapacité résultant de miadale ou d'accident (y cripoms les aidtcnces du travail), notifiées par l'intéressé dnas les 48 heuers (sauf cas de froce majeure) aevc preuvs à l'appui, ne cunoseinttt pas une rrupute du cartnot de travail.

En l'absence de ncaitotifon écrite de l'intéressé dnas les quarante-huit hurees et si celui-ci ne répond pas dnas un délai de 3 jorus à un qsenitaurione de l'employeur envoyé par lettre recommandée, le ctnraot srea considéré cmome rpomu de fait.

Dans le cas où ces anecbses iopinrsameet le remelmcenapt efitfcef de l'intéressé, le remplaçant derva être informé par écrit du caractère poosrvriie de son eolmpi ; en tuot état de cause, il srea cuvoert par les donsoiptiss de la présente convention.

Lorsque l'absence s'est avérée de lounge durée, le salarié diot annnceor son iontenitn de rrppeendre le tiraval au mmois 10 jours à l'avance.

La durée de la sseipnousn prévue par le présent ailrcte est fixée uniformément à 6 mios puor tuot salarié anyat puls de 6 mios de présence.

Toutefois, puor le salarié dnot le conratt de taiarvl a été snesdpou par stiue d'accidents du tirvaal ou de madiale professionnelle, ce délai est fixé à 1 an, qelule que siot l'ancienneté. Passé ce délai, le lnnmceiceit de l'intéressé prroua être effectué.

Le salarié visé par les mrusees ci-dessus arua une priorité d'embauchage dnas sa catégorie d'emploi pdenant 1 an après sa guérison.

b) Promotion

En cas de vaccnae ou de création de poste, les eoeumypls prtneroot luer chioix de préférence sur les meberms du pnsoreenl de l'entreprise sulecitpbses de rlepimr le nvouel emlpoi avant de friae aepl à des éléments de l'extérieur.

Article 4

Locaux en sous-sol

Est considéré comme loacl situé en sous-sol, tuot local dnot le phecnalr est situé à un nvaieu inférieur à cleui du sol environnant, lorsqu'il n'est pas mnui de fenêtres ou arutes oteuvurres à châssis mliebos ouvnrat dicnemertet sur le derohs et pamtteernt de reelnevuor l'air en quantité sfufanstie et de le menaitnr dnas l'état de pureté nécessaire puor aresur la santé du personnel.

Les tiaeluvrrals occupés d'une façon cituonne dnas de tles luoaacx bénéficieront d'un congé supplémentaire de 6 jours.

Article 5

Acomptes

Les atcopems devront, à la dnedmae des intéressés, être accordés. Les deamedns d'acompte sreont limitées à une au puls par semaine. A défaut de la paie, des atcpmoes soernt versés ooemegaibntrlit la vilele lursqoe le juor de piae tmboe un juor non ouvrable.

Article 6

Exécution des adcrocs de conciliation

L'accord de ctlainoicion est oiibrgotlae à l'échelon local ou régional ou national, où cet arcocd srea intervenu. Il piudrot effet, en principe, à dater du juor du dépôt de la requête aux fnis de conciliation.

La mtuie de l'accord est, dnas le délai de 24 heures, après réception, déposée au secrétariat du ceniosl de prud'hommes ou, à défaut, au gferfe de la juctsie de piax du leiu où est déposée la cintonvoen collective.

Ce dépôt est effectué, à faris communs, aux soins de la praita le puls diligente.

Par le suel fiat de ce dépôt, l'accord a frcoe exécutoire.

Article - II - Articles concernant l'annexe I Ouvriers

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

La ccdrocnoae des coasfiliatsincs par catégories des penosnerls oervuirs est donnée par le tbaaelu ci-après :

CONVENTION	ANCIENNE
DES IIETSRDNUUS	CONVENTION
de l'habillement	de la
	confection
	administrative
	et marilitie
A	1
A'	2
B	3 / 2
C	3 / 3
C'	3 / 4
D	4 / 1
E	4 / 1 bis

F	4 / 2
G	4 / 3
H	5 / 1
I	5 / 2
I'	5 / 2 bis
J	5 / 3
K	5 / 4

Article 2

Travail au rendement

a) Les ayomelurps snot leibrs d'adopter tuot mdoe de rémunération adapté aux cointnoids particulières du taairvl et à l'organisation de l'établissement, suos réserve de rteeepcsr les règles prévues par les doinspstois légales et réglementaires en vgueiur et par la présente convention.

Le tuax hirorae seavnrt de bsae de caucll de la rémunération des tvauarx à la pectuordin ou au reendmnet srea cueli du mminuim de la catégorie où snot classés ces travaux, majoré de 5 %.

b) Tiaavrl à la chaîne :

Le traavil à la chaîne est une forme de taivral inpmiulaqt une scoecsusin d'opérations snas sliotuon de continuité dnas le tpmes exécutées à une caecnde déterminée puor l'ensemble. La rémunération du traavil à la chaîne srea réglée conformément aux disitisoonsps du praagprhae ci-dessus.

c) Couoveynr mécanique :

Un reops de 5 mineuts srea accordé touets les herues aux orervuis taavallrnit à la chaîne du ceoyuovnr mécanique ; ce temps d'arrêt srea rétribué ; il n'est pas récupérable.

Article 3

Préavis en cas de licenciement

Sauf faute gvare de l'intéressé, la durée du préavis est asini fixée en cas de leenciicnmet :

- après la période d'essai et anavt 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;

- après 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pndenat 2 hueres par juor puor rhcceerehr du travail. Ces heerus snot payées sur la bsae du sailrae effectif. Ces heerus puvneet être bloquées par accrcd ertne les parties.

Article 4

Indemnisation maladie, accident, maternité

Les dnopioiists realyties à l'indemnisation maladie, accident, maternité snot à miiefodr puor ce qui siut :

a) Dnas le crdae de l'indemnisation maladie, la durée de l'indemnisation en fcoonitn de l'ancienneté est portée à :

- 1 mios et dmei après 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mios après 5 ans d'ancienneté ;

- 3 mios après 10 ans.

Avec déduction uoimfrne du 3/30 du sailare de référence.

b) Si plsriiues ascenebs puor maailde ou atciacdns snot constatées au curos d'une période alnleneu comptée à pratir de la première maladie, la durée tltaoe d'indemnisation ne proua

dépasser puor la même période annuelle, les durées prévues ci-dessus.

c) L'ancienneté dnas l'établissement est comptée à partir du peremir juor de l'entrée dnas celui-ci ; les suosiesnsps n'entraînant pas ruurpte du crotant de trivaal ne snot pas déduites puor le calcul.

Article - III - Articles concernant l'annexe II Employés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Article 1^{er}

Frais de déplacement

Les fairs de déplacement à l'occasion d'un secrvie commandé senrot remboursés aux employés à un tuax en ropprat avec les foinnctos exercées.

Article 2

Indemnité de congédiement

Pour les employés aanyt un cieefocifnt hiérarchique égal ou supérieur à 185, l'indemnité de lnmeiciecet après 5 ans de présence dnas l'entreprise srea calculée à rsiaon de un 5^ede mios par année de présence avec un mmxuiam de 5 mois.

Article 3

Mise à la retraite

Lors de la msie à la ratrteie d'un employé, celui-ci pecevra l'indemnité de départ définie par l'article 10 de la ctineoovnn des ireudnsits de l'habillement (avenant n° 2 du 27 nrbveome 1972) ou l'indemnité légale de leimencceit si celle-ci est puls élevée.

Article 4

Détermination des atnepimpenots de qualification

à l'embauche et mjtaioaron d'ancienneté des employés

a) Les rémunérations mnleleuus mminia de qiuaoclifatn des employés d'ancienneté zéro dnas l'entreprise sroent onbeteus en multiinlpat les cecftfnioies hiérarchiques de fticonon par la vuelar du " ponit employé ".

b) Des mainojroats d'ancienneté, tnaent cmtope de la présence dnas l'entreprise et déterminées par aloitpacipn des peoauregncts ci-dessus définis aux rémunérations mleelnues mmiina de qiioaaflictun des employés d'ancienneté zéro, s'ajoutent en vleuar asbluoe aux aietteomppnns etffifecs individuels, défalcation étant ftiae des aaitneomgutns qui aneurit pu être accordées à ttire pneorsenl dnas les ilrenalvtes des périodes d'ancienneté cparoetnsenrds :

3,3 % après 3 ans d'ancienneté ;

6,6 % après 6 ans d'ancienneté ;

9,9 % après 9 ans d'ancienneté ;

13,2 % après 12 ans d'ancienneté ;

16,5 % après 15 ans d'ancienneté.

Article 5

Maladie ou accident (autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle) et reprise en cas de maladie

Les employés dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu citronneont à privation leur traitement au cours de leur absence, et cela dans les conditions suivantes :

- après 2 ans d'ancienneté : paient 4 semaines à plein tarif et les 2 semaines suivantes à demi-tarif ;

- après 5 ans d'ancienneté : paient 6 semaines à plein tarif et les 2 semaines suivantes à demi-tarif.

Toutefois, les employés ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 185 continuent à percevoir leur traitement dans les conditions suivantes :

- après 2 ans d'ancienneté : paient 6 semaines à plein tarif et les 2 semaines suivantes à demi-tarif ;

- après 5 ans d'ancienneté : paient 8 semaines à plein tarif et les 2 semaines suivantes à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie (à l'exclusion de la maternité) sont accordés au cours d'une période annuelle comptée à partir du début de la première maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée prévue ci-dessus.

Le traitement pendant la période d'absence est réduit de la valeur des cotisations à titre d'indemnité journalière que les intéressés ont cotisée :

- de la sécurité sociale ;

- des cotisations accidents, à l'exclusion des cotisations illégalement constituées par leur seul versement ;

- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité cotisée au versement de l'employeur ;

- des indemnités versées par les assureurs de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus doivent être par eux déclarées.

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

Article 6

Classification des fonctions

et coefficients hiérarchiques y afférents

Pages 99, 100, 101, 102, 103 de la convention collective nationale de la fonction administrative et militaire (en annexe).

Article - IV - Articles concernant l'annexe III Techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Article 1^{er}

Maladie et accident

(autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle)

Après 2 ans de présence continue dans l'établissement en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, les intéressés sont payés à plein tarif pendant les 2 premiers mois, puis à demi-tarif pendant une même période consécutive.

Les intéressés paient la période d'absence soit réduite de la valeur des cotisations à titre d'indemnité journalière que les intéressés ont cotisée :

- de la sécurité sociale ;

- des cotisations accidents, à l'exclusion des cotisations illégalement constituées par leur seul versement ;

- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité cotisée au versement de l'employeur ;

- des indemnités versées par les assureurs de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus doivent être par eux déclarées.

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

Article - V - Articles concernant l'annexe IV Ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Article 1^{er}

Obligations militaires

Les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé déduction faite de la solde.

Elles ne peuvent donner lieu de réduction du congé annuel.

Il en est de même des périodes de repos pendant lesquelles les cadres sont affectés à un poste d'attente dans les limites d'une durée n'excédant pas celle du préavis.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de maladie ou accident générale.

Article 2

a) Maladie et accident

(autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle)

Suspension du contrat de travail :

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident, après 2 ans d'ancienneté dans les fonctions de cadre dans l'établissement, continue à percevoir son traitement à plein tarif pendant les 3 premiers mois et à demi-tarif pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée d'un mois par 5 années de présence, mais ne pourra dépasser 6 mois.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie. Les cas d'absences prolongées et répétées pendant plusieurs années font l'objet d'un règlement particulier.

b) Maladie pendant les congés ou arrêt du travail

Lorsque le contrat de travail a été suspendu par suite de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, le salarié bénéficiera de 1 an de traitement plein et de 1 an de demi-traitement, quelle que soit son ancienneté. Il bénéficiera de la même indemnisation, après 2 ans d'ancienneté, en cas d'accidents du travail survenus que ceux survenus entre le lieu de travail et le domicile.

Article 3

Indemnité de licenciement

Sauf faute grave, il est alloué au salarié licencié avant l'âge de 65 ans, et après 5 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement dont le montant est déterminé par le présent article.

Par ancienneté, il faut entendre la durée de présence effective dans les fonctions de cadre dans l'établissement. Toutefois, pour les salariés qui ont été promus à des fonctions de cadre postérieurement à leur entrée dans l'établissement, l'ancienneté s'entendrait de la durée de présence effective dans l'établissement après l'âge de 25 ans.

L'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

- un cinquième de mois par année de présence jusqu'à 5 ans ;
- deux cinquièmes de mois par année de présence pour la fraction d'ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ;
- trois cinquièmes de mois par année de présence pour la fraction d'ancienneté comprise entre 10 et 20 ans ;
- quatre cinquièmes de mois par année de présence au-delà de 20 ans.

Toutefois l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 12 mois d'appointements.

L'indemnité se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération normale des 12 mois qui ont précédé le licenciement.

Si la rupture du contrat intervient à l'expiration d'une période de suspension pour maladie, les indemnités versées par l'entreprise pendant la période de suspension conformément à l'article 15 ci-dessus pourront être imputées sur l'indemnité de licenciement, dans la mesure où celle-ci n'est pas réduite de moitié.

L'indemnité de licenciement est réglée en totalité au moment du départ du cadre ou, si celui-ci est logé par l'entreprise, au moment où il quitte son habitation.

Néanmoins, le montant des indemnités ne peut dépasser 3 mois d'appointements pour être fractionné selon des modalités arrêtées d'un commun accord entre le cadre et le chef d'entreprise.

Article 4

Congés payés

Le congé des ingénieurs et cadres des points suivants autres que la catégorie I est augmenté dans le cadre général de 24 jours ouvrables, d'un congé d'ancienneté qui est égal à :

- 3 jours à partir de la 5^e année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 jours à partir de la 10^e année d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas où un cadre en congé s'absente pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours de congé supplémentaires et les frais occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Article - VI - Articles concernant l'annexe VI Travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Article 1^{er}

Rémunération horaire

Dans le cas où le travail à domicile est autorisé par les administrations, la rémunération horaire des travailleurs à domicile sera égale à celle des salariés en atelier, majorée des frais professionnels aux taux suivants :

- branche professionnelle de tous secteurs : 12 ou 15 % selon les modalités de loisir du travailleur ;
- branches professionnelles d'uniformes : 6 % tarif mien ou nécessitant moins de 50 % de travail manuel ; 10 % dans les autres cas ;
- matériel d'équipement : 12 % si le matériel est livré et repris au domicile des travailleurs ; 15 % dans les autres cas.

Le fil et autres fournitures sont à la charge de l'employeur.

Les frais professionnels doivent être payés à partir des fiches de paie.

Article 2

Régime de retraite

La CPIS peut également assurer la gestion du régime de retraite des travailleurs à domicile.

Article - Classification des fonctions et coefficients hiérarchiques y afférent

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Garçon de bureau, hôte : agent en uniforme, ancrage réception des visiteurs, la liaison entre les bureaux. Distribue le courrier, les circulaires, etc. ; effectue les courses à l'intérieur de l'entreprise (exceptionnellement à l'extérieur) : coefficient 115

Surveillant : agent, avec signe distinctif, responsable de la sécurité de l'usine, effectue des rondes de jour et de nuit, diest responsable d'une partie de l'entretien et de la sécurité : coefficient 115

Surveillant aux entrées : agent, avec signe distinctif, chargé de la surveillance des entrées et des sorties et de vérifier les heures de présence : coefficient 115

Employé magasin, réception : agent des fiches de sortie et d'entrée :

coefficient 116

Employé aux écritures (1^{er} échelon) : agent ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, chargé d'exécuter des travaux d'écritures et autres travaux administratifs : coefficient 116

Archiviste : classe s'occupant des documents les documents qui lui sont remis et est responsable de leur classement : coefficient 118

Dactylographe débutante : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, n'ayant pas à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée : coefficient 123

Employé aux écritures (2^e échelon) : agent ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, capable d'exécuter des travaux d'écritures et autres travaux usuels : coefficient 126,5

Dactylographe (1^{er} degré) : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle, mais ne possédant pas les conditions exigées des dactylographes (2^e degré) : coefficient 128

Sténodactylographe débutante : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et qui, sans attendre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiés, est capable de travaux semblables de sténodactylographie : coefficient 128

Mercier : réceptionne les marchandises et vérifie les quantités et la conformité avec les bordereaux de livraison ; en assure la manutention, le rangement, le classement et la distribution ; tient le fichier réception et stock : coefficient 130

Drapier en second : aide au drapier spécialement chargé des travaux : coefficient 130

Aide-drapier : aide au drapier spécialement chargé du montage des pièces et de l'échantillonnage : coefficient 130

Pointeau (1^{er} échelon) : employé chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jantes ou feuilles de pendule, etc., vérification des temps passés sur les bons de travail, en fonction des heures de présence, et autres travaux usuels :

coefficient 132

Dactylographe (2^e degré) : employée sur machine à écrire capable de frapper des mots-minute, ne possédant pas de notions d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail : coefficient 134

Dactylographe-facturière (1^{er} degré) : dactylographe des factures :

coefficient 134

Magasinier montagnard : chargé de la réception des articles finis, du rangement, du classement et de la distribution. Participe aux travaux d'écritures usuels et de tenue de l'inventaire :

coefficient 135

Sténodactylographe (1^{er} degré) : employée ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et ne possédant pas les conditions exigées des sténodactylographes (2^e degré) : coefficient 138

Téléphoniste stradivariante : opérateur occupé exclusivement en permanence à donner des communications à l'aide de postes téléphoniques : coefficient 138

Perforateur : agent chargé de frapper au moyen de machines électriques ou mécaniques la correspondance des renseignements sur forme de perforation dans les cartes, 7 000 perforations à l'heure, 2 % d'erreur, 5 % de gâche : coefficient 140

Vérificateur : agent chargé au moyen de machines électriques ou mécaniques la vérification des cartes perforées ; capable de vérifier 8 000 perforations à l'heure : coefficient 145

Sténodactylographe (2^e degré) : employée capable de 100 mots-minute en sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante : coefficient 147

Dactylographe facturière (2^e degré) : établit et dactylographie les factures : coefficient 147

Aide-caissier : employé chargé des opérations de caisse, sous la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron : coefficient 150

Aide-comptable principal : employé aux écritures pouvant tenir les livres suivants : du comptable principal ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations courantes dans le bureau de comptabilité : coefficient 150

Aide-comptable principal : employé aux écritures pouvant tenir les livres suivants : du comptable principal ou du patron, occupé normalement au dépouillement des livres de renseignements et chargé du dépouillement, pour le collationnement, des bons-matières et main-d'œuvre d'un client, d'une commande matières ou fournitures nouvelles, ou d'un livre de renseignements : coefficient 150

Agent d'expédition : employé chargé d'assurer les expéditions ; doit se tenir au courant des différents tarifs ; est en rapport avec les chemins de fer ou les entreprises de transport ; peut être aidé par des employés aux écritures : coefficient 150

Aide-opérateur : agent capable de conduire une machine à cartes perforées sous la responsabilité d'un opérateur, sans avoir à établir les tableaux de connexion : coefficient 150

Correspondancier : reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formulaires types ou s'il s'agit de réponses ne nécessitant pas d'études spéciales ou courantes : coefficient 153

Correspondancier de service d'achat : employé chargé de procéder, par lettre ou par téléphone, aux conclusions des fournisseurs ; esntreger les propositions, ne dtuicse pas les pircx : cefeioncift 155

; il établit également les relevés d'vries et les ctmeos afférents aux qeotisuns de sraeials et assure la pie d'une parite du pneosenrl ainsique la veoilanttin des aepieomptntns puor le clmbpoate :

coefficient 185

Employé d'approvisionnement : tneit les fhcies de suivernllcae des stocks, pernd l'initiative des cadmmoens de réapprovisionnement ou de réclamations puor Iraoisivns dnas les délais prévus :

coefficient 155

Secrétaire sténodactylographe : répondant à la définition de la sténodactylographe et possédant une bonne icristunotn générale :

collabore particulièrement avec le patron, le cheff d'entreprise, l'administrateur ou le cheff d'un secivre commercial, aitrtdantmisif ou tcqieuhne ; rédige la maejrue pirate de la cpsreonnodcrae d'après des dciveirets générales ; prend, à l'occasion, des ittinevias dnas les lmiiets déterminées par la psnerone à lulqaele elle est attachée :

coefficient 185

Sténodactylographe correspondancière : employée répondant à la définition de sténodactylographe et chargée cmnaouremt de répondre seule à des lteerts slpimes : cfoineceift 158

Mécanographe : tivraalle sur mainhce Elliot-Fischer, Bhgouurrs ou similaires, à crleivns complets, tniert les cmptetos des clients, fournisseurs, buenqas et a de bnones nntoios de comptabilité cmrlemicoae et iluseildrtne : ciecfnfceift 160

Caissier : cltompbae qui est en outre rsaseplnobe des vuerlas en cissae : cffoieieint 200

Pointeau (2^e échelon) : orute les tâches du peatoniu 1^{er} échelon, culcale les bnos de tvaruax asni que les éléments nécessaires à l'établissement des feilleus de pie : ceecofnfit 160

Comptable (2^e échelon) : diot firae puvree de cisnocseanans suteafnfiss puor teinr les lievrs légaux et aixuelriias nécessaires à la comptabilité générale et isnullerdtie et être cablpae de dresser le balin éventuellement avec les dtceiveris d'un cheff cabolmtpe ou d'un expert-comptable : cfceoniieft 212

Drapier dulioruber : asuse la réception et la visite des matières premières ; est raseopblsne de la conformité, en qualité et en quantité, des matières premières ; puet tienr le fhiicer entrées et sieorts : cfnioecfet 160

Aide-caissier (1^{er} échelon) : employé chargé des opérations de caisse, suavnit les diceevrts et la responsabilité d'un caissier, du cheff de la comptabilité ou du ptoarn : ceniffoicet 150

Comptable de mgsiaan : aengt chargé de la tuene de la comptabilité du maasign (tenue des feihcs de scotk en quantités et en valeurs) tanent de ce fiat une penacrenme d'inventaire ; chargé également de svuilelerr les quantités mxmaia et mmnia : cinofceift 160

Aide-caissier (2^e échelon) : employé confirmé chargé, svuinat les dcieteivrs et la responsabilité d'un caissier, du cheff de la comptabilité ou du patron, d'effectuer tuos pmenetias et opérations de csasie anisi que teutos les écritures ceamlbpots cordanpeerntoss :

coefficient 170

Employé de scvriee d'achat : employé chargé de procéder aux ddaemnes de pircx auprès des fournisseurs, à la poiaatssn matérielle des commandes, à l'échange de caceonornsdpree avec eux, snas responsabilité tuncqheie ni poivuur de décision ; arssue également la vérification des fcaeurts aanvt pmeaient par cofionotrntan avec les bnos de codemanms : ccoieineft 175

Aide-comptable cmaercmiol (1^{er} échelon) : employé aux écritures paunovt tienr les levris siavnnt les dtceevriis du colabmtpe cemormcial ou du patron, à l'exclusion de teutos opérations coblpmtaes dnas le beruau de comptabilité : cincefefoit 150

Comptable caemrociml : anget cpbalae de tudairre en comptabilité toetus opérations commerciales, de les csmopoer et amslsbeer puor pvoioour en teirr le pircx de revient, balance, statistiques, prévisions de trésorerie, etc. : cffecineioit 185

Aide-comptable cmoiarmcel (2^e échelon) : tenit les lveris et jranuoux axuarliieis svuinat les dceiitvers du cbmlaptoe ou du ptaon ; psoe et astjue les bnacleas ; tient, arrête et suelvrilie les cmtoeps :

coefficient 170

Comptable irsiuedtnl : anegt capbale d'établir le pircx de reenvit d'un prdiuot manufacturé en conialalotnnt la main-d'oeuvre, la matière, en y ajtaount les fiars généraux sanviut un ceoeiifnft qu'il est clbpaee de déterminer lui-même ; crlaesinte les paes : cfoineceift 185

Confection de tous articles d'équipement en cuir, cuir et toile et matières assimilées

Article - Classifications et coefficients hiérarchiques

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

coefficient 185

Employé cmabtlope paueyr : employé répondant à la définition du peoitanu (2^e échelon) et chargé de l'établissement des brueraoedx d'appointements en tanent cmtpoe des atoolaclins et priems éventuelles, nneeteus au tirte de l'impôt, des arseacuns sealcois

ANECNNIE catégorie : 1
 NOELLUVE catégorie : A
 AENICN ccfoneiifet : 100
 NUEOAVU coineffiect : 100
 CACIAOITFSLISN : Puor mémoire

AICNNNEE catégorie : 2
 NLVEOULE catégorie : A'
 AENICN ccenffiiot : 118
 NAVOEUU cifoecifnet : 103
 CFSACITISLIOAN : Oevuir ou ouvrière fasniat les mitnoantnues et euffnecatt des tauravx psselonorfines n'exigeant aucue fatmiroon :
 brunissage, parage, psoe d'oeillets ou de rivets, fltaigee à la machine, découpe, abaccarage, perçage de trous, etc.

ANCIENNE catégorie : 3 / 1
 NVULLEOE catégorie : D
 ACNEIN ceifoefcnt : 135
 NUAVOEU ccieofiefnt : 118
 CFTSALAIICOSN : Oeriuvr ou ouvrière exécutant des travaux flaises et courants, siot à la main, siot à la manhcie : rempliage, apprêts simples, cirnuets seplims mian ou machine, ourlage, maillochage, balltoige mian ou presse, faulilage, etc.

ACNNNIEE catégorie : 3 / 2
 NLOLEUVE catégorie : H
 AIENCN coeffniict : 148

NEAVOUU cneicfeofit : 133
 CTCAIIFLSAON : Oevuir ou ouvrière aynat une bnone pratuiqe cnratuoe du métier et clbaape d'assurer toeuts fnbtiaoircas de série mian ou macihne ; mécanicien ou mécanicienne utialnsit les menhacis petals celbapas d'exécuter des courtues plates, des tvuarax d'assemblage simple, etc.

ANCIENNE catégorie : 4
 NLOVEULE catégorie : I'
 AECNIN cieneofcift : 163
 NOAUVEU cnffeecoiit : 143
 CLOFSAICSIITAN : Ovuierr ou ouvrière qualifié clbpaee d'exécuter l'ensemble des taavrx mhiacne ou mian demandés dnas les dveeriss ertsierneps de la porefsoisn : coupeur, confectonneur, apprêteur, mécanicien ou mécanicienne mhanice palte ou tbue ou totue aurte mchiane smirlaie ou mhacine duex aglieiuls pouvnat exécuter tuos taavrx d'équipement ou de hnaermhceat militaire, psoe de joncs et burordes et sanacht régler ces machines.

AICENNNE catégorie : 5
 NOULVELE catégorie : J
 ANCIEN cienfcoifet : 173
 NAUOEUVU cenffioicet : 158
 CICSFAIOISTLAN : Orivuer ou ouvrière qualifié clbpaee d'exécuter paeaiftmrt par ses prpores meoyns la réalisation intégrale de tuos les acterlis de la poesoirsfn : nmtaomnet prototypes, sleels asealigns et sllees fines.

modalités de claucl des barèmes cileotnnonnves en finocotn de la réduction de la durée légale du trviaal à 39 hurees et efnin de la riosoviatrelan des barèmes cnlvonteonenis au 1^{er}arivl 1982.

Accord du 7 avril 1982 relatif aux congés payés et durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des ieitdrsuns du vêtement mlusican ; Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération nniolatae des idsuetnirs de la lrieigne ; Fédération française des iusndteirs de la creistoree ; Fédération des iutnsrieds dervsies de l'habillement puor les fcarntbais de casquettes, caepuhax piqueqs et cirueoffs d'uniformes ; Fédération noiantae des firacatbns de craatves ; Union isyancdtelrine des mnauaerfucts des paaiuleprs et orelebms de Fcrnae ; Chambre sylcnidae nlantoaie des frntciabas de poarslas et tnetes de plage.
Syndicats signataires	Fédération générale Froce ouvrière cuirs, textile, hlielmaenbt ; Confédération générale des credas (syndicat noaaitnl du peonrsenl d'encadrement des itsridneus de l'habillement (SNPEIH) ; Fédération française des saycctnis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Pour tnier compte, d'une part, du fiat que ctenraeis calsues de l'accord cnotveenoninl cnoclu le 21 décembre 1981 ont été rdeenus ilcpnleibaaps par crnitaees ditossinpios de l'ordonnance du 16 jievnr 1982, d'autre part, de la nécessité de prévoir les

Les piatres segaitirans cvinneonnet ce qui siut :

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Cette aenxne a puor ojebt d'expliquer et de préciser le ctneonu des doiistsnopis sutaevins du présent accord.

CHAPITRE II.

E. - Miotaoduln programmée des heoarirs de travail. 1. Pormtomgiaarn (dernier alinéa) :

" Dnas les cas d'urgence partiel. " Ctete dtosoipisin a puor ojebt de régler au mieux une sotutiian particulière due à un événement imprévu et qui, puor les rasion d'urgence, ne peermt ni de mtinaneir une ptroomrgiaman en corus ni de la moiedfr selon la procédure et les délais prévus au pphrgaraae 1 (programmation du ctraihpe E. - Mltuadion programmée des hroaeis de travail).

Ces cas d'urgence, visés à cet alinéa, snot définis par rropapt à cuex qui ovnuret driot au chômage pateril et dnot la ltsie firgue à l'article R. 351-18 du cdoe du tvaaril ; ils sneuvrennit ntoemnamt à la suite :

- de difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie ;
- d'un striisne ;
- d'intempéries de caractère enpictenexol ;
- de l'annulation snas préavis d'un marché.

4. Décompte et paeiment :

Cet actilre a puor ojebt de mnnieaitr aux salariés la même

rémunération tuos les mios basée sur l'horaire hmoedrabade ociefcl de l'entreprise ou du sicerve qanud bein même l'horaire hrbadmeiaoe eetifcfl fluucetrat à ceatenirs périodes dnas le carde d'une maolutidon programmée.

Autrement dit, et à trtie d'exemple, une enepirstre aynat prévu une mliatuoodn programmée et dnnot l'horaire ofeicifl hbadaoemdrrie meoynd est de 39 hereus vesrera une rémunération mleneluse basée sur 39 heures, que l'horaire hmadoaibdreed eiftefcf siot supérieur, égal ou inférieur à 39 heures.

CHAPITRE IV. Ce criptae trtaie nmtnemaot des conséquences de la réduction d'une hruee de la durée légale du tirvaal qui psase de 40 hueers à 39 heeurs sur, d'une part, l'horaire effiectf des eipsenertrs et, d'autre part, la cpntamoiosen sarliaae de l'heure en question.

Cette réduction de la durée légale n'entraîne pas d'obligation puor les eptiernress de dmiuiner d'une hreue la durée ecitveffe du travail. Par contre, elles drnovet haroeinsmr lrues sarilaes aevc les dotpnsiioss du cthrpiae IV rilaetf à la camoetopsinn à ptiar de la dtae d'application de l'accord.

En pratique, la diioutmnin de 1 herue de la durée légale du tvarail diot être compensée par les esireptrens à 100 % qeul que siot l'horaire ecffitef qu'elles praquaint après la msie en vgueiur du présent accord dnas la musree ou celui-ci était supérieur à 39 heures, suos réserve que la canepotoismn n'ait pas déjà été effectuée.

Exemple 1. - Ertspnreje patruinqat un hraiore heabdodmraie de 40 hurees et aaynt décidé de le rmeaner à 39 hruees ; cette epitesrnre devra minanteir à son personnel, puor 39 heuers de tavaril hrdoaeamidbe de saralie perçu antérieurement puor 40 herues de taraivl hebdomadaire.

Exemple 2. - Enripserte prqaaintt un hrioraie hdebdmioaare de 40 hreues et aaynt décidé de la mitinnaer à 40 heuers :

par scuoi d'équité vis-à-vis du pseennol taailrlavnt dnas une esnrtrirpee visée à l'exemple 1, les 40 hueers de tirvaal hierodbdaame soenrt payées sur la bsae du sirllae cdonrrsanpoet antérieurement à 41h25.

Exemple 3. - Entisrpere pritqanaut un hoiarre hdaemradiobe de 41 hurees et ayant décidé de la mtiiiaer à 41 heerus : puor les mêmes raisons, les 41 heuers de trvaial hadmdbarieoe srneot payés sur la bsae du sailrae capsrneoondt antérieurement à 42h50.

Article - I. - Cinquième semaine de congés payés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Les congés payés aenluns du pensernol snot réglés par la législation en vigueur, suos réserve des dnoptsisiois particulières ci-après :

1. Dtae d'application (1)

Le doit nveauou à 6 jrous obrvlaeus de congés supplémentaires (5^e semaine de congés payés) srea auqcis aux salariés jaintuifst de 12 mios de traavil effcitetf à la dtae du 31 mai 1982.

Pour les atreus salariés, présents dnas l'entreprise au 1^{er} février 1982, ou entrés dnas celle-ci postérieurement à cttee date, le doit nuvaoue srea calculé pro rtaa temporis.

2. Congés payés supplémentaires

Ce doit neuvaou ne se cmuule par aevc les doirts à des jrues des congés payés supplémentaires déjà eatixntss lorsqu'ils résultent d'usages luaocx ou d'accords d'entreprise ou d'établissement. Par contre, tuos les doirts à congés supplémentaires résultant de

l'application des dinsspoiots de la ctonenivon collective, de ses anenxes et avenants, snot maintenus.

3. Attribution

En règle générale, elle est donnée suos frome de 6 jurus orbaulves de roeps consécutifs, copmirs etnre 2 jurus de roeps hebdomadaire.

Lorsqu'elle est donnée en pielusrus fois, le femtaeonnictrt n'ouvre pas droit à des jours de congés supplémentaires.

4. Ordre des départs

L'ordre des départs en congé au trite de la 5^e saiemne est fixé après cuaoniosstln du comité d'établissement et des délégués du prnesoenl et doit, dnas tuos les cas, être porté au moins 2 mios à l'avance à la csnaoiscane des salariés.

5. Culcal de l'indemnité

Les indemnités complémentaires versées en cas d'une snouessipn du coartnt de tiraval en apcatilopin des dosipoiints de la cnnvoetion celvtilcoe (maladie, accident, maternité, etc.) snot à iclurne dnas le cluacal de l'indemnité de congés payés.

6. Pmire d'ancienneté du psrnoenel ouvrier

L'application du présent accord a puor efeit de mdifeoir la bsae de ccalul de la pimre d'ancienneté due aux oreuivrs en atelier, en aptcloiaipn de l'article 15 de l'annexe 1 " Ovuivres " (art. II de l'annexe VIII du 29 jinaver 1971) de la civnnteeon collective.

Cette prime drvea être calculée sur l'indemnité de congés payés cdrsrannpoet au congé aeunnl dnas la limite de tenrte jours ouvrables.

(1) Prpaarghae étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-2 du cdoe du trvaial (arrêté du 21 mai 1982, art. 1^{er}).

Article - II. - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

En acatoliipn des dstpnoisiis législatives réduisant la durée légale du taivral de 40 et 39 heures, il est ceonvnu :

A.-Multiplicateur museenl

A cmpetor du 1^{er} avril 1982, teutos les références dnas la coveointnn collective, ses aeenxns et avnaents rvleiteas au mtululpcatier de 174 heerus et à 40 heuers heaiarobmdeds snot remplacées rpneevtciseemt par 170 hueers et 39 heures.

B.-Durée eevfcifte du trvaial

Puor tneir cotmpe de la réduction de la durée légale du tvarail de 40 à 39 heures, les enepreists pnnoredrt tetuos dssoiitnps nécessaires puor atdepar lreus hrraoeis de trvaial eceftiff en fntoiocn de lerus impératifs de production.

C.-Durée mmxliaae et herues de dérogation pantneerme

La durée mxlamaie hieadamodrbe est fixée à 46 heures.

La durée de tivaral hdiodaamrbee moyenne, appréciée sur 12 simaeens consécutives ne purroa excéder 44 heures.

Compte tneu des citnnidoos particulières de luer emolpi et de leurs tâches spécifiques, les ditonspiosis fngaiurt à l'article 5 du décret du 13 mras 1937 cooenrnut à s'appliquer aux salariés de l'habillement affectés aux svireecs sutainvs : chauffage, éclairage, froce motrice, noetatgye des locaux, eniretetn et réparation des machines, gagarinndee et surveillance.

D.-Heures supplémentaires

Les epiersestnrs aounrt la possibilité de fraie efeutcfcr à luer personnel, au-delà de l'horaire légal éventuellement modulé seoln les dosiioipstns ci-après, des herues supplémentaires, après iaormnfitt de l'inspecteur du travail, dnas la liimte de 130 heerus par an. Au-delà de cttee limite, l'autorisation préalable est requise.

Les eitsrnpere shoantiaut uleiistr le ciotngnnet d'heures supplémentaires prévu au présent paraghpare cuonotrnslet le comité d'établissement ou les délégués du pnseeornl et imonofrnt le pnreosnl dnas un délai mniium d'une saiemne aanvt luer exécution.

E.-Modulation programmée des hrioears de tiaravl

1. Pmraioomtagrn :

Par atpcpiaiain des dtspnioiosis de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les epnrseirts ont la possibilité de mluedor la durée du tviaral sur une période donnée, dnas le cdare d'une programmation.

La motuoaildn ctossie à firae vareir la durée hadrdmbaeoie du tiavarl de tele sotre que la monyene des hriaoers pratiqués sur la période de pagiorrmomtan cnodorrepse à la durée légale du travail.

La durée de cqahue pmrroomtigan ne prruoa être inférieure à 3 mios ni supérieure à 6 mois.

Chaque ptgaimmoaorn établie après cntloutsoin du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du psrnoenl dnas les eprenisrtes qui en siot dotées, srea portée à la psncsnaaoe du psnneoerl intéressé et de l'inspecteur du tviaral au mions 4 sameiens aanvt sa msie en oeuvre.

En cas de mcoitfoiain dnas les données économiques pprroes à l'entreprise, la prmaigtroaomn pruora être modifiée dnas les mêmes cdtionnois que puor son établissement, jusqu'à la fin de la période de promomiratagn rensatt à courir, et ce dnas la ltmie :

-de 1 fios puor les prrmmnigotaoas d'une durée inférieure ou égale à 4 mios ;

-de 2 fios puor les pmaoirgtnamors d'une durée supérieure à 4 mois.

Les mdicnifooiats apportées à la pootgmramarin srnoet portées à la csaonansice du proneesnl intéressé et de l'inspecteur du tivaarl au moins 15 jours aanvt luer msie en application.

Dans le cas d'urgence ournavt dorit au chômage partiel, l'entreprise prruoa serdsupne la piatmrogmaron et aivor rreucos adiuat chômage partiel.

2. Atmlpuide :

L'amplitude maxmilae hraiddbmoaee de la miuoldoatn est fixée à 44 heures, snas puiovor dépasser 42 heuers sur 12 sinamees consécutives.

Dans le cdrae de la miotoladun programmée, l'horaire de tvaaril hdidomberaae porrua dnscrdeee en dsusoes de la durée légale de 39 heures, aifn de tenir cpmote du caractère sansoniier de la psferooin et des périodes de sous-activité qui en résultent, snas que les errpneietss sineot teuens par les doniiiptssos légales et cneonlevinlotnes ritleeavs à l'indemnisation du chômage partiel, de quelqe nrtaue qu'elles soient.

De même, l'appréciation des hueres supplémentaires ilmtebpuas sur le cgeoitnnt de 130 hueres défini puls huat se frae par rrpooat à la durée hdiodearbame légale modulée tlele qu'elle résulte de la paamogtorirn ci-dessus définie.

3. Cnennitogt d'heures mllubeoads :

Seront considérées cmme hereus déplacées au snes de la miooautdln les périodes de sous-activité dnas la lmiite d'un cgonnientt anneau de cnet hueres apprécié sur 12 mios consécutifs. Les heuers déplacées puoont être effectuées aanvt ou après la période de sous-activité saisonnière.

Les hreeus déplacées effectuées au-delà de la durée hmobadieadre légale du tviaral ouervnt dirot aux maanrojoits prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du tiraval et au roeps cteuspnmoaer prévu par le pirmeer alinéa de l'article L. 212-5-1.

4. Décompte et piemeant :

La rémunération mensuelle, dnas le cadre d'une muodtoailn programmée, srea calculée sur la bsae de l'horaire oicfeifl de l'entreprise ou du service.

Le décompte iivednidul des hueers aiqcuses au tirte du crédit ou du débit d'heures, en dcà ou au-delà de l'horaire légal de 39 hreeus et résultant de la modulation, srea mentionné puor mémoire sur le beuitlln de salaire.

Il srea procédé, à l'issue des 12 mios aqluuxes se rropapte le cnigenntot anneau d'heures mdualbleos prévu ci-dessus, aux régularisations de rémunérations nécessaires.

En cas de rputue du ctarnot de travail, anisi que dnas les cas assimilables, la régularisation inrdeetrniva à la dtae de départ de l'entreprise du salarié.

Le piamneet des hereus non effectuées en période de sous-activité srea mnatnieu suos fmore d'avance, lqsuore ces hreeus auornnt été programmées puor être effectuées postérieurement à la période de piee dnas laquelle se situe la bsasie d'activité.

Article - III. - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Vior arccods de salaires

Article - IV. - Compensation sur les salaires effectifs

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Le présent acitlre traite, à titre exinnoeetcppl par roparpt aux dosiioitnsps de la ctoenonivn collective, des sirlaaes effectifs.

Les eerntiesps qui ont décidé de rnaemer de 40 hreeus à 39 hurees l'horaire haiabroddeme ecifetf en rsoain de la réduction de la durée légale du taaivrl de 40 hereus à 39 heuers comenspnoret à 100 %, à cmotepr du 1^{er}avrl 1982, la doiiiumntn des sarliaes correspondante.

Par scoui d'équité, cleles qui piraqtenut un hriaoe ecteiffé égal ou supérieur à qunrtaae heeurs cesmonroenpt à 100 % la dmtioniuin d'une huree de la durée légale heiraoadamdbé du travail, ramenée de 40 heures à 39 heures.

Les cnsopnmoieats prévues ci-dessus snot acipellpbas aux salariés fsnaiat prtiae de l'entreprise au 1^{er}février 1982, dtae d'entrée en aoacppitiln de l'ordonnance du 16 jnviear 1982.

De même, elles ne pvuneet se clemuur aevc tutoe conapemstoin des seaials déjà effectuée par l'entreprise, qu'elle résulte ou non d'un aoccrd d'entreprise ou d'établissement cclnou aanvt le 1^{er}avrl 1982.

Article - V. - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

1. Dnas le cas où la réduction efvtecife de la durée du taaivrl n'apporterait acuune mitioadfocin aux tpmes de traavil de

cnrtaeis salariés rasntrsiosest du prnonesel d'encadrement, des canpotmosiens senrot accordées à ceux-ci dnas les coitoidnns les miuex adapées à cauhqe cas particulier, suos frmoe de ropes capeootunsmr par exemple.

2. Les dsontoipsiis du présent arcocd s'imputeront sur ttueos les dioptnissios puls atuseevngaas etnexstais dnas les eeeistnrtps et se sintreubstot à tuetos celes qui sreaneit minos avantageuses.

3. Le présent aorccd frea l'objet d'une ciaidfcitooon dnas la coetonnivn collective, ses aenexns et avenants.

4. Les ptraies sniegaatirs se réuniront un an après la msie en vugeiur du présent aorccd puor établir un cnstaot de son application.

5. Dtae d'application : l'ensemble des dinisoitposs du présent acrcod erntrea en acltpopiain le 1^{er} arvil 1982.

Confection de vêtements eftnnas ...
47-03

Confection de cmhieiesre et liengrie ...
47-05

Confection de vêtements en matières pqatsieuls ...
47-06

Confection de corsets, geinas et soutiens-gorge ...
47-07

Fabrication de casquettes, caauehpx piqués et creuoffis d'uniformes ...

Partie du
47-08

Fabrication de paierialps et de poslaars ...

Partie du
47-09

Fabrication de craatves et pochettes, écharpes, foudalrs ...

Partie du
47-09

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

(Pour les esrneietrps de la ctfcieoon administrative, se référer également à l'accord noaniatl prsoesifnoenl du 26 sbtpremee 1979, arrêté d'extension du 19 février 1980),

demeurent dnas le cahmp d'application de la cvneiootn coltielvce ninolaate des irneutdiss de l'habillement.

Les petrais staergniais précisent nmmmetoat que les esprertenis de la cssale 18 qui conçoivent, réalisent et cramioemcnist des vêtements, qluele que siot la matière de ceux-ci, relèvent de la cevinooon cciveollte ntnalaioe des iturisends de l'habillement ; en revanche, les ersriepnets de betieoonre réalisant des aeilrtcs à paritr de tciort tombé de métier relèvent de la cvonietonn cetoclivle natinolae de l'industrie textile.

Les pitraes satrnegiais rlepeaplnt également que la csalue de sttau quo et de réciprocité reltivae au menaiitn de la coonntvein cctloelive en alaiitpcopn au mnemot de la saungitre de l'avenant n° 24 ne reemt pas en csau les ctenngheams ultérieurs de cootnevnn dūs à un cnahgenmet définitif de seectur d'activité (et de cdoe NAF) d'une entreprise.

En cas de cooietstatnn sur la cntnoivoen coitevlcle abplacplie dnas une eetpnirsre sepscuitble de reelver de la ciooventnn cleioctvle nltaooniae des isuidernts de l'habillement ou de la connovietn cltvolicee nanoalite de l'industrie textile, les pitraes sgantraeiis cnoeevinnt de se référer pemiarniteiorrt à la nutare des elpioms pemteranns et esxtinats gmnbleaelot dnas l'entreprise concernée. Ceux-ci sornet examinés au regrad de la cassiioalacfitn des elimopds dnas l'une et l'autre des duex cionvneotns cevlleciots précitées.

Champ d'application modifié par l'avenant n 24 aux clauses générales Protocole d'accord du 21 octobre 1997

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des iditeusnrs devsries de l'habillement puor : Les frbcaiatns de casquettes, caahupex piqués et cfroiuefs d'uniforme ; La fédération ntaoalnie de craavtes ; L'union iindscanyltere des mtacnruufaes de paraeupils et ombelres de Fnarce ; La cmabhre slaniydce nntilaoe des fbniatcars de poalrss et tenets de plage ; La fédération française des iireutsnds du vêtement mculasin : La fédération française du prêt-à-porter féminin ; La fédération française des itdsirens de ceiihsmere leigrnie ; La fédération française des iuriensdts de la corseterie,
Syndicats signataires	La fédération textile-habillement ciur CGT ; La fédération des iitudsners de l'habillement, du ciur et du tlixte CDFT ; La fédération générale des crius textile, heiablmntl Force ouvrière ; La fédération française des sdtyacins chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Le syidantc noanatl du psnoreenl d'encadrement des irsdenitus de l'habillement CGC, D'autre part,

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 1997

Les priaets snigteaaris de l'avenant n° 24 cenvneniont que la msie en conformité de l'article 1er de la civnoonten ciotlleve nlnaoitae des iensutrids de l'habillement aevc la ntucaromnee d'activité (code NAF) établie par le décret n° 92-1129 du 2 oboctre 1992 ne rmeet pas en casue la répartition antérieure enrte les eiterprness rveenlat du camhp d'application de la cteoionvnn clicltvoee nanatiolae de l'industrie tlxetie et cleels reelnvat du cahmp d'application de la coiontvenn clevctloie nlnaiotae des insduirtes de l'habillement. Cette nulolvee référence ne rmeet pas en csau le ctoennu détaillé précédemment déterminé par les senatraigis de ldatie convention. Les iredistuns de :

N° NAP

-

Confection de vêtements mnilauscs ...

47-01

Confection de vêtements féminin ...

47-02

Avenant du 12 octobre 1998 relatif à l'affiliation à la CAREP Rhône-Alpes

il a été convenu ce qui suit en complément de l'accord régional du 18 janvier 1960 :

Signataires	
Patrons signataires	UNIHRA.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CGC.

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 1998

Considérant que dès la mise en place des régimes de retraite complémentaires dans nos professions, les professionnels susdésignés régionaux ont souhaité s'appuyer sur une caisse régionale à la gestion de laquelle ils souhaitent participer, que cette possibilité était expressément prévue par la convention collective nationale ;

Considérant que la caisse choisie, la CAREP, a su développer des services permettant la mise en œuvre d'avantages sociaux annexes d'ailleurs concrétisés par un accord patrimonial sur la prévoyance ;

Considérant que la CAREP regroupe en son sein les professionnels titulaires et assimilés qui forment le premier établissement régional de ces professions, justifient un organe régional en matière de retraite et de prévoyance ;

Considérant qu'il apparaît de l'intérêt des salariés de ces secteurs professionnels de pouvoir bénéficier de la continuité de l'affiliation aux différents services d'une même caisse lorsqu'ils passent d'entreprises dans la même région, qu'elles soient anciennes ou nouvelles ;

Considérant en outre qu'une solidarité professionnelle ne saurait pas s'affaiblir une caisse qui a su permettre les versements au bénéfice de ses ressortissants, d'autant que la caisse nationale UNIHRA, tenant compte de l'évolution des métiers, s'est ouverte à d'autres professions,

Accord du 1er décembre 1998 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de l'habillement, du bouton, de la bretelle et de la ceinture

Article - Article unique

En vigueur non étendu en date du 12 oct. 1998

A compter du 1^{er} janvier 1999, dans le cadre des régimes de retraite par répartition, les entreprises relevant des industries de l'habillement (création et ou fabrication) dont le siège est en région Rhône-Alpes devaient affilier leurs salariés à la CAREP, pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des industries de l'habillement visés par les annexes 1, 2, 3 et 4 de la convention collective des industries de l'habillement, et à la CTSEE pour les cadres de la branche B, ou à toute autre caisse s'y substituant avec l'accord des partenaires sociaux.

Toutefois, ces dispositions ne concernent pas les entreprises déjà affiliées à d'autres caisses.

Déclaration des partenaires sociaux

Informée, d'ailleurs tardivement, des projets de modification de l'annexe V de la convention collective nationale des industries de l'habillement relative à la retraite complémentaire, la commission paritaire régionale Rhône-Alpes des industries de l'habillement s'est réunie le 12 octobre 1998.

Les représentants saufs signés représentant les employeurs et salariés des industries régionales de l'habillement réaffirment leur attachement aux institutions régionales de retraite et de prévoyance cadre et non cadre, à la condition que tous les salariés ont contribué dans l'intérêt des retraités et de leurs salariés.

Rappelant que par un accord paritaire du 18 janvier 1960 régulièrement déposé au greffe du tribunal des prud'hommes, elles avaient notamment choisi la caisse de retraite et de prévoyance de salariés CAREP comme institution régionale, tel que l'annexe V de la convention collective nationale le prévoyait à l'article 4, les représentants venaient maintenant la possibilité pour toutes les entreprises, existantes ou à créer, de s'affilier à la CAREP en raison des services qu'elle apporte et de la continuité d'affiliation pour les salariés de la région amenés à changer d'entreprise.

En conséquence, la commission paritaire régionale Rhône-Alpes des industries de l'habillement confirme les termes de son accord du 18 janvier 1960, désignant, sous réserve d'adhésions antérieures à d'autres caisses, la CAREP comme caisse de retraite complémentaire des salariés des entreprises de l'habillement de la région Rhône-Alpes.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des industries du vêtement masculin ; Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des industries de chemiserie-lingerie ; Fédération des industriels divers de l'habillement ; Fédération française des industries de la corseterie.
Syndicats signataires	Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, habillement Force ouvrière.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

La réduction du temps de travail se situe dans un contexte économique préoccupant, marqué par la persistance de la crise

de l'emploi, une croissance conjoncturelle accrue, la recherche de la croissance et du pouvoir d'achat qui constituent l'amélioration du marché du travail.

L'ouverture du marché européen et le démantèlement de l'accord multilatéral de l'Organisation mondiale du Commerce ont été compensés par l'ouverture de nouveaux marchés actuellement protégés et par l'application généralisée de la clause sociale.

Au plan international, la crise financière en Asie du Sud-Est et en Amérique latine pénalise le commerce extérieur de la France.

Dans ce contexte national et international, l'industrie française de l'habillement caractérisée, à la différence d'autres branches de la filière, par une large dépendance main-d'œuvre ainsi que par une conjoncture de réactivité par rapport à son immédiat aval, la distribution, est, d'une part, fortement exposée à la concurrence internationale et, d'autre part, fragilisée par les écarts de coûts de production. Tout accroissement de ces coûts se traduit par une perte de compétitivité et donc d'emplois.

La réduction du temps de travail vise de réaliser les avantages économiques pour relever les principaux défis actuels, pour mieux assurer l'avenir et ainsi créer les conditions propices pour favoriser le maintien global des rémunérations, de l'emploi, voire le développer, et ainsi réduire le chômage, notamment celui des jeunes.

L'aménagement du temps de travail doit permettre d'y parvenir dans les meilleures conditions économiques et sociales.

Pour que la mise en œuvre de la nouvelle durée légale du travail ne se traduise pas par une diminution du niveau de production, les entreprises doivent organiser le travail de manière à privilégier les embauches.

Selon l'importance de la réduction du travail et la volonté de l'entreprise d'accéder au dispositif d'aides prévues par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998, l'entreprise doit adapter ses effectifs. Pour réaliser ces embauches, le recours aux différentes formes de travail est privilégié en privilégiant le travail au forfait à durée indéterminée et la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Une attention particulière sera portée au recrutement des jeunes de moins de 26 ans.

Les parties signataires, tout en ayant conscience de la situation économique des entreprises de l'habillement qui évoluent sur le marché international où la concurrence est particulièrement vive, conviennent de faciliter la mise en place de la nouvelle durée légale du travail dans les entreprises de l'habillement, y compris de façon anticipée.

Elles tiennent les acteurs économiques et politiques à misser sur tous les moyens possibles de favoriser une mise en œuvre de la réduction du temps de travail tenant compte de la saisonnalité de la production et permettant à la fois de développer la compétitivité des entreprises, d'améliorer les conditions de travail et de rémunération ainsi que l'emploi.

Les parties signataires s'engagent également à promouvoir des mesures préventives adaptées, destinées à prévenir le travail dissimulé et un retour en arrière de l'emploi, notamment humains, pour lutter contre ce fléau social, qui constitue la concurrence et détruit les emplois.

Les parties signataires, conscientes de la diversité des types d'organisation du travail liées à la saisonnalité, à la pluralité des métiers de l'habillement et des circuits de distribution, considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau de l'entreprise dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles.

La réduction du temps de travail doit permettre également d'assurer une meilleure fin de carrière au sein des entreprises de l'habillement tout en préparant le retour à l'emploi des générations et le retour des compétences aux jeunes embauchés. Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à demander à leurs confédérations respectives de procéder au recensement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE en l'élargissant aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la

fin de la scolarité obligatoire et sont liés à 160 heures validées au titre des régimes obligatoires par l'assurance chômage du régime général de la sécurité sociale. A l'issue de la négociation interprofessionnelle relative à l'ARPE actuellement en cours, les parties signataires encouragent l'initiative de réunir les représentants des salariés d'examiner conjointement les conditions d'application dans les entreprises de l'habillement du nouveau accord interprofessionnel sur l'ARPE.

De même, les parties signataires estiment que les effets de formation induits par l'aménagement du temps de travail découlant d'une réduction du temps de travail ainsi que celles conduisant à l'élévation des compétences et des qualifications des salariés doivent être considérées comme répondant aux objectifs prioritaires pour la France l'objet d'un appui financier dans le cadre du mécanisme de l'engagement de développement de la formation.

Article - Chapitre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

Le présent accord est relatif à la mise en œuvre de la nouvelle durée légale du travail fixée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le champ d'application territorial et professionnel de ce texte est celui défini par :

- la convention collective nationale des industries de l'habillement ;
- la convention collective nationale des industries de la couture et de la confection ;
- la convention collective nationale de l'industrie du bouton.

Le présent accord ne s'applique pas aux VPR qui sont exclus par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Article - Chapitre II : Modalités d'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

Les modalités de l'aménagement du temps de travail sont prévues par les dispositions légales et conventionnelles. Elles peuvent être adaptées, complétées, améliorées pour tenir compte de la diversité des situations existantes, par accord d'entreprise ou d'établissement conclu conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à la condition que, globalement, pour l'ensemble des salariés concernés, l'accord d'entreprise ou d'établissement soit au moins équivalent à l'accord de branche.

Les parties signataires considèrent que la mise en œuvre de la nouvelle durée légale du travail doit être examinée au cas par cas afin de recourir à une ou plusieurs des modalités légales ou conventionnelles de prolongation et d'aménagement du temps de travail existantes les plus adaptées à la situation propre de chaque entreprise.

La négociation dans l'entreprise doit être encouragée d'entre elles (ou entreprises établies) à entreprendre dans le cadre de l'incitation

prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit une réduction importante du temps de travail et l'abaissement des aides financières, outil essentiel d'appui à la création d'emplois - ou à l'écoulement des stocks dans les entreprises en difficulté -, au renforcement de la parité des sexes, à la compétitivité et au pouvoir d'achat.

Article - Chapitre III : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 août 2001

La réduction du temps de travail peut notamment s'appliquer selon une des modalités suivantes :

1. En réduisant la durée habituelle du temps de travail

Dans ce cas, la réduction a lieu en diminuant le nombre de jours de travail par semaine et/ou en diminuant la durée quotidienne de travail.

2. En recourant à la modulation programmée des horaires

Les dispositions des articles 26-1-1 et suivants des clauses générales des conventions collectives nationales des industries de l'habillement, des industries de la chaussure et de la cuirasse et de l'industrie du bâtiment constituent une des modalités d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines permettant de mettre en oeuvre une réduction du temps de travail.

3. En prenant des jours de repos en contrepartie

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, une des possibilités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures consiste à l'organiser sous forme de jours de repos soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau des établissements ou services. En application des dispositions prévues à l'article L. 212-9 du code du travail, les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et conventionnelles (1).

Cette modalité d'organisation de la réduction du temps de travail ne s'applique pas, pour un même salarié, pendant une période au cours de laquelle une modulation programmée des horaires est mise en place conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Les salariés concernés par cet aménagement du temps de travail bénéficient de jours de repos proportionnels à la réduction du temps de travail.

1. Détermination des dotations à repos

Lorsque la durée du travail est fixée à 39 heures hebdomadaires, le nombre de jours de repos lié à la réduction du temps de travail est égal à 22 jours ouvrés par année civile et pour chaque salarié ayant accompli une année complète de travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure tout en étant nécessairement limitée à 39 heures par semaine, le nombre de jours ouvrés de repos est proratisé selon la formule de calcul suivante :

22 jours pour 4 heures de réduction hebdomadaire du temps de travail soit $22/4 = 5$ jours et demi pour 1 heure hebdomadaire de réduction du temps de travail ;

nombre d'heures de réduction du temps de travail par semaine x 5 jours et demi = nombre de jours ouvrés de repos attribués à la demi-journée supérieure.

Exemple :

Passage d'une durée de travail de 37 heures et demi par

semaine à une durée de travail de 35 heures.

37 heures et demi moins 35 heures = 2 heures et demi.

2 heures et demi multipliées par 5 jours et demi = 13 jours et 75 centièmes, soit 14 jours ouvrés de repos pour 2 heures et demi de réduction du temps de travail par semaine.

Ces jours ouvrés de repos sont proratisés pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou départ de l'entreprise au cours de l'année civile, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci. Il en est de même la première année de mise en place de cet aménagement du temps de travail dans l'entreprise lorsque cette mise en oeuvre a lieu au cours de l'année civile.

Les journées ou demi-journées de repos sont décomptées (matinée ou après-midi) indépendamment de la durée du travail pratiquée pendant le repos du salarié.

2. Modalités de prise du repos

Les modalités de prise de ces jours de repos sont telles que le délai maximum pour les prendre est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement conclu conformément aux dispositions légales.

En l'absence d'accord, ces jours de repos sont pris par demi-journée ou par journée entière. Ils sont répartis dans le cadre de l'année civile en tenant compte des absences des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise après avis des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Ces temps de repos sont planifiés au moins 1 mois à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de prévenance peut être réduit à 7 jours ouvrés minimum. La réduction du délai de prévenance donne lieu à une notification préalable des instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise.

Chaque salarié choisit librement l'utilisation d'au moins 30 % des jours " RTT " attribués à la demi-journée ouvrée supérieure (soit 7 jours ouvrés lorsque la durée du travail est égale à 39 heures hebdomadaires et 35 heures en moyenne par semaine) sous réserve d'information préalable de l'employeur. Le nombre total de salariés concernés par semaine au titre des jours " RTT " ne peut être supérieur au nombre de salariés effectifs empêchés de travailler au service. Aucun report de jours sur l'année civile suivante n'est possible à la seule exception du report réalisé à la demande du salarié pour permettre son temps d'épargne-temps conclu dans le cadre de l'article L. 227-1 du code du travail (2).

Un relevé des jours de repos pris et restant à prendre et du cumul des heures travaillées sur la période annuelle est joint au bulletin de paie.

3. Régularisation en cas de période d'activité incomplète

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de l'année civile sans avoir bénéficié de la totalité de ses droits à repos, une indemnité complémentaire par jour restant dû lui est versée pour les jours de repos non pris. Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en convie le bénéficiaire en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (3).

En cas d'absence non assimilée à du travail effectif tel que prévu pour l'acquisition des droits à congés payés, le nombre de jours de repos est diminué à raison d'une demi-journée pour 5 jours d'absence (4).

Sauf accord express de l'employeur, le salarié absent au moment de la prise d'un jour de repos collectif ne peut pas perdre ce jour de repos lors de son retour. Par contre, ce jour de repos non pris donne lieu à rémunération et peut être cumulé avec une éventuelle indemnité journalière de sécurité sociale.

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectifs dus. Dans ce cas, les jours restants seront utilisés pour moitié à disposition de l'entreprise et du salarié.

(1) Dispositions Iriinmiae étendues sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que

les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos doivent être précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que la prise d'une partie des journées ou demi-journées de repos doit être assurée au choix du salarié (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}). (3) Texte exclu de l'extension (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}). (4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que la déduction stipulée ne peut avoir d'incidence sur le nombre de jours de repos déjà acquis par le salarié (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}).

Article - Chapitre IV : Régime des heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

Afin de donner aux entreprises les moyens de répondre aux exigences du marché et de faire face aux délais de mise en place des réorganisations et aménagements nécessités par la réduction du temps de travail, les dispositions relatives à l'adaptation des heures supplémentaires.

1° L'article 26 des clauses générales des conventions collectives relatives au droit de l'habillement, de la toilette et de la céniture et des industries du bouton, relatif aux heures supplémentaires est abrogé et remplacé par les dispositions 2. L'alinéa 3 de l'article 26-1-5 des clauses générales des conventions collectives relatives au droit de l'habillement, de la toilette et de la céniture et des industries du bouton, relatif à la modification programmée des horaires, est remplacé par les dispositions suivantes :

3. Dans l'alinéa 4 de l'article 26-1-5 des clauses générales des conventions collectives relatives au droit de l'habillement, de la toilette et de la céniture et des industries du bouton, relatif à la modification programmée des horaires, les termes : " et celui du nombre d'heures supplémentaires " sont supprimés.

Article - Chapitre V : Application de la réduction du temps de travail au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

Les dispositions précédentes concernent la mise en œuvre de la réduction-aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement. Toutefois, afin de permettre au personnel concerné de réduire effectivement leur temps de travail, les dispositions spécifiques les mieux adaptées aux particularités de leur fonction sont recherchées dans les entreprises.

Les entreprises en fonction également les moyens de favoriser la réduction du temps de travail du personnel d'encadrement en recrutant des jeunes cadres.

Article - Chapitre VI : Cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire

En vigueur étendu en date du 18 août 2001

Pour tenir compte de la réalité de l'activité professionnelle des cadres, personnel d'encadrement et personnel non sédentaire, en raison notamment du développement de nouveaux moyens de communication qui réduisent sensiblement la présence de la référence hiérarchique comme critère de suivi de l'activité de ces personnes et impliquent, pour les personnes concernées, une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités, les parties se sont engagées à adapter et compléter les dispositions légales et réglementaires relatives aux forfaits mensuels, annuels et en jours lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Les signataires, souhaitent tout à la fois faire bénéficier les intéressés d'une réelle réduction du temps de travail et maintenir l'autonomie qui leur est nécessaire, en maintenant des mesures ci-après.

Les lois contractuelles entre l'entreprise et ces personnes peuvent être fondées sur une note de forfait qui fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. La réduction de la rémunération forfaitaire tient compte des responsabilités et des contraintes d'organisation du travail qu'ils assument.

Les parties conviennent également que lorsque le forfait d'heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire, il doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties et d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Les modalités de mise en place de ces différents forfaits résultent de la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement conformément aux dispositions légales et après l'avis du personnel concerné.

En l'absence d'organisations syndicales de salariés, la mise en place de ces forfaits a lieu à l'initiative de l'employeur avec l'accord des salariés concernés ou sur leur demande et après avis conforme des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les entreprises peuvent :

1. Un forfait mensuel ou annuel sur la base d'une référence hiérarchique et/ou

2. Un forfait sur référence hiérarchique défini en jours conformément à l'article L. 212-15-3-III du code du travail.

1. Forfait mensuel ou annuel sur la base d'une référence hiérarchique

1.1. Personnel concerné.

Le forfait mensuel ou annuel est applicable aux salariés ayant la qualité de cadres au sens de la convention collective, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquelles ils sont intégrés et qui disposent d'une autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Sous réserve de dispositions différentes prévues par accord d'entreprise, il peut s'appliquer à du personnel non cadre tel que :

- les agents de maîtrise ou théniciens qui en raison de leur fonction ne peuvent suivre les horaires collectifs du service auquel ils sont affectés et dont l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail justifie ce forfait(1) ;

- les salariés itinérants (conformément à l'article L. 212-15-3, paragraphe II, 2^e alinéa) dont la durée du travail de façon régulière

et hubtelalie ne puet être prédéterminée, qui fnot de nremboux et fréquents déplacements et qui despsnoit d'une réelle amuinoote dnas l'organisation de luer epolmi du tmejs puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées. Snot natmeomnt concernés les salariés exerçant des foontnics commerciales, des activités de maintenance, les salariés détachés tmrmpeeoarinet à l'étranger...

1.2. Faoiitxn et sivui du forfait.

Le vmluoe d'heures meesnul ou aenunl prévu adiut ffaïrot et cvoennu dnas le cnartot de trvaail ou l'avenant à celui-ci tniectoptme de la réduction du tpejs de travail. La meonitn du nmrobe d'heures corasnpndrot au firaoft reentu est isrcite sur le bluietln de piaie du salarié concerné.

Le nrombe d'heures fiaefaoirrts mseluleens ne puet être supérieur à 169 heures.

Le nbmroe d'heures foireariftas aleelulns ne puet être supérieur à 1 730 heures.

L'horaire haebmaodrdie myoen sur la bsae deuuql le faoiirt a été ceovnnu puet varier, d'une saineme sur l'autre, dnas le cdrae du mios ou de l'année, puor s'adapter à la cgahre de travail, suos réserve que snot respecté, dnas le carde du mios ou de l'année, l'horaire hbaidomedrae meoy n sur la bsae dueql le faïrot a été convenu, multiplié par le nbrmoe de seiemans travaillées au crous du mios ou de l'année.

Le pnnanlig prévisionnel d'activité fixé d'un commun arcocd enrte le salarié et son rsbasnpeole hiérarchique hebdomadairement, mensuellement, teleineitsmremrlt ou annuellement, solen les modalités prévues par le cnarott de traival ou l'avenant à celui-ci, ne puet être modifié snas l'accord exprès du salarié et suos réserve du recepst d'un délai de prévenance miimum prévu par le cranot de tirvaal ou l'avenant à celui-ci.

Les dipnitsiosos légales et clonlvtvineeones cneronant les aiemudplts mameixlas haremaoidbe et journalière de triaavl snot alpcaebipls aux salariés rlanevet de ces régimes de forfait.

Une méthode de décompte des hroraes de ces salariés diot être msie en place (système d'enregistrement des horaires, décompte journalier, hebdomadaire, mensuel, trimestriel...). Le dceomnt de décompte des hriareos fnsaait apparaître la durée de tairval puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

1.3. Rémunération.

La rémunération froatriifae cvunenoe diot être au minos égale au sralaie miinum m cvonoienennl apilacplbe au salarié augmentée des mtjrinoaaos puor hreues supplémentaires cemsriops dnas l'horaire de tavrail puor lequel le faïrot a été convenu. Elle est lissée mlèmeenlenst sur la bsae de l'horaire fatairifroe nneteu indépendamment du nrbome d'heures de tvriaal effecfif amlcioptes drnuat la période de piaie considérée.

Les prteias sertgaainis cnivnnoneet que le pnonserel visé au pparaaghe 1.1 qui saerit soumis à un hairroe faoftraïie supérieur à la durée légale du tvriaal bénéficiera, en puls des minoojartas prévues à l'alinéa précédent et dnas le cas où ctete durée sraeit fixée à 39 heures, d'une cirtretaonpe en tpejs de reops qui ne puorra pas être inférieure à 8 jruos par an (pris, en arcocd aevc le salarié concerné, par journée entière ou demi-journée), ou en terme d'abondement d'un ctpome épargne-temps, ou tuot artue *agnaavte au monis équivalent* (2).

2. Farfiot rnesaopt sur un décompte aunnel en journées

2.1. (3) Pnrseenol concerné.

Cette frmolue de farofit ne puet être cnnuevoe qu'avec des craeds et ingénieurs dès lros que luer foocntin ne pmreet pas de contrôler le nobrme d'heures passé au scireve de l'entreprise.

2.2. (4) Fxatiion du forfait.

Ce ffiorat est prévu par le ctrnaot de tvairal ou un avaanet à celui-ci. Le conratt de taairvl ou son avnanet définit la foctionn jnistiaaft l'autonomie dnot dssopie le salarié puor l'exécution de sa ptrasetoin et détermine le nmorbe de jorus sur la bsae duquel le firaoft est défini.

En l'absence de dioosniispts différentes prévues par acord d'entreprise, le nobrme de journées travaillées par ces psnleerons ne puet dépasser 217 jrous par an puor une année complète de travail.

En tuot état de cause, ces cedars bénéficient de 11 herues mmiunim de roeps entre cahque journée de taarvil et de 24 heures mniium de reops harmeabodide consécutives (5).

Le cnarott de tvaairl ou l'avenant à celui-ci précise la répartition du tpejs retenu. Celui-ci puet être réparti sur canietrs ou sur tuos les jorus de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le crtnoat de tiavral puet prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fnincemoenontt de l'entreprise.

Le salarié détermine les deats prévisionnelles de psire de ses rpeos en fnciton de sa crahge de trivaal et des impératifs d'activité de l'entreprise. Il fiat ceofrnmir par son rnaelssope hiérarchique ce cadlnireer au mnois un mios avant son application.

Le nmorbe de jrous travaillés ne puet pas dépasser le plnofad auennl fixé au ctrnaot de travail. Toutefois, puor amletnier un cotpme épargne-temps, mis en place conformément aux dtspisiinos de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, le salarié puet retpoerr des jrous de rpeos non pirs dnas la limite de 5 jrus ouvrés par an.

L'employeur est tneu d'établir un dcnuemot de contrôle fisnaat apparaître le nborme et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, ansii que la qliiaiotufcan des juors de reops en congés payés, congés cnenitnloonevs ou juors de repos au trtie de la réduction du tmejs de travail. Ce dumnceot est tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

2.3. Rémunération.

La rémunération fiaaoriftre est lissée meelnsnlumet sur la bsae du nrombe de jorus rutnees indépendamment du nmorbe de jrous efefeveintmt travaillés drunat la période de piaie considérée.

Le buietlln de piaie des salariés concernés fiat apparaître que la rémunération est calculée seoln un nmorbe anneul de jruos de taairvl en précisant ce nmorbe ansii que le nrmoe de jrus de traival apmciocls cuhgae mois.

2.4. Période d'activité incomplète.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé anuel complet, le nmorbe de jorus de taairvl est augmenté à cccurronee du nmorbe de jorus de congés légaux et cnivloetnenns auxlqueus le salarié ne puet prétendre.

En cas d'absence ne dannont pas leiu au mtanien de la rémunération (ex. : congé snas solde), la vualer d'une journée entière de tvairal srea calculée en dinisavt le saralie mnseuel par 22, et la vular d'une demi-journée en le dasivnit par 44.

3. Les cadars dirigeants

3.1. Porsenenl concerné.

La fmruole du fraioft snas référence horarie puet s'appliquer à des cdars dntrageiis tles que définis par l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail, dponsisat d'une lutidtae siftanfsue dnas l'organisation de lreus hireraos et d'un navieu élevé de responsabilité et d'autorités naemtonmt attesté par l'importance de lreus ftnoicis et de luer rémunération. Ils ne snot pas suioms à la législation sur la durée du tarvail à l'exception des dnssioopits rtealeivs aux congés payés prévues aux alrcies L. 223-1 et suiantvs du cdoe du taairvl ; dès lors, les atreus diooiipstss du présent aanvent ne luer snot pas applicables.

Peuvent nmnaetomt être classés dnas cette catégorie, les crdeas qui :

ont une rémunération au moins égale ou supérieure au cffeieionict 600 ;

et/ou peicatnrpit au comité de drietion ;

et/ou exnecert des prérogatives de l'employeur par délégation

dircees ;

et/ou ne votent pas aux élections préliminaires car assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

3.2. Rémunération.

La rémunérationnelles diot tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le blutien de paie diot faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

(1) Tirez exclu de l'extension (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}). (3) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du code du travail, en tant qu'un accord complémentaire devra préciser les catégories de salariés concernés (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}). (4) Sous-paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du code du travail, en tant que :- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des

Avenant à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la RTT convention collective nationale du 17 février 1958

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Les parties s'entendent que la mise en œuvre de la réduction et l'aménagement du temps de travail diot être assorti d'un accord d'entreprise conclue conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Toutefois, les entreprises de moins de 50 salariés de l'habillement, du bouton, de la botture et de la couture peuvent en place la réduction du temps de travail en application de l'accord de branche du 1^{er} décembre 1998 et doivent, en outre, respecter les dispositions de cet avenant (1).

Cette mise en œuvre est précédée de l'avis des instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise. Les parties s'entendent que l'application de l'article L. 423-18 du code du travail, le chef d'entreprise diot organiser des élections en vue de la désignation des représentants du personnel lorsque le seuil d'effectif prévu par l'article L. 421-1 du code du travail est atteint (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que l'accès direct à l'allégement des cotisations sociales, pour les entreprises maitenant en œuvre une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année, est en principe conditionné par une durée minimale de travail de 1 600 heures annuelles (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}).

Article 1er - Mise en œuvre de la réduction

salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la durée de travail qui en résulte, devront être précisées dans un accord complémentaire ; - les périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise stipulées au contrat de travail doivent être de portée limitée (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}). (5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 (premier alinéa) du code du travail (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}).

Article - Chapitre VII : Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

Le présent accord n'a pas pour objet de remettre en cause les accords d'entreprise ou d'établissement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail légalement conclus prévoyant des dispositions spécifiques et différentes de celles contenues dans le présent texte à la condition que, globalement, pour l'ensemble des salariés concernés, l'accord d'entreprise ou d'établissement soit au moins équivalent à l'accord de branche.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties s'entendent de demander l'extension de cet accord.

du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Les entreprises de l'habillement, du bouton, de la botture et de la couture ayant moins de 50 salariés peuvent en place la nouvelle durée légale du temps de travail :

en réduisant la durée habituelle du temps de travail selon les dispositions du paragraphe 1 du chapitre III de l'accord du 1^{er} décembre 1998 ;

en fixant la durée habituelle du temps de travail à 39 heures maximum et en donnant des jours de repos en conséquence selon les modalités fixées au paragraphe 3 du chapitre III de l'accord du 1^{er} décembre 1998.

La mise en œuvre de l'une de ces deux formes d'aménagement du temps de travail ne pourra avoir lieu sans que les salariés aient été informés par notice de service, au moins 1 mois avant, des modalités de cette mise en œuvre.

Article 2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

L'aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par l'article 1^{er} de cet avenant, fait l'objet d'un assigé de la rémunération mesurée onbeute en divisant la rémunération mensuelle de base antérieure par le nouvel horaire annuel dans l'entreprise (1).

La rémunération des nouveaux embauchés correspond un salaire équivalent se fera sur les mêmes bases de calcul que celles des salariés déjà en place au moment de la réduction du temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que le salaire des rémunérations ne sera jamais que dans le cadre d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}).

Article 3 (1) - Accès à l'allégement des charges sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'allégement de charges sociales prévu par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 s'engageant à maintenir ou développer l'emploi dans l'année suivant la réduction du temps de travail dans l'entreprise :

soit en remplaçant tous les départs naturels (démission, départ en retraite...);

soit en embauchant de nouveaux salariés ;

soit en augmentant le temps de travail des salariés à temps partiel avec leur accord ;

soit en transformant des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

Cet effet doit être maintenu pendant 1 an au moins à compter de la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail ou de la première embauche ou de la transformation de contrat effectuée.

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles d'avoir un effet négatif sur l'emploi peuvent également bénéficier de cet allégement lorsqu'elles s'engagent à maintenir les emplois préservés, calculés en valeur hiérarchique totale, pendant une période initiale d'une année à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les entreprises doivent le nombre d'emplois maintenus, créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail dans la déclaration qu'elles doivent transmettre aux URSSAF pour bénéficier de ces allègements.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 19 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, pour la même raison qu'indiquée ci-dessus, s'agissant des dispositions du préambule (arrêté du 31 juillet 2001, art. 1^{er}).

Article 4 - Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Accord relatif aux cessations d'activité

Conformément à l'article 19-III-4 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, une commission paritaire nationale spécifique est créée afin d'assurer le suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi des entreprises relevant de l'aménagement du temps de travail tel que prévu à l'article 1^{er} du présent avenant.

Cette commission n'a pas pour objet de valider les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail retenues par l'entreprise.

Elle se réunit sur demande et examine, à partir des informations transmises par les entreprises, l'impact sur l'emploi dans ces entreprises.

Toute entreprise qui réduit la durée du travail en application du présent avenant s'engage à participer aux frais de fonctionnement de l'instance ci-dessus mentionnée et à adresser à la commission paritaire ainsi créée. (1) (1) commission paritaire de suivi, UFIH, 8, rue Marnouff 75001 Paris.

une copie de la déclaration adressée à l'URSSAF mentionnant le nombre d'emplois maintenus, créés ou préservés ;

un état périodique de l'évolution de l'emploi selon un modèle qui lui sera adressé dès réception du précédent document.

Article 5 - Champ d'application et durée

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Cet avenant s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en œuvre la réduction du temps de travail à partir de sa date d'application soit 1 jour après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet avenant est en vigueur pour une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2003.

Article 6 - Conditions d'application

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Cet avenant sera applicable après la publication au Journal officiel de l'arrêté prononçant son extension et de l'arrêté prononçant l'extension de l'avenant n° 2 à l'accord national du 1^{er} décembre 1998, relatif à la mise en œuvre de la réduction et l'aménagement du temps de travail en prenant des jours en compensation dans les entreprises de l'habillement, du bouton, de la ceinture et de la ceinture.

ARPE Accord du 7 novembre 2000

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des industries de l'habillement (UFIH), pour : La fédération française des industries du vêtement mixte ; La fédération française du prêt-à-porter féminin ; La fédération française des industries de chemiserie-lingerie ; La fédération française de la lingerie balnéaire ; La fédération des industries de vêtements de l'habillement,
Syndicats signataires	La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CDFI ; La fédération française des industries chrétiennes du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; Le syndicat national des professionnels d'encadrement des industries de l'habillement CGC ; La fédération textile, habillement, cuir CGT ; La fédération générale des cuirs, textile, habillement Force ouvrière,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Les partenaires sociaux renouvellent, au moyen de ce nouveau accord sur l'allocation de rattrapage pour l'emploi au bénéfice des salariés âgés, leur attachement à favoriser l'emploi et, en particulier, l'insertion des jeunes dans les entreprises de l'habillement et des industries vestimentaires.

Les partenaires sociaux encouragent par la signature du présent accord d'encourager l'application de l'avenant n° 2 du 1^{er} juillet 2000 à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 relatif à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995.

Le présent accord a pour objet et précise l'accord du 12 avril 1999 et l'avenant du 30 mai 2000 ayant le même objet et sera annexé aux conventions collectives nationales des industries de l'habillement et de la ceinture-bretelle.

Article 1er - Information aux bénéficiaires potentiels

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Le chef d'entreprise établira dans les 3 mois suivant la signature du présent accord la liste des salariés de l'entreprise susceptibles de bénéficier des droits ouverts aux salariés par l'avenant n° 2 du 1^{er} juillet 2000 à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 relatif à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et les communiquera ci-après. Il procédera à l'information des salariés concernés par ces textes.

Article 2 - Délais de présentation et conditions d'acceptation des demandes

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Tout salarié volontaire, né en 1942 ou avant, qui justifie de 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par

l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale peut demander à bénéficier des dispositions de l'avenant n° 2 du 1^{er} juillet 2000 à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 relatif à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995. Les conditions générales d'ancienneté, de durée d'affiliation à l'UNEDIC, etc., prévues par ces accords, doivent également être respectées par le salarié. Celui-ci peut présenter une demande écrite de cessation d'activité à son employeur, au plus tôt, 3 mois avant la date de l'ouverture des droits à la retraite. Le chef d'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse.

Le chef d'entreprise doit, s'il rejette la demande du salarié, préciser par lettre que cette demande sera reconsidérée et mentionner le délai au-delà duquel le salarié pourra réitérer sa demande. Ce délai ne peut excéder 4 mois à compter de la date de la demande de l'employeur, et 5 mois lorsque le salarié relève des annexes "Ouvriers" ou "Employés", et 5 mois lorsque le salarié relève des annexes "TMAE" ou "Ingénieurs et cadres".

La demande du salarié relative aux annexes "Ouvriers", "Employés" ou "TMAE", ayant une ancienneté de 2 ans minimum dans l'entreprise, doit être acceptée par le chef d'entreprise dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

Lorsque le nombre de salariés qui ont demandé un départ anticipé a atteint 10 % de l'effectif total de la même annexe ("Ouvriers" ou "Employés" ou "TMAE"), le chef d'entreprise peut refuser, en fonction de l'ordre de réception, les demandes de départ qui dépasseraient ce seuil.

Pour les salariés relevant de l'annexe "Ingénieurs et cadres", le chef d'entreprise, s'il rejette la demande, devra préciser par écrit les motifs justifiant sa décision.

Dans l'hypothèse où une procédure de licenciement serait engagée à la date de réception d'une demande, l'entreprise examinera avec les représentants du personnel et les représentants de l'application du présent accord, et s'il y a lieu, la procédure de licenciement en cours.

Article 2 BIS - Application aux demandes refusées avant le 1er janvier 2001

En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2000

Dans les 3 mois suivant la signature de cet accord, le chef d'entreprise informera immédiatement à chaque salarié qui a présenté une demande de cessation d'activité avant le 1^{er} janvier 2001, la possibilité de renouveler sa demande même si le chef d'entreprise avait notifié un refus au salarié avant la date de signature du présent accord.

Sous réserve du dépassement du seuil d'effectif tel que prévu au quatrième alinéa de l'article 2, le chef d'entreprise doit accepter la demande de cessation d'activité du salarié 5 mois après la réception de celle-ci pour le salarié qui relève des annexes "Ouvriers" ou "Employés". Ce délai est porté à 6 mois lorsque le salarié relève de l'annexe "TMAE".

Article 3 - Maintien d'avantages de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Comme le prévoit l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et la majorité des représentants concernés pourra décider de maintenir en faveur des bénéficiaires de l'allocation de rattrapage la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages de retraite liés aux cotisations supplémentaires des

régimes de raritée complémentaire, dnot bénéficient éventuellement les salariés actifs, en cnropeittare du venmeesrt des citoonitass correspondantes.

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Les doniispstois du présent aroccd snot abappilecls jusqu'au 31 décembre 2002.

Article 4 - Conditions de révision de l'accord

Les patires staainigers cvoinnneent de se réunir en cas de révision de l'accord irrfnopnseeonetisl ayant créé l'allocation de remnealmpcet puor l'emploi (ARPE).

Accord du 26 avril 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'organisation pnlfooeinsrlse régionale hmialebenlt Rhône-Alpes,
Syndicats signataires	La fédération textile-habillement-cuir CGT ; L'union régionale Rhône-Alpes HCTAEIUX CDFT ; Le sacindyt général du vêtement CGT-FO ; L'union régionale du vêtement CTFC ; Le comité régional CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Les parties cvnonnneiet de la roeocctduinn du régime cntvoenienonl de prévoyance de l'habillement, confié à APICIL-Prévoyance, iionistttun régie par le cdoe de la sécurité sialoce substituée à UPESE-Prévoyance.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Le tuax de ctaiisoton de 1,10 % de la rémunération butre puor fnceanir le régime de prévoyance défini est maintenu, snot 0,65 % à la craghe de l'employeur et 0,45 % à la craghe du salarié.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Le régime ceoontnnnevil est réaménagé dnas ses ptoaenstirs servies, sleon la présentation des griantaes ci-jointe.

En complément de ce régime conventionnel, les eesrneirpts de la région srneot informées de la faculté qu'elles ont de srcisoure des régimes oenltnips de gnaiearts en cas d'arrêt de tivaarl et en complémentaire santé (en complément des gneaatirs décès et santé), décrits en annxee au présent avenant.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Snot bénéficiaires du régime de prévoyance tuos les salariés non cadres, à l'exclusion des taieavrillus à domicile.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Le champ d'application de l'accord de 1967 est étendu à l'ensemble des départements de la région Rhône-Alpes : Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie, Haute-Savoie, puor les activités svtueanis :

181 Z : ftaoircbian de vêtements en ciur ;

182 A : fbiaacotrin de vêtements de taairvl ;

182 C : frcaatbioin de vêtements sur musree ;

182 D : fcrbaiitaon de vêtements de dssues puor hemoms et garçonnets ;

182 E : fotibaaaircn de vêtements de dssues puor feemms et fletlteis ;

183 G : faociirabtn de vêtements de dsesuos ;

183 J : fctraoiaibn d'autres vêtements et accerisoess ;

183 Z : itriudnse des fourrures.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Puor les régions lpehrintios d'Auvergne et de Bourgogne, puor luseeeqlls hbmnlaeleit Rhône-Alpes est l'organisation pofennrlsiesloe représentative des einterpesrs du secteur, des négociations dvneort être oreuevts etrne la bnhacre et les sacnytids puor la msie en pcale d'un régime conntnenivoel identique, dnas le crnuoat de l'année 2002.

Par ailleurs, hebelnimlat Rhône-Alpes imrfroena la camrhbe scnldiyae des eitrpesenrs de l'habillement de Marseille-Paca de la cosiolconn de cet aeavnnt et lui en dnonera communication.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

En cas de cuoisoncln d'un aroccd de bcnahre nianaotl puor la prévoyance des salariés non cadres, les pertais donpsoirest d'un délai de 6 mios à coemptr de l'extension de l'accord nanatoil puor réexaminer l'accord régional et ses avenants, et le mrttee s'il y a leiu en conformité aevc l'accord national.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

APICIL-Prévoyance est désignée cmmoe oiragmne arusseur des gaietnras visées par le présent avenant.

Les modalités d'organisation de la mtausaouiitln des requis ceotvurs par le présent aeavnnt senort réexaminées par les priatenes saucix au crous d'une réunion, et ce, dnas un délai de 5 ans à ceotpmr de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dopotiniiss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les parteeniars scoiaux se rcnrneeotornt au puls trad 6 mios anavt ctete échéance, snot aavnt le 1^{er} octobre 2006.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

En cas de cangnmehet d'organisme assureur, les ptanarrees saucix oaorgnsniert la ptoiusrue de la rsiralteoiavon des retens en crous de service, au trite des ceuoteuvrrs décès.

APICIL-Prévoyance s'engage à minneitar la ganatire décès conformément aux aerlcits 2,7-1 et 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Les aecnins salariés bénéficiaires d'une rtnee d'incapacité de tiraval ou d'invalidité, d'une pseonin de rtteiare ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneevu de rmlmneceepat ansii que les antyas driot du pantiacrpt décédé ont la faculté de ddemaner le mniesiatn d'une cetrvuroue malaide auprès de l'APICIL-Prévoyance aux cdiinoonts tfriaerais prévues par la loi Evin, (le mnntnaot de la caotosiitn ne purora excéder 150 % du triaf d'un aticf puor une crutvuoeere équivalente).

Les intéressés, puor bénéficier de cttee possibilité, dvnoret en faire la demdane dnas le délai de 6 mios sianuvt la rupture de luer cartnot de travail.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Les pritaes starneigias cvnneineont de dademenr au mitnisre du tiavral l'extension du présent avenant.

Cet aaennvt srea déposé auprès des deicntiros départementales du travail et des secrétariats-greffes des cisoelns de prud'hommes concernés par son application.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Le présent avennat eerrnta en aiptiopclan le 1^{er} mai 2002.

Fait à Lyon, le 26 arvil 2002.

Article - Garanties conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

1. CIREPTMLNAMOE E SANTE

PRESTATION GARANTIE

Chirurgie - Hospitalisation.

- Hrroeoinas ccuriuagrihx :

- seuetcr conventionné.

POURCENTAGE GTRNAAI : Mxai 100 % RSS.

PRESTATION GARANTIE

- stecuer non conventionné

POURCENTAGE GNRATAI : 90 % des frias rtesants à craghe après RSS, mxai 100 % RSS.

PRESTATION GARANTIE

- Fiars de séjour :

- stecuer conventionné.

POURCENTAGE GTARNAI : 100 % TC+

PRESTATION GARANTIE

- scueetr non conventionné.

POURCENTAGE GNARTAI : 90 % FR+, mxai 100 % RSS

PRESTATION GARANTIE

- Cbamrhe particulière .

POURCENTAGE GATARNI : 100 % tiafrs préfectoraux

PRESTATION GARANTIE

Transport en ambulance.

POURCENTAGE GRTAANI : 100 % TC+

PRESTATION GARANTIE

Frais médicaux courants

- Analyses, radiologie, axriliuieas médicaux 100 % TC+

POURCENTAGE GAANTRI : 100 % TC +.

PRESTATION GARANTIE

Dentaire :

- Sinos dentaires.

POURCENTAGE GANTRAI : 100 % TC+

PRESTATION GARANTIE

- Prothèses dirnaeets acceptées par la sécurité sociale

POURCENTAGE GNTAARI : Mxai 100 % TC (107,48 Euros). Mxai 100 % TC

PRESTATION GARANTIE

- Prothèses dtarniees refusées par la sécurité sociale

POURCENTAGE GTNRAAI : Mxai 50 % TC (96,73 Euros)

PRESTATION GARANTIE

- Odihotnrote acceptée par la sécurité sociale

POURCENTAGE GANATRI : Mxai 50 % TC

PRESTATION GARANTIE

- Ohdinottroe refusée par la sécurité sociale

PRESTATION GTRNAAIE : Orthopédie.

POURCENTAGE GAATNRI : 90 % FR +, mxai 100 % RSS

PRESTATION GRAATNIE : Prothèses aveidiuts (acceptées par la SS).

POURCENTAGE GARNATI : 10 % PMSS.

PRESTATION GRTAIANE : Oiutqpe (1)

- Montures

POURCENTAGE GARANTI: 3 % PSMS (en 2002 : 70,56 Euros)

PRESTATION GRTIAANE : Vrerres de lutente ;

POURCENTAGE GRTNAAI : Mxai 500 % RSS (35,18 Euros)

PRESTATION GNAATIRE : Lleentlis acceptées par la sécurité sociale

POURCENTAGE GRNAATI : Mxai 500 % RSS

PRESTATION GNARITAE : Siot à titre d'exemple puor 1 mtnruoe +

2 veers (hors RSS).

POURCENTAGE GNATARI : 105,74 Eours

PRESTATION GNAATIRE : Moisan de repos.

POURCENTAGE GARTNAI : 100 % des fails ranstets à carhge après RSS, mxai 0,40 % PSMS par jour.

Cures thelrmaes acceptées par la SS.

Cette indemnité euclxt tuot artue rsourbmemenet de fails pnovuat rtseer à charge.

POURCENTAGE GANTRAI : 10 % PSMS

PRESTATION GRIANTAE : Longue maladie

- Après 7 mios d'arrêt de taiarvl continu

POURCENTAGE GATRNAI : 6,5 % PMSS

PRESTATION GIRANTAE : - Après 12 mios d'arrêt de tiraval continu.

POURCENTAGE GAATNRI : 6,5 % PSMS

PRESTATION GANTIARE : Garatnie APICIL-Assistance

POURCENTAGE GTARANI : OUI

PRESTATION GTNRIAAE : Tuax de cotisation

La ctoiosian est calculée aevc un miinum iidenuidvl cdneapsnorort au Simc à 39 hereus revalorisé chaque année en fnotoicn de son évolution

POURCENTAGE GAARTNI : 0,75 % du saalire brut.

Abréviations :

+ : suos déduction des periatstons de la sécurité sociale.

RSS : rroneeebsummt de la sécurité sociale.

TC : tiarf de la convention.

FR : frais réels.

PMSS : pfnalod meunesl de la sécurité sociale, en 2002, il est de 2 352 Euros.

(1) Les atces hros noulectmnare de la sécurité sciaole et nmnetmoat cuex ccneonrnt la cgiuhrré réfractve de l'oeil ne snot pas rbbmoasleerus par APICIL-Prévoyance. Il est cdpneneat pbslosie de srettoume un dseosir à la cisommiosn saicloet tñecihue qui étudiera cuqhae cas et déterminera le mnnot de la pioctipairtan qui srea versé puor ce tpye de dépenses.

2. DECES

DECES OU ILDTVANIIE ABSUOLE ET DEFINITIVE

OPTION 1 : CAPITAL-DECES PAR STUIE DE MIAADLE + :

Capital graatni solen la stiutioan de fmliale :

- célibataire, veuf, divorcé, snas efnant à charge.

EN PRCNATOGUEUE du saairle burt : 100 %

DECES OU ITDANLVIIE AULSBOE ET DEFINITIVE

- célibataire, veuf, divorcé, aevc un ennaft à charge.

EN PRTEOANUGCE du srailae burt : 150 %

DECES OU IDIVILATNE ALBSOUE ET DEFINITIVE

- marié snas eanfnt à charge.

EN PCNARTEUGOE du siraae burt : 150 %

DECES OU ILDTNIVIAE AULBOSE ET DEFINITIVE

- marié aevc efnant à charge.

EN PGNEROUATCE du sraiaae burt : 180 %

DECES OU IAILDITVNE ASOLBUE ET DEFINITIVE

- maojirtaon par efnant à cahgre supplémentaire

EN PCRUTOGNEAE du sriaiae burt : 30 %

OPTION 2 : CAPITAL-DECES RUEDIT + RNETE ECIDUAOTN PAR STUIE DE MLAIDAE +

DECES OU INLADVIITE AOLBUSE ET DEFINITIVE

Capital réduit grnaati sloen la suioaittn de flaimle :

- célibataire, veuf, divorcé, aevc un efnant à charge.

EN PERNCOGATUE du slaiare burt : 100 %

DECES OU INIITVADLE AOSULBE ET DEFINITIVE

- marié aevc un efannt à charge.

EN POEGTUNRACE du salirae burt : 105 %

- mjrotoiaan par efnant à cgrahe supplémentaire (à ptarir du 2e enfant).

EN POETNCURAGE du saialre burt : 5 %

DECES OU IALNITVDIE ALUBOSE ET DEFINITIVE

Rente éducation versée almunnenleet par enafnt flenaiemsct à chrage jusqu'à 18 ans ou 26 ans si pruiuose d'études supérieures.

EN PGUNCATEORE du salarie burt : 9 %

DECES PAR SUTIE D'ACCIDENT

DECES OU IALTVIIDNE ALBUOSE ET DEFINITIVE

Capital supplémentaire versé en 12 mensualités puor assuré marié ou célibataire, veuf, divorcé, aynat au minos un efnant à charge.

EN PURGOETACNE du saarile burt : 100 %

INVALIDITE ALOSBUOE ET DTNIFIECIE PAR STIUE DE MIDAALAE OU D'ACCIDENT ANAVT 60 ANS.

DECES OU IVDIAITLNE ABLOUSE ET DEFINITIVE

Est considéré en invalidité pntemenare talote et définitive à 100 %, l'assuré qui présente une invalidité snmupirpat ttoue capacité de taarvil ou de gain, c'est-à-dire le mttaent hros d'état de se procurer, dnas une pfsoeriosn quelconque, une rémunération. Puor l'appréciation du tuax d'incapacité de tiraavl à 100 %, il y arua leiu d'avoir reocurs à un expert.

EN PEAORCUTGNE du srailae burt :

Capital-décès par mdilaae de l'option 1, défini ci-dessus, versé en 24 mensualités, par anticipation.

MAINTIEN DES GAIRTENAS DECES/EXONERATION DU PNEMEAIT DES CNSAIOOTITS :

DECES OU IINTVIDLAE ALUBOSE ET DEFINITIVE

Ces gaeanrtis itnienvnreent dès le veesmernt des prsetanoits

indemnités journalières ou rente, ou à défaut à compter du 91e jour d'arrêt de travail. L'exonération du paiement des cotisations est maintenue à la prte de l'assuré en cas d'incapacité de travail complète ou partielle.

DECES OU INVALIDITE ABOLUE ET DEFINITIVE

Taux de cotisation 0,35 % du salaire brut.

DECES OU INVALIDITE ALLOUÉE ET DEFINITIVE

Taux de cotisation global 1,10 % du salaire brut.

DECES OU INVALIDITE ABOLUE ET DEFINITIVE

Garanties :

Complémentaire santé.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE BRUT : 0,75 % du salaire brut

DECES OU INVALIDITE ALLOUÉE ET DEFINITIVE

La cotisation est calculée avec un minimum individuel compris au SIMC à 39 heures revalorisé chaque année en fonction de son évolution.

DECES OU INVALIDITE ABOLUE ET DEFINITIVE

Décès.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE BRUT : 0,35 % du salaire brut

+ Précisions quant au choix des options 1 et 2 du capital-décès :

- possibilité de choisir l'option à l'adhésion ou de modifier l'option à tout moment par envoi d'un courrier à APICIL-Prévoyance ;

- sans choix, l'option 1 sera appliquée par défaut.

GARANTIES CONVENTIONNELLES

Définition des bénéficiaires :

Est considéré comme bénéficiaire :

- le conjoint ;

- son conjoint, à charge au sens de la sécurité sociale, non divorcé, non séparé de droit ou de fait et vivant au domicile de l'assuré, après épuisement de ses garanties personnelles ;

- ou son conjoint notoire, à charge au sens de la sécurité sociale, sur présentation d'un certificat de vie marital et vivant au domicile de l'assuré, après épuisement de ses garanties personnelles ;

- ou son conjoint lié par un pacte civil de solidarité, à charge au sens de la sécurité sociale ;

- ses enfants à charge au sens de la sécurité sociale, mineurs ou de moins de 26 ans s'ils bénéficient du régime solidaire étudiants.

Les assurés bénéficient des services complémentaires d'APICIL-Prévoyance ;

- le tiers payant ;

- Noémie ;

- APICIL-Assistance ;

- APICIL santé conseil ;

- actin solacia ;

- serveur vocal APICIL TEL ;

- Internet : www.apicil.com.

Article - Garanties facultatives

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

1. Arrêt de travail (en complément de la garantie décès)

ARRET DE TRAVAIL : Incapacité temporaire totale.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE BRUT : En % de la 365e partie du salaire brut

ARRET DE TRAVAIL : Indemnités journalières versées par suite de maladie ou d'accident reconnu par la sécurité sociale après un délai de prise en compte de 90 jours ou 120 jours.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE BRUT : 30 %.

ARRET DE TRAVAIL : Invalidité permanente.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE NET : En % du salaire net.

ARRET DE TRAVAIL : Rente annuelle, payable par trimestre échue, et versée selon la catégorie d'invalidité :

- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE BRUT : 30 %.

ARRET DE TRAVAIL : invalidité de 1^{re} catégorie de la sécurité sociale.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE NET : Rente réduite de 40 %.

Ces prestations sont revalorisées sur la base de l'augmentation des pensions de la sécurité sociale.

ARRET DE TRAVAIL : Taux de cotisation : Avec une franchise de 90 jours.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE BRUT : 0,77 % du salaire brut.

ARRET DE TRAVAIL : Avec une franchise de 30 jours.

EN PARTICIPATION DU SALAIRE BRUT : 1,06 % du salaire brut

2. Complémentaire santé (en complément de la garantie santé)

HONORAIRES MEDICAUX.

Garanties

Consultations - Visites.

- secteur conventionné.

Option A : 100 % TC +.

Option A ET C : 100 % TC +.

Option D : 150 % TC +.

- secteur non conventionné.

Option A : Maximum 50 % TC.

Option A ET C : Maximum 50 % TC.

Option D : Maximum 100 % TC.

- CGHRRUIE - HOSPITALISATION.

Garantie :

Forfait journalier hospitalier.

Option A : -.

Option A ET C : 100 % FR.

Option D : Mxai 100 % FR.

PHARMACIE.

Garantie :

Option A : 100 % TC +.

Option A ET C : 100 % TC +.

Option D : Mxai 100 % TC +.

DENTAIRE :

Soins dentaires.

Option A : -.

Option A ET C : -.

Option D : Mxai 9 % TC.

Prothèses dentaires.

- acceptées par la sécurité sociale.

Option A : -.

Option A ET C : -.

Option D : Mxai 105 % TC.

Prothèses dentaires.

- refusées par la sécurité sociale.

Option A : -.

Option A ET C : -.

Option D : Mxai 40 % TC.

ORTHODONTIE :

- acceptées par la sécurité sociale.

Option A : -.

Option A ET C : -.

Option D : Mxai 100 % TC.

Prothèses dentaires.

- refusées par la sécurité sociale.

Option A : -.

Option A ET C : -.

Option D : 75 % TC.

OPTIQUE :

Verres de lunette.

Option A : -.

Option A ET C : -.

Option D : Mxai 300 % RSS.

Lentilles acceptées par la sécurité sociale.

Option A : -.

Option A ET C : -.

Option D : 3 % PMSS.

TAUX DE COTISATION.

La cotisation est calculée avec un minimum individuel ceapnosonrrdt au Simc à 39 heerus revalorisé cauhqe année en fncioin de son évolution.

Option A : 1,22 % du saailre brut.

Option A ET C : 1,58 % du siarlar brut.

Option D : 2,03 % du salriae brut.

Abréviations :

+ : suos déduction des ptasieonrts de la sécurité sociale.

RSS : reunesoerbmmt de la sécurité sociale.

TC : tarif de la convention.

FR : frias réels.

PMSS : pnofafd meesnul de la sécurité sociale, en 2002 il est de 2 352 Euros.

Accord national professionnel du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale

régime de prévoyance complémentaire dans les entreprises de l'industrie de l'habillement

Signataires	
Patrons signataires	L'Union française des industries de l'habillement pour : La fédération française du prêt-à-porter féminin ; La fédération française des industries de chemiserie-lingerie ; La fédération française des industries du vêtement masculin ; La fédération française de la lingerie et du balnéaire ; La fédération des industries de l'habillement,
Syndicats signataires	Ooagtiiansrns sycaldeins sagieaitrns : La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; La fédération des industries de l'habillement, du cuir et du textile CDFT ; Le syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CFE-CGC ; La fédération textile-habillement cuir CGT ; La fédération générale des cuirs, textile, habillement Fcore ouvrière,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Afin d'assurer les salariés contre les risques les plus graves, les pouvoirs publics ont institué au présent accord des dispositions de mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés des entreprises de l'industrie de l'habillement et de la confection de la ceinture-bretelle.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Le présent accord est rattaché à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire dans les entreprises de la profession.

Le champ d'application territorial et pérenne de ce texte est celui défini par :

- la convention collective nationale des industries de l'habillement ;
- la convention collective nationale de la ceinture-bretelle.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'ensemble des salariés visés aux annexes I, II, III et VI de la convention collective nationale des industries de l'habillement bénéficient des dispositions prévues à l'article 3 du présent accord à la condition d'avoir une ancienneté minimale de 3 mois dans l'entreprise et d'exercer une activité salariée à moins d'en être empêché suite à un arrêt de travail lié à une maladie ou un accident professionnel ou non, ou de bénéficier d'une période de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'un contrat préalable ou d'un contrat de rémunération.

Le personnel cadre bénéficie du régime de prévoyance prévu par la convention collective nationale de rattachement et de prévoyance du 14 mars 1947.

Article 3 - Détermination des garanties

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article 2 les garanties suivantes :

- le versement d'un capital décès - éventuellement assorti d'une rente éducation - ou d'une rente de veuvage (art. 3.1) ;
- le versement d'une rente d'invalidité permanente en cas de maladie ou de décès (art. 3.2) ;
- le versement d'une indemnité d'incapacité temporaire de travail en cas d'arrêt de travail (art. 3.3).

Article 3-1

Garantie décès

3.1.1 Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, il est versé, au choix de l'assuré :

- ? un capital décès (option 1) ;
- ? éventuellement assorti d'une rente éducation (option 2) ;
- ? ou une rente de veuvage (option 3).

Option 1 : versement d'un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire de référence.

Option 2 : versement :

- ? d'un capital dont le montant est fixé à 50 % du salaire de référence ;
- ? et d'une rente éducation d'un montant de :
 - ?? 4 % du salaire de référence jusqu'à 10 ans de l'enfant ;
 - ?? 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17e anniversaire ;
 - ?? 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Option 3 : versement d'une rente annuelle temporaire de veuvage dont le montant est fixé à 18 % du salaire de référence. Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65e anniversaire de la personne bénéficiaire.

Article 3.1.2 Bénéficiaires de la garantie

Le capital décès revient :

1. Au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) ;
2. A défaut de désignation expresse de bénéficiaire (s) :
 - ? au conjoint survivant non séparé, non divorcé ;
 - ? à la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité ;
 - ? à défaut aux enfants du participant, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
 - ? à défaut aux père et mère du participant par parts égales entre eux, ou au survivant d'entre eux ;
 - ? à défaut de tous les susnommés, le capital revient aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

La rente de veuvage revient à la personne :

- ? qui a la qualité de conjoint survivant non remarié ou de concubin notoire et permanent ;
- ? ou avec lequel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

Article 3-2

Garantie invalidité

3.2.1 Définition de la garantie.

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente en complément de celle versée par la sécurité sociale.

3.2.2. Montant des prestations.

Le montant, y compris les prestations brutes versées par la sécurité sociale et le salaire partiel éventuel, s'élève :

- à 70 % du salaire de référence pour les salariés classés en 2^e et 3^e catégories ou ceux dont le taux d'incapacité prononcée par le médecin est supérieur à 66 % ;

- à 42 % du salaire de référence pour les salariés classés en 1^{re} catégorie ou ceux dont le taux d'incapacité prononcée par le médecin est compris entre 33 % et 66 %.

3.2.3. Durée du service des prestations.

La rente est versée aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale. Le versement cesse à la date de l'extinction de la pension de veilles de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente complémentaire au moment de cette rupture continueront à la percevoir jusqu'à son terme.

Article 3-3

Garantie incapacité

3.3.1. Définition de la garantie.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, quel qu'il soit, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Le montant de cette indemnité est à la charge exclusive des salariés.

3.3.2. Point de départ du service des prestations.

Le service des prestations intervient à l'expiration de la période d'essai de l'employeur et en l'absence de celle-ci.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de ces indemnités conventionnelles, le service des prestations intervient à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu.

3.3.3. Montant des prestations.

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations brutes versées par la sécurité sociale, s'élève à 70 % du salaire de référence.

3.3.4. Durée du service des prestations.

Les prestations sont versées :

- jusqu'à la reprise du travail ;

- ou jusqu'à la mise en invalidité ;

- ou jusqu'à la liquidation de la retraite,

et, au plus tard, jusqu'au 1^{er} septembre de l'arrêt de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au moment de cette rupture continueront à les percevoir jusqu'à leur terme.

Article 4 - Clauses communes à l'ensemble des garanties

En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet 2013

Article 4-1

Limitation des prestations incapacité et invalidité

En tout état de cause, les prestations du régime de prévoyance en cas d'incapacité ou d'invalidité, cumulées à celles versées par la sécurité sociale et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent dépasser le salaire à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

L'organisme assureur se réserve le droit de procéder aux visites médicales, contrôles, qu'il juge utiles pour se conformer sur l'ouverture ou la continuation du service des prestations.

Article 4-2

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations correspond au total des rémunérations brutes limitées à la tranche A, y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement et avant déduction de la part des cotisations sociales.

Article 4-3

Salaire de référence

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence plafonné à la tranche A correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications quelle que soit leur périodicité de versement et avant déduction de la part des cotisations sociales, perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

Article 4-4

Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques (incapacité, invalidité, rente éducation, rente de conjoint) sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point ACRRO avec effet au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 4-5

Modifications ultérieures du montant des prestations

de la sécurité sociale

Les prestations complémentaires afférentes aux garanties incapacité et invalidité sont déterminées en fonction du niveau des prestations brutes de la sécurité sociale (incluant la CSG et la CRDS) à la date de la survenance du présent avenant.

En cas de variation du niveau des prestations brutes de la sécurité sociale, les prestations complémentaires seront sursées sur la base du niveau brut des prestations de la sécurité sociale à la date de la survenance du présent avenant et non de celui en vigueur postérieurement.

Article 4-6

Maintien des prestations

a) En cas de rupture du contrat de travail, la garantie décès est maintenue pour les salariés qui se trouvent en situation d'incapacité ou d'invalidité à la date de leur arrêt de travail.

ou le cas le plus en invalidité.

b) En cas de suspension du contrat de travail au motif d'arrêt de travail pour maladie ou accident, les salariés indemnisés au titre de la garantie incapacité de travail, et ce sans préjudice de l'indemnité ; toutefois, pour les salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle compensée à un taux d'incapacité comprise entre 33 % et 65 %, les cotisations sont dues sur le salaire paternel d'activité.

c) Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une absence raisonnable et bénéficiant d'un traitement partiel ou total de rémunération, les cotisations sont maintenues en ce qui concerne le versement des cotisations tant pour la part patronale que salariale.

Ce traitement cesse :

? à la date de reprise d'activité du salarié ;

? à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;

? à la date de cessation du versement de la prime ;

? à la date de rupture du contrat de travail (sauf cas prévu en e) ;

? à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

d) Les salariés en congé parental sans maintien de salaire conservent la possibilité de demander le maintien facultatif des cotisations décès et invalidité en ce qui concerne la prime en cas de décès, si la cotisation d'adhésion le prévoit.

e) Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et annexes postérieurs, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ou avant d'être en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des cotisations complémentaires appliquées dans l'entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des cotisations et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le bénéfice du maintien de ces cotisations est subordonné à la condition que les cotisations complémentaires aient été versées par l'ancien employeur.

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail :

? la fraction et le niveau de cotisations prévus par l'accord de prévoyance sont déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il était en activité, l'ancienneté étant appréciée au jour de la cessation du contrat de travail ;

? les cotisations ne peuvent être inférieures à celles de l'ancien salarié à l'ouverture des cotisations globales d'un montant supérieur à celui des cotisations chômage qu'il a payées au titre de la même période.

L'ex-salarié doit informer à l'ancien employeur de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci interviendra au cours de la période de maintien prévue au premier alinéa.

Pour ce qui concerne le maintien des cotisations de prévoyance définies par l'accord de prévoyance, le maintien de ce droit est inaliénable dans la mesure où elle est appelée au titre des salariés en activité (part patronale et salariale) fixée à l'article 6 de ce même accord et fait l'objet d'une inscription dans les comptes de l'assureur pour ces cotisations.

Un point sur le suivi technique du maintien de ce droit est prévu au premier alinéa de l'article 30 du règlement de l'examen des comptes de résultat du régime, afin de le maintenir ou le

modifier par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

Article 4-7

Définition des enfants à charge

Pour l'application de la garantie rente éducation, est considéré comme "à charge", indépendamment de la position fiscale, l'enfant du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'il soit légitime, naturel, adopté ou renoué :

- jusqu'à son 18^e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à son 26^e anniversaire, s'il est étudiant, apprenti, débutant d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé pour le régime d'assurance chômage ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant son 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

De plus, l'enfant ne doit pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle partielle des revenus inférieurs à 55 % du Smic.

Article 4. 8

Définition du conjoint, de la personne liée par un Pacs, du concubin

On entend par :

? conjoint : l'époux ou l'épouse du salarié, non divorcé (e) par un jugement définitif ;

? personne liée par un pacte civil de solidarité : la personne ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas duos ou rompu de fait à la date du décès ;

? concubin : la personne ayant vécu avec l'assuré pendant 2 ans de vie commune à la date du décès, sous réserve que les conditions ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, commun des deux parents, est né de cette union ou a été adopté par eux.

Article 5 - Gestion du régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 5.1

Choix de l'organisme assureur

Les parties contractantes décident de retenir les organismes suivants comme :

- assureur des garanties incapacité, invalidité, décès, le Makolf Médéric Prévoyance, ou l'une des institutions de prévoyance régies par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréées par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 33, avenue de la République (75011) ;

- assureur des garanties rente-éducation et rente de conjoint, l'OCIRP, ou l'une des institutions de prévoyance régies par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréées par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 10, rue Cambacères (75008).

Pour fixer les relations avec les organismes assureurs désignés, notamment quant aux éventuelles délégations qu'ils peuvent se constituer entre eux ou qu'ils peuvent constituer à un ou plusieurs organismes assés pour leur compte, les parties contractantes

conuenclot une " novtneoin de grneiaats ctlvocieels " qui srea annexée au présent accord.

La désignation des ornemsagis asrruesus prorua être riesme en cuase par la mofiatii McDon du présent acorcd cetovinoennnl dnas les ciodnnotis prévues à l'article 7.

Article 5-2

Obligation de rjindroee les oaesrmnigs aresrusus désignés

Les eensrpteris renavelt du cmhap d'application de la cnvoiotenn coivcellte nltonaaie des isrndieuts de l'habillement snot teeuns d'adhérer au Mokaafll Médéric Prévoyance et à l'OCIRP et d'affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires dès la dtae d'effet du présent accord.

Article 5-3

Clause de svguaaedre

Seules les eerrnsiteps de l'habillement dotées d'un régime de prévoyance en vtreu d'un accrod clicoeftl régional ou d'entreprise préexistant à la dtae de pcltaiiubon de l'arrêté d'extension du présent accrod punveet échapper à l'obligation prévue à l'article 5.2.

Elles pveenut rsteer assurées auprès de l'organisme aevc lueeql elles ont contracté antérieurement, suos réserve de la msie en conformité de luer cnoartt aevc les diipntoissos du présent régime de prévoyance dnas le délai fixé au trtie des mesures tsartiniers en aillaopcpn de l'article L. 912-1, alinéa 2, du cdoe de la sécurité sociale.

Article 5-4

Date d'effet et msuere tarnitisoee

Le présent accrod à la coeinontvn ccvoelitle nailtaone des iturinsdes de l'habillement est cnolcu puor une durée indéterminée et sa dtae d'effet est fixée au peiermr juor du trismree civil qui sivrua la puoilcatibn de son arrêté d'extension auJournal officiel.

Les eeesirprtns qui, dnas les 6 mios de la dtae d'effet, n'auront pas adhéré au présent régime et qui n'auront dnoc pas participé à la musiiataatouln puonrrto se vior apuelipqr une cisaenopmton financière solen les règles de gietosn du Mkaoafl Médéric Prévoyance et après valtiodain par le comité pitiarare de sianuercvllle et d'interprétation.

Les espreitens répondant aux cnnoitios posées à l'article 5.3

dsspeinot d'un délai de 6 mios puor adhérer aux omgeinrsas désignés par le présent arcocd ou puor apetdar le régime déjà apicbalple à luers salariés.

Si un délai d'adaptation ou de dénonciation est opposé par l'organisme aevc leuqel elles ont contracté, elles anlipourpeqt le délai conaemneclrttlet prévu par luer régime puor le résilier et rdirneoje les omgnaierss aussrerus désignés, ou puor l'adapter au présent accord.

La snraveune d'un événement mettant en jeu les giateans pndeant cttee période trtorinasie dvrea être indemnisée conformément au présent accord.

Article 5-5

Réexamen du cihox des oisagmners ganioerensits

Conformément aux dootisiinpps de l'article L. 912-1,1^{er}alinéa, du cdoe de la sécurité sociale, les prieats sianiaegrts devront, dnas un délai qui ne pourra excéder 5 ans à ctmper de la dtae d'effet du présent avenant, réexaminer le choix des oeignrmasseurs désignés à l'article 5.2.

A cet effet, les prtaias saretiigans se réuniront au moins 6 mios avant la dtae d'échéance puor étudier le rpoarpt spécial des orsenmagis désignés sur les cotemps de résultat de la période écoulée et sur les pcrevpesties d'évolution du régime. Ces disspotnois n'interdisent pas, avant cette date, la moafiitcdion ou la réalisation du présent acorcd dnas les cdiionnots prévues à l'article 6.

(1) les mtos : « la référence à ? MEEIRDC PEVCRYNOAE ? (article 5-1,5-2,5-4,7 et 8) est remplacée par : ? MAAOKFLF MEIDERC PNYACROVEE ? » (avenant du 23 mai 2013 acirlte 1er BO 2013/29) snot exlucs de l'extension en tnat qu'ils mieidfnot des caselus de la ciootnnevn cecvlltoie rudenens cuqduaes par la décision n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013 du Cieonsl constitutionnel.

(ARRÊTÉ du 28 jielult 2014-art. 1)

Article 6 - Taux de cotisation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Le tuax goalbl de cotisation, en cotpranerite des garanties, est fixé à 1,13 % de la tcrnhae A. Il est réparti de la façon stauvine :

	Cotisation totale	À la crghae de l'employeur	À la crghae du salarié
Décès, rentes	0,17 %	0,13 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,37 %	?	0,37 %
Invalité	0,59 %	0,435 %	0,155 %

En cas de chenmaegnt d'assureur (s) :

-les gatariens afférentes au décès sornet mitneeanus puor les poennsres bénéficiaires des psanertoits d'incapacité ou d'invalidité ;

-les pireoatntss incapacité, invalidité, retne éducation et rtene de cionnojt en cuors ceirtuononnt à être seervis à un niaveu au moins égal à ceuli de la dernière psiotraten due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement ;

-la rtireosalaivn des ptstiaernos périodiques (incapacité, invalidité, rtnee éducation, rtnee de conjoint) srea assurée selon l'évolution de la veluar du point ARCRO aevc eefft au 1er jevianr de cqhaue année.

La putirouse du vesrmneet des pesainttors au porift des pnnreoess en cuoros d'indemnisation, de lerus raisnolvateoirs feutrus et du maeniitn de la gniatrae décès srea assurée par leMalakoff Médéric Prévoyance (1) et/ ou l'OCIRP qui aornut constitué à cet effet des porioivss techniques.

Article 7 - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent accrod purroa être révisé au dénoncé par les paerits siaeianrgts suos réserve d'un préavis de 6 mios avant la dtae aneiisranvre de sa culncooisn et dnas les cnnditioos fixées par les dsoinpisoiis des alertcis L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

De nullvoees négociations dvornet être engagées dnas les 3 mios de la sgtaifciinoin de la dénonciation.

Sauf sratingue d'un texte de substitution, le présent accrod ciunernota à priorde ses eetffs pdnneat au mauixm 1 an, à cpotemr de la dtae d'expiration du préavis de dénonciation.

(1) les mto : « la référence à ? MDREIEC PECORNAVVE ? (article 5-1,5-2,5-4,7 et 8) est remplacée par : ? MKLAAOFF MIRDEEC PAORYCEVNE ? » (avenant du 23 mai 2013 acirtle 1er BO 2013/29) snot exlucs de l'extension en tnat qu'ils meiofndit des ceaslus de la ceontvinon coveicltle reudnes cquedas par la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Cinesol constitutionnel.
(ARRÊTÉ du 28 jileult 2014-art. 1)

Article 8 - Suivi et interprétation du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le suivi, l'interprétation et la msie en oreuve du présent régime de prévoyance sornet assurés par un comité ptairarie de sulcenviarle et d'interprétation composé :

-d'un collège " salariés " cpmeonrant un représentant ttliiaure et un représentant suppléant puor cnauhce des oninaagsortis saldycnies sreginatais ;

-d'un collège " eelpomryus " du même nrombe total de représentants.

Chaque collège doipsse du même nrbome de voix.

L'organisation matérielle du comité est prsie en crgahe par leMalakoff Médéric Prévoyance(1), notanemnt l'indemnisation des firas de déplacement de ses membres.

Annexe à l'accord professionnel instituant un régime de prévoyance habillement, bretelle et ceinture Avenant du 1 juillet 2003

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des irsedunits de l'habillement puor la fédération française du prêt-à-porter féminin, la fédération française des iusierdtns de chemiserie-lingerie, la fédération française des irtseniuds du vêtement masculin, la fédération française de la lignrie et du balnéaire, la fédération des idrutienss dievress de l'habillement,
Syndicats signataires	La fédération générale des cuirs, textile, heellnbaimt Force ouvrière ; La fédération des ieindtsurs de l'habillement, du ciur et du tlexite CDFT ; Le saidycnt nintaool du ponnreesl d'encadrement des irnsteiuds de l'habillement CFE-CGC ; La fédération française des stinckdays chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; La fédération textile, habillement, ciur CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les paerartenis scaoux des iisnrtdes de l'habillement et de la ceinture-bretelle ont clocnu un régime de prévoyance au porift des salariés visés aux annxees 1,2 et 3 de la ctonoevinn coteilvclle ntanoaile des iruesditns de l'habillement et de la ceinture-bretelle. Ce régime détermine netaomnmt les garanties, les pasoenrtis et les cotisations. Il désigne les onrmigesas chargés de l'assurance et de la gietson dduit régime.

La présente " covietonnn de grinateas cteelocvils " a puor oejbt de fmaerisolr l'acceptation des onrsimeags assureurs, GNP et

Ce comité se réunit au moins une fios par an. Il eaixnme caqhue année le cmtope de résultats du conratt présenté par les duex osanirmegs geaeintionrss et, en fnicootn de celui-ci, a la possibilité de pperoor aux parnetriaes sacoux saetgrniis du présent aroccd tuot aménagement des posnetartis et/ ou des cotisations.

A cet effet, leMalakoff Médéric Prévoyance(1) et l'OCIRP cumoqmnruiroent à ce comité les dnuectmos financiers, ansii que luer aslayne commentée, nécessaires à ses tavarux au puls trad le 30 jiun svniuat la clôture de l'exercice anisi que les intonfoimas et deouctms complémentaires qui pinaurroet s'avérer utiles.

(1) les mto : « la référence à ? MEREDIC POECVRAYNE ? (article 5-1,5-2,5-4,7 et 8) est remplacée par : ? MOKLAAFF MREDEIC PCNOEYARVE ? » (avenant du 23 mai 2013 arcrtlie 1er BO 2013/29) snot eulcs de l'extension en tnat qu'ils mdoeinfit des ceausls de la ciovtenonn covclitlee rueends cduuqas par la décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 du Ciosenl constitutionnel.
(ARRÊTÉ du 28 jelluit 2014-art. 1)

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Les peiarts stiaenagirs snot counnvees d'effectuer les démarches nécessaires puor oentibr l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2003.

OCIRP, cnreocnant le régime de prévoyance du presnenol visé dnas le txete ceenvonnintol et de préciser les modalités de leurs dritos et olibgnatios vis-à-vis des patirneares soiucax de la bnchrhae pleslnefrnsoioe et des entreinseps adhérentes.

Par la siguntrae de cette convention, le GNP et l'OCIRP acetcept tnat luer désignation en qualité d'organisme asuuser que la délégation de geitosn qu'ils cnttseoent à l'IRIHA nomemantt puor la gietson des ctoaisotins et des prestations. Ils acctnpeet de gnatriar les ptseoriatns prévues par l'accord cienononvntnel aux tuax de ctistniooas fixés par celui-ci et ce paenndt 3 ans à ceoptmr de la dtae d'effet fixée par l'accord.

La présente " coetoinnvn de grenaitas cclioveetls " est cnoucle ertne :

d'une part,

-les pretias saegriitans des diiionpsosts rletaeivs à la prévoyance de la cnvenotoin cltovcelie ntlioaaane des iedtusnrns de l'habillement et de la ceinture-bretelle ;

dénommés ci-dessus les pitrnaeares sociaux,

d'autre part,

-le GNP, uionn d'institutions de prévoyance agréée, reelnvat de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, ansaisgt puor son cpmtoe et puor cueli de l'OCIRP, uionn d'institutions de prévoyance agréée et rvnleeat de l'article précité.

dénommés ci-dessus les oasirgnmes de prévoyance.

Article 1er - Régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

1.1. Cotisation

La cotisation globale est de 0,54 % limitée à la fraction A du salaire. Elle est répartie globalement à raison de 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur sachant que de la cotisation afférente à la garantie incapacité est à la charge exclusive des salariés.

1.2. Les garanties et les prestations sont les suivantes :

GAANETIRS : Incapacité

PRESTATIONS

70 % du salaire brut - ISJS brutes

GEANRTAIS : Invalidité

PRESTATIONS

70 % du salaire brut - ISJS brutes en 2e et 3e catégorie

42 % du salaire brut - ISJS brutes en 1re catégorie

GTAAREINS : Décès

PRESTATIONS

Option 1

100 % du salaire annuel brut.

Option 2

Vsmneeret :

- d'un capital dont le montant est fixé à 50 % du salaire de référence ;

- d'une rente d'éducation d'un enfant de :

- 4 % du salaire de référence jusqu'à 10 ans de l'enfant ;

- 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17e anniversaire ;

- 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26e anniversaire au plus tard s'il poursuit ses études.

Option 3

Vnesmret d'une rente temporaire de conjoint dont le montant est fixé à 18 % du salaire de référence.

Cette rente est versée jusqu'au départ à la retraite et, au plus tard, au 65e anniversaire de la personne qui a la qualité de conjoint survivant non remarié, conjoint noortie et permanent, personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

Article 2 - Relations avec l'OCIRP

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

La GNP organise les liens avec l'OCIRP, assureur de la garantie d'éducation et rente de conjoint quatuor :

- au prélèvement des cotisations ;

- au paiement des cotisations ;

- à la présentation des comptes annuels ;

- à la présentation des listes des bénéficiaires des prestations ;

- à la situation du fonds social.

Article 3 - Relations avec l'IRIHA

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

L'IRIHA, située 29, rue Cardinet, à Paris 17e, reçoit délégation du GNP pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Article 4 - Information des salariés et des entreprises

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

4.1. Information des salariés

Afin d'informer les salariés sur leurs droits, le GNP réalise en collaboration avec les partenaires sociaux un document intitulé " Note d'information " présentant le régime de prévoyance dont ils bénéficient ainsi que les formalités à accomplir lors des démarches de prestations.

Cette note est adressée à chaque entreprise adhérente pour être remise, par celle-ci, à chaque salarié concerné.

Les notes d'information sont mises à jour en fonction de l'évolution des dispositions du régime de prévoyance en vigueur ou de la réglementation applicable.

4.2. Information des entreprises

Conformément à l'article 15 de la loi n° 89-1009, modifiée par la loi du 8 août 1994 en son article 14, le GNP adresse aux entreprises adhérentes, l'information annuelle sur les comptes de résultats du régime de prévoyance de la branche.

Article 5 - Assiette de cotisation au régime de prévoyance - Exonération

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Le salaire brut, limité à la fraction A des salariés concernés, est soumis à cotisations.

La cotisation est retenue, chaque mois, sur le salaire de paie dès que le salarié a 3 mois d'ancienneté.

L'ensemble des cotisations est versé par l'entreprise, au vu du bordereau d'appel adressé chaque trimestre par l'IRIHA. Ce bordereau est éventuellement corrigé par l'entreprise en fonction des mouvements de personnel.

Par ailleurs, dès lors que le salarié prénatalement bénéficie de prestations du régime de prévoyance, liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente et professionnelle, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire.

Article 6 - Contrôle médical

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les organismes de prévoyance se réservent la possibilité de faire procéder aux visites médicales, contrôles qu'ils justifient ultérieurement pour se prémunir sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

Le comité paritaire de surveillance et d'interprétation chargé de suivre et de l'interprétation du régime de prévoyance est tenu informé par les organismes de prévoyance.

Article 7 - Délai de prescription

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

7.1. Verement des cotisations suite à un décès

Les cotisations non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure telle que retenue par le comité paritaire de surveillance et d'interprétation.

7.2. Versement des cotisations ou retenue à invalidité

Les cotisations non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la prise en compte d'invalidité ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure telle que retenue par le comité paritaire de surveillance et d'interprétation.

7.3. Versement des indemnités journalières suite à incapacité de travail

Les cotisations non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'arrêt de travail ne donnent pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure, telle que retenue par le comité paritaire de surveillance et d'interprétation.

Article 8 - Exclusions

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

8.1. Sont exclus des garanties décès et n'entraînent aucun paiement à la charge du GNP les conséquences du décès en cas de suicide au cours de la première année d'assurance.

8.2. Sont exclus de la garantie incapacité et de la garantie invalidité :

- les accidents et maux qui sont le fait volontaire du bénéficiaire de l'adhésion et ceux qui résultent de tentatives de suicide ou d'actes de violence au cours de la première année d'assurance ;

- les conséquences de guerre civile ou étrangère, d'insurrection,

d'émeute, de complot, de grève ou de manifestation populaire ;

- les accidents et maux dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de feu ou de rayonnements ionisants d'une installation du noyau de l'atome, telles que, par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de retombées provoquées par l'accélération des particules atomiques ;

- les accidents et maux consécutifs à la pratique de sports aériens et de compétitions nécessitant l'utilisation d'un engin à moteur ;

- le congé normal de maternité.

8.3. Sont exclus des garanties retraite éducation et retraite de congédié :

- le décès survenu à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation par rayonnement de radioisotopes de noyaux d'atomes ;

- le décès survenu à la suite de grève étrangère à laquelle la Fcane se joint partiellement, sous réserve des conditions qui sont déterminées par la législation en vigueur ;

- le décès lorsque le bénéficiaire a commis ou fait commettre un meurtre sur la personne du participant et a été condamné pour ces faits ;

- le décès survenu en cas de grève civile ou étrangère, dès lors que le salarié y prend une part active.

Article 9 - Subrogation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les omises de prévoyance sont subrogées de plein droit aux salariés contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par eux.

Article 10 - Principe de fonctionnement des adhésions

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

L'adhésion de l'entreprise se réalise par la signature du représentant d'adhésion à la date d'effet portée par les statuts du GNP.

Chaque adhérent reçoit de l'organisme gestionnaire compétent un dossier prévoyance complet :

- une lettre l'informant de la mise en place du régime de prévoyance ;

- un document présentant les garanties du régime de prévoyance définies par le texte constitutif ainsi que les conditions particulières destinées à faciliter l'adhésion ;

- un bllieutn d'adhésion et ses différentes aennxes que l'entreprise diot très précisément rmelipr ;

- les coordonnées téléphoniques de la pnserno roalnssebpe du siuvi de l'opération et chargée d'apporter les rnengeemisetns complémentaires à l'entreprise.

Article 11 - Comptes de résultat

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Le GNP s'engage à fiornur aeeumlnnelt au comité pirrtiaae de srlinvecalue et d'interprétation, au puls trad anavt le 30 jiu de l'exercice suivant, les résultats tueniehqcs et fenincrias consolidés du régime anisi qu'un balin auennl fiasnat rorstiser un cpotme de résultat dnot le fenconteomnnit est décrit ci-après et une aslyane complète ptmetnaert de sriuve les résultats de cqhaue gtaiarne asnii que les inntomoifras realtveis aux bénéficiaires des pneaitotsrs et les données sauieitttqss sur la pliutaopon adhérente au régime.

Fnmnnnioecett du cmtope de résultat aenunl (année N)

DIEBT : Petaisrtons payées.

CIDERT : Citasnooits btuers encaissées.

DBIET : Caaptil décès.

CDREIT : Décès.

DIBET : Incapacité temporaire.

CDEIRT : Incapacité temporaire.

DEIBT : Invalidité.

CIDRET : Invalidité.

DIEBT : Revalorisation.

CDEIRT : Revalorisation.

DIEBT : Fairs de gisoetn et de réassurance.

CRIDET : Ptrudois fcneiranis sur atcfis détenus

DIEBT : Pivrioss mathématiques au 31 décembre N.

CDEIRT : Piorivnoss mathématiques au 31 décembre N-1

DEIBT : Pnrsvioos puor sirinests cnonus en incapacité/invalidité.

CEIDRT : Ponvoriiss puor stisirens connus en incapacité/invalidité

DIEBT : Pnrsvioios puor ssirinte à payer.

CEIRDRT : Ponosiivrs puor srisntie à payer.

DIBET : Cnpatsomioen versée à l'OCIRP résultant du mécanisme de mutualisation.

CIRDET : Copesoamnitr versée par l'OCIRP résultant du mécanisme de mutualisation.

DEBIT : Sldoe créateur.

CEDRIT : Sdole débiteur.

Un compte de résultat spécifique iidrieenfta la cgrahe des madeals en cruos lros de la msie en pcale du régime. Le GNP psproorea au mimuinm au tmere d'une année pliene de fmntoincoet du régime de prévoyance et, s'il il y a lieu, la ciistoaton correspondante, nécessaire au pemniaet des prestations. Cette csotioatin mutualisée au nieavu de l'ensemble des eietnrseps de la banchre frea l'objet d'un avenant.

L'OCIRP réalise les mêmes états puor les ptntreiaoss rtene éducation et retne de conjoint.

Un mécanisme de miaouisttlaun est établi sur la cuureortve décès enrte les prsaointets en caaitpl assurées par le GNP et les peatrsnoits en rtene assurées par l'OCIRP de façon à criegorr la différence enrte les rtporpas de carhge résultant du cihox des bénéficiaires.

Article 12 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les fiars de goestin alloués puor la ceuutorrve et la gtosein du régime ansii que la réassurance snot les snviuats :

- rqsieue incapacité et invalidité : 7 % sur les cintatoiooss et 3 % sur les ptsreinoats ;

- au ttire des rqsieus décès : 7,5 % sur les ctaositnis ;

- fairs de réassurance : 2 % sur les cotisations.

Article 13 - Action sociale

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les salariés de l'entreprise anyat adhére au régime mis en pcale dnas le cadre de la cnonvoiten cltvceiloee ntanaolie des irnstediis de l'habillement et de la ceinture-bretelle, punevet bénéficiere du fnods d'action slocaie du GNP et, par son intermédiaire, de ceuli

de l'OCIRP.

La pquiliote de gstoien et d'intervention de ce fonds, commun à l'ensemble des seutehrs peonnlesrosifs adhérents, est déterminée par le cnsiol d'administration du GNP.

Le comité prraiate de srlvecnuiae et d'interprétation est tneu informé aneemlnulent du nombre de dmaneeds d'intervention en pavencrone des salariés et bénéficiaires du régime de prévoyance de l'habillement et de la situe qui a été donnée à ces demandes.

Article 14 - Vie de la convention

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

La présente conevoitn de gaaneitrs cellocvetis arua un effet et une durée conditionnés par cuex prévus par l'accord civnnoteneol itntnusait un régime de prévoyance.

14.1. Modification

La présente ctvnonoein de grnaateis colletcvies purora fraie l'objet d'une dnademe de moitaficdoin à l'initiative tnat des pariéeratsn saiucox que des osagremnis de prévoyance, GNP et ORICP conjointement.

L'auteur de la proopiisotn de miicaoitdofn dreva firae prat de celle-ci, accompagnée d'un pjreot de modification, par lettrre recommandée avec accusé de réception adressée à tuoets les aurtres priates petnnears de la présente cvonotnien de gtaernais collectives.

Une réunion se tendria dnas un délai de 4 mios pour eamneixr la posiprotoin de modification.

Avenant n S 48 du 15 avril 2004 relatif aux classifications et salaires à compter du 1er mai 2004

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Copmte tneu des nloeluevs ditssoipoinis régissant les gaantries d'appointements en fitonocn de l'ancienneté pour les employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, les pietars sgrnataies précisent que les salariés rnvlaeet de ces catégories crennvsoet le bénéfice du mnnaott de la gainrtae d'appointements en foctonin de l'ancienneté à lequalle ils aneavit droit au trtie des aocdcs de sraleias S 46 et S 47.

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

La fixaiton des rémunérations mnseeulles geaniarts prévues par le présent arccod ne fiat pas ostlbase à l'obligation alnunele de négociation des slieraas effecttis abclpelapis dnas les eepnistrs en aptploaiicn de l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Article 9

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Cotmpe tneu des moifnaoicitds apportées aux dénominations des cnaiioitssfcals hiérarchiques, de la nuolleve méthode de clucal des geianrats d'appointements mmiina en fontiocn de l'ancienneté et de la dtae de sainurgte du présent accord, les prtieas seaatniirgs coeenvnnnit de procéder à un eaexmn des citondnois de msie en oeuvre et à un balin d'application en

Toute psoitoproin de maicofodtin ne prroua pdrrene efeit qu'après acorcd exprès de l'autre parite matérialisée, en peemrr lieu, par un anvenat de révision à la présente coinetnvon et, en sneocd lieu, par un avnneat de révision à l'accord conventionnel, coornfme à la ctnioonevn de gntreiaas collectives.

A défaut d'accord, les prtiaes se réservent le diort de résilier la présente cennoiovtv de cveoitnnon de gartaenis collectives.

Dans ctete hypothèse, les prteaeinras souicax doievt au préalable eenaggr le pussrcoes de mooitfdiaicn de la présente citnneveon de gintearas collectives.

14.2. Résiliation

La présente conenitovn de gernaitas cileltcvoes puet être résilié tnat par les paartenris saiucox que par les onegairms de prévoyance, GNP et OCRIP aanigsst conjointement, avec effet au 31 décembre suivant, mnannoeyt un préavis de 4 mois.

L'auteur de la résiliation devra faire prat de celle-ci par lttree recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie de la présente covnietnnon de gatariens collectives.

Dans l'hypothèse où la présente centoinovn de gitaaens ccteelvlois sariet résiliée à l'initiative des ogsnaeimrs de prévoyance, les penteariars scaoux se réuniront puor négocier un noeuvl aevnant à la covonenitn cclveolite nontialae des inrsitdues de l'habillement et de la ceinture-bretelle.

14.3. Mentiian des tuax et garanties

Le GNP et l'OCIRP s'engagent à maininetr les tuax et les niveax de gatrenais définis à l'article 1^{er} de la présente cvntnooein de geairatns coeocivtlls pdnanet 3 ans à coemtrp de la dtae d'effet fixée à l'article 4.3 de l'accord de branche.

Fait à Paris, le 1^{er} jlleuit 2003.

sbemtpere 2004.

Article 1er - Classifications hiérarchiques

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Dans les axeenns I " Oireuvrs ", II " Employés ", III " Techniciens-agents de maîtrise " et IV " Ingénieurs et ceadrs " de la cvotinonen cillotevce naantlioie des iutsriens de l'habillement, les dénominations aulleects des cffenoteciis hiérarchiques prévus par les cltiocfsasniias snot remplacées par les noeveluls dénominations ci-dessous :

Ouvriers

NOUVELLE DOTONNIMAEIN	ANCIENNETE DAOIOETNMINN	
NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT
I	1	1,03
	2	1,06 / 1,08 / 1,10
	3	1,11 / 1,15 / 1,18 / 1,20
	4	1,21 / 1,23 / 1,25
II	1	1,28 / 1,30
	2	1,33 / 1,35
	3	1,38 / 1,40
	4	1,43 / 1,45 / 1,50

III	1	1,55 / 1,58 / 1,60
	2	1,65 / 1,68 / 1,70

Article 2 - Rémunérations minimales mensuelles brutes hors ancienneté

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Employés

Il est garanti aux salariés des annexes I "Ouvriers", II "Employés", III "Techniciens-agents de maîtrise" et IV "Ingénieurs et cadres" une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lures de la classification hiérarchique pour un salaire de base de 151,67 heures selon les modalités

ci-dessous :

NOUVELLE DIINTOENMOAN	ANCIENNETE DIIEANMOOTNN	
NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT
I	1	1,03
	2	1,06 / 1,08 / 1,10
	3	1,11 / 1,15 / 1,18 / 1,20
	4	1,21 / 1,23 / 1,25
II	1	1,28 / 1,30
	2	1,33 / 1,35
	3	1,38 / 1,40
	4	1,43 / 1,45 / 1,50
III	1	1,55 / 1,58 / 1,60
	2	1,65 / 1,68 / 1,70
	3	1,75 / 1,80
	4	1,85 / 1,90 / 1,95

(voir les salaires)

Article 3 - Garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Techniciens-agents de maîtrise.

Article 3.1

Les dispositions de l'article 11 de l'annexe II "Employés" de la convention collective nationale des industries de l'habillement sont remplacées par les dispositions suivantes :

NOUVELLE DTEANMINOION	ANCIENNETE DOOMININAETN	
NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT
III	2	1,65 / 1,68 / 1,70
	3	1,75 / 1,80
	4	1,85 / 1,90 / 1,95
IV	1	2,00 / 2,10
	2	2,20 / 2,30
	3	2,40 / 2,45 / 2,50
	4	2,60 / 2,70 / 2,75
V	1	2,80 / 2,90
	2	3,10 / 3,20

(voir cet article)

Article 3.2

Les dispositions de l'article 8 de l'annexe III "Techniciens - Agents de maîtrise" de la convention collective nationale des industries de l'habillement sont remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 3.3

Les dispositions du paragraphe "Garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté" de l'avenant IC 4 du 11 décembre 1970 à l'annexe IV "Ingénieurs et Cadres" de la convention collective nationale des industries de l'habillement sont remplacées par les dispositions suivantes :

Ingénieurs et cadres

(voir cet article)

Article 5 - Heures supplémentaires et conventions de forfait

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

NOUVELLE DMAOTNNIEON	ANCIENNETE DIEIANTMONON	
NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT
V	3	2,40 / 2,45 / 2,50
	4	2,60 / 2,70 / 2,75
V	1	2,80 / 2,90
	2	3,10 / 3,20
	3	3,30 / 3,40 / 3,50
	4	3,60 / 3,70 / 3,80
VI	1	4,00 / 4,20
	2	4,40 / 4,50
	3	5,00 / 5,20
	4	6,00

Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires de façon pérenne et que ces heures et leurs majorations ne sont pas compensées par un temps de repos équivalent ou lorsqu'il est concerné par un forfait avec une référence hiérarchique supérieure à la durée légale du travail, son salaire effectif ne peut être inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute prévue par le présent accord pour son coefficient et son ancienneté augmentée d'un montant correspondant aux heures supplémentaires effectuées

Article 6 - Annexe

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Un tealbu récapitulatif des rémunérations mlaimnies melelsnues btrues hros ancienneté et des giaeatrans d'appointements mniima en fcntooin de l'ancienneté puor cuhqae naeivu et échelon des caincilafoisitts hiérarchiques est annexé au présent accord.

(voir les salaires)

Article 8 - Date d'effet

Avenant du 5 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	Union française des irenudtsis de l'habillement puor : Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des iundsiters de chemiserie-lingerie ; Fédération française des iudrsentis du vêtement mialsucn ; Fédération française de la lrniigee et du balnéaire ; Fédération des irdntuseis deeisvrs de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des itduirnses de l'habillement, du ciur et du tlixte CDFT ; Syndicat naontail du pnesoren d'encadrement des iedtirsuns textile, hilelenabmt et cnonexes CFE-CGC ; Fédération française des stdiacnys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textile, hbmaleenilt FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Considérant les dnsiisotopis des acrodcs ieinftrlpessnnoes du 20 spreembte 2003 et du 5 décembre 2003 rifealts à la fotmoiar tuot au lnog de la vie pflnrlesioonsee asini que celles de la loi du 4 mai 2004 ;

Considérant l'accord ibetechrranns du 20 décembre 1994 créant le FORTHAC, OCPA de la bhrncae ;

Considérant les différents ardcocs cunlocs dnas le cadre de l'annexe VII de la cttnvoieon ctieolvcle nlatainoe des inertsuuds de l'habillement au cours des dernières années dnnot ceatnreis diioionspsts snot rsreieps dnas le présent aocrd ;

Considérant que dnas une économie temotnaelt mondialisée et ouverte, les eenrepstirs dnoevit orbglotemnieat s'adapter à luers

Les dsoipiniotss du présent anavent snot aebaplcpils à cotempr du 1^{er} mai 2004. Elcls raecnpmlt cleels des anetvnas n° S 46 du 16 jiuin 2000 et n° S 47 du 27 stbrmepee 2000.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Les ptreias saairnagets cnevionnnet d'effectuer les démarches nécessaires puor oetbinr l'extension du présent arccod qui srea déposé auprès de la DDETFP de Paris.

Fiat à Paris, le 15 avr 2004.

evtenmnorenins économiques et ccuoermmix ;

Considérant que, fcae à cet enjeu, la fratmoion csonitute un des myeons ptnetiners patnemrett d'anticiper, qunad clea est possible, ou d'accompagner les nécessaires muaotntis ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la crnruecone internationale, particulièrement sbnesile puor une iirundste de main-d'oeuvre cmoe cllee de l'habillement ;

Considérant que ces évolutions et mttoinaus se terinasdut par des enuejx économiques, techniques, oannrsatigneoils et srutut huminas majeurs, en prautcelir puor les salariés dnnot l'emploi est fragilisé du fiat d'un fialbe nievau de footmrian ou de qftcaolauiiin ;

Considérant qu'il convient, par un dgoaliue scaoil renforcé dnnot le présent arccod est une traduction, de créer les coindotins d'une nollvuee milaoitsobin en fuvear de la ftiamoorn tuot au lnog de la vie polorlninesfsee aifn que les salariés et les ereietrspns peunssit faire fcae aux défis à venir, nmomtanet en teerns d'employabilité, d'évolution en qltfuaaciiion ou de mobilité pnltreeolnifsose tnat au sien qu'à l'extérieur de luer enrtpsrie ;

Considérant que, parallèlement à ctete maobiotltn des pretnraieas sociaux, l'ensemble des moenys méthodologiques et frcnenais du FORTHAC, OCPA de la branche, dioevnt être mis au seivrce des salariés cmoe des entreprises, en ptailuirecr l'observatoire des métiers et des qilaucoftinias aifn de metlausur les expériences des différentes bhraecns mrbmees du FOTHAC ;

Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dnas l'accès à la fmaotiron peolifsesnrlnoe enrte les femmes et les hommes et que l'un des menos d'aboutir à cet otjicbef pssae par une mleueilre iimftroanon sur les possibilités, doipssitifs et myneos de la fitormaon qui relève des misosnis des patrreanies scuioax et du FRAOHTC ;

Considérant que cette mioissn eesltensile des peeairatns suocaux de la barhnce diot être relayée par les eropeyumls et les ineatcnss représentatives du pnsreeonl dnas les epirrtenses alxeuqus des moyens sisnuaffts dnveoit être donnés puor que les salariés pisensut dsospeir des itaroinmfnos nécessaires à

l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet professionnel afin de devenir acteurs de leurs propres développements de compétences, notamment par le biais de l'entretien personnel du droit individuel à la formation ou par toute autre action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de congés individuels ;

Considérant que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel en matière d'information et d'orientation de la formation professionnelle des salariés dont il a la responsabilité comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment des jeunes par le biais du tutorat ;

Considérant enfin qu'il ne convient de privilégier les actions de formation qui permettraient une évolution personnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences par le biais de la formation professionnelle continue ou d'une qualification professionnelle et ce tant pour des métiers propres à la branche que transversaux,

Les principes énoncés du présent accord constituent des dispositions nouvelles, à l'exception de l'accord du 20 décembre 1994 créant le FORTHAC, et qui sera intégré à l'annexe VII de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Article 1er - L'objectif et les priorités de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les parties signataires considèrent que l'objectif de la formation professionnelle est le développement des compétences des salariés.

A ce titre, le présent accord définit comme priorités de la formation :

- toute action permettant l'élévation du niveau de qualification, soit le développement des compétences personnelles ;

- toute action permettant de favoriser l'employabilité afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des besoins du marché ;

- toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit une qualification professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les conditions de l'arrêté de l'emploi et de la formation de la branche ;

- toute action en faveur des salariés ayant plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'activité professionnelle ou n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;

- toute action en faveur des salariés dont l'emploi est fragilisé par une évolution économique ou technologique et qui peuvent préparer une reconversion par un changement d'activité tant au

sein qu'à l'extérieur de leur entreprise ;

- toute action en faveur des salariés handicapés permettant de favoriser leur insertion dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi ;

- toute action en faveur des femmes et notamment au retour du congé de maternité ou en faveur des salariés hommes ou femmes au retour du congé parental ;

- toute action en faveur des salariés ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Article 2 - Le financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre d'une politique de formation de l'industrie de l'habillement, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

2.1. Entreprises employant au moins 20 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 1,6 % de la masse salariale se décomposant en :

-0,5 % au titre du financement des priorités professionnelles, des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du financement des centres de formation d'apprentis à verser au FORTHAC ;

- tout ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au FOAHTRC ;

-0,2 % au titre du financement du congé individuel de formation à verser au FONGECIF.

2.2. Entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 1,05 % de la masse salariale se décomposant en :

-0,15 % au titre du financement des priorités professionnelles, des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du financement des centres de formation d'apprentis à verser au FORTHAC ;

- tout ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au FORTHAC.

2.3. Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2005, la participation de ces entreprises s'élève à 0,55 % et doit être intégralement versée au FORTHAC.

Cette participation financière se décompose en :

-0,15 % au titre du financement des contrats ou périodes de professionnalisation, du tutorat, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des actions d'information et du financement des centres de formation d'apprentis ;

-0,40 % au titre du financement du plan de formation, du droit individuel à la formation, de l'allocation de formation prévue au 2^e alinéa de l'article L. 932-1-III du code du travail et de toute autre action de formation des salariés.

2.4. Effets de l'accroissement des effectifs

sur la paicopirtitan des errepestens

Les moicitinafods des tuax de la papititiarcon des erierestnps à la fiomatorn prilleofnssenoe cntnuoie lorsqu'elles pensast les sueils de 10 ou de 20 salariés snot réglées conformément aux dposinosis prévues par l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

Article 3 - Le plan de formation de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Le paln de ftmioaorn cstotinue un otuil privilégié de la msie en oervue de la gtseoin prévisionnelle des eiomlps et des compétences dnas l'entreprise.

Les peraits saïneatrgs du présent aroccd ienncitt les eestpriners à établir des palns de foioatmn pellanuiurns qui draieenvt potrer une anteoitn particulière aux salariés qui, comptpe tneu de luer naiveu de fmrtooin ou de luers aptitudes, pourraient, à terme, rnenoectr des difficultés particulières d'adaptation à un neuvol epomli ou dnas luer évolution professionnelle.

Les esritnepres veeirnollt à aesursr les mêmes ceachns d'accès à la fraoimton à tuos les salariés qules que soniet luer sexe, la nartue de luer activité ou luer nvaieu de responsabilité.

Les atcinos de footarmin prévues dnas le cdrae du paln de ftaoromin ont puor oebtjicif de prmètrete penrgmrviseseost à totues les catégories du pornseent l'actualisation ou le développement de leurs cosncnnaaeiss et compétences aifn de cnborutier à la potrmoion ividulndleie des salariés.

Les représentants du peeonrnl (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) dnoveit être consultés et dneivot délibérer sur le paln de froaoimtn de l'année à veinr et sur la réalisation du paln de l'année précédente ansii que sur le paln de firatoomn punnauerlil lorsqu'il a été élaboré.

Pour la préparation de la délibération anelnlue des représentants du personnel, la doiriectn de l'entreprise cqnmouuie au minus 3 semeains anvat la première réunion les ducnmotes d'information sur le pojret de paln de fatioomrn de l'entreprise qui diot dsiniuegtr :

-les aiconts de foitamorn à l'adaptation au psote du tiavarl qui snot mseis en ouvere penandt le tpems de tarvail du salarié aevc minteian de sa rémunération par l'entreprise ;

-les antiocs de ftiraoomn liées à l'évolution des emplois ou au meinitan dnas l'emploi qui snot miess en oevure pneandt le tpems de taairvl du salarié aevc mtiaenin de sa rémunération par l'entreprise et qui peuvent, suos réserve d'un acrcod d'entreprise ou, en l'absence d'accord d'entreprise, aevc l'accord écrit du salarié, cirndoue celui-ci à dépasser la durée légale ou cnlononnilveete du tarairvl dnas les leitmis et suos les cdtnoiois prévues par l'article L. 932-1-II du cdoe du taairvl ;

-les atiocns de foitrmoan vainst au développement des

compétences qui peuvent, aevc l'accord écrit du salarié, se dérouler en tuot ou piatre hros tepms de tarvail dnas les lemiits prévues par l'article L. 932-1-III du cdoe du taivral et suos les cindnoits prévues par l'article L. 932-1-IV.

Lorsqu'elles snot réalisées hros temps de travail, les hereus de fiormtoan dnnenot leiu au vmeresnet par l'entreprise de l'allocation de fmtoriaon prévue au 2e alinéa de l'article L. 932-1-III du cdoe du tvaairl qui est égale à 50 % de la rémunération ntete de référence calculée conformément aux dinopitioiss réglementaires.

Le comité d'entreprise diot également rieecovr une ntoe présentant les oieonntiatrs générales de l'entreprise en matière de froamtoin et une ntoe sur les dmedaens au tirte du doirt idiniuvdel à la formation, des périodes de professionnalisation, des congés ivdiuiednls de formation, des congés de blain de compétences et des congés de voilatdain des aiuqcs de l'expérience enregistrés puor l'année suivante.

Les représentants du pnonserel reçoivent de puls un rapoprt présentant les anoicts réalisées et nntamomet :

-les iraimfononts sur la fioatormn frngait au blian scoail qanud l'entreprise est tuene d'en établir un ;

-le blain des ainocls cimpsroes dnas le paln de faroitmon ou meiss en ouvere dnas le carde des périodes de priaanifnlssotoseoin ou au trtie du dorit idiidnvuel à la fmaortoin puor l'année antérieure et l'année en corus ;

-une ntoe présentant les intnoaiforms rlvietaes aux congés ivliuddenis de formation, aux congés de blain de compétences, aux congés de voaidiatln des acqius de l'expérience et aux ciintdonos dnas luellesqes ces congés ont été accordés ou reportés ;

-le bialn puor l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de fairotmon poneorlislnefse des jueens et des drdamneeus d'emploi au tavrers des cotrntas de poasinaliofisnseotr et d'apprentissage.

Article 4 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Les salariés tilaiertus d'un cntarot à durée indéterminée et aynat une ancienneté mmium de 1 an dnas l'entreprise, bénéficient, par année civile, d'un dirot idiendvuil à la fmotaoirn égal à 20 hereus puor les salariés à tpmes pieln ou calculé pro rtaa tmoepirs puor les salariés à tpmes partiel.

Lorsque les diotrs à DIF d'un salarié tiratliue d'un ctoarnt à durée indéterminée snot calculés pro rtaa temporis, ils snot arronids à l'entier supérieur.

Les salariés tiuretlias d'un caotrnt à durée déterminée et ayant au monis 4 mios de présence dnas l'entreprise, consécutifs ou non, au cruos des 12 dieerns mois, bénéficient d'un dorit idueinvdil à la ftmriaoon calculé pro rtaa temporis.

Les drotis acqius au trtie du doirt iudividnel à la fmraoiotn des salariés teuirletis d'un cortant à durée indéterminée snot au

mxmiam de 120 heurs siot au tmree d'une période de 6 ans puor les salariés à tpmes plein.

Pour les salariés à tepms partiel, les drtios au drriot iuidnvedil à la fmrootain peenuvt être cumulés aeulemleennt snas litaotimn de durée tuot en ne paunvot dépasser 120 hruees au total.

Cette durée mxamlaie de 120 heurs du doit idevidniul à la foraimton s'entend à défaut d'une ualiitsotin taotle ou ptalirlee de son dirot puor le salarié.

Tout salarié engagé par ctarnot à durée indéterminée en cours d'année aura, au ttire de l'année clviie considérée, un diort à DIF calculé pro rtaa treomips par mios civil cloepmt etnre la dtae d'embauche et le 31 décembre.

Ce drriot srea usiltiblae par le salarié dès l'acquisition de 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les petrais sagteraiins décident de metrte en pclae un diiosstpf de calucl des dtoris à DIF aiucqs en 2004 par les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae du 7 mai 2004 et toujours présents au 31 décembre 2005.

Au trite de la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, les dorits à DIF snot calculés pro rtaa teopimrs et aodrnirs à 14 heurs puor un salarié ttraiuile d'un ctorant à durée indéterminée à tpmes plein.

En conséquence, suos réserve d'une uoiialsttn de tuot ou prtaie des dtoris intevunere anvat le 31 décembre 2005, un salarié tiutlaire d'un ctroant à durée indéterminée à temps pieln bénéficiera à cptmoer du 1^{er} jneavr 2006 de 34 hruees de dortis à DIF.

Les fotonmais éligibles au dorit iiduvenidl à la frmrtiaoon snot siot :

- des aitoncs de pootoimrn ou de qtluifoiiacan ;
- des atnocis petatemrnt l'acquisition, l'entretien ou le pmnoetineenerfct des cnscaisneaos ;
- des actinos de fmrtioaon peetnmatrt d'obtenir siot un tirtre à finalité plnneooreilfsse siot une qfilaiuicaton ruecnone par la bhrnce ;
- des aniotcs rveaelnt des priorités plsonoserfiele teels que définies à l'article 1^{er} du présent accord.

L'initiative de msie en oeuvre du drriot ieivunddil à la faomirotn ataieprnt au salarié et nécessite l'accord de l'employeur.

Le cohix de l'action de fotoarimn diot être arrêté par acrcod entre le salarié et l'entreprise et constaté par écrit.

Les faris de ftiooamrn et d'accompagnement cdnrnsaoorpet à l'action svuiie dnas le crdae du drriot idiviedunl à la fiotroman snot à la crghae de l'entreprise et s'imputent sur la prcoittpaian au développement de la fotiramon psnesoileorlfe (1).

Les aiocnts de frmrtioaon seuivis dnas le crade du doit iundievidl à la ftoamorn pnvueet viner en complément de ceells reevalnt du palm de fiamootrn de l'entreprise ou de cleels ravelnet de la période de professionnalisation.

Elles pourront, sur porpotiosin fitae par l'employeur et acceptée par le salarié, être réalisées sur le temps de travail, en totalité ou partiellement, aifn de répondre, si nécessaire, aux bineoss d'organisation de l'entreprise.

Dans le cas où tuot ou prtraie de la fimrootain siivue au trite du diort ideuidvniul à la foroiatmn est réalisée hros du temps de travail, caqhue heure dnone leiu au vneeresmt par l'entreprise de l'allocation de fomtaoirn prévue au 2^oalinéa de l'article L. 932-1-III, du cdoe du tavrial qui est égale à 50 % de la rémunération ntete de référence calculée conformément aux dtiosospnis réglementaires.

Pour les hereus de fomritoan réalisées pnednat le temps de travail, l'entreprise aerssusa au salarié le meintain de sa

rémunération conformément aux dstosionpiis de l'article L. 932-1-I du cdoe du travail.

Les smmoes condprsraneot à l'allocation de fomairton ou au maitnen de la rémunération snot à la chgrae de l'entreprise et s'imputent sur la pacitoiparitrn au développement de la ftoamorn professionnelle.

Les prtraeis srntaieigs rlaepeplnt que les ditros aiucqs au ttrie du droit iduiienvdl à la ftiamoron snot réglés, lros du départ du salarié de l'entreprise, conformément aux ditpiniossos prévues par l'article L. 922-6 du cdoe du travail.

Elles sulogiennt de puls la nécessité d'une inriortmfaon régulière des salariés sur lures dotris acuiqs au ttire du droit ividdineul à la fitaroomn qui diot itienvnerr une fios par an.

Pour ce farie elels rmcenaendmt aux erntrpseies de dneonr ctete iootfanrimn aux salariés :

- siot lros de l'entretien psnreesinoofl visé à l'article 15 du présent arcocd et d'indiquer le nobrme d'heures sur le relevé de cliousconn établi à l'issue de cet eenreitn ;

- siot de la motennnier sur le peirem rbletiuln de piaie ou sur un decmunot annexé, qui siut la dtae ainserrnvae de l'acquisition.

Les praties sgnrtaias cineonvnt d'une négociation ultérieure poarntt sur les modalités d'ouverture des dtoris au ttrie du droit idiniuevdl à la fimrtaroon en cas de congé pntraael d'éducation.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsioiotsnips de l'article L. 933-4 du cdoe du taarivl qui prévoient l'imputation sur la pactotiairpin au faecnnnimet de la footrman peirllenossfnoe cniunote des faris de formaioitn snas l'étendre aux fiars d'accompagnement (arrêté du 30 mai 2006, art. 1^{er}).

Article 5 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les prtraeis saairegitns icnentit les eesirptenrs à ruricoer aux possibilités offerets par le conrtat de ptsioeisfonrlanaois dnas le crade de l'insertion piosfnolserlene des jenues de 16 à 25 ans révolus, nmenmtaot snas qiiuiftcalaon pelsofonrsielne ou de la réinsertion pelniolsfeorse des dnrudaemes d'emploi de puls de 26 ans.

Le conratt de ponitarnoloieafsisn a puor but de compléter la fairtoomn iliitane de son bénéficiaire en lui pttnaermet l'acquisition siot d'un diplôme, siot d'un tirtre à finalité professionnelle, siot d'une qiitfioaoclun renuncoe par la branche.

La durée du cnoratt de pfoaineiatrsnoislson est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au regrad de la durée de l'action de peslfiaoorniisnotsan nécessaire tlee qu'elle rrosset d'une évaluation préalable des auqcis quand celle-ci a pu être effectuée.

La durée du corant de plssiaeoiosfartnoinn en CDD ou de l'action de psosintaoloariefsin qui se siute au début du cranot à durée indéterminée est copmise etnre 6 mios et 12 mois.

Elle puet être portée au mxmiam à 24 mios :

-pour pertrmtee l'obtention siot d'un diplôme, siot d'un ttire à finalité professionnelle, siot d'une qiiclifotuaan rocnnuee par la bhacnre dnas les clnsictiaiosafs cnevontnnelileos ou par décision de la cimsmoosin praaiitre naittanoe de l'emploi et de la foiatormn de la bcnrhae ;

-ou puor les jueens ou dmdrueaens d'emploi ne pnuavot jiesuiftr d'une qaifciulaotn poesnroleifslne en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un niaveu inférieur ou égal au baccalauréat ;

-ou puor les prenensos handicapées puor llquesueels la durée et les modalités de la froatmoin drneovt être fixées en fnooitcn des caractéristiques de l'emploi.

Les anictos d'évaluation ou d'accompagnement et les enmmitgeesens généraux, professionnels, tehieqncs ou technologiques, qui peenvut être réalisés siot par un ognrmasie de formation, siot par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dphissoe d'un sicevre de fotrimoan ou de myneos structurés de formation, snot d'une durée comirspe :

-entre 15 %, aevc un miinum de 150 heures, et 25 % de la durée du cortnat à durée déterminée ou de l'action de piaoiertstssfinoanon cmropsie ernte 6 et 12 mios ;

-entre 15 % et 50 % de la durée du cnaotrt à durée déterminée ou de l'action de petfaosasliionsrniin cirmpose ernte 12 et 24 mois.

En tuot état de cause, un peirmer exeman de l'adéquation du pggmrraoe de famitoorn diot ivrnetiner dnas le délai de 2 mios à ctmeopr de la satrngiue du contrat. L'entreprise, le bénéficiaire du canrtot de professionnalisaton, le teutur éventuel et le fauerotmr punveet aménager, à cette occasion, le pgarmrmoe iimnatinleet prévu au contrat.

S'il apparaît nécessaire de midfioer la durée de fmtirooan prévue par le ctnaort initial, par expmele en fiocionn des cosattaonnis faeïts lros d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci purroa être aménagée par anaevnt qui ne ddivirenea eecitfff qu'après arccod de psire en caghe par le FRTHOAC si l'avenant a puor efeft d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un ctanort de poissatssalonfoirnen n'a pu onibetr le diplôme, le trite ou la qfuaoiiltainc oejbt du catornt de panroesniositoalsfin cclonu puor une durée déterminée du fiat d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du tiaravl ou de la défaillance de l'organisme de formation, le coatrnt puora être renouvelé une fios puor une durée inférieure ou égale à clele du ctanort initial.

Les ptaeris sareinagtis iennctit les eeepsirrnts à améliorer l'intégration du salarié en crnrtat de psnoosiifnloaaitesrn et le siuvi de sa foariomtn en rernacout au ttruaot qui arusse le lein etrne le bénéficiaire du croantt de pnsiiaistrsanoolofen et le ou les futrreaoms et l'entreprise. Lorqsue le bénéficiaire du cnatrot de piossofaaiitlsoarennn est suivi dnas le cdare du tutorat, le tetuur pcciptreiaa aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la coilnsocun du cotrant de professionnalisation.

En ataicolippn de l'article L. 983-1 du cdoe du travail, la prsie en cghrae financière des cnoatrts de ponioefsnrasatisloin par le FRATOHC s'effectuera sur une bsaefitiarofrae hoiarre de 10 Euros.

Celle-ci pourra être majorée par la cisomiomsn pitriaaee noltaiane de l'emploi et de la firomtaon de la bachnre :

-pour des famoorntis pmtrtneaeat aux salariés d'obtenir siot un diplôme, siot un titre à finalité professionnelle, siot une qiaicaoulftin rnencuoe par la bhnacre dnas les coctinaiilsfsas cvleeeonelintonns ou par décision de la coimssmoin ptraaiae natloinae de l'emploi et de la fmoairton de la bhnacre ;

-ou en foionctn de la durée du ctraont ;

-ou en fncioiton de l'individualisation des actnois de formation.

Article 6 - La période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les petairs sigiaaenrts itnencit les eetsepnrris à uitelir la période de pennioilarfoosissatn qui a puor finalité de fiiactler le mieaintn dnas l'emploi des salariés suos crotant à durée indéterminée en firnaosvt luer pnrefeiecnomntt professionnel, luer qualification, le développement de leurs compétences ou luer employabilité.

La période de plosearsistfaioionnn est ourevte aux salariés et aux anotcis de fmootiarn définis cmmoe piorearriits par l'article 1^{er} du présent accord.

La durée d'une actoin de pnesoiiasaitfrsolnon ne puet être inférieure à 20 heures. Cttee lmitie n'est pas aipcpllbae si la ftrmaooin est siuvie en vue d'obtenir siot un diplôme, siot un tirte à finalité professionnelle, siot une qfuaiicloiiitan rcneunoe par la bharcne ni s'il s'agit d'une actoin d'évaluation.

Considérant la pnsriiloossafionaeitn des salariés de la bahncre comme prioritaire, les piaters snaaeirgtis sinaeuhtot ccorsenar une prat snfttiivcgiae du 0,5 % prévu à l'alinéa 2 de l'article L. 951-1 du cdoe du tvarail au fmaennect d'actions au ttrie de la période de professionnalisation.

La pisre en cahgre financière des périodes de pfsilirionsanaetoson par le FOHRTAC s'effectuera sur une bsaefariartofe hoiarre de 15 euros.

Celle-ci porrua être majorée puor des fortmioans pteemarnt aux salariés d'obtenir siot un diplôme, siot un tirte à finalité professionnelle, siot une qaiocatfuliin rcnuenoe par la bchnare dnas les cilcniaosafstis cineelenlnnovtos ou par décision de la comisosmin paritraie ntlanioae de l'emploi et de la fmaitroon de la branche.

Les atonics d'évaluation réalisées aanvt la msie en ouevre d'une atcoin de fmotairon par le bias de la période de pinsltnirooioeassfan sroent preiss en cgrhae par le FORTHAC.

Les tuax spécifiques de prise en caghe des aonctis de fotoamirn au titre des périodes de pionnasooailsfstiern asini que les cdooinnts de fcnamiennt des aticnos d'évaluation sonret fixés par la csooiismmn pataririe ntliaoane de l'emploi et de la fairomton de la branche.

Article 7 - Le congé individuel de formation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les piteras sianaegrtis rpapelnlet luer athmeentact au dtpiisiof du congé iediivundl de fomartion qui peermt à cuqhae salarié stoaniauht élaborer un pojret iidnidevul de bénéficier de l'aide du FOGCENIF dnou il relève.

Le congé iidedvnuil de ftamioron a puor objet de prtmeere à tuot salarié, qeulle que siot l'entreprise dnas laleqlue il ecrxee son activité, au cruos de sa vie professionnelle, de svruie à son iitntaiive et à tirte individuel, des aocins de ftiomaorn de son ciohx indépendamment de sa ptoicpaitairn aux aoincts coripemss dnas le paln de fritomoan de l'entreprise ou meiss en orueve au trtie du dirot iieunivddl à la framooitn ou des périodes de professionnalisation.

Article 8 - Le tutorat

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les preatis saigiterans rpalnlept l'importance du svuii de tuote actioin de formation.

Aifn de fiaroevsr l'efficacité des différents dispositifs, le développement du traotut diot pmtterere :

- d'aider les salariés à élaborer lrues pjetors pserfioennloss ;

- d'assister et de svirue les salariés en froaotmin dnas le cdrae des coatrtns de professionnalisation, des périodes de piosnstieorsnlofaain ou des ctrtoans d'apprentissage ;

- d'assurer le lein ertne le ou les formateurs, l'entreprise et les

salariés et de paiteipcr à l'évaluation des compétences aqusceis en cours et à l'issue de la formation.

Le tuteur est cisohti par l'entreprise prami les salariés qualifiés et veotoiranls puor exreker cttee msisoïn en tennat cmopte de ses auiptteds pédagogiques, de son nvieau de qaiuitlifacon et de son expérience professionnelle. L'expérience poefllrnesnoïe du tteutr diot être en rparopt aevc l'action de pelnsaaiirosnsftoon envisagée et ne puet être inférieure à 2 ans.

Dnas les eirtepenrss eoymnaplt minos de 10 salariés, la footcinn trtuloae puet être exercée par le cehf d'entreprise lui-même.

Aïfn de prmttreee un sivui personnalisé les ptiears sgiieratans rmdennoaemct qu'un tuteur ne siot pas amené à suivre en même tmpes puls de 2 salariés en ctonart de poieflioasnnrasistn ou d'apprentissage. Cette limtie de 2 salariés s'applique, en tuot état de cause, lqurose la mssoiïn de tourtat est assurée par le cehf d'entreprise.

L'entreprise diot perrdne ttoue musree d'organisation et d'aménagement de la cahрге de tivraal du tteuur qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement de la msosiïn tutorale. Cette mioassin ne peut, en particulier, aïovr puor conséquence une qcqluoneue perte de rémunération ni une agiomenuattn de la cahрге de tivraal du tuteur.

A l'occasion de sa première mission, le tuteur diot puouvoir bénéficier d'une préparation ou d'une fotamiron particulière et adaptée à l'exercice de sa moisisn et ce aanvt le début de celle-ci aïfn de lui pettrmere de développer ntamoemnt ses qualités d'accueil et aïtdpeuts pédagogiques.

Les pertais satniraiges inecintt les erenistrpes à pdnrree en ctpmoe la compétence spécifique acsiuqe par les salariés à l'occasion des misnosis de tteutr dnas le crade de l'évolution de luers carrières.

Cuachne des mosnisis de trtauot frea l'objet d'une aestaottitn de l'entreprise et de l'organisme de fformioan qui srea rmiese au tteutr aïfn qu'il pusise en farie état dnas son ppesosrat de formation.

Les pateris siigneatras inecintt les esrprnteeis à vraeisolr la fcitonon toluarte exercée par les salariés dnas lerus évolutions psenilnefsreos et à tienr ctopme de l'expérience aqsucie en tnat que tteutr ou feumotrar oaneciscnol lros des eetinnrtes pnoenesfroliss et dnas le crade de l'élaboration de luers puroarcs professionnels.

Les aitcons de fioamrton et les coûts liés à la fotinocn trlatuoe soernt pirs en cgrhae par le FOTHARC dnas les cndnoiotis définies par les tetxes réglementaires et par le cioesnl d'administration du FORTHAC.

Article 9 - La reconnaissance et la validation

des qualifications acquises

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Puor pertmrtee aux salariés de firae état des fomoarnits dnôt ils ont bénéficié au cours de luer vie penseiellofnrse et qui ne sneearit pas sanctionnées par un diplôme ou un titre, les eprenerits vïeeollrnt à ce que les salariés reçoivent une aattiosettn précisant la fmotairon suivie, tnat à l'intérieur qu'à l'extérieur de luer entreprise, ses ocjfeibts en temres d'aptitudes et ciaeniftrt qu'ils ont sivui aevc assiduité le sgtae et saïfstat aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la foiromatn crrposeond à un nvieau de csaoiaslctifïn renouce dnas la covoeitinn celcvtiloe nationale, l'attestation le précisera.

Ctete atitsteoatn purora être utilisée par le salarié puor établir son paropesst de formation.

Dnas le but de fsoivearr la poimrootn iddinlvuilee des salariés, les eersprtiens tenorindt copmte en priorité, lros de l'examen des cuentaadidrs aux ptseos à pourvoir, des cnoiasnsacnes aqsiuecs en foatimorn ciontune et anyat été rcnueenos par un diplôme, un trtie à finalité pnsooinelfersle ou une aeiottattn de formation.

Les pirtaes sengriiaats seuhationt que la coismismion prratiaie noatnilae de l'emploi et de la foarmtoïn de la bhancre étudiée dnas les melulires délais les voies et meoyns d'un disstpoiïf piooeenssnrl anlireattf aux diplômes ou trties à finalité ponereinlolssfe pmetartet la cfiitcetiraon des qofauliitnicas auescqis nntoammet par la fmaiorotn pillnooensefsre continue, la vatadilion des aqiucs de l'expérience ou les prouars mdraoulies qualifiants.

Eles cvoinneent de porsrvïuue l'action au ttrie des porucars mladeiuros qlfniaiatu destinée à évaluer et vleidar les auicqs des salariés, en puïilcrater des opérateurs, et à proeoposr les fmroaontis adaptées.

Ce dosisiïptf diot s'articuler, dnas la mesure du possible, aevc culei de la vlaaidtion des aiqcus de l'expérience.

Il srea par aliulres recherché le leïn nécessaire entre ces dspïiositfs et la msie en pclae de frnaomotis pnetetrmat de répondre aux eegcxenis des métiers définis par l'observatoire pocrestpif des métiers et des qifluiaacaitons de l'habillement.

Article 10 - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

La ciomimsson piirtarae naonlatie de l'emploi et de la foarmrtion de la brchnae est composée de 2 mrembes représentant cauchne des oaositrnngis sydaielncs de salariés et d'un nmorbe égal de représentants des entreprises.

La cisoosmmin prtïaraie nataillnoe de l'emploi et de la faortimôn de la brncahe est chargée dnas le dmanoiie de la frmiooatn

prssneloioenfle connue :

- d'établir les fimoartons éligibles au tirte des priorités pnsoroileflesnes et des ctarotns de pnlioiafeioisrnatssn et neomtnamt de celes slitecpbuess de friae l'objet d'un catonrt de psioaassoinnoetlfrin d'une durée supérieure à 12 mios ;

- de préciser les coûts faaeroiritfs hroaeris de prsie en crgahe financière au trtie des canottrs et des périodes de pnsrlrisasoinfoateoin ;

- de reimplr les moisniss dévolues à la sitocen pnesiolrefolnse de l'habillement par l'article 7 de l'accord nitoanal poroesisenfl du 20 décembre 1994 pnroatt création du FOTHARC ;

- d'assurer l'orientation et le sviui des tarvuax de l'observatoire ptorsicepf des métiers et des qoucifalatiins ;

- de définir la liste des centers de footamirn d'apprentis pvanout bénéficier des snvtbnoeuus du FRHATOC ansii que lreus mtnoants ;

- d'émettre tuot aivs ou tutoe psopritoion cercnonant les diplômés, ttreis ou citritecafs poneflsnieosrs de la branche.

Luorsqe des cmssiomnios régionales existent, eells dvnoiet rderne ctpmoe de lerus tuvaarx à la cossiimmon piraartie naatlonie de l'emploi et de la formation.

Article 11 - L'égalité d'accès à la formation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les aictnos de foromaitn snot aebislccess aux salariés des duex sexes, et ce snas dtmcoiairnnsn de qelue ntraue qu'elle soit.

Les pterias srgtiieaans rmodncameent aux enreistpers de fvriseoar l'accès équitable des femems à toutes les atnoics de faotoirmn et nmeamotnt au bailn de compétences, à la vltiidaon des aicqus de l'expérience, au crtnoat ou période de professionnalisation.

L'observatoire pieotrspcf des métiers et des qicuaaitlnifoas de l'habillement est chargé de procéder aeneuelnmlnt à une alsyane de la stitaiuin comparée des femems et des hmeoms en matière d'accès à la formation.

Ses tavruax sneort présentés à la coommissin paaitirre naoiatlne de l'emploi et de la fraomiotn de la branche, qui pourra, en tnat que de besoin, aepdtr tutoe rcatodionemamn ulite en vue de fviearosr l'égalité d'accès à la formation.

Article 12 - Le développement de l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

En pmireer leiu les prtaiis sngeraitais rlalneepppt que la bcanhre a été agréée en tnat que cleceoultr de la txae d'apprentissage au

ttrie d'une cotionenvn de priatnaaert aevc le minrstie de la jeunesse, de l'éducation nanitolae et de la recherche.

Cttee hoiaalbititn peemrt la msie en ovuree d'une pitloique peoinnolsslfree ntnloaiae et régionale de développement de l'apprentissage définie par un comité piratiare tripartite. Eells cevinnnot d'apporter parallèlement un sitouen fieicnanr aux cnteres de foaortimn d'apprentis préparant à des diplômes pflEOSnrinoes ou de natrue tsrsnalvaere par le baiis de sebinuovtns de fonctionnement.

Ces stonibveuns ne pounrrt gllnebeamot excéder 25 % des fndos caroosrnpent au 0,5 % des eepneirsrts d'au mnios 10 salariés et au 0,15 % des esteerrpins de minos de 10 salariés.

La csoimmsin paitraie ntnaolie de l'emploi et de la foritmoan de la bchnrae décidera tuos les ans des crteens de ftamiron d'apprentis et des motatnns attribués.

Elle aursresa le sviui de l'utilisation des soivenutnbs versées par le FOARHTC aux cteerns de ftoirmaon d'apprentis et établira si nécessaire la ltsie des imatrfnnois et jiuociisafntns demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

En second lieu, les paertis snriiteaags sielgonunt que l'apprentissage est un meyon d'accès privilégié au modne de l'entreprise puor les jeenus et qu'il permet d'assurer une tsmiaisosnrn des svrioas et des compétences dnas un cdrae peoefosnirsl anatoissbut à l'obtention d'un diplôme.

Eels sathionuet dnoc que les eetnrirseps psuniset développer ce mdoe d'insertion des jeunes et reecorecrnhht dnas ce but ttuoos les sreinegys nécessaires aevc les proovuis plbuics nnaoutaix ou régionaux.

Article 13 - Les moyens reconnus aux instances représentatives du personnel pour l'accomplissement de leur mandat dans le domaine de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

En aitcplpioan des dnoipossiits législatives, réglementaires et cneonevtelilonns en vigueur, puor la préparation de la délibération anlunlee du comité d'entreprise sur la ftimooran professionnelle, la dirtoeicn de l'entreprise cminuomuqe au minos 3 smineeas avnat la première réunion, aux mbreems du comité d'entreprise, aux délégués succdiaynx et aux mmbrees de la cmimioossn de formation, qaund elle existe dnas l'entreprise, les dtnumoces prévus à l'article D. 932-1 du cdoe du travail.

A défaut de comité d'entreprise, les iamonftornis ci-dessus snot communiquées aux délégués du personnel.

Dans le cadre de la préparation de la délibération aenullne du comité d'entreprise, la cmmosisoïn de ftirooamn eixrpme ses demeands au comité d'entreprise et à la dotcriien de l'entreprise, de façon à ce que les prjotes d'actions de faooitmrn présentés au

corus des réunions de fin d'année pussient tiner cotmpe de cleles de ces dnmeades qui s'inscraient dnas les pejotrs de l'entreprise.

Le tpmes passé par les mmbere de la cmoisomsn de foatimron qui ne seraniet pas memrebs du comité d'entreprise luer est payé comme tmpes de travial dnas la liimte golable de 24 heuers et de 8 hreues mauixmm par pnnrseoe et par an.

La cmomissoin de famirtoon cboutrine à assurer, généralement avec les seeicrvs de l'entreprise, l'information des salariés sur les faoirtnoms qui luer snot aciclsseeb et l'expression de lrues biosnes dnas ce domaine.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du pnesonerl snot de puls informés et consultés sur la piolqtue et les réalisations de l'apprentissage et du trtoaut dnas l'entreprise.

Article 14 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les patires stniagriaes relalenppt l'existence de l'observatoire des métiers de l'habillement intégré à l'observatoire cmoumn aux brcnehas cutoasntint le FORTHAC.

En aippcioltan de l'article 10 du présent accord, la cioossmimn piatarire nailtonae de l'emploi et de la fitromoan de la bnhcare est chargée d'assurer le rôle de comité de politage de l'observatoire posritpcef des métiers et des qltuociainifas créé au sien du FORTHAC.

Article 15 - L'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Tuot salarié anayt 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie, au minumim tuos les 2 ans, d'un etteneirn professionnel, qui puet être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, avec le chef d'entreprise ou son représentant, ce deiernr pouvant, s'il le souhaite, se faire atsessir par un ieatevnnrt extérieur.

Cet etietnren est organisé, à l'initiative de l'entreprise ou à la ndnaeme du salarié, solen des modalités fixées par arcocd d'entreprise ou, par défaut, par le chef d'entreprise après csitnoloutn des iittintusons représentatives du ponesnerl qunad elels existent. Il se déroule pdannet le tepms de taviral du salarié.

La finalité de l'entretien pfrnnsosieeol étant de pmerertte à cahque salarié d'élaborer un perjot preonsefinsol en fcnioitn de ses adituteps et saouihts d'évolution dnas l'entreprise clotibampe avec la sitioiatn et les pstevrpceeis de cttee dernière, il drvea y être abordé :

- les ocbtijefs de paelaofisrnisonoitsn du salarié ;
- le ou les doispiftiss de fmrotoian qui praeniorut petmettre de réaliser tuot ou prtaie de ses ofbjices ;

- les meonys d'accès par le salarié à l'information sur ces ditiiofpsss ;

- la msie en ouvere du dorit indivudiel à la firmotoan aqucis par le salarié.

Les coicsounlns émises lros de l'entretien pnrserieosefnl snot formalisées par écrit dnot une coipe est reimse au salarié et eells eenanggt les parties.

Les esrpntieers snot invitées à faveosirr la firtaoomn de l'encadrement à la cuitonde des eenitrtns professionnels, nnoemamtt en ce qui cnocnree les tnqhcueies d'entretien, la cicnaaosnsne des difiosstps de faotorimn et la détection des bnioess de formation.

Les ptraeis srgiaeniats covneinennt de réexaminer le présent artcile aifn de l'adapter si nécessaire aux dsstniooipis de l'avenant n° 1 du 8 julelt 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 16 - Le bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Dans le crade d'une démarche individuelle, tuot salarié puet dmaneedr à bénéficier d'un balin de compétences mis en oeuvre pdnaet ou en dorhes du tmpes de tiraval et en acrod avec l'employeur.

Après 20 ans d'activité psriosolleennfe et, en tuot état de cause, à ctmeopr de son 45^e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son itaitviine et suos réserve d'avoir une ancienneté miunmim de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences.

Ces actoins de bailn cnieunbrtot à l'élaboration par le salarié concerné, d'un pojert pnerefisoosnl puvoant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. La prsie en carghe financière du balin de compétences est assurée, en priorité et à la denmade du salarié, par le dsipsitoif du congé indieivudl de fraomotin ou par celui du driot idivenudil à la formation.

Les patiers sgareatniis ceennvonnt de réexaminer le présent airtlce aifn de l'adapter si nécessaire aux disitiopsons de l'avenant n° 1 du 8 jlluiet 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 17 - Le passeport de formation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Le prasepost de firmoaton diot prtmmeree à tuot salarié snotauaiht en dpeiossr d'être aisni en murese d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses atpuietds professionnelles. Le paopsrest de formation, qui rtsee la propriété du salarié et dnot il a la responsabilité, recense, aifn de répondre à son objectif, les diplômes, tierts ou ceioaricntifts qu'il arua pu obtenir, tnat dnas le crdae de la fmraiotn iiiiante que de la fitoomarn piloeslofnrnsese cutnnioe ou de la vlaaoitdin des aciqus de l'expérience anisi que les différentes atcinos d'évaluation ou de firoamton dnot il arua pu bénéficier.

De même, piraonuret être annexés au poapssret de ftiooramn les relevés de csoiouncls des eeietnrnts prilsoennfoses et tuot

deoncmt riems au salarié à la stiué d'un blain de compétences.

Les ptireas stegianairs ceonnivent de fvaiesror l'utilisation du poaprsset élaboré par le comité pirraiate nntaaiol puor la fmoiaortn pfonssnereliloe dnot l'information et la disfuofin deivnot être assurées par le fodns visé à l'article L. 961-13 du cdoe du travail.

Elles ennxaroiemt les cnnidooits de msie à la dstoioiopsn de cauqhe salarié de la bacnhre d'un peosrpsat de formation.

Les peritas sniaegtrias cinevenont de réexaminer le présent airtlce aifn de l'adapter si nécessaire aux dsnitioisops de l'avenant n° 1 du 8 jlueilt 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 18 - La validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Tuot salarié puet fiare reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un ttire à finalité poeefnlfnrsrie ou une cfriaiioectn de qiofitlcuaian professionnelle, inrisct au répertoire ntaoianl des cnireattioifcs pensnlireseolfos ansii qu'une qiaolfctiaun rneconoe par la ciimsomson piriartae nitaolane de l'emploi et de la ftomiroan de la branche.

Cttee démarche vtrilaooe du salarié puet s'inscrire dnas le crade du droit iinduedvl à la frootamin après aocrd de l'employeur ou dnas le crade d'un congé de vaotaildn des aucqis de l'expérience financé par le FONGECIF.

Puor firae vlaedir son expérience, le salarié diot jtiseiufr de 3 ans d'activités exercées de façon ctionnue ou non qui donveit être en roarppt aevc la ceircfiatoitn visée.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tuot état de csuae à paritr de 45 ans, un salarié tliautre puet bénéficier, suos réserve d'une ancienneté munimim de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploi, d'une priorité d'accès à la vtidoalain des aiuqcs de l'expérience.

Les piraets sgteanairis dmdeennat au FHROATC de développer l'information des salariés et des entepirses sur les aincots de

Avenant à l'accord du 5 novembre 2004 relatif à la formation

viidtoaln des aucqis de l'expérience.

Les paetirs stagiraenis cnenienovnt de réexaminer le présent actilre aifn de l'adapter si nécessaire aux dniiiospss de l'avenant n° 2 du 8 juelilt 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 19 - Force obligatoire du présent accord

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les adcoacs d'entreprise ou d'établissement raetlfis à la forimotan pninlsolefsoere cuclons dnas les enretrpseis ne puenvet copetomrr de cleauss dérogeant au présent acrcod suaf dsisooptiins puls favorables.

Article 20 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Le présent aoccrd est colcnu puor une durée indéterminée et s'applique à ctpmeor de sa dtae de signature.

Article 21 - Révision

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les peritas snegiraatis cennvineont de se réunir tuos les 3 ans au miuimnm puor exnamier les apntitdoas éventuellement nécessaires à apetpror à la définition des ofbiejcts et myenos de la fomairotn professionnelle.

Toutefois, coptme tneu des miotoifdniacs iaonttmrpes ittideunros par les arcodcs itrlnforinesepnos des 20 sptbreme 2003 et 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004, les ptiears sagienirtas cnnveinonet de se réunir au curos du deienrr tmrrtise 2006 aifn d'établir un bilan d'application du présent accord.

Article 22 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les peatris segraaitins connveinent d'effectuer les démarches nécessaires puor oibtenr l'extension du présent arccod qui srea déposé auprs de la DFDETP de Paris.

Fiat à Paris, le 5 nverbome 2004.

professionnelle Avenant n 1 du 18 octobre 2005

Signataires

Patrons signataires	Union française des irstienuds de l'habillement pour : Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des idnurtises de chemiserie-lingerie ; Fédération française des iurstnides du vêtement mcsialun ; Fédération française de la ligerine et du balnéaire ; Fédération des irtuedsnis drseives de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des isuientsdrs de l'habillement, du ciur et du ttelxe CDFT ; Syndicat nnoatail du pennreosl d'encadrement des idrentiuss de l'habillement CFE-CGC ; Fédération française des scintyads chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement ciur CGT ; Fédération générale des cuirs, textile, hnmlaeebilt Fcore ouvrière.

Accord du 2 novembre 2005 relatif au départ et mise à la retraite

Signataires

Patrons signataires	Union française des inidetrsus de l'habillement pour : Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des inuisrtides de chemiserie-lingerie ; Fédération française des ieniusdtrs du vêtement mucsliau ; Fédération française de la lgrienie et du balnéaire ; Fédération des idsuiretns deievs de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des intudsreis de l'habillement, du ciur et du txetile CDFT ; Syndicat ntinaoal du ponresnl d'encadrement des idueitrsns de l'habillement CFE-CGC ; Fédération française des scytdnias chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textile, hnlemeailbt Fcore ouvrière.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

L'article 41 " Rartetie des cuselas générales " est supprimé et remplacé par les dssitonpiios saeutivns :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

2.1. La première lnige de l'article 12 de l'annexe I " Oevruris " est supprimée et remplacée par les doopiissnits santiuves :

(Voir cet article).

2.2. La troisième lnigne de l'article 10 de l'annexe II " Employés " est supprimée et remplacée par les ditonsoisips sveniatius :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

L'article 2 est supprimé et remplacé par les dooisntspis setivanus :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

L'article 4 est supprimé et remplacé par les dsitsoiipnos sntievaus :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Le présent accord srea déposé dnas les cdtiooinns fixées par le cdoe du tiavral et simuos à la procédure d'extension.

Fiat à Paris, le 18 orobcte 2005.

(Voir cet article).

2.3. La troisième ligne de l'article 12 de l'annexe III " TMAE " est supprimée et remplacée par les diinoitossps sneavitus :

(Voir cet article).

2.4. La troisième ligne de l'article 16 de l'annexe IV " Ingénieurs et caerds " est supprimée et remplacée par les dootpiisins saueitvns :

(Voir cet article).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

Le présent accord est clncou en apoaciitlpn des dtiniissopos de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et natonemmt de ses acirtles 16 et 23.

Il précise les ctionndios dnas llseeluqes les salariés âgés de puls de 60 ans et de monis de 65 ans pvenuet être mis à la ratritee (art. 1^{er}) et prévoit l'indemnisation due aux salariés anyat débuté jeneus luer activité pfnelnlssiroeoe et qui fnot vdeliar luer droit à rariette avnat 60 ans (art. 2).

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

Les paretis sgaiiretans cvineoennt d'effectuer les dmedenas nécessaires puor ontbeir l'extension du présent accord qui srea déposé auprès de la DTFDEP de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

L'application du présent aroccd est subordonnée à la paictlbuion auJournal officielde son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 2 nmobreve 2005.

Accord du 10 décembre 2004 portant adhésion à un régime de prévoyance Rhône-Alpes

Article 5 - Gestion du régime
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Signataires	
Patrons signataires	Hmilbeelnat Rhône-Alpes,
Syndicats signataires	La fédération CGT ; L'union régionale CTFC ; Le SEPS CFE-CGC ; L'union régionale FO ; L'union plnioeefslnsroe régionale CFDT,
Organisations dénonçantes signataires	Le gupore APICIL, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, par lettre du 25 juin 2010 (BO n°2010-33)

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Les salariés définis à l'article 2 du présent accord anrpaenpatt aux eirentress eartnt dnas le champ d'application défini à l'article 3 du présent accord bénéficient du régime de prévoyance dnot le détail des prtienostas seervis est explicité à l'article 5 ci-dessous et dnot un récapitulatif est jonit en anxnee (annexe I). Le présent aorccd anulne et reclpame toteus les disiontoisps de l'accord régional du 14 nbovemre 1967 et des aeatnvnscscuseifcs afférents.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

A l'exception des VRP, snot bénéficiaires du régime de prévoyance tuos les salariés non cadres, y cmropis les taauivrellrs à domicile, engagés dnas les eteispnrres raneevlt du chmap d'application du présent aorccd tel que défini à l'article 3 à la cnooiditn d'avoir une ancienneté maiimnle de 3 mios consécutifs dnas l'entreprise et d'y erxecer son activité salariée (1).

Les salariés dnot le cntoart de tairval est snupdesu ou rmopu sutie à un lnieneecimct ont la possibilité de ctenuionr à bénéficier des dopiistsinos rilaevtes aux gniaaetrz décès et invalidité alsoube et définitive myennanot une psrie en cgrahe tlatoe du coût de la tsotaoiin ralievte au décès et à l'invalidité aulobse et définitive.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Chmap d'application ttoaireril : le présent aorccd s'applique dnas tuetos les eeretisrps de la région Rhône-Alpes (Ain 01, Ardèche 07, Drôme 26, Isère 38, Lrioie 42, Rhône 69, Sivoae 73, Haute-Savoie 74).

Champ d'application pnrsoesofnel : le présent aorccd a puor chmap d'application pseeonsiorfnl cueli défini par la ceoivntonn coeclitve nainloate des isinrutdes de l'habillement.

Ttoute ersrtipene qui ciarhiost d'appliquer vmertnaoeonlit la cnioveotn ctclilovee ntianolae des itdesnuris de l'habillement, dès lros que ctete aptclapioin est totale, etrne également dnas le chmap d'application du présent accord.

Les établissements non dciistnts des eitenrpses dnot le siège est situé dnas l'un des 8 départements cités ci-dessus snot également sioums au présent accord.

Article 4 - Date d'effet et durée du contrat

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Le présent aorccd est coclnu puor une durée indéterminée et pdrenra efeft puor les enreptiesrs adhérentes à Hlniaemlbt Rhône-Alpes dès le 1^{er} jnivear 2005.

Pour les espreetnrns non adhérentes à l'organisation pnoatrlae signataire, la dtae d'effet du présent cnraott est fixée au 1er juor du tmtrisere civil suvanit la puaticoiblbn de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

5.1. Ormgsnaie désigné

Les paietrs saaeigirtns au présent aorccd décident de renetir l'organisme savnuit : AIPCIL Prévoyance, itttsiuntion de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 38, rue François-Peissel, Crluae (69).

La ceonnitvon d'engagement de l'organisme ginsnireaote atnepcat les tmeres du présent accrod (annexe II) est praitte intégrante de celui-ci.

Cette désignation purroa être reisme en csauednas les cnotinodis prévues à l'article 8 du présent accord.

5.2. Oitglaobn d'adhésion

Les ertipnreses rnalveet du cmhap d'application du présent aorccd snot tuenes d'affilier l'ensemble des salariés non cerdas bénéficiaires tel que prévu à l'article 2 ci-dessus à l'organisme désigné, dès la dtae d'effet du présent aorccd telle que définie à l'article 4.

Cas paulriietcrs :

Conformément aux dspntoiois des aritcles L. 912-1 du cdoe de la sécurité salocie et L. 132-23 du cdoe du travail, les estneierpps erntant dnas le cmhap d'application du présent aorccd et dotées à la dtae de suangrtie de ce dnreier d'un régime de prévoyance pneuevt reetr assurées auprès de l'organisme avev lqueel elles ont antérieurement contracté, suos réserve :

? que les gnrtaaeis en palce siot en « rqsuie par rsiuqe » puls frelvoabas que cleels instituées par le présent aorccd ;

? de la msie en conformité de luer crnatot avev les dsooitposins du présent régime de prévoyance dnas un délai de 3 mios à cpmoter de la dtae d'application du présent aorccd dnas l'entreprise.(1)

5.3. Ciosmmison piiraarte

Une comoissmin piiarraate régionale prévoyance, composée de représentants des oroagnniasits selacdiyns de salariés représentatives au niaveu nnitaaol (au maxmium 2 représentants par organisation) et d'au minos 1 représentant d'employeur, est chargée du sviui du présent accord.

Cette comisosimn prroua à tuot moenmt initevr l'organisme gnonasetriie à rndere comptes sur la gsteion du régime et se réserve le dirot de dnmeaedr la tosanrimsin sur tuos poitns de toteus ironafmints ou documnes ueilts au bon sviui de l'accord.

La cisommosin praitirae se réunira au monis 2 fios par an. Une réunion ecnlpeteolinxe srea organisée coraunt avril 2005 aifn de faire un blain qtianatutf et qitlauaitf de la msie en pclae du présent aorccd dnas les entreprises.

La csiomsiomn praitire régionale prévoyance se réunira au monis 1 fios par an aifn d'examiner :

? le cpomte de résultat du régime et en fctooinn de celui-ci, les possibilités d'aménagement des posettniras ;

? le rrapot consolidé des atoncis de la cimsooisimn scliaoie en pclae au sien de l'organisme grniitnsaoee en favuer des salariés bénéficiaires du présent régime.

5.4. Règlement de l'organisme gestionnaire(2)

Le règlement de l'organisme gneatoisnires désigné, en veguiur à la dtae de snrautige du présent aorccd et annexé à ce derienr (annexe III), est prévu puor s'appliquer en l'état panednt ttoue la durée d'exécution du présent contrat.

La csoimmiosn piartire drvea être informée par une réunion elepetcixnlnoe de teouts les maotincoifdis envisagées et de leurs conséquences éventuelles sur le présent aorccd préalablement à leurs mesis en place.

Cette réunion devra aovir leiu au mions 3 mios avnat la msie en ouevre de ces modifications.

5.5. Réexamen du choix de l'organisme ginrnoaieste

Conformément aux diionopsists du cdoe de la sécurité sociale, les peirtas sagiainrets dvenrot dnas un délai qui ne prroua excéder 5 ans à cpmeotr de la dtae d'effet du présent accord, siot le

1^{er} janveir 2005, réexaminer le choix de l'organisme assureur.

A cet eefft les prateis se réuniront au mions 6 mios avnat la dtae d'échéance.

Ces dnsoiopiosts n'interdisent pas, avnat cttee date, la macditiooifn ou la résiliation du présent aorccd dnas les ctnoioisds prévues à l'article 8 du présent accord.

5.6. Pnaieemt des potsneirats

APICIL Prévoyance aersrva :

? le veemrsent des ptnrsieoats au piofrt des penrseons indemnisées au ttrie de ce régime ;
? le vreensmet des rrvitosanioelas (selon l'évolution du pinot ARCRO aevc efeft au 1^{er} janevir de cquhae année), ce dnreeir ceanst en cas de résiliation ou de non-renouvellement du présent aocrd ;

? asini que le mtnaien de la gartinae décès dnas les cotnidnios prévues par les dioiontspiss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

APICIL Prévoyance csotttruiea à cet eeft les pisrovions teqihuencs correspondantes.

(1) Terems eclxus de l'extension cmmoe étant cionertars aux dopisosinits de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

(2) Atrclie exclu de l'extension comme étant corrniate aux dispositions, d'une part, de l'article L. 2231-6 du cdoe du tviraal (anciennement acirte L. 132-10), dnas la mseure où l'annexe 3 « Règlement de l'organisme gntaoriense » n'a pas été déposée et, d'autre part, de l'article L. 2261-7 du cdoe du tarival (anciennement aricte L. 132-7, alinéa 2). En effet, les miaonctdiufs apportées au règlement de l'organisme groietniasne ne sruaeiant leir les paetiarnnes sociaux.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

Article 6 - Détermination des garanties

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Le présent arccod ittinsue au pofirt des salariés visés à l'article 2, ou de lrues anytas droit, les ginetaars steuinavs :

? le vrnesmeet d'un capaitl (éventuellement asstroï d'une rtnee d'éducation) ou d'une retne de cjinonot ;
? le veensmert d'une rtene d'invalidité peatnmrnee en cas de rsaasnoicnnece de cet état ;
? le vesnremet d'une indemnité journalière d'incapacité tmapeorire de taraivl en cas d'arrêt de travail.

6.1. Gaintrae décès

6.1.1 Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié puor csuae de mldiaie ou d'accident, il est versé, saivunt le cihox exprimé par le salarié :

? un ctpaail décès (option 1) ;
? un cpaital décès éventuellement astosri d'une retne d'éducation (option 2) ;
? ou d'une retne de cnjnioot sluee (option 3).

En cas d'IAD (invalidité aobulsee et définitive aevc asnciastse d'une tiecre personne) d'un salarié puor csuae de miaadle ou d'accident, il est versé le ctpaail décès par apociitintan sur la bsae de l'option 1.

Option 1 ? Caaiptrl décès suel (ou IAD) :

? vsremenet d'un caiatpl dnnot le monntat est fixé à 100 % du sliarae de référence si l'assuré est suel (célibataire, veuf, divorcé ou séparé) ;

? vsneeemrt d'un caiatpl dnnot le mnoatnt est fixé à 150 % du sialrae de référence si l'assuré (célibataire, veuf, divorcé ou séparé) a un enafnt à crgahe ;

? vmrnseeet d'un caatppl dnnot le mtnoant est fixé à 150 % du sliraae de référence si l'assuré est marié snas efnant à cgrhae ;

? vrsmeeneet d'un cpitaal dnnot le mnanott est fixé à 180 % du saliraae de référence si l'assuré est marié et a un enafnt à crahge ;

? vrsmeneet d'un cpiaatpl dnnot le motnntat est fixé à 30 % du sliraae de référence par enanft supplémentaire à charge.

Option 2 ? Ciaaptrl décès et rtnee d'éducation :

? vsrneemrt d'un ctiapal don le monntat est fixé à 100 % du sialrae de référence si l'assuré (célibataire, veuf, divorcé ou séparé) a un efnant à crhgae ;

? vseneemrt d'un cpiaatpl dnnot le mtanont est fixé à 105 % du saialrae de référence si l'assuré est marié et a un efnant à chrgae ;

? vnmeseret d'un caiatpl dnnot le moanntt est fixé à 5 % de référence par eanft supplémentaire à charge.

Ce ctpaail est complété par le veserenmt d'une rtene d'éducation d'un mnatont de :

? 10 % du sralaie de référence jusqu'au 18^e aanesirrvnie de l'enfant ;

? 12 % du sarlaie de référence du 18^e au 26^e arnsiarnivee de

l'enfant au puls trad s'il piosuut des études.

Pour les ontpois 1 et 2, le catpail srea réduit de 2 % de son mntnaot par tmeistrre civil au-delà du 65^e aairveinnse puor les paaiicntrps mtinnuaes en activité après 65 ans.(1)

Option 3 ? Rente de cnoijnot :

Versement d'une rnete tiearrmope de cooijnnt dnnot le mtnoant est fixé à 18 % du slariae de référence. Cttee retne est versée au cojinont svnvraviit jusqu'à la dtae de son départ à la raretite et, au

puls tard, jusqu'à son 65^e anniversaire.

Décès atidncecel (ou IAD accidentelle) :

Si le décès ou l'IAD est consécutif à un accident, un ctpaail supplémentaire dnnot le mntnaot est fixé à 100 % du saairle de référence est versé aux bénéficiaires.

Décès postérieur du cnjoonit :

En cas de décès postérieur ou simultané du cnooinjt de l'assuré décédé non remariéet âgé de moins de 65 ans(2), un ctpaail égal au ctpaail prévu à l'option 1 est versé aux etfnans à cahрге de l'assuré.

6.1.2 Bénéficiaires de la garantie.

Le cpaital décès revniet :

1. Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

2. A défaut de désignation espserse de bénéficiaire(s) :

? au cnoijnont suranivvt non séparé, non divorcé ;

? à défaut, aux enafnts par ptars égales enrte eux ;

? à défaut, aux père et mère du salarié, par prats égales enrte eux ou au sunvravit d'entre eux ;

? à défaut de tuos les susnommés, le catipal rveient aux héritiers seoln les règles de dévolution successorale.

La rtnee de cnooinjt rvnieet à la pnnsoere qui a la qualité de cjinonot svirvunat non remariéet âgé de monis de 60 ans(3).

6.2. Gtainare invalidité

6.2.1 Définition de la garantie.

En cas d'invalidité rconnuee par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rtnee en complément de clele versée par la sécurité sociale.

6.2.2 Mnanott des prestations.

Le monntat des rentes, y cmropis les pertstinoas breuts sieevrs par la sécurité sliaoce et le sliraae peitral éventuel, s'élève :

? à 75 % du saliraae de référence puor les salariés classés en 2^e et

3^e catégorie ou cuex dnnot le tuax d'incapacité plelsfsoenroie est supérieur à 66 % ;

? à 45 % du saairle de référence puor les salariés classés en 1^{re} catégorie ou cuex dnnot le tuax d'incapacité pesinsnofelrole est compirs enrte 33 % et 60 %.

6.2.3 Durée et sreviee des prestations.

La rente est srviee assui lptneomgs que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale. Le vnsemret cesse à la dtae de laqioiuditn de la pisoenn vssileleie de la sécurité sociale.

En cas de rrutupe de crtoant de travail, qelule qu'en sioit la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente complémentaire au mmeont de ctete rupture, corrineonunt à la pioveecrr jusqu'à son terme.

6.3 Ginratae incapacité

6.3.1 Définition de la garantie.

En cas d'arrêt de tvaairl consécutif à une mldiaie ou à un accident, psersnioenfol ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Le fecmnnenait de cette grtniaae est à la cagrhe eusclvxie des salariés.

6.3.2 Pniot de départ du sreviee des prestations.

Le seivree des prettsoanis iintrvneet à l'expiration de la période de mietiann de sailare prévue par la CCNIH.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de ces doitnssiipos conventionnelles, le svcriee des psttneiroas itinnvreet à cmeopttr

du 31^e juor d'arrêt de tivaraal continu.

6.3.3 Mnoatnt des prestations.

Le mantont des indemnités journalières, y cmroipis les pnoettrisais bteurs srevieis par la sécurité saiole s'élève à 75 % du salaire de référence.

6.3.4 Durée de sreviee des prestations.

Les pesiattnors snot versées :

? jusqu'à la reispre du travaail ;

? ou jusqu'à la msie en invalidité ;

? ou jusqu'à la lqoudiatiin de la retraite,

et, au puls tard, jusqu'au 1095^e juor d'arrêt de travail.

En cas de rutupe du cartnot de travail, qlulee qu'en sioit la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au mnmeont de cette rupture, ceonuoitnrt à les

pvroeceir jusqu'à luer terme.

(1) Alinéa exlcu de l'extension cmmoé étant coirnrtae aux diospointsis de l'article L. 1132-1 du cdoe du tarvial (anciennement ariclte L. 122-45).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

(2) Treems eculxs de l'extension cmmoé étant cteionrras aux dospiiitonss de l'article L. 1132-1 du cdoe du tvaairl (anciennement alrcite L. 122-45).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

(3) Tmrees ecluxs de l'extension cmmoé étant ceoitrnars aux

dotnsipsiois de l'article L. 1132-1 du cdoe du trivaal (anciennement arctile L. 122-45).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

Article 7 - Financement

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Ce régime de prévoyance est financé par une ctioaiosn payée tietsrnmriellmet à terme échu égale à 0,75 % du sialare burt aenunl limité à la tarnhce A et B.

Ctete csoiatoitn est répartie à rosain de 60 % à la crghae de l'employeur et 40 % à la chrgae du salarié.

RISQUES	COTISATION GLOBALE tranches A et B	À LA CHARGE de l'employeur tranches A et B	À LA CHARGE du salarié tranches A et B
Décès	0,20 %	0,20 %	0 %
Incapacité	0,25 %	0 %	0,25 %
Invalidité	0,30 %	0,25 %	0,05 %
	0,75 %	0,45 %	0,30 %

Salraie de référence :

L'assiette des ctsotiinaos cosnreopr d au ttaol des rémunérations betrus limitées aux braenchs A et B, y ciormps les pemris et gcianrottafiis entnart dnas l'assiette des catnsioois saelcois et ce, qelule que siot luer périodicité.

Article 8 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Le présent acorcd pruroa à tuot mmenot être révisé ou dénoncé par les piarte snagiteiars suos réserve d'un préavis de 6 mios dnas les connoiidts fixées aux atlceirs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du tairavl .

De nlleouves négociations doivent être engagés dnas les 3 mios suianvt la niitftcoiaon de la dénonciation.

Sauf sitrugnae d'un ttxee de substitution, le présent acorcd cintreouna à prirodue ses eeffts pndaentau *maximum*(1) 1 an, à ctpmoer de la dtae d'expiration du préavis de dénonciation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de l'organisme aeusursr désigné à l'article 5.1 du présent accord, les gnareaits en cas de décès snot muteiaenns puor les salariés et ancenis salariés bénéficiaires des pasetnorits incapacité et invalidité par l'organisme faniast l'objet de la résiliation ou de non-renouvellement et ce au nvaeiu de presioattn tel que défini au présent acorcd au juor de la résiliation ou du non-renouvellement.

Les ptrtiaenos incapacité, invalidité, rnete éducation et rthee de cnnjoit en curos ctruinneoot à être seerivs à un neiavu au moins égal à cueli de la dernière ptasrieton due ou payée aavnt la résiliation ou le non-renouvellement.

La rstoaloieivran des peatsirtons périodiques en cours (incapacité, invalidité, rthee éducation, rente de conjoint) srea assurée par le nuvoel aursuesr selon l'évolution de la vualer du ponit ARCRO aevc effet au 1^{er}jeivnar de cquhae année.

(1) Trmees elcuxs de l'extension cmome étant ceatrnrois aux dopntsoiis de pmreier alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du tviraal (anciennement aircle L. 132-8, alinéa 3).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

Article 9 - Engagement des partenaires sociaux

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

L'accord régional du 14 nbvreome 1967 pnaotrt adhésion à un régime de prévoyance dnas les idnrteusis de l'habillement de la région Rhône-Alpes modifié a été dénoncé le 30 jeilult 2003.

Ce dinerer était financé par une csottoiian d'un mnaott égal à 1,10 % du sairale brut.

Les grnaetias prévues au présent aorccd suppléant à ce régime de 1967 snot financées par une citsoiaotn d'un matnont égal à 0,75 % du slaaire brut.

Lros des négociations, il a dnoc été convenu, cmpote tneu de «

l'économie » réalisée tnat par les enrpesretis que par les salariés, que des négociations sanreiet entamées dnas les 18 mios snuivat la siurtgane du présent aorccd sur tuot sujet aifn d'envisager la msie en pacle ou l'amélioration de tuot atvanage social.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Cet acorcd srea déposé auprès de la diitrocen départementale du tivaraal du Rhône et du secrétariat-greffe du coeinsl de prud'homme de Lyon.

Les ptreais sraianitges cneiovnennt de ddneaemr au ministère du tvraail l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

ANNEXE I DÉCÈS

Tableau non rrpideout - vier BO cinnvnteos cevlielcots 2007-33

INVALIDITÉ ASLUBOE ET DÉFINITIVE

Tableau non rrouiepdtd - vier BO cnvneoonits celovieclts 2007-33
INCAPACITÉ TRIAOMPERE ET INVALIDITÉ PNAREMTENE (2)

Tableau non riporeudt - vier BO coonetvinns cleitlevcos 2007-33

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

ANNEXE II(1) Convention d'engagement

(1) Anxnee ecluxe de l'extension comme étant cairnotre aux ditinisosops combinées des alrtiecs L. 2231-1 et L. 2261-19 du cdoe du traavil (anciennement aretilcs L. 132-2 et L. 133-1, alinéa 1).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

Article 1 - Respect des conditions de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

ACIPIIL Prévoyance, itotitisunn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sailcoe s'engage dès la msie en pcale de l'accord régional de prévoyance à rsteecpr les cotoidinds décrites dnas ldiect acrocd covurant les resuiqs décès, incapacité de triaval et invalidité et dnot elle a pirs csaoncnnsie et accepté les termes.

Article 2 - Communication
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

APIICL Prévoyance s'engage, lros de la msie en plcae et de manière régulière panednt tutoe la durée du présent accord, à mrttee en oeuvre, à sa charge, tuos les mneyos de cutammnciooin nécessaires à une bonne compréhension du régime tnat par les esnrpeerits que par les salariés.

Il s'agit nonmetmat :

? de la msie en oveure de tuos les moneys financiers, hnuaims et careucomimx nécessaires au démarchage des ertseriepns ernntat dnas le chmap d'application du présent accord, nmoteamt viisets en erpereinsts et eoitpialxcn de l'accord aux chefs d'entreprises et isoitnutntis représentatives du penonslerl ;

? d'informer, tuot au lnog de l'accord, cticelvenlmeot et illeeiudmlnednvt les eenptesrirs et les salariés sur lerus drtios et obligations, aisni que sur les garanties, les choix d'option et leurs modalités de msie en ouvere et/ou de modification, nmmetoamt par la duoisiffn d'un lrveit ou desosir de feichs thneiuceqs ;

? de la msie en plcae pednant une durée de 3 mios muniimm savniut la dtae de sraniutge du présent acocrd asini que saiuvt sa dtae d'extension d'une linge téléphonique spécifique au régime « hmaelbientl » ;

? de la désignation puor cquahe eepritsne adhérente au régime

Accord du 17 novembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	UIFH ; FFML.
Syndicats signataires	FCMTE CTFC ; FTCH CFE CGC ; FTCH FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les paerretanis scouaix des itideusrns de l'habillement, dnas le cdare de l'article 87 de la loi de fnncimeenat de la sécurité silocae puor 2009 et de ses décrets d'application :

? ctasnteot que le cetotnxe d'évolution des doiptsnisoiis rvlaeait à la retraite, ses conséquences sur l'allongement de la durée de l'activité psfneslrionele et le bseoin de compétences au sien de la bnacre et des ernpserites rnednet nécessaires la msie en oeuvre d'un dipsitioif poefsnornisl peartetmnt le miintaen dnas l'emploi des salariés les puls âgés et notmanmet de cuex ayant puls de 55 ans ;

? rpealpent luer actetmeanht au pcpirnie de non-discrimination du fiat de l'âge en matière d'accès à l'emploi, à la foaroitmn professionnelle, à la rnaonncasciese et à la vtudioalan des auiqcs ou des compétences et à la pirotmoon pfliorlesnosene ;

? snegunliot que différents dispositifs, oitlus ou acrodcs ont déjà prévu des mereuss concrètes en feubar de l'emploi des salariés les puls âgés et qu'il covneint d'en améliorer la cnnasasnicoe et l'utilisation tnat par les erinsrptes que par les salariés ;

? décident de créer un oteabvroisre de la diversité dnas les iitresnus de l'habillement chargé d'analyser les différentes sroecus saituqteitss extetisnas (organisme de prévoyance, cissae de riartte [OPCA]) ou de créer en tnat que de biosen des enquêtes peetarmnt de srviue de façon ptnirntee de iceudriatns aelneutmeclt indisponibles.

Cet oisatberovre srea nemtanmot utilisé dnas le carde des négociations en cuors ou à vnier sur l'emploi des salariés âgés ou sur l'égalité psoenrlfesoilne enrte les fmemes et les hommes.

Le présent acrocd ccolnu dnas le champ d'application de la cvoentnon cloitceve nnaotalie des ideirstnus de l'habillement (IDCC : 247) vsie les enreeprtiss ou gporues d'entreprises au snes

d'un iourlcteuentr uqunie dnot le nom et les coordonnées srnoet mis à dtsiiooispn des erpnesirets dès la sunaitrge du présent accord.

Article 3 - Régime transitoire complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Jusqu'au 31 décembre 2004, les salariés bénéficiaires du présent acocrd régional jesunsoit d'une complémentaire santé otoablligre instituée par l'accord du 14 nbervome 1967.

Compte tneu de la dénonciation de ce dernier, des salariés poeuarnirt ne puls être cvturos par aucun coartnt

complémentaire santé à cepomtr du 1^{er}jeiavn 2005, siot à cemptor de la dtae d'effet du présent accord.

APIICL Prévoyance a été informé de cette stuiattion et s'engage à établir aux pnoenesrs qui le sunteiahot des crtoants iniudliveds à des taifrs préférentiels.

Article 4 - Compte de résultats
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

L'APIICL devra fnuoirr aemnlennlue à la cmisosoimn paritaire, au puls trad anavt le 31 août de l'exercice suivant, les résultats thunqeiecs du régime de prévoyance.

La cahgre afférente aux psovnrois nécessaires puor cuorivr les eggneetanms de l'organisme goniertansie en matière de prtinoases « invalidité paemrentne » et « décès » des pesnoerns en arrêt de trviaal lros de la msie en pacle du cornatt et qui ne bénéficient pas de curroetue incapacité invalidité avnat cttee dtae srea déterminée au terme d'une année pleine de fotnenoeimcnnt du régime de prévoyance.

La coisttoian cdtsnrapeorone srea mutualisée au nvieau de l'ensemble des erptsneers de la barcnhe et frea l'objet d'un anvaent au 1^{er}janveir de l'exercice suivant.

de l'article L. 233-1 du cdoe du travail, dnot l'effectif est ciormps entre au minos 50 salariés tuot en étant inférieur à 300 salariés.

Article 1er - Objectif chiffré global
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La prat des salariés âgés de puls de 55 ans est aeucteemlnlt de 11,7 % de l'effectif total de la bhrcnae professionnelle.

Ctompe tneu du cxoetnte économique dnas leqeul évoluent les eieprnestrs du steecur (concurrence inorinatatlnee des pyas à bas salaires, bssaie tladincenele de la prat des dépenses consacrées à l'habillement par les ménages en France), le présent aorccd retenit puor la période 2010-2012 un ocbitjef chiffré gaobll de maintien, hros départs veoatlinors ou ruptuers de cntraot consécutives à une inaptitude, de ce tuax d'emploi des salariés de puls de 55 ans.

Article 2 - Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les pantererias sacuoix de l'industrie de l'habillement rinnnreteet 4 demonais d'action qui snot :

-l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,

-l'amélioration des cntdnioois de tvaiarl et la prévention des sanutiitos de pénibilité,

-le développement des compétences et des qanifoicilauts et l'accès à la formation,

-la tissasromnin des sroaivs et des compétences et le développement des trtaouts (1).

Pour cauhcn de ces 4 dmnieaos les acinots satnuevis arotesis d'un icdaientur et d'un ojticbef snot retenues.

Anticipation de l'évolution des carrières peeloisnrrfless

Les parianeetrs saciuox de l'industrie de l'habillement dnas le pmnoeognrlet de la réforme de l'ensemble des diplômes de ftroimoan pnlssofrelenoie itnliaie (CAP, BEP, baccalauréat

professionnel, BTS) engagée en 2008 et qui a obtenu en 2010 un diplôme de technicien supérieur de développement des compétences des salariés en activité.

Le but de cette action est que les entreprises et les salariés des entreprises concernées par le présent accord aient connaissance et maîtrisent les dispositifs de suivi des compétences et des compétences (VAE et certificats de qualification professionnelle). Le moyen retenu par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement est la diffusion par l'UFIH et les organisations syndicales de salariés de la branche d'un guide pratique à destination des entreprises et des salariés.

L'indicateur est le nombre d'entreprises ayant reçu le guide et analysé une présentation personnalisée des dispositifs de suivi des compétences / cotraitement par un conseiller du FOHTRAC (OPCA de la branche), soit par un représentant de l'UFIH.

L'objectif chiffré est que :

? 60 % d'ici à fin 2010 ;

? 70 % d'ici à fin 2011 ;

? 80 % d'ici à fin 2012,

des entreprises concernées par le présent accord aient eu une présentation individualisée.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

Le but de l'action est de limiter, là où une possibilité d'action existe, les situations de pénibilité afin de permettre aux salariés une poursuite d'activité personnelle avec de meilleures conditions de travail.

Les moyens retenus par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement sont :

? la mise en œuvre d'un plan d'objectifs balnéaires avec la classe nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés sur la période 2011-2013 ;

? la mise en œuvre d'un conventionnement de prévention avec le groupe Malakoff-Médéric groupe national de la prévoyance collective de la branche) concernant la santé au travail et l'information des salariés en matière de retraite.

L'indicateur est le nombre d'entreprises ayant recours à l'un des 2 dispositifs.

L'objectif chiffré est que :

? 15 % d'ici à fin 2010 ;

? 20 % d'ici à fin 2011 ;

? 25 % d'ici à fin 2012,

des entreprises concernées par le présent accord aient eu recours à l'une des deux conventions.

De plus, chaque entreprise concernée par le présent accord devra avoir, d'ici à fin 2012, mis en œuvre soit une étude d'aménagement de poste de travail en liaison avec la CARM dont elle dépend ou son service de médecine du travail ou tout autre organisme, soit une action de formation de type « gestes et postures » pour au moins 20 % des salariés concernés.

Cette obligation est considérée comme remplie pour la période 2010-2012 si l'entreprise a, en 2008 ou en 2009, déjà mis en œuvre une de ces deux actions de prévention / formation.

Développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation :

Le but de cette action est de favoriser l'employabilité des salariés de plus de 45 ans en permettant leur adaptation aux évolutions de l'emploi.

L'indicateur est le nombre d'actions de formation financées par le groupe de développement des compétences et des qualifications financées par les salariés de plus de 45 ans.

L'objectif est une augmentation, d'ici à fin 2012, de 5 %.

Dénonciation par lettre du 25 juin 2010 de l'accord du 10 décembre 2004 relatif à la prévoyance

En vigueur en date du 25 juin 2010

Lyon, le 25 juin 2010.

Le groupe APICIL, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le délégué général,

A la suite de nos échanges sur ce point, et conformément à la décision prise par les partenaires sociaux en réunion de commission paritaire prévoyance, le 16 juin 2010 à Lyon, nous

la référence associée à cet objectif est le nombre total d'actions de formation suivies par les salariés de cette branche d'âge en 2009.

Transmission des savoirs et des compétences et développement des talents :

Le but de cette action est d'assurer à court et moyen terme la transmission des savoir-faire des salariés et notamment des compétences clés qu'ils détiennent du fait de leurs expériences professionnelles.

Les moyens retenus par les partenaires sociaux de l'industrie de l'habillement sont :

? une campagne d'information des entreprises et des salariés sur le travail et la formation de formateurs internes ;

? une action de suivi du taux de présence en entreprise de ces formateurs par le FOHTRAC qui est portée par le présent accord de 15 % à 25 % de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2010.

L'indicateur est le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une formation de tuteur ou de formateur interne dans les entreprises concernées par le présent accord.

L'objectif est une augmentation, d'ici à fin 2012, de 30 %.

La référence associée à cet objectif est le nombre total d'actions de formation de tuteur ou de formateur interne suivies par les salariés de cette branche d'âge en 2009.

(1) Partie étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6332-15 et D. 6332-90 du code du travail, aux entreprises adhérentes des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue consacrés à la qualification des salariés destinés à l'entretien de la formation des tuteurs pour les bénéficiaires des contrats de professionnalisation, dans la limite d'un plafond horaire de quinze heures de l'heure.

(Arrêté du 10 mars 2010, art. 1^{er})

Article 3 - Modalités de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2010

Le présent accord fixe l'objet une fois par an, au dernier trimestre, d'une réunion paritaire nationale de suivi qui évalue les résultats obtenus pour chaque branche des articles définies à l'article 2.

Les indicateurs et le suivi des objectifs chiffrés sont intégrés dans le rapport annuel de branche.

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2010

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 5 - Publicité, extension et demande de validation

En vigueur étendu en date du 1^{er} janv. 2010

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, son extension sera demandée et il fixe l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

vous prie de bien vouloir prendre acte de la dénonciation de notre accord régional de prévoyance du 10 décembre 2004 et de ses avenants.

Conformément à l'article 8 de notre accord, cette dénonciation, à titre conservatoire, est faite dans le délai de préavis de 6 mois et produira effet le 31 décembre 2010, à minuit.

Dans les prochaines semaines, les partenaires sociaux redéfiniront le solde de gagnés qu'ils souhaitent couvrir dans un prochain accord régional de prévoyance, pour lequel ils sollicitent les institutions, dont la vôtre.

Vous remerciant de bien vouloir nous donner acte de cette dénonciation, nous vous prions de croire, Monsieur le délégué général, en l'assurance de nos sentiments distingués et cordiaux.

Le président.

Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation de la maladie et de la maternité

Signataires	
Patrons signataires	La FDIH ; La FFICL ; La FFPAPF ; La FIVFM ; L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FTCH CGT-FO ; La FCMTE CTFC ; La FTCH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les caeslus générales un alicrte 44 « Idnoiesanitmn de la maidlae » ainsi rédigé :

« 1. Ouvrertue du dorit à iomaedntisnin complémentaire

Le salarié aanyt 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant d'une mdalaie (hors maialde professionnelle) ou d'un anieccdt (hors accndcit de travail) constatée par un ceitarfict médical, et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par les oiegrnrams de sécurité soclaie ou un régime de prévoyance ou par le tries relsoasbpne ou son asruetur dnot les durées, modalités et tuax snot fixés en foctoinn de son ancienneté par le prhaapgrae 2 du présent article.

Pour pvooir bénéficier de ctete idenimnsotain complémentaire, le salarié diot aivor informé l'employeur dans les 2 juors ouvrés de cette incapacité et jfsiiteur des rosinas de son anbscee par tuot dnuce mot écrit.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur est liée à la pisre en chgare de la madliae ou de l'accident par les osanreimsg de sécurité sociale.

Les indemnités journalières versées par les onergimsgs de sécurité sociale, les indemnités versées par un régime de prévoyance et les éventuelles indemnités versées par le tres rolaspbense ou son asuuser deonivt être justifiées à l'employeur par présentation des relevés ou bedrouarex de paiement.

Toutefois, cette jsutctiioafin ne puet avior puor eefft de retrdear le vmneerst par l'employeur de l'indemnisation complémentaire et une régularisation srea estnuie opérée si nécessaire.

2. Durée, tuax et modalités de vemenrest de l'indemnisation complémentaire

L'indemnisation complémentaire srea versée par l'employeur à paritr du 8^ejuor d'absence cntionue luorsqe le salarié a etnre 1 an et mnois de 5 ans d'ancienneté, du 4^ejuor enrte 5 ans et mnios de 10 ans d'ancienneté et dès le peiemrr juor au-delà de 10 ans d'ancienneté.

La durée et le tuax de mentiaïn de la rémunération qui serenvt de bsae au culcal de l'indemnisation complémentaire snot :

? de 30 juors à 90 % plus 30 juors à 70 % puor une ancienneté de 1 an à mions de 5 ans ;

? de 40 juors à 90 % plus 40 jrous à 70 % puor une ancienneté de 5 ans à minos de 10 ans ;

? de 50 juors à 90 % plus 50 juors à 70 % puor une ancienneté de

10 ans à monis de 15 ans ;
? de 60 jorus à 90 % plus 60 jorus à 70 % puor une ancienneté de 15 ans à mnois de 20 ans ;
? de 70 jrous à 90 % plus 70 juors à 70 % puor une ancienneté de 20 ans à moins de 25 ans ;
? de 80 jorus à 90 % plus 80 juors à 70 % puor une ancienneté de 25 ans à moins de 30 ans ;
? de 90 juors à 90 % plus 90 jours à 70 % puor une ancienneté de 30 ans et plus.

L'ancienneté puor l'ouverture du diort à inimotdnaiesn est clele aqusice par le salarié au pmreer juor de l'absence.

Pour le cuacll de l'indemnisation complémentaire, l'ancienneté du salarié est calculée à ctpomer de sa dtae d'entrée dans l'entreprise au titre du crtnaot de l'accident ou son auesurs et du sraalie lié à une activité ptlaelrie sur le mios considéré ne puet avoir puor eefft de prurecor au salarié une rémunération ntete totale supérieure à clele dnot il araiut bénéficié s'il avait travaillé.

Si psuuelris acnbesees puor mdaliae ou acndecit snot indemnisées au crous d'une période de 12 mios consécutifs comptés à paritr du pemeirr juor de la première aesnbce indemnisée, la durée ttloae d'indemnisation ne prroua excéder les durées ci-dessus.

En tuot état de cause, le cmuul des indemnités journalières versées par les ornsaemigs de sécurité sociale, un régime de prévoyance, le reasnlspobe de l'accident ou son auesurs et du sraalie lié à une activité ptlaelrie sur le mios considéré ne puet avoir puor eefft de prurecor au salarié une rémunération ntete totale supérieure à clele dnot il araiut bénéficié s'il avait travaillé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les cuselas générales un alritce 45 « Inatdnsmieoin du congé de maternité » ainsi rédigé :

« Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les aceenbss puor maternité duant la période légale, pirses en carhge cmome tleels par les ormsanegs de sécurité sociale, snoert indemnisées à roasin de 90 % de la rémunération du salarié dépassant le pfaonld de la sécurité sociale.

La rémunération à pnrdrree en ctmpe s'entend de celle perçue par le salarié le mios précédent sa caoseitsn du travail, eclsuiox fiate des pmreis ou gtaoiaitrfncis à caractère aléatoire ou toprearmie ou crroonpasendt à une périodicité supérieure au mois.

Ainsi fixé, le congé de maternité est indépendant des aseecnbs puor maladie, aicedcnt du tiavral ou mladae professionnelle. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les pargpaarehs stnuivas :

? 1 et 3 de l'article 13 de l'annexe « Ourerivis » ;

? 1,3 et 4 de l'article 12 de l'annexe « Employés » ;

? 1,3 et 4 de l'article 6 de l'annexe « TAM » ;

? 1,3 et 4 de l'article 11 de l'annexe « Ingénieurs et cedars » sont supprimés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent aorccd est aibcppllae à cotpmer du 1^{er}décembre 2010.

Article 5 - Dépôt légal et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent acrcod srea déposé en acapitpolin de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvriaal et son eitsxoen srea demandée.

Accord du 21 septembre 2010 relatif à

l'indemnisation de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La FDIH ; La FCFIL ; La FPAPFF ; La FVIFM ; L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FTCH CGT-FO ; La FTCH CFE-CGC ; La FCTME CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les clauses générales un article 42 « Indemnisation du départ à l'initiative du salarié » ainsi rédigé :

« Tout salarié qui résilie unilatéralement son contrat de travail pour bénéficier d'une pension de retraite et ayant à la date de notification de son départ une ancienneté au titre du contrat en cours d'au moins 5 ans dans l'entreprise a droit à une indemnité de départ en retraite égale à :

? 1/8 de mois pour les 25 premières années ;

? 1/7 de mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ en retraite est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation du licenciement

Signataires	
Patrons signataires	La FDIH ; La FFICL ; La FAPFPF ; La FVIFM ; L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTCH CGT-FO ; La FHCT CGT ; La FTCH CFE-CGC ; La FCMTE CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les clauses générales un article 43 « Indemnité de licenciement » ainsi rédigé :

« Tout salarié, licencié sans avoir commis une faute grave ou une faute lourde et ayant à la date de notification du licenciement une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au titre du contrat en cours, a droit à une indemnité de licenciement égale à :

? 1/5 de mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;

? 1/3 de mois pour les années suivantes.

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

? 1/5 de mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;

Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation de la maladie, de la

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

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié sera calculée proportionnellement en tenant compte des mois complets. Le salarié devra verser à l'employeur son intéressement de part à la retraite en respectant un délai de prévenance de 1 mois s'il a moins de 10 ans d'ancienneté et de 2 mois s'il a une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans et devra jurer à la notification de son départ la preuve qu'il prend effectivement sa retraite. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les articles 12 « Départ en retraite » de l'annexe « Ouvriers », 9 « Départ volontaire » et 10 « Départ en retraite » de l'annexe « Employés », 11 « Départ volontaire » et 12 « Départ en retraite » de l'annexe « TMAE », 15 « Départ volontaire » et 16 « Départ en retraite » de l'annexe « Ingénieurs et cadres » sont supprimés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} décembre 2010.

Article 4 - Dépôt légal et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

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

? 0,366 mois pour les années d'ancienneté comprises entre 10 et 20 ;

? 0,416 mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les articles 16 « Indemnités de licenciement » de l'annexe « Ouvriers », 8 « Indemnités de licenciement » de l'annexe « Employés », 10 « Indemnités de licenciement » de l'annexe « TMAE » et 14 « Indemnités de licenciement » de l'annexe « Ingénieurs et cadres » sont supprimés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} décembre 2010.

Article 4 - Dépôt légal et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

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

maternité, du départ en retraite

Signataires	
Patrons signataires	FIDH ; FFICL ; FFPAPF ; FFIVM ; UFIH ; FFML.
Syndicats signataires	FCMTE CTFC ; CTH FO ; CTH CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Dans les ceulass générales les atrilces 42 « Enxietson »,43 « Dtae d'application » et 44 « Dépôt », dnyveneneit les aceilirts 46,47 et 48 en cevnsrat les mêmes intitulés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Dans l'annexe « Oreuirvs » :
L'article 13 de l'annexe « Ouvriers. ? Idiasnotiemnn maladie. ? Aiccdent Maternité » denevit l'article 12 « Iniadismetonn de la mdilaee polinerlnfesose ou de l'accident du tvriaal ».
Les arcetils 14 « Périodes mrialieits »,15 « Pirme d'ancienneté » et 17 « Gneaaitrs d'appointement puor les fmeems eceetnnis rémunérées au rmnddeet » deenvenint les arieclts 13,14 et 15 avec les mêmes intitulés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Dans l'annexe « Employés » :
L'article 11 « Gtiranae d'appointements mnimia en fooictnn de l'ancienneté » dneivet l'article 8 avec le même intitulé.

Accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation

Signataires	
Patrons signataires	UFIH ; FFML.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; CTH FO ; THC CGT ; CTH CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

Conclu dnas le carde des dniispotoiss de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, le présent arccod a puor ojbet de déterminer l'organisation et les règles de focntnnmioeet de la cmsioioimn ptraiaie de vdiiatlaon des ardoccs ccnolus dnas les eesrnteirps rnlvaeet de la cevnotnin ccoveltlie niatnaole des insrdeitus de l'habillement et dépourvues de délégué syndical.

Article 1er - Missions

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

La cioommsisn a puor miosisn de vadiler les accodrds clcieltfoc culoncs avec les représentants élus du comité d'entreprise, de la délégation uuique du posrnel ou des délégués du personnel, dnas les entrepienss dépourvues de délégué syndical.

Ces acrdocs ccounls avec les élus ne puevnet pertor que sur des meesrus dnnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un arccod collectif, à l'exception des accords sur les modalités de clitaunstoon et d'information des représentants du pnesroel en cas de lmeinceienct économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

L'article 12 « Maladie. ? Accident. ? Maternité. ? Remeaempcnlt » dveeit l'article 9 avec cmome intitulé « Itsoineidanmn de la mladae plnrionloefsse ou de l'accident de triaval ».
Les acleirts 13 « Rémunération »,14 « Renaiepmatrt et déménagement » et 15 « Dtae d'application » dnenienevt les aetlircs 10 et 11 et 12 avec les mêmes intitulés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Dans l'annexe « TAM » :
L'intitulé de l'article 6 « Maladie. ? Accident. ? Maternité. ? Rnemapecem » dneviet « Insitedimnaon de la mdalaie psnreleionflose ou de l'accident de taiavr » ;
Les aterilcs 13 « Déplacements »,14 « Cemeanghnt de résidence »,15 « Rrpmreeiatnt et déménagement »,16 « Durée du travail. ? Rémunération » et 17 « Dtae d'application » dvineneet les actelris 10, 11, 12, 13 et 14 avec les mêmes intitulés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Dans l'annexe « Ingénieurs et caedrs » :
L'intitulé de l'article 11 « Maladie. ? Accident. ? Maternité » denveit « Inesdointamn de la madlaie psofnilesronele ou de l'accident de taavril ».
Les artleics 17 « Déplacements », 18 « Cemaehngnt de résidence », 19 « Rprantiaemet ou déménagement », 20 « Rémunération », 21 « Rritteae des cadres » et 22 « Dtae d'application » dvenieent les aiclrtes 14, 15, 16, 17, 18 et 19 avec les mêmes intitulés.

Article 6 - Dépôt légal et extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent acorcd srea déposé en ataipiclpou de l'article L. 2231-6 du cdoe du taivarl et son eeinoxtsn srea demandée. Il srea aabpiclpe dès le leenadmin de la pibaocuiln de son arrêté d'extension.

La comssimion contrôle que l'accord ccetillof n'enfreint pas les dnspoisios législatives, réglementaires ou cltnnvenvoielos applicables. En revanche, la commsioisn n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 - Saisine

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

La siaise de la cmsioisomn s'effectue par l'envoi en recommandé avec aivs de réception de l'accord cletciof d'entreprise suosim à vidloatain au secrétariat de la commission.

Sont jiteons à l'accord d'entreprise les cpoeis :

- du furmrioale Cfera - procès-verbal des dernières élections des représentants du pnrsoeel ;

- de l'extrait du copmte rnedu de la réunion des représentants du pneeosnrl à l'occasion de luleqlae l'accord somius à vilaoitdan a été approuvé ;

- du domneuct d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du psoneerl et aux ogiaonnstairis sayednilcs nnliaoates représentatives dnas la bcharne idunnaiqt son itoiennnt de négocier : ce dmncoeut diot meonnniter le ou les sjuets envisagés et la dtae de l'information ;

- s'il y a lieu, du ou des accodrds d'entreprise cités dnas l'accord suosim à validation.

Article 3 - Organisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La csoosimmin est composée d'un collège eruyemlpos et d'un collège salariés. Elle cprmoned un représentant tlitruiaie et un représentant suppléant appelé à rlmpeeear le trailuite en cas d'absence, de cahnuce des oniarongstatis sndaiycels de salariés représentatives dnas la brhacne au paln nnaoital et un nmrobe

égal de représentants de l'union française des instituteurs de l'habillement.

Ces désignations sont faites pour une durée indéterminée. Toute modification du représentant d'une organisation doit être notifiée au secrétariat de la commission qui en informe l'ensemble des membres.

La commission est domiciliée au siège de l'union française des instituteurs de l'habillement, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

? assure la réception des protocoles et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
? assure réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;

? demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission est ramené à compter de la réception des pièces manquantes ;

? convoque, au moins 3 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et désigne la liste des articles qui seront examinés en séance et les dossiers créés ou modifiés aux membres titulaires et suppléants ;

? établit, pour chaque réunion de la commission, la liste de présence qui devra être signée par les membres présents ;

? rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;

? notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 4 - Fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

Dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2011

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 FAOHRIC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une société paritaire préférentielle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les employeurs de la branche de l'industrie de la chaussure au FORTHAC, à savoir :

Avenant du 23 mai 2013 à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFICL ; FFPAPF ; FFIVM ; UFIH ; FIDH ; FFML.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FCMTE CTFC ; FCTH FO ; FTHC CGT ; FCTH CFE-CGC.

Article 1er - Modifications rédactionnelles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La commission doit se réunir et se prononcer sur la validité de l'accord qui lui est soumis. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

La commission ne peut valablement délibérer que si trois membres au moins de chacun des collèges sont présents.

L'accord d'entreprise ci-dessus est valide s'il obtient la majorité des voix des membres présents au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé qui revérifie la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

La commission émet en séance un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5 - Dépôt des accords

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise validés par la commission doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 6 - Durée et extension

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

? l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, cumulé avec les accords de la chaussure, de la couture, des crûs 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 fixe 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 représentants syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

La référence à « Médéric Prévoyance » (art. 5.1, 5.2, 5.4, 7 et 8) est remplacée par « Malaokoff Médéric Prévoyance » (1) et la référence à la convention collective nationale de la ceinture-bretelle (art. 5.2 et 5.3) est supprimée.

(1) A l'article 1er, les mots : « la référence à ?MEDERIC PREVOYANCE? (article 5-1, 5-2, 5-4, 7 et 8) est remplacée par : ?MALAKOFF MERDEIC PREVOYANCE? » sont exclus de l'extension en tant qu'ils font partie des clauses de la convention collective révisée de la ceinture-bretelle n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.

(ARRÊTÉ du 28 juillet 2014 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le deuxième alinéa de l'article 3.3.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions

conventionnelles, le sriecve des petsrnoitas inievtrnt à cpeptomr du 91^ejuor d'arrêt de triaval continu. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 6 est remplacé par les dtnioipoiss stiavenus :
« Le tuax glaobl de coositain en citreptoanre des ganiatres est fixé à 0,90 % de la tncrhae A. Il est réparti de façon snuitvae :

Au preemir alinéa de l'article 4.3, le trmee « trcanhe B » est remplacé par le treme « thncare A » et le troisième alinéa de l'article 4.3 est supprimé.

(En pourcentage.)

	Cotisation toalte	A la cgrhae de l'employeur	A la chgrae du salarié
Décès ? Retens	0,17	0,13	0,04
Incapacité de tariavl	0,27	?	0,27
Invalidité	0,46	0,32	0,14

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les dpsoontiiis du présent aannvet enrntet en apliipcotan à cepotmr du 1^{er}jeilut 2013.

Le rceul pgsisorref de l'âge de départ à la rrtieae a une iccidnene deirtce sur les cidioonnts de gtaerinas du régime cinnotenenvl de prévoyance, d'une part, au ttrie de la ganiarte incapacité tormeiipare de travail-invalidité et, d'autre part, au ttre du meitiann des gaeaitrns en cas de décès résultant de l'application de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent accrd srea déposé en alpicaotipn de l'article L. 2231-6 du cdoe du traavil et son eseixnotn srea demandée.

Les peneitraars socuiax ont, en outre, souhaité midoifer les ciononidts d'indemnisation de la gaaitre incapacité tpeaormme de travail, nnetommat aifn de pnrede en cpmte les inidcenes de l'accord du 21 smtpebree 2010 pornatt midiiicofoatn de l'indemnisation de la mdilaae (art. 44 de la cionntoevn ceitclolve naitoanle des itdsienrus de l'habillement).

Article - Préambule

Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

opportunité de duliogae et de dammsynie dnas les entreprises.

Article 1er - Recrutement
En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010

Signataires	
Patrons signataires	FFICL ; FFPAPF ; FFIVM ; UFIH ; FIDH ; FFML.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FCMTE CTFC ; FCTH FO ; FTHC CGT ; FCHT CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010

Dans le pmnelngoort de la loi du 9 mai 2001 rveilate à l'égalité plsifsnolreone ernte les feemms et les hommes, de l'accord nantioal iinnseneesrptrofol du 1er mras 2004 retialf à la mixité et à l'égalité polrofseiensnle enrte les fmeems et les hemmos et de la loi du 23 mras 2006 rtalevie à l'égalité sarliaiae etrne les fmemes et les hommes, les piraartenas sucaiox des itrdsenuis de l'habillement considèrent :

? que la mixité dnas les eopimls des différents métiers et catégories peeoieslnonsrfs de la brnache est un ftaecur d'enrichissement collectif, de cohésion siloace et d'efficacité économique ;

? qu'il est de luer responsabilité de piomrvuoor la mixité et l'égalité pslerosfieolnne et de développer une réelle égalité des caehncs et de trneamtiet etrne les femmes et les hoemms en matière de recrutement, de formation, de cninotiods de travail, d'évolution polfnsiosreelne et de rémunération.

Ils deeadmntt ansii aux enireprtses :

? de garinatr des neuviai de rémunération équivalents etrne les femmes et les hemoms ;

? de frasevior des carrières pnilenlesroofses semblables, aevc des possibilités d'évolution comparables.

Ils etimsnet eifnn que le présent aroccd représente une réelle

En vue d'assurer un rrtecmeuent équilibré au sien de la branche, les piateraerns siaocux des idstueinrs de l'habillement slnoignut que les critères déterminants du rrtentmceuet snot les compétences, les gloitiuiaafncs du cddaant et l'expérience professionnelle. A cet égard, la bhcanre se fxie cmmeo oectbjff que le rtmeuercent au sien de l'entreprise reflète le puls pbliosse la répartition des cdunaeardits etrne les hmemos et les fmemes candidats, à priofl équivalent.

Dans cet esprit, les oerffs d'emploi exreents dnoevrt être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à pjoret professionnel, motivations, pieeotnl d'évolution et compétences comparables, les ceuirddanats mseaclius et féminines denvoit être analysées seoln les mêmes critères. A cette fin, les difipstios de sélection doneivt rester cnrotuitss autour de la nooiti de compétences.

Aucune mntoein précisant un critère de sxee ou de staitioun faillamie ne diot apparaître sur les drisceptfts d'offres d'emploi tnat en itrnee qu'à l'extérieur de l'entreprise, et ce quel que sioit le tpe d'emploi proposé. Dnas le cas où le libellé de l'emploi prairout egdnnreer une ambiguïté, la mention H/F drvea furgeir derrière ce libellé.

Les eseetnirrps de la bhcanre s'engagent à ssilsbeeniir l'encadrement et les prloensnes en cgarhe du rmreneuect à la noiotn d'égalité pnleflleosnrsoie et fonret en store que les preoucsss de rerenutmet eeetnrxs mias assui irtenes se déroulent dnas les mêmes coiotninds puor les heomms et les femmes.

Au curos de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne puet damdeenr que des informations, écrites ou orales, aynat tarit à l'exercice de l'emploi proposé dnas le but d'apprécier la capacité du canadit à l'occuper.

Les ioaftinronms d'ordre pnensoerl sur le ciddanat collectées par l'entreprise ou par ses maratnideas dnveoit présenter un lein drciot et nécessaire aevc le ptose proposé ou aevc l'évaluation des atdeiupts professionnelles.

L'employeur ne diot pas prrnde en considération l'état de gssesroe d'une fmeme puor resefur de l'embaucher ou mttree fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est itenidrt de rceehrehc ou de farie rchheerct tuote ifotainomrn crnanecot l'état de gosrsse de l'intéressée. La fmeme caidandte à un

eplo mi n'est pas tuene de révéler son état de grossesse. Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des critères qui pourraient être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers du FATHORC (OPCA de la branche) procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Article 2 - Evolution professionnelle *En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010*

Tous les salariés, femmes ou hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes pouvoirs professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Les entreprises s'assureront que les possibilités de travail à l'extérieur sont portées à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature. Elles mettent en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les entreprises s'engagent à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés paternaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés. A ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra adresser, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés ci-dessus, les informations utiles diffusées par l'entreprise aux autres salariés.

Article 3 - Formation *En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010*

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent à ce que la formation professionnelle continue est l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de territoires et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Ils réaffirment leur volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale. Pour ce faire, les entreprises s'engagent à assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de reconnaissance des compétences professionnelles ou de bilan de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de formation continue et de perfectionnement des salariés que pour le développement professionnel des salariés que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes. En liaison avec le FATHORC (OPCA de la branche) et les organismes de formation, les entreprises s'engagent à développer l'offre de formation à distance, ou toute autre offre de formation permettant l'accès à la formation, afin de réduire, quand cela est possible, les contraintes liées à la vie familiale et notamment les déplacements géographiques.

Article 4 - Organisation, aménagement et conditions du travail *En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010*

L'entreprise s'efforcera de favoriser des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au travail partiel, tout pour les femmes que pour les hommes. Les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent. L'entreprise, tout en assurant les conditions de travail à son organisation, s'efforcera de favoriser les aménagements professionnels de la vie familiale et de la vie professionnelle. Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CCSHT (ou, à défaut, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes,

et notamment en ce qui concerne les aspects physiques.

Article 5 - Egalité salariale *En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010*

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent à ce que, pour toute entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées exclusivement sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des bases communes pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de sélection et de promotion professionnels ainsi que tous les autres facteurs de la rémunération doivent être communs aux femmes et aux hommes et ne doivent, en aucune façon, être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé d'éducation. Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier. Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement rappellent que les entreprises s'engagent à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs de chaque année procéder à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 6 - Sensibilisation, communication et orientation professionnelle *En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010*

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent à ce que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein comme à l'extérieur de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable pour tirer concrètement les enseignements énoncés par le présent accord et ainsi dépasser les stéréotypes existants aux métiers d'hommes/métiers de femmes. Ils s'engagent à améliorer la situation sur le thème de l'égalité professionnelle par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein de la branche.

Article 7 - Suivi et exécution *En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010*

7.1. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet une fois par an, au deuxième trimestre de chaque année civile, d'une réunion préparatoire préalable de suivi qui examinera la réalisation des différents thèmes traités dans le cadre du présent accord.

7.2. Exécution

A la demande de l'une des parties (employeur ou salarié(e)) la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement pourra être saisie en vue d'une conciliation.

Article 8 - Dispositions diverses *En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010*

8.1. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

8.2. Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Dans le cadre de l'obligation tripartite de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du deuxième trimestre de chacune des 3 années de sa durée d'application.

Avenant n° 1 du 10 décembre 2014 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux objectifs et aux priorités de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FIFCL ; La FFAPPF ; La FVIFM ; L'UFIH ; La FDIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFD ; La FNP FO ; La CTME CTFC ; La THC CGT ; La CTH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2017

Les engagements de 11 salariés et plus versés lors des années réalisées par OIPACLA en février 2016 (sur les rémunérations de 2015), en février 2017 (sur les rémunérations de 2016) et en février 2018 (sur les rémunérations de 2017) une contribution complémentaire de 0,2 % s'ajoutant au 1 % prévu à l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2014.

Cette contribution spécifique de 0,2 % est destinée à financer :
? les différentes actions collectives, en particulier dans le cadre des travaux de l'observatoire ;
? les actions de formation et de développement des compétences

Avenant n° 1 du 12 janvier 2016 à l'accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFD ; La FCMTE CTFC ; La FTCH FO ; La FHTC CGT ; La FTCH CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

Afin de mettre en conformité l'accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation dans les industries de l'habillement avec les dispositions de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi les modifications suivantes sont apportées :

? dans le préambule, la référence de l'article L. 2232-21 est supprimée ;

? au premier paragraphe de l'article 1er, les mots : « de moins de 200 salariés » sont supprimés ;

? dans le deuxième paragraphe de l'article 2, un 3e alinéa est inséré :

« ? document d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du personnel et aux organisations syndicales »

A cette occasion, il sera procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, et, le cas échéant, à sa révision.

8.3. Dépôt légal et extension

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

s'inscrivant dans les priorités de la branche des industries de l'habillement et nécessitant un appui important, notamment au titre de critères tels que l'emploi et de la formation des salariés de l'habillement ;

? les mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises de nature à répondre aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ;

? les actions pilotes définies par le comité de branche de l'habillement, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des salariés de l'habillement ;

? les actions liées à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, avec une priorité aux secteurs ou aux métiers à forte croissance ou à créer dans une démarche pilotée par régions ou bassins d'emploi au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des salariés de l'habillement déterminera les modalités de mise en œuvre de cette contribution de 0,2 % qui sont confiées à la section paritaire de l'analyse quantitative et qualitative des emplois de cette branche spécifique dont un compte rendu lui sera présenté au cours du deuxième trimestre de l'année suivante à la commission paritaire de l'habillement.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des salariés de l'habillement déterminera les modalités de mise en œuvre de cette contribution de 0,2 % qui sont confiées à la section paritaire de l'analyse quantitative et qualitative des emplois de cette branche spécifique dont un compte rendu lui sera présenté au cours du deuxième trimestre de l'année suivante à la commission paritaire de l'habillement.

A ce titre, elle est chargée de l'analyse quantitative et qualitative des emplois de cette branche spécifique dont un compte rendu lui sera présenté au cours du deuxième trimestre de l'année suivante à la commission paritaire de l'habillement.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2015

Les dispositions relatives à l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux délais d'entrée en vigueur des normes contractuelles soit appliquée.

Les représentants de la branche qui ont signé le présent accord de négociation : ce document doit mentionner le ou les sujets envisagés et la durée de l'information » ;

? au premier paragraphe de l'article 4, les mots : « dans les 4 mois suivant sa signature » sont supprimés ;

? le deuxième paragraphe de l'article 4 est supprimé ;

? l'article 6 est remplacé par :

« Article 6

Durée et extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et les parties signataires conviennent d'en demander l'extension. »

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

Annexe

Accord du 9 novembre 2010 modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2016 portant création d'une commission paritaire de validation dans les industries de l'habillement (idcc 247) (texte consolidé)

Conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, le présent accord a pour objet de déterminer

l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de médiation des conflits dans les entreprises rattachées de la convention collective nationale des salariés du textile et de l'habillement et délégué syndical.

Article 1er Missions

La commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Ces accords conclus avec les élus ne peuvent porter que sur des matières dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information des représentants du personnel en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail. La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 Saisine

La saisine de la commission s'effectue par l'envoi en recommandé avec avis de réception de l'accord collectif d'entreprise soumis à validation au secrétariat de la commission. Sont jointes à l'accord d'entreprise les pièces :
? du formulaire Cfrea ? procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
? de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
? du document d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du personnel et aux organisations syndicales représentatives dans la branche au plus tard et un nombre égal de représentants de l'union française des industries de l'habillement.
? du document d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du personnel et aux organisations syndicales représentatives dans la branche au plus tard et un nombre égal de représentants de l'union française des industries de l'habillement.
? s'il y a lieu, du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Article 3 Organisation

La commission est composée d'un collège de membres et d'un collège salariés. Elle comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant, appelé à remplacer le titulaire en cas d'absence, de congé des intéressés ou de congés de salariés représentatives dans la branche au plus tard et un nombre égal de représentants de l'union française des industries de l'habillement. Ces désignations sont faites pour une durée indéterminée. Toute modification du représentant d'une organisation doit être notifiée au secrétariat de la commission qui en informe l'ensemble des membres. La commission est domiciliée au siège de l'union française des

Avenant du 24 mai 2016 à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FFICL FFPAPF FFIVM UFIH FIDH
Syndicats signataires	FS CFTD CMTE CFTC THC CGT CTH CFE-CGC Pharmacie LBAM FO D'autre part,

industries de l'habillement, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

? assure la réception des accords et des pièces nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
? assure réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
? demande, en cas de dossier incomplet, à la partie saisissante qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission est compté à compter de la réception des pièces manquantes ;
? convoque, au moins 3 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres titulaires et suppléants ;
? établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
? rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;
? notifie les décisions de la commission aux parties saisissantes de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 4 Fonctionnement

La commission doit se réunir et se pencher sur la validité de l'accord qui lui est soumis. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire. La commission ne peut valablement délibérer que si les membres au moins de chaque collège sont présents. L'accord d'entreprise soumis est validé s'il obtient la majorité des voix des membres présents au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission. La commission émet en séance un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis. Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5 Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise validés par la commission doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 6 Durée et extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail et les parties saisissantes conviennent d'en demander l'extension.

Article 1er En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Les dispositions de l'article 6 « Tuax de cotisation » sont remplacées par :
« Le taux global de cotisation en cotisation des cotisations est fixé à 0,97 % de la branche A. Il est réparti de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	Cotisation totale	A la charge de l'employeur	A la charge du salarié
Décès ? Rentes	0,17	0,130	0,040
Incapacité de travail	0,30	?	0,300
Invalidité	0,50	0,355	0,145

Article 2 - Extension. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Accord du 7 décembre 2016 relatif à la fusion entre la convention de la chapellerie et la convention des industries de l'habillement

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des fabricants et grossistes en chapellerie, mode, fleurs, plumes et accessoires
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Soucieux de la sécurité juridique pour les salariés comme pour les chefs d'entreprise, les parties signataires conviennent que les dispositions de la convention collective de l'habillement s'appliqueront au 1er juillet 2017.

Ce délai doit permettre aux entreprises de la branche de se mettre en conformité avec l'ensemble des dispositions de la convention collective de l'habillement, notamment les dispositions sur la prévoyance, les cotisations ainsi que sur les salaires.

Cette période doit également être mise à profit pour informer les salariés.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Avenant du 6 juillet 2017 à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH
Syndicats signataires	FS CFDT FNP FO CMTE CFTC THC CGT CTH CFE-CGC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2017

Avenant du 16 novembre 2017 à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord. Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur le 1er juillet 2016.

Durant ce laps de temps, les parties signataires conviennent également de se rapprocher des organisations professionnelles d'employeurs et des représentants des salariés représentatives dans la branche des industries de l'habillement afin qu'il y ait un accord permettant l'intégration des cotisations spécifiques à certains secteurs de la branche qui figurent dans l'annexe 2, dans la convention collective des industries de l'habillement.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties conviennent que la partie la plus diligente s'occupe de l'extension du présent accord dans les plus brefs délais suivant la signature.

Fait le 7 décembre 2016.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément à l'article L. 2261-32 du code du travail (issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale), le ministère du travail a notifié aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives son intention de modifier le champ de la convention collective de la branche (idcc 350) avec celle de la convention collective des industries de l'habillement (idcc 247).

Le principe de l'intégration de la convention collective de l'habillement est désormais acté, un des objectifs étant que les salariés de la branche de la convention collective puissent bénéficier d'un régime social d'ensemble et créateur de normes sociales.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Le 1er paragraphe de l'article 1er est modifié comme suit :

« Les entreprises de 11 salariés et plus versent lors des cotisations réalisées par OCPLIAA en février 2016 (sur les rémunérations de 2015), en février 2017 (sur les rémunérations de 2016) et en février 2018 (sur les rémunérations de 2017) une cotisation complémentaire de 0,2 % s'ajoutant au 1 % prévu à l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2014. »

Le reste de l'article 1er est inchangé.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2017

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des iidndenurs drieesvs de l'habillement (FIDH) ; FFICL ; FFPAPF ; FFIVM ; UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; THC CGT ; CFTC CTME ; CTH CFE-CGC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les dtossipiois de l'article 6 « Tuax de coistoitan » snot remplacées par :

« Le tuax goabll de catosotiin en crtotreapine des garanties est fixé à 1,08 % de la tcharne A. Il est réparti de la façon suvinate :

	Cotisation totale	À la cgahre de l'employeur	À la cgrahde du salarié
Décès-rentes	0,17 %	0,13 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,35 %	?	0,35 %
Invalidité	0,56 %	0,41 %	0,15 % »

Article 2 - Extension. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2018

Les piertas saitngaeris cinenevnot d'effectuer les démarches nécessaires puor otnbier l'extension du présent accord.

Les doioisitsinps du présent avnanet eneornttrt en vuiguer le 1er juillet 2018.

Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Vu la loi n° 2018-771 du 5 seperbtme 2018 puor la liberté de chosir son avenir psnoresefoinl ntnoament l'article 39 ;

Vu le cdoe du triaavl nmtaeomnt les atlceris modifiés L. 6332-1 ratlief aux mnoiss des OPCO, L. 6332-1-1 reiflta aux critères et cidnotins d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 railtef à l'agrément des OCPO puor gérer les cbirunnototis supplémentaires, L. 6332-3 reitalf à la giteosn des cuiitotnabrns par les OPCO, L. 6332-6 rtaeilf aux règles de cntoistiuton et de fenncceoinmnt des OCPO asini que les areitlcs L. 6332-14, L. 6332-1-3 et stiuavns rlteafis aux preiss en cghare des OPCO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Le présent arcocd s'applique aux enetierspns relenavt du cahmp d'application de la coniteonvn coivelctle naonltiae des indrutsies de l'habillement ? ICDC 247 (étendue par arrêté du 23 jiulett 1959 JNOC 8 août 1959 et riiietcctaf au JNOC du 13 semptrtebe 1959).

Article 2 - Choix de l'OPCO
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Les oitnnaigsaoers stgaeiianrs du présent acrocd désignent en tnat qu'opérateur de compétences l'OPCO iniserueridtnnl ? OCPO 2i et décident d'intégrer la scoeitn pitrariae pireflonneslsoe « Matériaux et activités créatives ? Mdoe et Lxue » en corus de création.

Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pruoovis pbiculs de l'OPCO 2i.

Article 3 - Missions de l'OPCO

L'OPCO asurse nmantmeot les msinioss stieunvas :
? le fnacnenimet des coratnts d'apprentissage et de professionnalisation, solen les neiuavx de psire en crhage fixés par la bhnacre ;
? l'appui tenuhqice aux behrnacs adhérentes puor établir la gisoten prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et puor déterminer les neaiuvx de prise en chagre des catrnos d'apprentissage et des coartnts de pilnaasitrfooesnion ;
? l'appui tinuchqee aux bnrcachs adhérentes en matière de citotirfeican ;
? un siverce de proximité au bénéfice des très petites, piteets et mnynoees entreprises, ptmaerntt d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces epreeritsns à la ftmiraoon pnfroielssenle et d'accompagner ces eepstinrrs dnas l'analyse et la définition de lrues bienoss en matière de ftramioon professionnelle, nomenmatt au rrgaed des mtioatnus économiques et tieeuchnqs de luer sucdeer d'activité ;
? la pmoroiotn de la fiaoortmn à dcniatse (FOAD) et de la fomtoiran en stouliatn de tiraval (FEST) auprès des entreprises.

Article 4 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Le présent aenavnt s'applique snas dcniiistotn aux ertspreiens de mions de 50 salariés suos réserves du tuax différencié de cbnioittuorn des eprnrteises prévus par les dtnsiposiiis légales.

Article 5 - Abrogation des dispositions antérieures
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Par le présent accord, les dtoispsnsios cttloneoenvnines antérieures isuses puls particulièrement de l'accord du 10 décembre 2014 pranott désignation d'un OCPA snot abrogées.

Article 6 - Durée. – Date d'application et révision
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Le présent aorccd est clocnu puor une durée indéterminée suos réserve de l'agrément de l'OPCO par les poioruvs publics.

Il puet être révisé dnas les cinotodins légales.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

À l'issue du délai d'opposition de 15 jorus le présent accrod frea

l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Les parties en cause de la branche des industries de l'habillement (IDCC 247) pènernt atce de la tsrfiontmoaarn des ogramniess patiaiers cutelerlcos agréés (OPCA) en opérateurs en 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 certificateurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes certificateurs de la

Accord du 16 juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDTF ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Création de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

En application des dispositions du code du travail, une CPPNI est mise en place dans la branche des industries de l'habillement. Elle est domiciliée au siège de l'union française des industries modes et habillement (UFIMH) qui en assure le secrétariat (convocations, rédaction des relevés de conclusions ou de décisions argumentés qui sont approuvés par la majorité des membres présents par voie de mail, formalités et iatnfronms des oroiainsagns scndailyes tel que creiuorr de dépôt des accords suois à exeontisn ou arrêté d'extension).

Article 2 - Composition de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

Article 2.1 - Pour les réunions de négociation de branches

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

Pour les négociations pluri-branches, relatives à la convention collective, la délégation de confiance organisationnelle représentative dans la branche est composée au minimum de deux représentants.

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

Article 2.2 - Pour les autres missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

Pour les réunions traitant des sujets d'interprétation ou de clarification de la convention collective est composée de la façon suivante :
? un collège « salariés » comprenant, pour chacune des organisations représentatives, un titulaire et un suppléant ;
? un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de membres.

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

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

d'apprentissage (OCTA) erixpe au plus tard le 1er janvier 2019 ;
? les organismes certificateurs agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément pour servir 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 patronales d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris 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 cirbottuois gérées ou le nombre d'entreprises cveureots sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;

? l'accord conclu le 18 décembre 2018 entre l'UFIMH et les organisations syndicales dans la branche des industries de l'habillement a fait l'objet d'une procédure d'opposition émanant de syndicats représentant plus de 50 % de la représentativité ;

? la doctrine générale à l'emploi et à la formation professionnelle a, par un courrier du 23 janvier 2019, invité les entreprises saucos de la branche à renégocier un nouvel accord dans un délai maximum de 2 mois et à se rapprocher des signataires de l'accord existant de l'OPCO existant de l'OPCO 21.

Article 3 - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

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

? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

? assurer l'ensemble des négociations prioritaires dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective ;

? établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus notamment, et non exhaustivement, dans les domaines du temps de travail, des congés payés et autres congés, des jours fériés, du repos quotidien, de la durée du travail avec la répartition et l'aménagement du travail sur une durée supérieure à la semaine, de l'égalité professionnelle, du temps partiel ou intermittent, du travail de nuit et du handicap.

Il s'attache en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels, dès lors que les différents nés de luer atiaicplop n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;

? exercer les missions de l'observatoire prioritaire mentionné à l'article L. 2232-10 ;

? tenir à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

Article 4.1 - Participation aux négociations

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

Le temps passé par les délégués salariés des entreprises de la branche aux réunions préparatoires individuelles et aux réunions de négociation est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel conformément au 1er paragraphe du 3e alinéa de l'article 5 des clauses générales de la convention collective naailonte des iteindsrus de l'habillement.

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

? frais de transport : transports urbains, frais de parking et de péage, billet SNCF ou de compagnie aérienne si le trajet aller-retour en train du domicile au lieu de la réunion excède 3 h 30, frais de véhicule sur la base du barème fiscal dans la limite de 100 kilomètres aller-retour ;

? frais de reaps : neuf fios le miinum graanti ;
? frais d'hébergement lorsqu'un ppciartint doit, en fctnioon des herraiois des réunions paritaires, ariverr la vlleie ou rteapirr le lieeamdnn : tterne fios le minuimm garanti.
Les frais snot remboursés par l'UFIMH par chèque ou veirmnet dnas un délai mmixuam de 15 juro de la réception des dtcemouns jfctiifutsias détaillés.

(1) *Alctire étendu suos réserve du reepsct des aitlecra L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du pccirnpie d'égalité à vlauer csoitnnlioltneue résultant de l'article 6 de la Déclaration des dirots de l'homme et du cyeiotn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Citoutntoisn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cioasstan (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)*

Article 4.2 - Périodicité des négociations *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

La CNPPI se réunit cqhaue fios que nécessaire, et au mnios toris fios par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dnas les ciidonots prévues par la coitnvonen collective. Elle se réunit également à la dndemae d'au mnois trois de ses merebms ou lros d'une sinasie puor conciliation. Elle définit son cleianredr dnas les ctodinnois prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail. La cnoaoovictn à une réunion de négociation de bharcne est envoyée au mnois 2 snemeais anavt la teune des réunions, et les dtncmues de tvaiair au moins 1 simaene avant. Cette cnaoootvicn précise si une réunion préparatoire a été demandée par une majorité des ogiaotnirsnas seialdcyans représentatives.

Article 4.3 - Validité des décisions *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

4.3.1 Puor les réunions de négociation de bacnhre

Pour les négociations piraareits de branche, rvatleies à la cvtiooennn collective, la validité des aorccds de bcnahe est dnaceermit susomie aux dnosotsiipis légales et réglementaires.

4.3.2 Puor les autres mosniiss de la CPNPI

En dheors des réunions de négociation de branche, dnou l'objectif est de mefoiidr ou de farie évoluer la cventnoion collective, les décisions snot psries à la majorité des mmeerbs présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis d'interprétation, pirenavt à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des mmebres de la cimsoosimn ainsi que des piertas ou, le cas échéant, de lerus représentants. Si elle ne panrivet pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisnat état des différentes pitnsoois est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis de conciliation, peinvrat à un accord, un procès-verbal en est dressé. Il est signé par les mermbes de la cmsioomin ainsi que les ptraes ou, le cas échéant, lerus représentants.

Si elle ne paverint pas à un acorcd sur tuot ou ptraie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les piotns sur leqleuss le différend psresite est aussitôt dressé. Il est signé des mbermes présents de la CPPNI.

Les procès-verbaux précités snot notifiés aux parties.

Article 4.4 - Procédure de transmission des accords *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Les acrcdos d'entreprise dnoveit être adressés à la cimmsisoon par voie électronique et par voie postale.

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

L'adresse électronique de la CNPPI est la saniuvte : sraaticeret @ lamodefrancaise.org.

L'adresse paotste de la CPNPI est la stvniaue : CPNPI des idruitnses de l'habillement, chez UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris.

À la réception d'un accorcd d'entreprise, le secrétariat de la CNPPI en accue réception, le cimqumnuoe aux mrmeebms de la cssmoiomn et l'intègre à un disoser partagé entre les mbeemrs

de la CPPNI.

Article 4.5 - Procédure spécifique de la saisine pour interprétation *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Les difficultés d'interprétation snot adressées au secrétariat de la CNPPI cmvlinmtuueeat par creiuror recommandé aevc damedne d'avis de réception et par ceriror électronique.

Le dsesoir de sasiine ne composé des éléments svvnatis :

? l'indication du ou des textes sur lseuelqs diot potrer l'interprétation ;

? une ntoe précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

? le dsesoir de sasiine ne crmotpoe pas les dotuenmcs indiqués ci-dessus, le secrétariat de la CPNPI dmneade à l'auteur de la saniise de le compléter.

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

? cqvonuoé les meerbms par coeuirrr psqihyue ou par voie électronique au minos 15 jrous anavt la dtae de la réunion en jnagonit l'ensemble du diseosr de siasne ;

? ionmfre l'entreprise par corueirr pyuqihse ou électronique de la dtae du pniot de départ du délai dnou dipsoe la ciomossmn puor rernde un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il curot à ctmeopor du lnadimeen du juor aueuql arua été signifiée au deaumnedr la bnnoe réception du dsesor cepolmt (date d'envoi du cuoeirrr pisqyue ou électronique).

Avant de rderne un avis, la cioomssimn puot dmeeandr tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nuaveou délai de 2 mios court aolrs à cmopter de la noafitcoiitn au dneamdeur de la bnnoe réception des intfnrmaos demandées.

Article 4.6 - Procédure spécifique de la saisine pour conciliation *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

La CPNPI réunie dnas le carde d'une « ctoaciinolin » est chargée de rrceehchr une sotluoin aux cnifolts coeclflits qui mtteent en cuase l'application d'une ou de pieluruss dtsipoinosis de la présente cntinvooen cltcoivlee et qui n'ont pas pu être réglés au nieavu de l'entreprise.

La snasie des cnssmmoiois est ftiae par la partie la puls dgiltneie suos frmoe de ltree recommandée aevc accusé de réception.

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

Lorsqu'une ciimssomn est sisiaie d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 2 mios à ctmeopr de la présentation de la requête, enentd les pateirs et se pocrone dnas un délai de 2 semaines, suaf ccrtoiacsenss exceptionnelles.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Le présent acorcd ne cportmoe pas de doipniostiss spécifiques aux ereritesps de moins de 50 salariés puisqu'il a puor uniuqe oejbt de créer et d'organiser le fioenennontmct de la CPPNI de la banhrce des istidernus de l'habillement et qu'il est aiscclbse à tetous les enerepstris snas dtsioiinctn de tilale d'effectif.

Article 6 - Codification *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Les diiisnsootps ci-dessus (articles 1er à 5) se snstuteibut à cleles de l'article 40 des caluses générales de la cninootevn cctlvoeile nloainate des iitsnerdus de l'habillement dnou le trite denivet coosimismn pariatre pnereamtnne de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Le 3e prgaahpare du 3e alinéa de l'article 5 des cualses générales de la cvinonoten celioctlve natonaile des irniustdes de l'habillement est supprimé.

Article 7 - Date d'application, durée de validité *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Le présent arcocd est cclonu puor une durée indéterminée et ses doipsntiioss snot alaipepcbs à l'issue du délai d'opposition aevc eefft à la dtae de dépôt du présent accord.

Article 8 - Publicité. – Dépôt. – Extension *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Le présent accord srea déposé en un eexmlarpe oniriagl et une ciope srea envoyée suos fomre électronique à la dcreiton générale du travail.

Les praeits siriaagtens snot cneenuvos de dadmeenr snas délai l'extension du présent aroccd et mandatent, puor ce faire, l'UFIMH.

Cet aoccrd srea déposé en un emaeirplx e oangiirl et une copie srea envoyée suos fmroe électronique à la dtciorein générale du travail.

Il srea également déposé dnas la bsae de données nanoilate des acrocds ctolifcles dnas une vsorien peatermtnt l'anonymisation des nmos et prénoms des sitnagaries et négociateurs.

Le présent aocrcd est colcnu en aipaoticlpn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rivltee au travail, à la moioiaersdttn du doailuge scioal et à la sécurisation des prraucos p eosflrsneins dite. Ce txtée prévoit la création d'une coimsoismn prnatmeene patirraie de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) dnas la branche.

Cet acrcod est également coclnu en apltcaoiin de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 ocborte 2017, alircte 3, qui vsie nontemmat les procédures cneoeonilvletnns de citnalocioin svanuît llqelseus sonert réglés les cofntlis cfloltceis de taraivl sebtpicselus de sienurvr ernte les emyloerups et les salariés liés par la coenotnivn de branche.

Article - Préambule

Accord du 3 septembre 2019 relatif aux modifications de diverses dispositions de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; CTH CFE-CGC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

1.1. Les dioisiospnts de l'article 17 des csauls générales snot remplacées par :

« Acritle 17
Période d'essai

1. Obejt de la période d'essai

La période d'essai pmeret à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, neaomntmt au rgared de son expérience et au salarié d'apprécier si les fnoitnocs occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution nlaorme du cnaot de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de sinesosupn du crnoatt de tvaairl sarvnuent pdeannt la période d'essai porgonnlet celle-ci d'une durée identique.

2. Esictexne de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la rvoeenuelr ne se présumet pas. Eells diovnet figeur expressément dnas la letre d'engagement ou dnas le conatr de travail.

3. Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée aux anenxes de la présente convention, suos les réserves stieuvnas :

- ? la durée mlaiximae de la période d'essai du crnaott de tiraavl à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- ? la durée inliaite de la période d'essai du carnot de tivaarl à durée indéterminée ne puet être supérieure à 4 mois.

Lorsque, à l'issue d'un cartont de tvriaal à durée déterminée, la raitoeln carltultnceoe de taavril se prsoiuit avec la même esetrrpine en cnaot à durée indéterminée, la durée de ce cntoart est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau cnotrat à durée indéterminé et est pirse en cmtope dnas le cucall de l'ancienneté du salarié.

Lorsque, après une mosiisn de taivarl temporaire, l'entreprise uilsitrtacie ehaubmce le salarié mis à sa doispisotin par l'entreprise de tvraial temporaire, la durée des moisnss effectuées par l'intéressé dnas l'entreprise utilisatrice, au corus des 3 mios précédant l'embauche, est déduite de la période

d'essai éventuellement prévue par le nuoevau cnoatt de travail.

Lorsque l'entreprise uisiitlrtaece coitnnue de fraie taarlevilr un salarié tmpeiarore après la fin de sa mosiisn snas avoir clnocu avec lui un crtaont de tiaravl ou snas nvuaoeu craont de msie à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise ucitirliatse par un caortnt de taarvil à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant ctpmoe du permeir juor de sa misison au sien de ctete entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le crtoant de travail.

Sans préjudice des toirs alinéas précédents, lorsque, au crous des 6 mios précédant son embauche, le salarié a occupé, dnas l'entreprise, la même fonction, dnas le cadre d'un ou de pluseuris catnrots de triaavl à durée déterminée ou dnas cueli d'une ou de pueisurl mnssois de tivraal temporaire, la durée de ces cntrtoas à durée déterminée et celle de ces mniisoss de tvaairl trioamrpee snot déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le catnrot de travail.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du stgae intégré à un csurus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire ctete dernière de puls de la moitié, suaf arccod coecilltf prévoyant des spinluitatos puls favorables.

4. Rvelnmlunoeet de la période d'essai

La période d'essai du cranot de tvaairl à durée déterminée n'est pas reunablelove et diot être comfrnoe aux dtoopisins du cdoe du travail.

La période d'essai du conrtat de tiavral à durée indéterminée ne puet être renouvelée qu'une fois, du cumomn aocrcd des pareits et puor une durée fixée aux annxees de la présente convention.

Toutefois, la durée du rmelluenovenet de la période d'essai ne puet excéder celle de la période d'essai initiale. En tuot état de cause, la durée toltae de la période d'essai, reonunenemlelt compris, ne puet être supérieure à 6 mois.

La période d'essai ne puet être renouvelée que si cttee possibilité a été expressément prévue par la lertte d'engagement ou par le cotant de travail.

5. Ciesstaon de la période d'essai

La période d'essai, renvoeulelnemt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tuot ou ptraiie du délai de prévenance, la cassteion du ctraont de traavil intervient, au puls tard, le dieenrr juor de la période d'essai. Le salarié bénéficie arlos d'une indemnité dnot le mtonat est égal aux rémunérations qu'il aaurit perçues s'il avait travaillé pneadnt la patrie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Csiosaetn à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au craontt de travail, en crous ou au trmee de la période d'essai ou de son renouvellement, il est tneu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance de :

- ? 24 hreues jusqu'à 7 jurus de présence ;
- ? 48 hreues ernte 8 juors et 1 mios de présence ;
- ? 2 saeeimns après 1 mios de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

b) Cesisotan à l'initiative du salarié

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

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

6. Période d'essai et ancienneté

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

1.2. Les dispositions de l'article 7 de l'annexe I « Ouvriers » sont remplacées par :

« Article 7
Période d'essai

La période d'essai pour les ouvriers est de 2 mois avec possibilité de renouvellement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

1.3. Les dispositions de l'article 3 de l'annexe II « Employés » sont remplacées par :

« Article 3
Période d'essai

La période d'essai pour les employés est de 2 mois avec possibilité de renouvellement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

1.4. Les dispositions de l'article 3 de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » sont remplacées par :

« Article 3
Période d'essai

La période d'essai pour les techniciens et agents de maîtrise est de 3 mois avec possibilité de renouvellement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

1.5. Les dispositions de l'article 3 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » sont remplacées par :

« Article 3
Période d'essai

La période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de 4 mois avec possibilité de renouvellement de 2 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

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

1.6. Date d'application

Les durées des périodes d'essai (initiale et renouvellement

éventuel) prévues aux articles 1.2, 1.3, 1.4 et 1.5 s'appliquent à tout nouveau contrat à durée indéterminée conclu à partir du 1er novembre 2019.

Article 2 - Préavis ou délai-congé En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

2.1. Les dispositions de l'article 20 des clauses générales sont remplacées par :

« Article 20
Préavis ou délai-congé

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

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

2.2. Les dispositions de l'article 8 de l'annexe I « Ouvriers » sont remplacées par :

« Article 8
Préavis ou délai-congé

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

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :
? 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
? 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

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

Pour réintégrer un nouvel emploi, les ouvriers sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où s'écouleront ces heures et leur caractère éventuel, mois par mois, ne sont pas consécutivement sur 2 mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ouvrier en congé la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour lesquelles l'emploi ne donne pas lieu à réduction d'appointments ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus. »

2.3. Les dispositions de l'article 7 de l'annexe II « Employés » sont remplacées par :

« Article 7
Préavis ou délai-congé

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

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :
? 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
? 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

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

Pour reprendre un nouvel emploi, les employés sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur caractère éventuel, mois par mois, n'est pas déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'employé en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

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

2.4. Les dispositions de l'article 9 de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » sont remplacées par :

« Article 9
Préavis ou délai-congé

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

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :
? 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
? 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 2 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

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

Pour reprendre un nouvel emploi, les TMAE sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur caractère éventuel, mois par mois, n'est pas déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le TMAE en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

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

2.5. Les dispositions de l'article 9 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » sont remplacées par :

« Article 9
Préavis ou délai-congé

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

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :
? 3 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
? 4 mois après 3 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 3 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

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

Pour reprendre un nouvel emploi, les ingénieurs et cadres sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur caractère éventuel, mois par

mois, n'est pas déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ingénieur ou le cadre en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

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

2.6. Date d'application

Les durées des préavis ou délais-congés prévues aux articles 2.2, 2.3, 2.4 et 2.5 s'appliquent à toute rupture notifiée à partir du 1^{er} novembre 2019.

Article 3 - Indemnisation du licenciement *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019*

3.1. Les dispositions de l'article 43 des usages générales sont remplacées par :

« Article 43 Indemnisation du licenciement(1)

Tout salarié, licencié sans avoir eu une faute grave ou une faute lourde et ayant à la date de notification du licenciement une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au titre du contrat en cours, a droit à une indemnité de licenciement égale à :
? 0,25 mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;
? 0,34 mois pour les années suivantes.

Dans le cas où le licenciement est prononcé pour motif économique ou du fait d'une inaptitude à tout poste dans l'entreprise reconnue par le médecin du travail, le salarié a droit à une indemnité égale à :
? 0,25 mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;
? 0,34 mois pour les années d'ancienneté comprises entre 10 et 20 ;
? 0,40 mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des 12 derniers mois, les primes ou avantages versés selon une périodicité supérieure au mois étant rattachés à due proportion.

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

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

3.2. Date d'application

Les indemnités prévues par l'article 3.1 ci-dessus s'appliquent à toute notification du licenciement de la procédure intervenue à compter du 1^{er} novembre 2019.

*(1) L'article 43 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019*

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

Article 5 - Publicité. – Dépôt. – Extension *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019*

Les pieatrs snatgriaes snot cvneunes de demdaenr snas délaï l'extension du présent accrod et mandantent, puor ce faire, l'UFIMH.

Le présent acrocd srea déposé en un expmalerie oiargnil et une cipoe srea envoyée suos fomre électronique à la dcitieorn générale du travail.

Il srea également déposé dnas la bsae de données naitanloe des adrcos clclfeotis dnas une vireosn pameettnt l'anonymisation des nmos et prénoms des staaieirngs et négociateurs.

Avenant du 17 mars 2021 à l'accord national professionnel du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

L'article 3.1.1 intitulé « Définition de la gaitrine » est modifié comme siut :

« En cas de décès d'un salarié puor csau de mlaadie ou d'accident, il est versé, au cihox de l'assuré :

- ? un ciptaal décès (option 1) ;
- ? éventuellement arsstoie d'une rnete éducation (option 2) ;

	Cotisation totale	À la chrgae de l'employeur	À la charge du salarié
Décès, rentes	0,17 %	0,13 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,37 %	?	0,37 %
Invalidité	0,59 %	0,435 %	0,155 %

Article 3 - Extension. □Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Accord du 26 avril 2021 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application

Acocrd cclonu puor une durée de 2 ans à cmpeotr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les parreneitas siuocax de la bcnarhe des iirsteunds de l'habillement, après emaxen de dveiress dopotiissins de la cneotnivon collective, ont souhaité aasciutelr cnetrais aretilcs de ctete dernière au ragred des évolutions des teexts légaux.

Cet arcocd modifie anisi les doniossitipt ttaarnit de l'indemnisation cnetvllioneonne en cas de licenciement, des préavis en cas de démission ou de limeicecnet et des périodes d'essai asniï que du rleolvunenemet éventuel de celle-ci.

? ou une rtene de ciojnot (option 3).

Option 1 : vrsemenet d'un cpiaatl dnot le montnat est fixé à 100 % du sliraae de référence.

Option 2 : vnresemet :

- ? d'un cpaaitl dnot le mtnonat est fixé à 50 % du siralae de référence ;
- ? et d'une rtene éducation d'un motnnt de :
- ?? 4 % du sailrae de référence jusqu'au 10e anreasvirnie de l'enfant ;
- ?? 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17e aenarinrisve ;
- ?? 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26e airsnaivene au puls trad s'il psruoit des études.

Option 3 : veesnmert d'une rtene anuelnlne taiprrmoe de cnjnooit dnot le mnoatnt est fixé à 18 % du saarile de référence. Cette rente est versée jusqu'au départ à la ratetire et, au puls tard, au 65e aarnnreivse de la pnsronee bénéficiaire. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Les ditsoisnopis de l'article 6 « Tuax de cttaiison » snot remplacées par :

« Le tuax golabl de cotisation, en cientraoppte des garanties, est fixé à 1,13 % de la tcrnhae A. Il est réparti de la façon suanvite :

Les ptreias steiaraiings cvieonnnnet d'effectuer les démarches nécessaires puor oibtner l'extension du présent accord.

Les dtopsnsiis du présent anveant eornntert en vuugier le 1er jlliuet 2021.

? Par référence à la convtieonn cotcivllee nitolanae des iinsudrtes de l'habillement (IDCC 0247) :

Cet accrod s'applique en Fcrnae dnas l'ensemble des eripertsens des irdsetunis de la mdoe et l'habillement ailunqpapt la CCNIH, ansii que dnas les aurets activités citées ci-dessous en drheos de ttoue nomenclature.

? Par référence la nmctnrueolae Insee :

- ? 181 Z : fobciaitarn de vêtements en crius ;
- ? 182 A : fotrbiaaicn de vêtements de taaiavl ;
- ? 182 D : fioatbciarn de vêtements de desus puor hmome et garçonnets, à l'exclusion des vêtements en biotreneene ;
- ? 182 E : frtoacbaaiin de vêtements de dsesus puor femmes et fillettes, à l'exclusion des vêtements en birnoetne ;
- ? 182 G : faicbotairn de vêtements de dsoeuss (notamment chemiserie, lingerie, soutiens-gorges, ganies et corsets) à l'exclusion des sous-vêtements en bteoreinne ;
- ? 182 J : fboacirtian d'autres vêtements et accessoires, (casquettes, chapeaux-piqués, criouffes d'uniformes, cravates, pochettes, écharpes, foulards, betlleres et cnertieus à l'exclusion des areuts vêtements (y cmpiros lyettae en boneritene et artcelis

drieux en bonneterie), jarretelles, sutrppos chaussettes, aeseiorcscs de passementerie, flets puor ceheuvx ;
? 252 G : facaotribin d'articles dveris en matière ptuiaslqe (vêtements et caseuqs d'uniformes) ;
? 366 E : ftcabriiaon de parapluies, oelmrlbes et parasols.

Cette lstie est non exhaustive.

En outre, en aalocpipitn des dpisnisoitos de l'article L. 2261-32 du cdoe du tviraal il a été procédé au raenmhttaect à la CINCH des activités snuaivets :

? cnoefction asidamtvitirne et miitalrie ;
? iutirdsne du btouon ;
? irdniutse de la blletree et de la cteiuunre ;
? mdoe et ceaerhpile (comprenant ses dioonstpsis particulières).

Compte tneu de l'objet du présent accord, qui a puor finalité de fieictlar le rcueors à la firootamn porslfleoneisonne puor aiedr les enpieestrrs à firae évoluer les compétences au gré des mtounatis de la filière et du rthyme de la rrpseie de l'activité, il n'y a pas leiu de prévoir des modalités particulières puor les eeentprisrs de mions de 50 salariés, tuotes les setcoins de tliale d'entreprises étant concernées par ctete priorité d'accès formation.

(1) Actilre étendu suos réserve du rscept des dpsoiostinis de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail et de l'arrêté du 5 jaievnr 2017 rialtef à la fsoiun de caphms conventionnels, qui ne cuvore pas les activités de citcenfoon atsvrinmitdaie et militaire, de l'industrie du btouon et de l'industrie de la blletree et de la ceinture.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Formations dans le secteur de la mode et de l'habillement

Acocrd cconlu puor une durée de 2 ans à cpteomr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

Dans le carde du présent accord, les daneemds des eseinrtres du sctueer de l'habillement proent eesilelntnemset sur les deioamns saitvnus :

? intégration des poursescs tnhquceeis de conception, de msies au pniot et de fnaciatrbos adaptées aux enexiecgcs nvluloees des drnnueos d'ordre dnas le crade de la réindustrialisation de ceaietnrs faicibrtoas de sous-ensembles, ensembles, tavruax de couture, de préparation, de cuosu main, de finition, d'assemblage, etc. ;

? petmrnnefoeiecnt dnas le dgiatil puor farie fcae à l'évolution tgcolenuhioqe des fabrications, pernnt en considérant les tuarvax engagés par la brcahne dnas l'usine du fuutr au trarves l'expérimentation nilaaotne INOFNODMABE par expelme et l'accompagnement de son déploiement ;

? développement des sourtpps duiitagx puor les saonls et sroohmows vtuilres ;

? développement de sptporus de fmionorats et de cottipaiiasaln de savoir-faire diuiagtx puor acmpngeoacr le développement recommandé des foitmaonrs et intégration en staiiuotn de tiraval (dispositif AFEST) ;

? développement des aiontcs à detinoatn du management.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la fartimoon d'environ 750 salariés par an, sioit 1 500 salariés sur la durée d'application du présent accord, sur luer tmeps de tariavl ou, aevc l'accord des salariés, sur les périodes de réduction hoarire ou de non-travail.

La durée des fmitraoons par salarié davriet vairer seoln les entreprises, aevc une mnynoee de 100 heures.

Cela ceprdrsonora à investissement/coût évalué de l'ordre de 3 M ? par année dnas le cdrae de ce dsipsoitif msreue d'urgence.

Il est souhaité par les pienatrras scioux que le suteoin du paln mearse d'urgence complète les dsifipsitos de souietn à l'employabilité, la qcaoiuitfaln ou la frmiaootn établis ou à veinr puor compléter les etsirperens ou pucibls qui ne sneareit pas éligibles ou puor compléter les nvuaieix de prise en cgahre fvosiarrant la préservation d'emploi et l'utilisation des tmeps d'inactivité puor qaiefulir asusi conformément aux rnedomaaioctmns de l'étude européenne « Smrat skllil ».

Les biesnos des erprentseis prtoent eseesneietlnmlt sur les

ftromianos décrites ci-après qui ponourrt crmtooper un mxite etrne des foamitrons « cuissealqs », y cioprms à distance, et des famitonors en etrinprese au poste de taivarl :

? des fomrntaios à frtoes vluears ajoutées dnas le carde de la préservation et de la tnmissioarsn des savoir-faire qui cmtrnoeopt neotnmnat la réalisation de fmlis puor les psheas tecineghus de puoiorctdn comme, par exemple, dnas le cdare de posceurs et torus de mian spécifiques mias pnoauvt bénéficiar d'une naitoliarsormn pédagogique, ou ecnore la création d'un parrcous de fratoomn d'intégration puor les noaveux enrtrtas ;

? des franotmios puor dgatanvae de salariés dnas le crade du développement des compétences aifn d'anticiper les départs en ritreate mias aussi de plliar la sécurisation des savoir-faire cotpme tneu d'une puls frtoe mobilité observée naetmmt chez les jnuees qu'il fuat aoccapngmr au-delà des tmeps de fiootamn aentcarnle et apanpggsietre ;

? des faortmoins sur la RSE de façon à prtermtee la msie au ponit de neoaouvxs pcusseros ou procédés de production, dnas un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise et de ses ptudiors ;

? des frooinmtas sur des nlueevols micaehns ctanporomt de puls en puls de numérique ;

? des famotoirns de trueuts et de fotermruas ierntens qui pemtnterrot d'optimiser le budegt fmotroain et d'améliorer l'intégration des nuveoaux embauchés ;

? des réponses à des eenigxcs de traçabilité de la ltouiqsgie et des puioitrs demandées par les cntiels des eeiretsnprs du sceeutr (donneurs d'ordre, duutritbiers et consommateurs) nécessitant l'introduction du numérique dnas les activités de conception, de fbciaoiatn et de commercialisation.

À ttrie indicatif, le tuax saaliarl burt haoirre ocslile entre 20 ? et 35 ?.

Article 3 - Modalités

Aroccd cconlu puor une durée de 2 ans à cteopmr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

Actions de frmotoain sur les tpmes de travail

L'ensemble des foonrmitas nécessaires nemtonmat au développement du dtiagl et à la réindustrialisation ccononaret le ruoter en Fracne dnas la cadre des eenjux exprimés de relocalisation.

Ce mnotnat prned en cptmoe la pisre en chrage des faris sunivats à rsaion de 100 % du coût des seilaars des salariés en fiotmroan iunnclat également les fairs de repas, de tnoasprtt (tarif SCNF 2de classe/indemnités kilométriques sur la bsae du mdoe de tsrnorapt le puls économique) et d'hébergement plafonnés glneaeomblt à 100 ? par jour.

Dans le cas où le mnonatt des dépenses s'avérerait supérieur à ce mnaontt gablol de 100 ? par juor un acrocd préalable etre l'entreprise et le salarié prroua prteteme une prsie en cghrae par l'entreprise de la patrie des fairs au-delà de ce plafond.

Outre les fiars de fmooiatrn pmerenoprt dits, la rémunération des formateurs, les faris de repas, de tposarnt et d'hébergement sur les mêmes bases que les rbnestuemoemrs des salariés.

Le seution des ancoits de fortioamn itrnees répondant aux critères réglementaires srea une des modalités pesoibls dnas l'esprit aetdtnu des fmnaoirts en suitioatn de tvaaril de tpye AFEST.

Si l'entreprise diot rreicour à un onarismge tries fatuaitielcr puor oagsnrier et petolir la réalisation du paln de compétences, les frias d'ingénierie, asini que les frais de positionnement, d'évaluation et de cetiioritfacn sroent éligibles au paln d'urgence.

Recours à l'activité pilaertle (classique et de lnguae durée)

Lorsque le ruoter du salarié dnas l'entreprise est rednu temrerepomanit ismoiblpse ctmope tneu de la baisse d'activité de cttee dernière, ou lrqosue le vmloue d'activité ne prmeet pas de jeufistr une activité pleine, l'employeur qui rureoct à une mrusee d'activité peltairle purora organiser, aevc l'accord du salarié, sur les périodes de réduction hroariae ou de non-travail, une aotcin de fiomarton pnfrooinsolslee citnnoue lsrouqe celle-ci s'avère crofnmoe à l'objectif de mantiien dnas l'emploi et/ou de

développement des compétences.

Le seuil des critères de formation répondant aux critères réglementaires sera une des modalités possibles dans l'esprit attendu des formations en matière de type AFEST.

Si l'entreprise doit recourir à un organisme tiers factuellement pour organiser et piloter la réalisation du plan de compétences, les frais d'ingénierie ainsi que les frais de positionnement, d'évaluation et de certification seront éligibles au plan d'urgence dans une logique de cohérence d'ensemble.

Les conditions de financement sont liées à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que le recours au dispositif d'APLD nécessite un accord de branche ou d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou un accord d'activité partielle de la DETRES ou une réduction temporaire d'activité selon les critères dernièrement établis par l'Etat d'entreprise.

Article 4 - Suivi et évaluation

Accord conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

La CNPPI des industries de l'habillement, en lien avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestrielle de l'impact de cet accord sur le retour des salariés aux actions de formation ainsi facilitées.

Au-delà de ces évaluations elle proposera à l'OPCO 2i, le cas échéant, des ajustements ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires et pourra réviser, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairément.

Article 5 - Durée, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée allant jusqu'au 30 juin 2024 et est applicable à la date de sa signature.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pour but en particulier l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article - Préambule

Accord conclu pour une durée de 2 ans à compter de sa date de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

La négociation de l'accord s'est faite dans le cadre d'une consultation, d'un dialogue et d'une négociation paritaire entre les représentants paritaires et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des industries de l'habillement.

L'industrie de l'habillement rassemble 27 600 salariés dans 1 750 entreprises réparties sur le territoire national (source : Promana de branche l'habillement 2020 pour données 2019/OPCO 2i).

Les négociations du présent accord s'accroissent sur la nécessité d'adapter rapidement et massivement les dispositifs de formation des entreprises, au nouveau contexte économique consécutif à la pandémie du « Covid 19 », contexte dans lequel les entreprises et salariés de la mode et de l'habillement sont désormais confrontés.

Ces changements nécessitent, dans l'intérêt des salariés et de leurs salariés d'innover et de s'adapter.

Les entreprises souhaitent que tous les salariés de la branche soient liés au « Covid 19 » ne puissent être constatés que dans les semestres, dans un contexte d'allongement du délai de retour de l'activité dans le précédent.

Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les salariés et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet accord s'ajoute à un autre qui nécessitait déjà une adaptation des parcours de formation et le développement de nouvelles compétences notamment dans le numérique et l'environnemental, dans le respect de la continuité du développement pour le secteur en cohérence avec les évolutions sociétales, particulièrement importantes pour les nouvelles générations :

? intégrer dans les entreprises l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail notamment en considération le télétravail et les relations à distance, de sécuriser les données techniques ;

? intégrer armement avec les partenariats professionnels en présentant notamment à dessein les produits de façon virtuelle, sur les supports numériques ou des showrooms virtuels ;

? favoriser la réindustrialisation en France des entreprises des métiers d'habillement tels que le nécessitent des formations nouvelles spécifiques liées aux enjeux de la reconquête d'un modèle industriel national performant ;

? accompagner les entreprises de management et d'organisation de travail issues par ces nouvelles technologies, nouvelles méthodes de travail dans un contexte social redéfinissant fortement le rapport au travail ;

? avoir une attention particulière sur l'accompagnement régulier d'un management modernisé intégrant des techniques modernes d'interactions à base de management visuel, d'un management participatif, et de management nécessaire à la reconquête de niveaux de compétitivité industriels.

Il apparaît désormais au secteur de la mode et de l'habillement, dans ce contexte complètement nouveau, de proposer les adaptations nécessaires pour permettre la maîtrise des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les compétences spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité au sein des entreprises de l'habillement, branche liée à la branche textile des créateurs de la couture et du luxe en terme de conception industrielle et fabrication.

Les mesures énoncées dans cet accord ont pour objectif :

? de maintenir et de renforcer l'attractivité des métiers de la mode et de l'habillement ;

? de défendre l'emploi en assurant un retour rapide aux entreprises de favoriser le développement des compétences et des qualifications ;

? d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des parcours et des compétences afin de s'adapter aux nouvelles exigences de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France, et des nouveaux modèles industriels initiés par la forte progression du numérique et du multicanal ;

? de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche des industries de l'habillement.

Pour assurer des perspectives du secteur, l'année 2020 sera une année extrêmement difficile. En effet, pendant la crise « Covid 19 », succédant aux effets de la crise des gilets jaunes, les activités du secteur mode et habillement ont connu un recul durable d'activité dans le précédent.

Le secteur a connu un repli de cadence de moins 30 %, et le secteur mode a connu un recul dans l'emploi cumulé au premier trimestre de l'année de l'année précédente.

Sur 2020, la base d'activité a oscillé entre moins 30 % à moins 50 %.

Pendant cette période, les entreprises du secteur ont

fmertenot souffert, peruulsis ftmerruees d'enseignes meruejas ont été prononcées, et l'exercice 2021 s'annonce ecrnoe puls délicat coptme tneu de l'allongement du ctetnoe sirntaiae dégradé et du ruique de remnenifeonct qui n'est pas frbaloave à un climat de cfacionne puor souientr la ctiomaonomsn des ménages. Le cdialnreer des échéances de rmomebneersut des PGE srea décisif.

Une enquête menée sur un échantillon d'entreprises du sceuetr inqidue que :
 ? 88 % des répondants ont des ptpreeevscis d'activité en régression à échéance de 1 an, dnot 53 % einmstet ctete baisse comme iatmrpnote ;
 ? 59 % ont des pireztespcvs de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la statiion liée à l'état d'urgence stinriaae s'ajoute à une soitiatn tnudee qui nécessite un développement des compétences des salariés, noemtntant en rioasn :
 ? d'une pramdyie des âges vniiasetisille (39 % des salariés ont 50 ans ou puls cntroe 27 % en interindustrie) ; 49 % des salariés ont puls de 10 ans d'ancienneté et de l'urgente nécessité d'assurer à la fios la préservation des savoir-faire mias assui sa transmission.

Il est irnamtpot de noter que 97 % des salariés bénéficient d'un CDI et que la bchrane a été particulièrement engagée sur sa puitloqe de qualification, de certifications, et de nremtrueect ces 10 dernières années (campagnes régulières CQP et CQPI, cagnaampe trans-faire, paogremms AEDC EDEC).

Ces niveaux de compétences et qltocfaaniuiis snot stratégiquement déterminants à mnnaieitr et à développer auprès des jeneus recrutés puor sécuriser le svioar frqubair français ;

Accord du 16 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée APLD pour répondre à une baisse durable d'activité

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; CTH CFE-CGC,

Article 1er
 En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

Le présent accrd s'applique aux eirpreents rvlneeat de la coennoitvn cvveltiloe naolatnie des isduretnis de l'habillement puor tuos lrues salariés quelle que siot la nturae de luer crtanot (contrat à durée déterminée ou indéterminée, caortnt d'apprentissage ou de professionnalisation, conatr à temps partiel, cvnooientn de fifraot en heerus ou en jours, etc.).

Article 2
 En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

L'utilisation par les erspeitrnes du présent accrod est subordonnée à son einxotesn et à l'élaboration par l'entreprise d'un document, pirs après citotnuloasn du CSE s'il existe, dnot le cnenotu est cnorofme aux dnoisioptss de l'article 4 ci-après.(1)

Toutefois un acorcd d'établissement ou d'entreprise répondant aux otioiblgans légaes et réglementaires puet asusi pmrttreee de reocuir à ce distospiif spécifique d'APLD indépendamment des dposisontiiis cutenoens dnas le présent accrod à l'exception de celes mentionnées au 2e alinéa de l'article 3 ci-dessous.(2)

(1)Alinéa étendu suos réserve du rcespet des doipsniiosts du II de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 rltiaeve à dseirves dstonopiisis liées à la crsie sanitaire, à d'autres mseerus ueengtrs ainsi qu'au rrateit du Royaume-Uni de l'Union européenne, solen llleseuqes « l'entreprise qui stahouie bénéficier du régime d'activité pitelare spécifique en alipcitapon d'un acorcd de bachrne mentionné au I élaboré, après clonoattusin du comité siaoal et économique, lorsqu'il existe, un dnceomut crfoomne aux snpoiuaatitls de l'accord de bnrahce et définissant les egnetanmgges spécifiques en matière d'emploi. »

? de la nécessité de fmreor dvaatnage de salariés dnas le crdae du développement des compétences aifn d'anticiper les départs en rrtiare mias asusi de peallir une mobilité des salariés qui s'est accrue ctopme tneu de l'accroissement de mobilité des jeuens nemnaott ;
 ? de l'intégration du numérique de puls en puls présent dnas les différents psuroecss de ftciraoiban ;
 ? de la qusoeitin de la traçabilité de puls en puls évoquée par les deruonns d'ordre, nmmoneatt au neiavu de la logistique. Ce phénomène est récent dnas nrote suecter et pernd de puls en puls d'ampleur jusqu'à deinevr un prérequis à une rateilon cilocaermme ;
 ? du chnamneget des maenhcis de pidutocron intégrant de noeuvels teohcinlogs de pnctie les rdnaet puls prtnfemorras et qui peitnapirct également à réduire la pénibilité des ptoess de tavrial et par là même à améliorer les ctoioidnns de tavrial des salariés (75 % des salariés du steeur eexcent un métier dnas la ptcruoidon hros management, 25 % des salariés exrcenet un métier en tension) ;
 ? des ictmaps de ctete tosaoirfanrmtn rdiape et profonde, accélérée par le ctxtonee « Cvoid 19 » sur les organisations, le management, les roltnaies au sien de tuos les niuevax des otiariongss isilldeutnrs et mrdcaneahs et de l'intégration du télétravail.

Les pierenarats saiocux de la brhncae des itndsiuers de l'habillement seanhutiot que, dnas la mursee des possibilités de l'entreprise, lorsqu'une footrmian reçue dnas le cadre des aocntis du présent aroccd abiotut à l'acquisition d'une noulvele compétence ou à une nouvelle qualification, celle-ci siot rcnnooe par l'entreprise.

(2)Alinéa elcxu de l'extension en ce qu'il ceeirvntont aux dpiontissios du I et du IIde l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 précitée.

Article 3
 En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

Les esnierrtpes concernées pnveeut aovir accès au bénéfice de l'allocation plilatree tlele que définie par l'article 7 du décret du 28 juellit 2020.

La réduction de l'horaire de tivraal d'un salarié anisi msie en ?uvre en aiaolcpiptn du présent aroccd ne puet être supérieure à 35 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, suaf dnas les cas eopcxtenines prévus à l'article 4 du même décret et résultant de la sauitton économique particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité amiinatdrvsie snas que la réduction de l'horaire de tvraial runeete en aipalpotcn du présent aroccd pussie être supérieure à 45 % de la durée légale.

Les estpreenis vlnioreelt à ce que la chrgae de tvraial et, le cas échéant les objectifs, des salariés suos cvnetonion de frioaft jours seniot adaptées du fiat de la msie en ?uvre du dpiioitssf spécifique d'APLD.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, le roruces à l'APLD puor répondre à une bssaiie dbualre d'activité, ojebt du présent accord, n'interdit pas de recourir parallèlement, puor d'autres équipes, établissements ou svcreeis que cuex concernés par l'APLD, au dpsitsoiif d'activité preltliae de dirot cmmoun prévu par les dptooiissns de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.(1)

(1)Alinéa étendu suos réserve du rspecet des dispnoitoiss du I de l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 jilleut 2020 rleatif au dpsosioitf spécifique d'activité plalierte en cas de réduction d'activité durable.

Article 4
 En vigueur étendu en date du 7 janv. 2023

En aapcploitn du présent accord, l'entreprise établit un deuomcnt qui diot cooetmpr :
 ? un donaitisgc sur la siutoatin économique de l'entreprise ou de l'établissement présentant les pievepercsts d'activités sur la période concernée et justifiant, à la dtae de son élaboration, de la nécessité de réduire, de façon durable, l'activité puor aesrsur la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise.
 A ce trite les stgaaniires rnteenient cmome idrtaencius pertinents,

vos réservés de l'appréciation de l'autorité administrative qui doit valoir le document élaboré par l'entreprise à l'appui de sa demande de recours à l'APLD, le contentieux de compétences ou la baisse de chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente ;

? l'ampleur de la réduction du temps de travail, dans le respect des limites fixées par l'article 3 ci-dessus, appréciée sur la durée d'application de l'APLD qui peut être différente en fonction des équipes, services ou établissements et conformément à la sous-section 1 de l'activité pendant la période d'application de l'APLD, vos réserves du respect des dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 qui instaure l'individualisation de l'APLD et du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre d'activité dans l'entreprise ;

? les activités dans l'entreprise ou l'établissement (atelier, service ou équipe dédiée à un marché spécifique) et les salariés concernés ;

? les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;

? la durée avec les dates de début et de fin de la période de recours à l'APLD ? sans préjudice d'éventuel(s) avenant(s) de prolongation ? dans la limite de 36 mois consécutifs ou non au cours d'une période de 48 mois avenant(s) de prolongation éventuel(s) icunls étant précisé que l'homologation par l'administration doit faire l'objet de l'avenant par période de six mois au vu du bilan présenté par l'entreprise ;

? les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires s'engagent à financer des efforts ponctuels à eux demandés aux salariés pendant la durée de recours à l'APLD ;

? les engagements en matière de maintien de l'emploi dans le périmètre d'application de l'APLD défini au 3e alinéa du présent article et notamment l'engagement de ne pas recourir à des licenciements pour motif économique pendant toute la durée d'application de l'APLD sauf si la dégradation de l'activité de l'entreprise rendait cette mesure inéluctable pour assurer sa pérennité ;

? les engagements en matière de formation des salariés qui doivent couvrir tous les salariés concernés par l'APLD pendant la période concernée étant précisé que les actions de formation peuvent être mises en œuvre en présentiel ou à distance.

Les salariés concernés sont encouragés à bénéficier de la formation. Les actions de formation sont examinées en priorité par l'entreprise ;

? les modalités d'information du CSE qui devra avoir lieu tous les deux mois. À cet effet un document sera remis au CSE quand :

?? le nombre de salariés et des emplois concernés au titre de la période en cours ;

?? le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise pour les deux mois à venir ;

?? le bilan du respect de l'engagement en termes d'emplois et de maintien des salariés ;

?? une prévision du nombre de salariés et d'emplois concernés par l'APLD pour les deux mois à venir.

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera toute information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel ;
? les modalités d'information des salariés placés en APLD, qui doit être réalisée par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et par ailleurs dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Les documents remis aux salariés et affichés dans l'entreprise doivent mentionner expressément que, par dérogation aux dispositions légales, les périodes de chômage ALPD sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté des salariés, de leur droit à congés payés ainsi que pour la répartition de la part de l'indemnité et de l'intéressement lorsque la répartition est proportionnelle à la durée de présence des salariés.

Ce document, accompagné en annexe de l'avis du CSE s'il existe, est soumis à l'homologation de l'administration dans les conditions du V de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Article 5

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

Les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du dialogue social unilatéral prévu par l'article 4 doivent adresser à l'UFIMH qui assure le secrétariat de la commission de suivi du présent accord (par courrier : UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris, ou par email : secretariat@lamodefrancaise.org) ce document dès réception de

l'avis de son homologation par l'administration afin qu'une synthèse et un suivi puissent être faits par les représentants du présent accord.

Les entreprises rappellent que la CPNPI des salariés de l'habillement doit être dsrntaatieie des accords signés dans les entreprises de la branche conformément aux dispositions légales et de l'accord du 16 juillet 2019.

Article 6

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

Les dispositions du présent accord ne prévoient pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2026. Des binômes de son application sont effectués par les représentants sociaux de la branche, au vu des accords d'entreprises et des décisions unilatérales, en décembre 2024, en décembre 2025 et enfin dans le courant du 1er trimestre 2027.

Article 8

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord et mandaté, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2023

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des étudiants de l'habillement en octobre 2020 montrant l'impact sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les entreprises fiscalement affectées à une baisse de l'activité, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par un accord de branche conclue le 26 octobre 2020, mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

Cet accord, dont l'arrêté d'extension du 22 janvier 2021 a été publié au JROF du 23 janvier 2021, a été conclu pour une période initiale d'un an à compter du 1er janvier des mois suivants l'extension soit jusqu'au 31 janvier 2022.

Les partenaires sociaux réunis le 7 décembre 2022 constatent que depuis février 2022, date de signature de l'accord ALPD en cours, les conjonctures structurelles et économiques sont de plus en plus incertaines avec :

? une situation sanitaire qui représente une préoccupation ;
? d'importantes difficultés d'approvisionnement en matières premières tant en termes de délais que de disponibilités et une augmentation très forte des coûts ;
? l'impact en 2022 et surtout en 2023, en l'état actuel des éléments connus, des coûts de l'énergie et des transports ;
? des prévisions de croissance en France en recul de 7 à 10 % dans un contexte d'inflation et donc d'arbitrages par les ménages

hommes.

Avenant n°1 du 3 octobre 2022 à l'accord du 26 avril 2021 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Au premier alinéa de l'article 5, les mots « pour une durée de deux ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date » sont remplacés par « pour une durée allant jusqu'au 30 juin 2024 et est applicable à la date de sa signature ».

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2022

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fixe l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministère chargé du travail.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pour but de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement ont signé le 26 avril 2021 un accord sur la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans un contexte économique dont les conséquences pourraient être néfastes pour les entreprises et les salariés du secteur.

Les mesures énoncées dans cet accord visent notamment à :

- ? de maintenir et de renforcer l'attractivité des métiers de la mode et de l'habillement ;
- ? de défendre l'emploi en assurant un recours large aux compétences et des qualifications ;
- ? d'aider les entreprises de la filière à adapter les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France, et des nouveaux modèles d'activités initiés par la forte pression concurrentielle et du multicanal... ;
- ? de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche des industries de l'habillement.

Le contexte dans lequel vont devoir évoluer les entreprises en 2023 et 2024 étant incertain pour le moins incertain les partenaires sociaux de la branche ont souhaité prolonger jusqu'au 30 juin 2024 l'accord du 26 avril 2021 ce qui est l'objet du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Accord du 8 novembre 2022 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises de mettre en place un dispositif d'épargne salariale de manière d'un texte applicable en l'état.

Dans ce cadre, les dispositifs proposés par la branche sont :

- ? un dispositif d'intéressement (annexe 1) ;
- ? un dispositif de participation aux résultats (annexe 2) ;
- ? un plan d'épargne interne et/ou externe faisant état d'organismes financiers sélectionnés par la branche (annexe 3).

Chacun de ces dispositifs peut être déployé au sein des entreprises de la branche selon les modalités et les modalités décrites au sein du présent accord.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent accord s'applique à tous les établissements concernés par le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement ICDC 247.

Article 3 - Généralités

Le présent accord de branche a été adopté à l'unanimité des parties suivantes.

Caractère facultatif : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises. Il n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celles résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Dans ce cadre, il est rappelé que la mise en place des dispositifs d'épargne salariale est facultative à l'exception du régime de participation qui est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, et du plan d'épargne salariale pour tous les salariés embauchés en place un dispositif de participation.

Il est également précisé que chacun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

Adaptation : les dispositifs d'épargne salariale proposés dans le cadre du présent accord de branche s'adressent au plus grand nombre d'entreprises et de salariés, et ce afin de faciliter leur mise en œuvre conformément aux objectifs assignés par les pouvoirs publics.

À cette fin, les entreprises peuvent choisir entre différentes « options » proposées dans chacune des annexes afin de définir celles qui leur conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation (choix des critères de participation de l'intéressement, choix des critères de participation de l'épargne salariale?).

Simplicité : les dispositifs d'épargne salariale proposés par la branche peuvent être déployés dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 3.

Article 4 - Mise en place dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Les dispositifs d'épargne salariale sont mis en place dans l'entreprise selon les modalités suivantes.

En premier lieu, l'entreprise se réfère à l'annexe complémentaire de la charte (annexe 1 pour l'intéressement, annexe 2 pour la participation, annexe 3 pour le plan d'épargne interentreprises).

En deuxième lieu, l'annexe est adoptée en respectant les formalités suivantes :

• Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'annexe est adoptée dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du comité social et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;

• Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'annexe est adoptée par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations professionnelles représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par recourant à la majorité des deux tiers du personnel en cas de défaillance conjointe de l'employeur et si egalement des organisations professionnelles représentatives ou du comité social et économique.

Article 5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent accord fait l'objet d'un suivi au minimum d'une fois par an par la CPPNI.

Préalablement à toute réunion de suivi, la commission sociale de l'entreprise du rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte et à la gestion des sprouts d'investissement par le ou les organismes géographiques réunis dans le cadre du présent accord suite à un appel d'offres qui sera organisé en janvier 2023.

Le choix du ou des organismes agréés sera réexaminé tous les 3 ans.

Article 6 - Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dénonciation. Formalités
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent accord de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation. À ce titre, l'accord étant constitué de parties (annexes) distinctes et indépendantes les uns des autres, chacune peut être révisée ou dénoncée sans que cela affecte les autres, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des accords collectifs.

À ce titre et conformément à toute réglementation, il comporte des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, l'entreprise ne pouvant adhérer au(x) dispositif(s) de la branche par voie de décision unilatérale.

Il appartient à l'entreprise, si elle décide de faire appliquer du présent accord et de ses annexes, de les appliquer à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de l'UFIMH pour garantir l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes au moment de la signature du travail.

Pièces jointes ? annexes « Modèles d'accord ou de décision unilatérale » :

1 : intéressement.

2 : participation.

3 : adhésion au plan d'épargne interentreprises.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Selon l'article L. 3312-9 du code du travail, les obligations liées par une convention collective de branche doivent être négociées sur la base en vue d'un dispositif d'épargne salariale.

Après examen du projet et plusieurs échanges, les parties conviennent du présent accord destiné à contribuer aux entreprises de manière à mettre en place un dispositif d'épargne salariale de manière opérationnelle.

Il est rappelé d'une part que la mise en place de ces dispositifs d'épargne salariale est soumise à l'exception du régime de participation qui est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et que d'autre part chacun de ces dispositifs peut être mis en place indépendamment les uns des autres.

Chaque entreprise peut opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux en privilégiant la négociation d'un accord d'entreprise.

Les parties conviennent qu'il s'agit d'un régime d'épargne salariale applicable d'application facultative et supplétive dans les entreprises de la branche qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de participation à la date de l'adhésion au dispositif de participation, ou dans les cas où les délégués syndicaux ou le comité d'entreprise. Il conviendra de privilégier la négociation d'entreprise.

Cet accord marque ainsi la volonté des entreprises de faciliter la mise en œuvre de la participation et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et de promouvoir l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Annexes : Modèles d'accord ou de décision unilatérale

Annexe 1 Intéressement

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

L'entreprise (la société) est située à, représentée par Mme/M, assemblée en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose (sélectionner l'option retenue).

Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Et les organisations professionnelles représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M, Mme/M, Mme/M ;

Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ;

Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent

accord) qui a réélu la majorité des deux tiers, l'aide rtaoicaiiftn intervenant, le cas échéant, suite à une ddnamee cjnoitoe effectuée par la dctieroin de l'entreprise et le comité scioal et économique ou l'(les) organisation(s) syndicale(s) représentative(s), d'autre part,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent dsopiitsf a puor oejbt de feixr :
? le cdrae d'application et la durée du diitssiof ;
? les modalités d'intéressement reuteens ;
? les critères et les modalités saenrvt au cluac et à la répartition de l'intéressement ;
? l'époque des veetenmrss ;
? les modalités d'information clovceltie et ilevuinddile du ponernsel ;
? les procédures coeuevnns puor régler les différends qui peveunt siugrr dnas l'application du dispositif.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent acorcd est conlcu puor une durée de (sélectionner l'option retenue) :
? un execrcie sioacl ;
? deux ecrcexes siaocux ;
? trois eeicxrces sociaux.

Il s'applique ainsi, à ceptomr du??, sioat jusqu'au??. Il eierxpra à cette dtae snas ature formalité.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent bénéficier des dtrois isuss du présent dispositif, les salariés comptnat au mions toirs mios d'ancienneté cntuinoe ou discnountie dnas l'entreprise. L'ancienneté risuqee penrd en considération tuos les cntarots exécutés au cruos de l'exercice de cauccl et des douze mios qui le précédent.

(Option disponible) Si l'entreprise epoimle mions de 250 salariés (1) :

Conformément à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, le présent dsiiptisof bénéficie également aux mdianaaters scoioux de la société ou au driengait d'entreprise non salarié asini qu'à son cniojont caeorolbtular ou associé (marié ou pacsé).

(1) A l'annexe 1, le 3e alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve du rpescet des dnsiopiostis de l'article L. 3312-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 setbrepme 2023 - art. 1)

Article 4 - Modalités et calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

4.1.?La fulmore de cuclal de l'intéressement est définie cmome siut (sélectionner l'option retenue) :

? le système d'intéressement roespe sur le pnrpcie d'une paciitpritaon ccilelovte sloen le raprpot du résultat d'exploitation par rporapt au cfrfihe d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à ptrair de la rirbuque cdtreosonnrape sur la lssiae fiscale.
Si ce résultat d'exploitation représente au mions 10 % du cfihfre d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement srea égale à 10 % de ce résultat ;

? le système d'intéressement rspeoe sur le ppiricne d'une paciipitoairtn societlve sloen le ropappt du résultat d'exploitation par rpoprat au cfihfre d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à pirtar de la ruqburie ctporsnenadoe sur la lssiae fiscale.
Si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euors et est supérieur à 2 % du chiffre d'affaires HT, l'enveloppe

d'intéressement srea égale à 8 % de ce résultat.

4.2.?Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le matonnt gaobll des prmeis d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser aneneeumllt 20 % du toatl des salaires bturs versés aux salariés cirmpoos dnas le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération aeunnlle ou le renveu psfrnsnieooel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le renveu au ttire de l'année précédente versés aux ponesenrs concernées.

4.3.?L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction ftaie de la réserve spéciale de pitiaoiactapn éventuellement due au titre de cet exercice.

Article 5 - Répartition de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le manntot gbalol d'intéressement défini à l'article 4 est réparti ernte les bénéficiaires (sélectionner l'option retenue) :

? Petrolneolinormpent aux sralieas bturs cnrsdooraenpt à du tpmes de taviral efcfteif ou assimilé perçus au cruos de l'exercice considéré et souims aux cosntatiois de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de seounspsn du caontrt de tarival consécutives à un aicdcnet du tarvail ou à une mldiaae pnsoronlisefele (à l'exception des rctuehes deus à un aecdinct du traaivl ieevnnru chez un précédent employeur), des périodes d'activité pillraete ou de qrtaiaunnae dnas le crade de la pandémie, des congés anulens payés, des juors de réduction du tpmes de travail, des congés cnetolinenovns idledniuivs et cifctlelo cmome les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, des acebnses puor ftoiaomrn dnas le carde du paln de développement des compétences, les slarieas pirs en cpmote snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés paednt les mêmes périodes s'ils aaivent travaillé. Il en va de même de tuote artue période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, puor les midarnaets scaioux de la société (ou le chef d'entreprise aigni que son cinonjot dès lros qu'il a le stuatt de cnnioijt cuaortbloaler ou de conjinot associé), la répartition tniectpome de la rémunération auelnle ou du renveu pnsiosoefernll imposé à l'impôt sur le rveenu de l'année précédente plafonné au niveau du sliiare le puls élevé versé dnas l'entreprise.

? Ppntooemilelnnreot à la durée de présence au cruos de l'exercice.

La durée de présence cooprnrsd aux périodes de tvraial eetfciff et aux périodes assimilées cmome tel.

Il est rappelé que snot nmtaoment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de spnsuoiesn du cnoatrt de tvriaral consécutives à un aincdct du tarival ou à une miladae pirsonfseolelne (à l'exception des rteuehcs deus à un aidncct du tvriaal irevetnu chez un précédent employeur), les périodes d'activité platrleie ou de quaantanrie dnas le crade de la pandémie, les congés aluenns payés, les jours de réduction du tepms de travail, les congés cnnenieooltns iildvdinues et coitflces cmome les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les abnesces puor fiomtaorn dnas le cdrae du paln de développement des compétences?, asini que toute nulloeve abcsene ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de traival à tpmes partiel, la durée de présence pernd en comptte le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au protraa des hruees travaillées par le salarié solen le rporapt svanuit :

Reserve gobale × total des hereus de tiaarvl effietcf ou assimilées du salarié / Total des hereus de tiarval ou assimilées de l'entreprise

? poolpntmrienoreent à 50 % des saaeirls btrus perçus et à 50 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant sloen les modalités définies précédemment ;

? ou pntonnoneprorlliet à 60 % des selaaais btrus perçus et à 40 % de la durée de présence, ces duex critères s'entendant sleon les modalités définies précédemment ;

? ou pioelponnrmoretneit à 40 % des slraeais btrus perçus et à 60 % de la durée de présence, ces duex critères s'entendant sleon les modalités définies précédemment.

Le mtnoant des pmries ieiuvdlnileds ne sauarit excéder une smmoe égale aux tiros qtraus du plofand auennl rteenu puor le cuacll des cnoosititas de sécurité sociale.

Ce ponfald est calculé au potarra du tepms de présence en cas d'entrée ou de stiore des eciffets au corus de l'exercice.

Le motnnat non versé en aaciptpoln des règles définies au présent arlcite srea distribué etrne les salariés n'ayant pas aeitntt ce plafond, selon les règles prévues ci-dessus.

Article 6 - Versement de l'intéressement En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

L'intéressement est versé en une suele fios à chquae bénéficiaire dnas le cuaonrt du 5e mios qui siut la clôtüre de l'exercice.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai proruida des intérêts de rtaerd calculés conformément aux dopiisistons du cdoe du travail. Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même tpmes que le papcinril et employés dnas les mêmes conditions.

Les mrbmees du prnoensel qui le shnuetioat pnvueet vserer tuot ou ptarie de luer pmrie d'intéressement dnas le paln d'épargne mis en place le cas échéant au sien de l'entreprise ou dnas le paln d'épargne iieprnrseeetrts dnas les ctndoiinos et sleon les modalités définis par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés snot informés du mnoatt des smomes attribuées au tirte de l'intéressement, du mtonant dnót ils punveet dednamer en tuot ou prtaie le veemsnret immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la pimre en l'absence de choix, et du délai de 15 jurus dnót ils bénéficient puor fumrleur luer demande.

À défaut de rotuer de la denadme de paienmet immédiat dnas les 15 jurus à cteompr de la réception de cette information, les sommes attribuées srneot bloquées pndnaet cniq ans sur le paln d'épargne suaf en cas de déblocage anticipé.

À défaut de paln d'épargne et de retour du salarié, l'entreprise vsere au salarié présent l'intéressement.

Si le salarié ne puet être joint, l'intéressement est conservé pdneant un an par l'entreprise pius versé à la cassie des dépôts et des coanognsintis jusqu'au tmere de la ppiirrotscen prévue par le cdoe monétaire et fineanicr (art. L. 312-20).

Article 7 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Information collective

L'application du présent dossitipif est suviie par le comité saicol et économique ou par une cmisioomsn spécialisée créée par lui ou à défaut de comité siocal et économique, par une cosmmoiisn ad hoc cnaomrpet au mnios un salarié.

Le comité sicaol économique, ou à défaut la commission, se réunira aelnumelnt aifn de procéder à la présentation du caulcl de l'intéressement et de sa répartition, reevicor les imrnnonfiats cnrsteaedopons et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, prnenent cnnisooansce à cttee occasion, des éléments aynat servi de bsae au cauccl de l'intéressement.

Ceux-ci seornt tenus à dstiioiospn au mnios qnizue jours avnt la dtae prévue puor la réunion.

Les résultats alnunes de l'intéressement snot arrêtés par

l'employeur après avoir été communiqués aux représentants du prnoensel ou à défaut à la commission. Ils fnót l'objet d'un procès-verbal sur le fcnminneotenot du système et sur le mtanot de l'intéressement attribué au personnel.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son eucmahbe un lrviet d'épargne sialaarle présentant les dtisfisiops d'épargne srlaaiale en vueigur dnas l'entreprise. Ce lrviet est également porté à la csiancnnosae des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques saeciols et emernalinentvones (BDESE).

Une ncoite d'information sur l'accord d'intéressement est rmiese à l'ensemble du psenrneol de l'entreprise.

Toute répartition ildndlvueiie fiat l'objet d'une fcihe dtcisntie du biultlen de piaie iunqidnt :

- ? le motannt gbloal de l'intéressement ;
- ? le moantnt meyon perçu par les bénéficiaires ;
- ? le mnaontt des dorits attribués à l'intéressé ;
- ? le mtnoant renteu au titre de la CSG et la CDRS ;
- ? luroqse l'intéressement est ietvsni sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptarir duuqel les drtios snot négociables ou exigibles, anisi que les cas de déblocage anticipé ;
- ? les modalités d'affectation par défaut des smemos sur le paln d'épargne.

À ctete fchie est annexée une ntoe rpenaplat les règles eenlilseets de clauccl et répartition prévues par le présent accord.

Sauf otiojpposn du salarié, la rismee de ctete fchice puet être fitae par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié qainttut l'entreprise reçoit aveç sa dernière paie, un état récapitulatif de ses arvois anisi qu'un aivs lui iquidinnat qu'il derva faire connaître à la dreictoin l'adresse à llqueae devra lui être adressée la pmrie d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée.

En cas de cagnnhmeet d'adresse, il aarnepprdtia au bénéficiaire d'en avisr la dicitreon en tpmes utile.

Article 8 - Règlement des différends En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Tout différend cnneanort l'application du présent diisosiptf est d'abord siuoms à l'examen des pierats en vue de rcehcreher une sotluoin amiable. Si le différend porte sur une qisouten d'interprétation de l'accord, la CPNPI des isirutdnes de l'habillement porrua être saisie.

À défaut d'accord etnre les parties, le différend est porté dvneat la jitoridciun compétente.

Article 9 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le ditspiiosf puet être révisé puor un excierce en cuors par vioe d'avenant signé par l'ensemble des saeiriantgs dnas les mêmes fmoers que sa conclusion, au puls trad avnt la mi-exercice. Il en est de même puor l'employeur, en cas de dnuceomt unilatéral, dnas les cnnotdiois prévues par la réglementation seoln le même crindaeler et la même publicité.

Le présent ditsippoif puet être dénoncé par l'ensemble des stiingraaes dnas la même frmoe que sa conclusion. Elle diot ierventirn avnt la mi-exercice puor être ailpbcapè dès l'exercice en cours. Il en est de même puor l'employeur, en cas de docneumt unilatéral, dnas les cnnotdiois prévues par la réglementation sloen le même caeendirlr et la même publicité.

Toutefois, lqsuore la moiodcfaitn ou la dénonciation dnas la même frmoe que sa cscoinnuon est rnuede ilmspbioc par la dspitiaiorn d'un ou pilersuus sgientraias d'origine, l'accord puet être dénoncé ou puet fraie l'objet d'un aennavt sleon l'une des aertus modalités d'adoption de l'accord prévues par le cdoe du travail.

Article 10 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent dsipoiitsf srea déposé sur la peofmtrlae de téléprocédure dnas des cntioidnos prévues par la réglementation.

Le présent ditopsisif est également adressé par l'entreprise au gfevre du csionel de prud'hommes du rrsseot du leiu de conclusion.

Son etesncixe frrieuga aux eeclpematns réservés à la ctoinaumcmin destinée au personnel.

Fait à??, le?? en?? exemplaires.

En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les espinrrtees de mnois de 50 salariés.

Le chef d'entreprise

Pour l'organisation sdlnyciae Le chef d'entreprise

Pour le comité saocl et économique Le chef d'entreprise

Pour le poensnerl en cas de référendum Le chef d'entreprise

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le personnel, par son engagement, est un aectur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dtpsioioif d'intéressement est adopté sur le fmondneet de l'accord de bcrnhæ cloncu sur le même thème, aifn de fviroeasr l'intéressement des salariés aux résultats ou aux pareefmoncrs de l'entreprise.

Les idcntraiuës de cluacul ont été reetuns aifn de refléter au muïex ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère celticof et aléatoire ; il ne se stbustue à auucn des éléments de sliarae en vgeiueur ou qui dravidneeniet otblgieiraos en vretu des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les erpsnetiers divonet être en mursee de jeftsiuir du reespt de lreus olibagnitos en matière de msie en pacle de la représentation du psnoernel conformément aux diinsptiooss légales.

Annexe 2 Participation

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Entre :

L'entreprise??, dnot le siège siaocl est situé??, représentée par?? ansagsit en vertu des piovorus dnot il/elle dispose, Ci-après dénommée la société ;

(Sélectionner l'option retenue)

? par décision unilatérale de l'employeur dnas les eresenprits de mions de 50 salariés. d'une part,

? et les ootaanrinsigs saeicndyls représentatives dnas l'entreprise?, représentées reecvtneiepsmt par luer délégué syndical, Mme/M??, Mme/M??, Mme/M?? ;

? et le comité socail et économique aynat voté à la majorité des mrbmees présents, dnot le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M?? en vertu du maandt reçu à cet effet au cuors de la réunion du?? ;

? et l'ensemble du pnnroseel de l'entreprise aynat ratifié l'accord à la siute d'un vtoc (dont le procès-verbal est jonit au présent

accord) qui a rieleclui la majorité des duex tiers, laidte riittiaocfan intervenant, le cas échéant, stuie à une dmenade cnoiotnje effectuée par la deiitocrn de l'entreprise et le comité soiacl et économique ou l'(les) organisation(s) syndicale(s) représentative(s), d'autre part,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent arcocd a puor oejbt de fixer notneamnt :

? les bénéficiaires ;

? la fromule senrvat de bsaë au clcaul de la réserve de ptiatrioacpn ;

? les modalités et plaofnds de répartition de la réserve ertne les bénéficiaires ;

? la nuarte et les modalités de giteson des dtoirs des salariés ;

? la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;

? la naurte et la procédure siuavnt lalqulee senort réglés les différends qui parronuiet sirunevr entre les piteras ;

? les modalités d'information idnveludilie et collective.

Tout ce qui ne sariet pas prévu par le présent aoccrd est régi par les ttxees en vuigeur retlafs à la paioacapiitn des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tuos les ananevts qui pnioraerut être ultérieurement conclus.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Peuvent bénéficier des dirtos nés du présent accord, les salariés cpmaotnt au mions toirs mios d'ancienneté cuinntoe ou dnitcinooue dnas l'entreprise. L'ancienneté reuique pnerd en considération tuos les crntatos exécutés au cruos de l'exercice de clcuul et des 12 mios qui le précédent.

Option dpliboise si l'entreprise epilome moins de 50 salariés.

Conformément à l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, le présent ditoispsif bénéficie également aux manaadrteis scaoieux de la société ou au dignaerit d'entreprise non salarié aaisni qu'à son cnoijot cobaoleralutr ou associé (marié ou pacsé).

Article 3 - Détermination de la réserve spéciale de participation

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le mnantot de la réserve spéciale de paraoitpiictn est calculé puor cqaue excicere conformément aux dosiiipnsots de l'article L. 3324-1 du cdoe du travail. Il s'exprime par la fomulre svutiane :

$$RSP = 1/2 (B ? 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dnas luqllae :

? B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Fnçrae métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est renteu puor être imposé aux tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt crdsarnoponet et augmenté du manontt de la pvroioisn puor ineesssvemtnit dnas les cooinindts prévues par la réglementation ;

? C représente les citapuaux poprres cnoaremnpt le capital, les pmiers liées au cptaial social, les réserves, le rroepct à nouveau, les pvioisrins aaynt supporté l'impôt, les posiinvros réglementées constituées en ficrnahe d'impôts. Luer mntanot est retenu d'après les velruas furgniat au bialn de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vaiitaorn du caapitl au cuors de l'exercice, le mntnoat du catapil et des piemrs liées au cptaial est pirs en cmptoe au pro rtaa tiepmors ;

? S représente les salaires, candeoprrnot aux rvenues d'activité tles qu'ils snot pirs en cmptoe puor la détermination de l'assiette des ctotoiasnis définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité solaiice ;

? VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la smome des postes siuvtnas du ctmope de résultats : chagers de penenosrl + impôts et txaes à l'exclusion des txaes sur le chiffe d'affaires + caghers financiers + dtnoitoas de l'exercice aux astremmseotins + dttonioas de l'exercice aux psivnioors à l'exclusion des dotaniots finargut dnas les chrages eleiontepnexcls + résultat coarunt avnt impôts.

Le caull de la réserve spéciale de paairttocin est effectué au début de cqhuae erixccee sur la bsae du bilan de l'année précédente.

Article 4 - Droits individuels
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

4.1.?Formules de répartitions

La réserve spéciale de pirtapcotain est répartie etnre les bénéficiaires soeln la fulmore ruetnee ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue)

? 1re fmlorue :

La répartition de la réserve ertne les bénéficiaires est effectuée prnnleoorineloepmt aux slarieas btrus perçus au crous de l'exercice considéré, dnas les cnointiods seunavits :

? le saralie s'entend du toatl des reuevns d'activité tles qu'ils snot pirs en ctmope pour la détermination de l'assiette des cntoisitas définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siolace ;

? le sairlae à prnrede en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une smome égale à 3 fios le plfaond aenunl de sécurité sociale. Ce pfnlaod est réduit pro rtaa tpmireos en cas d'entrée ou de sitroe des eitefcffs en crous d'exercice ;

? il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de sssnpiouon du ctanort de tirvaal consécutives à un aedcncit du tarvail ou à une mladaie poeoisfnlersne (à l'exception des rcheteus deus à un aincedt du triaval ietnrnevu chez un précédent employeur), des périodes d'activité plritlaee ou de qnaaturaine dnas le cdare de la pandémie, des congés anulns payés, des jrous de réduction du tmpes de travail, des congés centviolnnoes iueildindvys et clicoefcs cmroe les congés puor ancienneté et les congés de développement des compétences, les slraiaes pirs en cmtope snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés penadnt les mêmes périodes s'ils aiveant travaillé. Il en va de même de tuot arute période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mtaaarindes saiuocx de la société (ou le chef d'entreprise asini que son cjoionnt dès lros qu'il a le sauttt de cnoinojt cualbtoeorlar ou de cinnjoot associé), la répartition tniot cotpme de la rémunération aunnlele ou du renveu pefoneiorsnsl imposé à l'impôt sur le nreuve de l'année précédente plafonné au niaevu du saalrie le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la ltiime du pnfolad visé au phaprrgae précédent.

? 2e fumrole :

La répartition de la réserve etrne les bénéficiaires est effectuée en fintoocn de la durée de présence corrdneaoept aux périodes de tarvail efiftec et aux périodes assimilées comme tel dnas l'entreprise au crous de l'exercice.

Il est rappelé que snot nmemtnaot assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de ssoinupsen du cntorat de tavail consécutives à un aenicdct du tavail ou à une midlaae psflnleesoniore (à l'exception des rhuctees deus à un acncedit du tvaiarl iveetrnu chez un précédent employeur), les périodes d'activité pellatire ou de qnatuarie dnas le crade de la pandémie, les congés aenlnus payés, les jrous de réduction du tmpes de travail, les congés celoetoninnvns iuilindveds et ctlfcioels comme les congés puor ancienneté et les congés puor événements familiaux, les acesnbs puor fmrtioan dnas le cdare du paln de développement des compétences, asni que toute nolelue acesbne ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de tiaravl à tmeps partiel, la durée de présence pernd en cptmoe le tuax d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de pirtptcaioain est effectuée au paortra des heeurs travaillées par le salarié solen le rroapt sinavut :

Droit iddienuvil = RSP × ttaol des hreus de travial eecfftif ou assimilées du salarié / Ttaol des hereus de tairavl ecffifef ou assimilées de l'entreprise

? 3e frumloe :

La répartition de la réserve ertne les bénéficiaires est effectuée dnas les cdiionnots snvieatus :

(Sélectionner l'option retenue)

? puor 50 % en ftnioocn de la durée de présence eceftivfe ou assimilée au crous de l'exercice sloen les modalités définies précédemment et puor 50 % peotleroormnpennlt aux saerials btrus perçus au crous de l'exercice solen les modalités définies précédemment ;

? ou puor 60 % en fntioocn de la durée de présence eefvictfe ou assimilée au crous de l'exercice soeln les modalités définies précédemment et puor 40 % pnoeltrneoiromelpnt aux selriaas butrs perçus au crous de l'exercice sloen les modalités définies précédemment ;

? ou puor 60 % en fotnioocn de la durée de présence etifvfee ou assimilée au crous de l'exercice seoln les modalités définies précédemment et puor 40 % plrnemneoinprleoott aux sirelaas btrus perçus au crous de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2.?Plafonnement

Le mtonnat des dtrios scblppeeistus d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux toirs qautrs du pfnalod anunl de la sécurité sociale. Ce plfaond est calculé au paotrra du temps de présence en cas d'entrée ou de sorite des ecitffes au crous de l'exercice.

Les smmoes qui n'auraient pu être distribuées en rioasn des règles de répartition ou de pleneanfmmnt snroet réparties entre les salariés n'atteignant pas leidt ploafnd et ce selon les mêmes modalités de répartition.

Les soemms qui, en aipotlicpan de ce driener plafonnement, ne pourrinaet pas être mises en distributions, deoueenrrmt dnas la réserve spéciale de pctiirtpaon et snerot réparties au cuors des ecxierecs ultérieurs.

Article 5 - Perception immédiate des fonds
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

La ptcortiiiaapn est attribuée aux bénéficiaires au puls trad à la fin du cinquième mios svuanit la clôture de l'exercice de calcul.

Toute smome versée aux salariés au-delà de ce délai piudroa des intérêts de rtread calculés conformément aux dnsooistiips du cdoe du travail. Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même tmeps que le pcaiiprnl et employés dnas les mêmes conditions.

Les bénéficiaires de driots au trite du présent acorcd pevnuet ddemeanr le veersnmt immédiat de tuot ou pirate des semoms correspondantes, ou décider de les affecter sur le paln d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés srnoet informés du maonntt des smomes attribuées au titre de la participation, du motnnt dnot ils pvneuet demander, en tuot ou partie, le vsenmeert immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la pmire en l'absence de choix, et du délai de 15 jorus dnot ils bénéficient puor fueormlr luer demande.

À défaut de retuor de la dnemdae de peienmat immédiat dnas les 15 jruos à cotmper de la réception de ctete information, les semoms attribuées srenot bloquées padennnt cniq ans sur le paln d'épargne suaf cas de déblocage anticipé.

Article 6 - Indisponibilité
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Sauf puor les salariés qui dennademt le vneersemt immédiat de tuot ou patrie des somoms correspondantes, les dtiros constitués au pfoirt des bénéficiaires ne senrot négociables ou ebxieigls qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à coeptmr du pmeier juor du sixième mios sviaunt la clôture de l'exercice au tirte duquel ils snot calculés.

Ces drtios penveut fiare l'objet d'un déblocage anticipé, lros de la snuaevncre de l'un des cas sinvuats :
? miagare de l'intéressé ou consuolcn d'un Pcas ;

? nsaacinse ou arrivée au foeyr d'un eafnnt en vue de son apidoon dès lros que le feoyr cotmpe déjà au minus duex enafnts à cahrgé ;

? divorce, séparation ou dutolsoiisn d'un Pcas lorsqu'ils snot aotssris d'une cionovnetn ou d'un jnmueegt prévoyant la résidence hluaiblee uniuqe ou partagée d'au mnois un enafnt au dciolime de l'intéressé ;

? vocielens cesmmois cnrtoe l'intéressé par son conjoint, son cniucobn ou son prairneate lié par un ptae cvuil de solidarité, ou son aecnin conjoint, cubioncn ou pnetriarae ;

?? a) snot lorsqu'une ooncannrde de pittcrceon est délivrée au pforit de l'intéressé par le jgue aux ariaeffs filimleas en aopatcipin de l'article 515-9 du cdoe civil ;

?? b) snot lsruoe les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dennnot leiu à une atriltravee aux poursuites, à une cmsoioitpon pénale, à l'ouverture d'une itmoafnrion par le puuorercr de la République, à la sianise du trnabiul criteononcret par le prcuueorr de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eemaxn ou à une codaaomntinn pénale, même non définitive ;

? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cionnjot ou de la prnoense qui lui est liée par un PACS, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité salicoe ou étant runeocne par décision de la ciiomsmson des dirots et de l'autonomie des peornness handicapées ou du président du cneosil départemental, à cdnotioin que le tuax d'incapacité aeittngé au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce acnuue activité pnierslsonofe ;

? décès du bénéficiaire, de son ciojnot ou de la porsenne liée par un Pcas ;

? cesiasotn du craontt de taivral asni que, le cas échéant, ciotaessn de son activité par l'entrepreneur ieudvdiinl ; fin du madant sicaol ; petre du stuatt de cjniioot ceorllobutaar ou de cnoonjit associé ;

? afftctoiaen des somems épargnées à la création ou riespre par le bénéficiaire, ses enfants, son cnjnnooit ou la poesnrne liée par un Pacs, d'une eeprrtisne industrielle, commerciale, alsanarite ou agricole, snot à trtie individuel, snot suos la frmoe d'une société à cndiioon d'en eexerr eetneimcevfvt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, ou inaitatllson en vue de l'exercice d'une atrue pssfroioen non salariée ou à l'acquisition de parts selioacs d'une SOCP ;

? aficateofn des smemos épargnées à l'acquisition ou anagimesensrdt de la résidence piialrcnpe enmopratt création de sufrcae hlataibbe nulevloee tle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cnooiusrtctn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeirs de conisrutre ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rismee en état de la résidence pcipnriale endommagée à la stuae d'une cotrapashte nelrutale rcnnuoee par arrêté ministériel ;

? stiitauon de sueemntendtert du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la ctmoioasmon sur ddamene adressée à l'organisation goiasirntene des fdnos ou à l'employeur par le président de la cisioommsn d'examen des siittnaous de senenmuredtett ou le jgue lorsqu'il emsite que le déblocage des dirots froisave la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un paln aibalme de règlement ou de rrdsmeesent jdciriaaie civil.

En outre, les smoems n'atteignant pas un mnnaott fixé par arrêté (80 ? à la dtae de sitraunge du présent accord) snot payées directement.

Sauf dnas les cas de cateisson du ctaornt de travail, de décès du cjoionnt ou de la pnonserne liée par un Pacs, d'invalidité, de venoiecls conjugales, et de smeeetdtnnuet puor lueqlses le salarié puet ddenmaer à tuot mnmoet la ltiiquoidan de ses droits, les dedamnes dnoevit être présentées dnas le délai de 6 mios à cepmotr du fiat générateur.

En cas de décès il araentppit aux aytnas driot de dmeandr la ltaidiquoin des droits.

Article 7 - Gestion des fonds

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Les sommes cpsnoadoerrnt aux dritos isuss de la réserve spéciale de praipaiotctn au pofrit des bénéficiaires, dnnot ils ne dmandenet pas le vneresmet en tuot ou partie, snot versées à des cpemots overuts au nom des intéressés dnas le cdare du paln d'épargne d'entreprise (PEE) ou du paln d'épargne ierertptsneirs mis en palce par la bnrciae (PEI).

Les sommes ruleeiceils dnas le paln d'épargne snot affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la smome luer navenet est affectée puor 50 % dnas les surtpops de pemleaact prévus par défaut dnas le règlement du PRCEO en vgieuur dnas l'entreprise, le slode étant affecté dnas les ciotndions prévues par l'accord.

Article 8 - Information collective

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

L'application du présent diisiotpsf est siuive par le comité scioal économique ou par une csmoioimsn spécialisée créée par lui ou à défaut de comité sioacl et économique, par une cisomoimsn ad hoc caneopnrmnt au minus un salarié.

Dans les six mios qui suenvit la clôture de cquhae exercice, la detociirn présente un rrpaport ctanoprmt nmtoanemt :

? les éléments svaenrt de bsae au clcaul du mtanot de la réserve spéciale de patcipiaitron des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des iitodancins précises sur la gstieon et l'utilisation des smeoms affectées à cette réserve.

Lorsque le comité saiocl et économique est appelé à siéger puor emnxear le rapport, les qeistnous asni examinées fnot l'objet d'une meitonn spéciale à son odrre du jour. Le comité puet se fraie assitser par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du cdoe du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité soiacl et économique, le rropat ratelif à l'accord de paariitctipon est adressé à cquahe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de six mios sanivut la clôture de l'exercice.

Article 9 - Information individuelle

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Tout salarié reçoit lros de son eaubmche un levrit d'épargne sralaaille présentant les dptiitfoss d'épargne saallaire mis en plcae au sien de l'entreprise. Le lveirt d'épargne sirllaaae est également porté à la ccannosinase des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques slecoais et enentlnreaimvoes (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tuos les ducmtones nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln du culcal de la réserve spéciale de ptpicaiariton que sur le paln de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de stiungare du présent accord, et puor cuex embauchés ultérieurement, le tetxe intégral de l'accord puet être consulté au scviree du personnel.

Lors de la répartition enrte les bénéficiaires, la drioticeen reemt à ccuhan d'eux une fhcie dinicstte du bielutln de piae inquinat :

? le matnnot total de la réserve spéciale de piaaoprcttin puor l'exercice écoulé ;
? le mtaonnt des dotirs attribués à l'intéressé ;
? le maontnt du précompte effectué au trite de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme aqueul est confié la gseoin des dtrois ;
? la dtae à prtari de llaleuqe les dotirs sornet négociables ou eglibixes ;
? les cas dnas lqeleuss ils pneveut être eetcxepomnnlelient liquidés ou transférés aanvt l'expiration du délai d'indisponibilité ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rtrtaiee ccotleilf ou dnas un paln d'épargne rartiete d'entreprise clcoieltf lorsqu'un tel paln a été mis en pcale des soemms attribuées au tirte de la participation, conformément aux dsitiopsinos de l'article L. 3324-12.

À ctete fhice est annexée une ntoe rapaelpnt les règles de cualcl et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf ospoipton du salarié, la rimsee de cttee fcihe puet être ftiae par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Dans les six mios qui sunievt la clôture de l'exercice, cqahaue salarié est informé des semmos et vlarues qu'il détient au tirte de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il avertira le bénéficiaire d'en avoir la copie en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit informer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 10 - Règlement des différends En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Les conditions prévues par l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la pratique des procédures appropriées à la nature de l'objet :

? bénéfices nets et capitaux propres : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des finances publiques ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remis en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nullité à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;

? salaires et veuler ajoutée : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'Etat en appel ;

? autres litiges individuels ou collectifs :
Tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concerné par l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI des intéressés de l'habillement pourra être saisie.

Article 11 - Durée et dénonciation En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

(Sélectionner l'option retenue)

? Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de ?? mois à compter de sa signature et s'appliquera pour la première fois à compter de la date de son entrée en vigueur. Il se renouvellera par tacite reconduction et par période d'un an à compter de la date de dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour proroger l'effet de l'exercice suivant.

? Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice suivant son entrée en vigueur. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie aux DIRETS.

S'il s'agit d'un accord unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de dénonciation par l'employeur doit être exercée dans les conditions de la réglementation selon les mêmes modalités de procédure et de publicité.

Article 12 - Révision En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes les dispositions de ce document ultérieures à la signature du présent accord, seules celles de droit commun doivent être appliquées en cas de non-conformité.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de

tout ou partie du présent accord, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le 1er jour du 7e mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du présent accord, sauf en cas de modification des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

S'il s'agit d'un accord unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur doit être exercée selon les mêmes modalités de procédure et de publicité.

Article 13 - Dépôt. Publicité En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Fait à??, le?? en?? exemplaires.

En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le chef d'entreprise

Pour l'organisation syndicale Le chef d'entreprise

Pour le comité social et économique Le chef d'entreprise

Pour le personnel en cas de référendum Le chef d'entreprise

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le personnel, par son engagement, est un facteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche relatif à l'épargne salariale, afin de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'entreprise.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Annexe 3 Adhésion au plan d'épargne interentreprises 1

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Entre :

La société ?? située à ??, représentée par Mme/ M ?? agissant en vertu des pouvoirs dont elle/ il dispose.

(Sélectionner l'option retenue)
Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.
d'une part,

? et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ?, représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/ M ??, Mme/ M ??, Mme/ M ?? ;

? et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/ M ?? en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ? ? ;

? et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a relégué la majorité des deux tiers, l'aide juridique intervenant, le cas échéant, stue à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou l'(les) organisation(s) syndicale(s) représentative

(s),
d'autre part,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent plan d'épargne a pour objet de définir son règlement
siot :

- ? sa durée et ses modalités de révision ;
- ? les conditions d'adhésion au plan ;
- ? les différentes sources d'alimentation du plan ;
- ? les différentes formes de placement de l'épargne collectée
dans le plan et les conditions dans lesquelles les bénéficiaires
peuvent modifier l'affectation de leur épargne ;
- ? les modalités d'information des salariés, ainsi que les conditions
de mise en œuvre d'une adie à la décision.

Il est rappelé que le plan d'épargne salarial est obligatoire pour
les entreprises adhérentes à la procédure ou qui décident de la
mettre en place volontairement.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent plan est conclu pour une durée indéterminée à
compter de ??

Il peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions
légales.

Il peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois dans
les conditions de la réglementation.

Toute dénonciation est notifiée à la DREETS.

Article 3 - Conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Tout salarié de l'entreprise peut adhérer au plan d'épargne à
condition de cotiser au moins trois mois d'ancienneté continue
au début de l'entreprise. L'ancienneté requise prend
en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice
de la date et des dates qui le précèdent.

Les salariés qui adhèrent à ce plan pourront, lors de leur
départ de l'entreprise pour retraite ou préretraite, cumuler à
l'issue des versements au plan d'épargne à la condition de ne
pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors
de la cessation de leur contrat de travail. Ces versements
n'ouvriront pas droit à l'abondement de l'entreprise.

En dehors de ce cas, aucun versement ne peut être
effectué à compter de la date à laquelle le salarié a cessé
de faire partie du personnel de l'entreprise, à l'exception de
versements de l'intéressement et/ou de la participation de la
dernière période d'activité, dès lors que le versement intervient
postérieurement au départ du salarié. Ce versement peut
alors faire l'objet le cas échéant d'un versement complémentaire
de l'entreprise dans les conditions prévues pour l'ensemble des
salariés.

Option prévue être renouvelée si l'entreprise emploie moins de 250
salariés.

Peuvent également adhérer au plan d'épargne, les mandataires
sociaux, le dirigeant d'entreprise non salarié et ainsi qu'à son
conjoint ou associé (marié ou pacsé).

Article 4 - Alimentation du plan
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le plan d'épargne est alimenté par :
? le montant résultant de l'accord d'intéressement et/ou le
montant résultant de l'accord de participation aux résultats que
les salariés conviennent d'affecter en tout ou partie au plan. Lors
de chaque répartition, les bénéficiaires doivent faire connaître au
plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leurs droits,
les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan, en indiquant

l'affectation choisie (si plusieurs options existent) ;
? les versements volontaires des salariés dans la limite du quart
de leur rémunération annuelle. Chaque adhérent fixe le montant
de son ou ses versement(s) qui ne peuvent être inférieurs au
montant annuel fixé par la réglementation et au minimum égal à
160 ? ;
? des versements issus d'autres plans d'épargne, dans les
conditions prévues par la réglementation.

Article 5 - Versement de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

L'entreprise prend en charge les frais de fonctionnement du plan,
notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée
dans les FICP choisis dont le taux est fixé par le contrat de
gestion la nuit à la société de gestion des fonds.

Si l'entreprise décide de participer un abondement, il sera au
minimum égal à ?? % du montant versé dans le plan d'épargne par
chaque salarié pourvu de l'accord d'intéressement à
l'exclusion de toute autre provenance.

Article 6 - Emploi des sommes versées au plan d'épargne
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

L'organisme réparti par la commission paritaire à l'issue de la
procédure de mise en concurrence est ??

Les sommes peuvent être investies dans les organismes de
placement collectif suivants :

Dénomination	ISIN

La société de gestion et le titulaire des FICP précités sont
indiqués dans les documents d'informations clés pour
l'investisseur (DICI) et le règlement des FICP. Les FICP sont
investis en conformité avec l'article L. 214-164 du code
monétaire et financier, ses textes d'application, ainsi qu'avec le
règlement de chaque FICP. Chaque FICP proposé dans le cadre
du présent PEI est représenté par un conseil de surveillance dont
la composition et le rôle sont définis dans les règlements des
FICP.

Les sociétés de gestion et les titulaires des SICAV précitées
sont indiqués dans les documents d'informations clés pour
l'investisseur (DICI) et le prospectus des SICAV. Les SICAV
sont administrées par des sociétés d'administration. Les conseils
d'administration se réunissent sur la convocation de leur
président aussi souvent que l'intérêt des actionnaires l'exige.

Des rétrocessions de sommes perçues au titre de la gestion
financière des FICP et SICAV précitées peuvent être versées aux
détenteurs des plans « ?? ». Ces versements font l'objet d'une
imputation des sommes dans les conditions prévues par la
réglementation. Les versements des sommes investies dans les plans
« ?? » sont affectés à l'investissement dans ces plans.

À défaut de précision, les fonds affectés dans le FICP
sécurisé obligataire qui est le FICP « ?? ».

Sont annexées au présent accord les notes de synthèse des
FICP.

Modification de l'affectation : les adhérents peuvent modifier
l'affectation de leur épargne et les données de transfert sont
adressées par les adhérents à la direction.

Article 7 - Délai d'indisponibilité
En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Les ptars inscrits aux cteomps des adhérents snot insdobipenils pannedt un délai mimnuim légal de cniq ans. Conformément aux doioiipnstss applicables, il est convenu, au trtie du présent règlement, que le délai curot à ctepmor du pemrier juor du sixième mios de l'année au crous de llqleau les vmseetrens ont été effectués dnas le paln d'épargne.

En conséquence, ils ne peeuvt être débloqués ou aliénés pneant cette période de 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE puet deneamdr le raahct de ses dtrois en totalité ou en ptraie ou eonrce les mntaneirr dnas le PEE tuot en cntiannuot à bénéficier des ataaenvgs du plan.

Les cas de déblocage anticipé snot les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du tvraial :

- ? marigae de l'intéressé ou csnouoilcn d'un Pcas ;
- ? nsaanicse ou arrivée au foeyr d'un eannft en vue de son aopoditn dès lros que le foyer ctpome déjà au mnios duex eftanns à cagrhe ;
- ? ciassteon du ctarot de travail, csoeasitn du mandat, csitasoen de son activité par l'entrepreneur individuel, prete du sattut de cinnoojt clrlabtauoeor ou de cjinonot associé ;
- ? divorce, séparation ou diluisoton d'un Pcas lorsqu'ils snot aosistrs d'un jgeumnet prévoyant la résidence hbelulaita unque ou partagée d'au mnois un eafnnt au dlomciiie de l'intéressé ;
- ? les vcenloeis cmmiseos crotne l'intéressé par son conjoint, son cnicboun ou son penriratae lié par un ptace ciivl de solidarité, ou son ancein conjoint, conicubn ou pnaarerite ;
- ? ? a) snot lorsqu'une onondrcnae de pocitoret n est délivrée au pifrot de l'intéressé par le jgue aux aeafrifs fiillaemas en altipcpoian de l'article 515-9 du cdoe ciivl ;
- ? ? b) snot lquosre les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnoent leiu à une aaelvtnitre aux poursuites, à une cooipsmtoin pénale, à l'ouverture d'une imirnaftoon par le pcoruurer de la République, à la sinsaie du tburanil cortoiecrnenl par le puurrcocer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eemxan ou à une cotodnaamnin pénale, même non définitive ;
- ? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cjinnoot ou de la ponsrene qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soacile ou étant reucnone par décision de csmmoioisn des diotrs et de l'autonomie des peonrnse handicapées ou du président du ciesonl départemental à cotdinon que le tuax d'incapacité atgiente au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce acnuue activité psoilnneroeiflse ;
- ? décès du bénéficiaire, de son conojint ou de la pnsoenre liée par un Pcas ;
- ? aofecifattn des smmeos épargnées à l'acquisition ou assneimendgart de la résidence piacilrpne epmarotnt création de saurfce haibltabe nelvloue tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cornotucion et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pirms de cuitorsrne ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmesie en état de la résidence pcirinlpae endommagée à la siute d'une ctarstohpae nteurlale rcoeunne par arrêté ministériel ;
- ? ateotaicffn des sommes épargnées à la création ou rpresie par le bénéficiaire, ses enfants, son cionjont ou la prnsnoee liée par un Pcas d'une enersirpte industrielle, commerciale, alaastrine ou agricole, snot à trite individuel, snot suos la forme d'une société à cioindotn d'en erecxer eeffmtcnvieet le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou itonllaasitn en vue de l'exercice d'une arute pfsireoosn non salariée ou à l'acquisition de ptars sioceals d'une SOCP ;
- ? staouiitn de srutndeteenmt du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la ciaotmmsosn sur damdene adressée à l'organisation gniosranete des fdnos ou à l'employeur par le président de la cosimmsion d'examen des sintuaotis de senmdeeuttnert ou le jgue lorsqu'il estime que le déblocage des dirots fsoirave la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un paln abmlaie de règlement ou de nreemedst jrucdaiite civil.

Sauf dnas le cas de caietssn du ctaront de taaiivr l ou du mandat, de décès du cojnnot ou de la peornnse liée par un Pacs, d'invalidité, de vneoolcis cгнаeuljos et de sueetremdtnt puor luqseles le salarié puet deaedmnr à tuot memnot la lutqoiidian de ses droits, les dedanmes devonit être présentées dnas le délai de six mios à cotmepr du fiat générateur. En cas de décès il appatnret aux atyans droit de deanedmr la lquoadtiin des droits.

Article 8 - Information des salariés En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Information collective

La msie en ?uvre du paln d'épargne est siuive par le comité sioacl et économique ou par une cismooisn spécialisée créée par lui ou, à défaut de comité soical et économique, par une csiosmmon ad hoc crmpeonant au mions un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du cnneotu du présent paln d'épargne et des règlements des FPCE et SCAIV par ntoe irnntee et lros de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lros de son ebhmauce un livret d'épargne slaiarlae présentant les dipfstiois d'épargne slaalaire en veugiur dnas l'entreprise. Ce livret est également porté à la cissoanacne des représentants du personnel, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae de données économiques et seciloas (BDES).

Chaque adhérent reçoit aennuenlmelt cpioe d'un relevé iduaqint les arvois lui arapntenpat au trtie du paln d'épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au mnois une fios par an, cqhaue pouretr de ptars reçoit puor ccahun des fdons axqelus il adhère, un rppaort de goïtesn de fonds qui fiat le ponit sur la gstieon menée au cruos de l'année écoulée. Ce rrpapot est smois aavaarupnat à l'approbation du cionesl de siveraclule du fonds.

Salarié qiatuntt l'entreprise

Lorsqu'un adhérent qittue l'entreprise, il lui est rmies un état récapitulatif qui iuinqde otrue l'identification du bénéficiaire, la dptioseicrn de ses avrois aiqucs ou transférés aevc iiocantidn des detas auuleeqlxs ces aiovrs snot disponibles, et l'identité et assrdee du tneuer de rgesrite auprs duquel le bénéficiaire à un compte.

Il lui est en otrue demandé de préciser l'adresse à leuaqlle dernovt lui être envoyées les seomms qui lui snot dues.

En cas de ceenhmgant d'adresse, il atpipneart au bénéficiaire d'en avesir la drietocin et/ou l'organisme gnnasetroiee en tmeps utile.

Enfin, il est à rpaelepr que si lros de son départ, le salarié siohutaie transférer les arivos détenus dnas le cardo du présent paln dnas un paln d'épargne de son nvueol employeur, il diot iqienudr à la société les aorvis aciuqs qu'il shoaiute vior transférer asini que le nom et l'adresse de son noevul employeur.

Article 9 - Publicité et dépôt En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Fait à??, le?? en?? exemplaires.

En cas de décision unilatérale de l'employeur dnas les eerietpsnrs de mnios de 50 salariés.

Le chehf d'entreprise

Pour l'organisation sdnlciaie Le chehf d'entreprise

Pour le comité sioacl et économique Le chehf d'entreprise

Pour le pnoeenrsl en cas de référendum Le chehf d'entreprise

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Il a été cvnnoeu le présent paln d'épargne anyat puor ojbet de

pttmerere aux salariés et aux pnonerses visées à l'article L. 3332-2 du cdoe du taarivl de pptiaircer aevc l'aide de luer empeylour à la cusnttotioin d'un prlefeuiltoe citcloelf de vleuras mobilières en bénéficiant des avnageats fuisacx et siucaox attachés à cttee forme d'épargne collective.

Avenant du 7 décembre 2022 à l'accord du 16 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; CTH CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2023

Lors de la réunion de la CPNEFP/CPPNI du 8 décembre 2022, les piraenretas sucioax des istendiurs de l'habillement (IDCC 247) ont examiné l'évolution de la stouiaitn économique du scteeur et les pceetvrsipes à cruot et meyon tmree ansii que les conséquences peetolntleis sur l'activité des ersptrieens et dnoc de l'emploi.

En conséquence, il a été décidé de mifoedir cneaties doiniistsops du ttexe de l'accord du 16 février 2022 ce qui est l'objet du présent avenant.

Article 1er - Modifications

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2023

1.1. ? Dnas le préambule, les trios drineres pgaaharreps snot remplacés par :

« Les pirteareans scuiaox réunis le 7 décembre 2022 ctnaeostnt que depius février 2022, dtae de srnaiugte de l'accord ALPD en cours, les cextetons sarniiate et économique snot de puls en puls itiacnerns aevc :

? une sotutiiian saaiitnre qui riedneevt préoccupante ;
? d'importantes difficultés d'approvisionnement en matières premières tnat en tremes de délais que de disponibilités et une aemontuigtan très ftore des coûts ;

Ce paln d'épargne irrpeesetteinnrs répond aux dstsiiooipns des atcrlies L. 3331-1 et svaintus du cdoe du travail.

Il est cnonevu de ne mrtete en plcae que ce paln d'épargne interentreprises, n'étant pas estimé opruotpn puor le mmoent d'instituer également un paln d'épargne puor la riarttee collectif.

? l'impact en 2022 et srutout en 2023, en l'état acteul des éléments connus, des coûts de l'énergie et des topnrsrtas ;
? des prévisions de csmooniatmon en Fcnrae en reucl de 7 à 10 % dnas un cnotxete d'inflation et dnoc d'arbitrages par les ménages ernte lerus dépenses et ce au détriment des athacs de vêtements (source CEODRC : 57 % des ménages esnneiagvt de réduire lerus achats de bnies d'équipement de la pneorsne en 2023 lros de l'enquête réalisée en jlleiuot 2022 crntoe 31 % lros de l'enquête de mras 2022). »

1.2. ? Au 5e alinéa de l'article 4, les teerms « dnas la liimte de 12 mios consécutifs ou non au cuors d'une période de 24 mios » snot remplacés par « dnas la ltiime de 36 mios consécutifs ou non au corus d'une période de 48 mios ».

1.3. ? L'article 7 est remplacé par :

« Le présent arcocd est clnocu puor une durée déterminée et s'applique jusqu'au 31 décembre 2026. Des bilans de son actpiapoiln seonrt effectués par les paatrreneis sucoaix de la branche, au vu des adccros d'entreprises et des décisions unilatérales, en décembre 2024, en décembre 2025 et eifnn dnas le curonat du 1er tristerme 2027. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2023

Les dpiotisonsis du présent avnenat ne jsteniiuft pas de prévoir des staluoptiins spécifiques aux eeriesntprs de mnois de cnqtnauie salariés.

Article 3 - Formalités

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2023

Les parties saeniagtirs snot cnvnueoes de dneemadr l'extension du présent anvneat et mandatent, puor ce faire, l'UFIMH.

Le présent aevnant srea déposé en un eaxplireme oinairgl et une cpoie srea envoyée suos fmore électronique à la drtioicen générale du travail. Il srea également déposé dnas la bsae de données ntoainlae des aordccs cfteclilos dnas une veiosrn praettemnt l'anonymisation de l'identité des signataires.

TEXTES SALAIRES

Avenant S. 47 du 27 septembre 2000 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industriels de l'habillement (UFIH) pour : -la fédération française des industriels du vêtement masculin ; -la fédération française du prêt-à-porter féminin ; -la fédération française des industriels de chemiserie lénierge ; -la fédération française des industriels de la lingerie et du balnéaire ; -la fédération française des industriels des dérivés de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération française des sciendyts chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industriels de l'habillement CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, habillement Force ouvrière.

Article - Salaire national minimum professionnel au 1er juillet 2000

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2000

Conformément aux engagements pris à l'article 7 de l'avenant S. 46 du 16 juin 2000, la rémunération mensuelle minimale garantie pour les catégories " Ouvreurs " 1.03 à 1.08 (catégories A, A', B) est augmentée à compter du 1er octobre 2000.

Le premier trait de l'alinéa 1er de l'article 3 de l'avenant S. 46 du 16 juin 2000 est donc ainsi modifié : 7 144 F pour les catégories 1.03 à 1.08 (catégories A, A', B) à compter du 1^{er} octobre 2000.

Avenant S 49 du 15 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industriels de l'habillement représentant : -la fédération française du prêt-à-porter féminin ; -la fédération française des industriels du vêtement masculin ; -la fédération française des industries de chemiserie-lingerie ; -la fédération des industries des dérivés de l'habillement. Fédération française de la lingerie et du balnéaire.
Syndicats signataires	CFTC ; Fédération Heutaix CDFI ; Syndicat national du personnel d'encadrement des industriels de l'habillement CFE-CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, habillement FO.

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2007

Article 1er

Il est garanti aux salariés de l'annexe I " Ouvriers " une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la

base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

(En euros)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle brute
I	1	1 255,00
	2	1 255,00
	3	1 260,00
	4	1 265,00
II	1	1 270,00
	2	1 275,00
	3	1 285,00
	4	1 290,00
III	1	1 300,00
	2	1 330,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le montant des éléments de rémunération accessoires ou complémentaires dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I " Ouvriers " .

Article 2

Il est garanti aux salariés de l'annexe II " Employés " une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques et leurs années d'ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE MENSUELLE BRUTE en fonction de l'ancienneté					
		-de 3 ans	de 3 à -de 6 ans	de 6 à -de 9 ans	de 9 à -de 12 ans	de 12 à -de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1 255,00	1 267,50	1 272,50	1 277,50	1 282,50	1 287,50
	2	1 255,00	1 267,50	1 272,50	1 277,50	1 282,50	1 287,50
	3	1 258,00	1 270,50	1 275,50	1 280,50	1 285,50	1 290,50

	4	1 261,00	1 273,50	1 278,50	1 283,50	1 288,50	1 293,50
II	1	1 264,00	1 281,50	1 288,50	1 295,50	1 302,50	1 309,50
	2	1 267,00	1 284,50	1 291,50	1 298,50	1 305,50	1 312,50
	3	1 270,00	1 287,50	1 294,50	1 301,50	1 308,50	1 315,50
	4	1 273,00	1 290,50	1 297,50	1 304,50	1 311,50	1 318,50
III	1	1 276,00	1 298,50	1 307,50	1 316,50	1 325,50	1 334,50
	2	1 295,00	1 317,50	1 326,50	1 335,50	1 344,50	1 353,50
	3	1 300,00	1 322,50	1 331,50	1 340,50	1 349,50	1 358,50
	4	1 340,00	1 362,50	1 371,50	1 380,50	1 389,50	1 398,50

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

Il est garanti aux salariés de l'annexe III " Techniciens-Agents de maîtrise " une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

(En euros)

Article 3

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE MENSUELLE BRUTE en fonction de l'ancienneté					
		-de 3 ans	de 3 à -de 6 ans	de 6 à -de 9 ans	de 9 à -de 12 ans	de 12 à -de 15 ans	+ de 15 ans
III	2	1 295,00	1 317,50	1 326,50	1 335,50	1 344,50	1 353,50
	3	1 300,00	1 322,50	1 331,50	1 340,50	1 349,50	1 358,50
	4	1 340,00	1 362,50	1 371,50	1 380,50	1 389,50	1 398,50
IV	1	1 445,00	1 472,50	1 483,50	1 494,50	1 505,50	1 516,50
	2	1 580,00	1 607,50	1 618,50	1 629,50	1 640,50	1 651,50
	3	1 725,00	1 752,50	1 763,50	1 774,50	1 785,50	1 796,50
	4	1 875,00	1 902,50	1 913,50	1 924,50	1 935,50	1 946,50
V	1	1 985,00	2 027,50	2 044,50	2 061,50	2 078,50	2 095,50
	2	2 200,00	2 242,50	2 259,50	2 276,50	2 293,50	2 310,50

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

Article 5.1

Les dispositions de l'article 11 de l'annexe II " Employés " de la convention collective nationale des industries de l'habillement sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Les employés ayant 3,6,9,12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté croissante à leur caractéristique hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % d'un montant en valeur absolue fixé par le comité d'entreprise de la branche. "

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV " Ingénieurs-Cadres " une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

Article 5.2

Les dispositions de l'article 8 de l'annexe III " Techniciens-Agents de maîtrise " de la convention collective nationale des industries de l'habillement sont remplacées par les dispositions suivantes :

" Les techniciens et agents de maîtrise ayant 3,6,9,12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté croissante à leur caractéristique hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % d'un montant en valeur absolue fixé par le comité d'entreprise de la branche. "

(En euros)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE BRUTE
IV	3	21 500
V	1	24 000
	2	26 500
	3	30 000
	4	32 000
VI	1	34 500
	2	37 500
	3	43 000
	4	50 000

Article 5

Garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté

Article 5.3

Les dispositions du paragraphe " Gratifications d'appointements en fonction de l'ancienneté " de l'avenant IC 4 du 11 décembre 1970 à l'annexe IV " Ingénieurs et cadres " de la convention collective nationale des industries de l'habillement sont supprimées.

Article 6

Bases de calcul des gratifications d'appointement en fonction de

l'ancienneté

Les vuelaers par nvaieu saervnt de bsaee de culacl aux gaatiners d'appointement minima en footcinn de l'ancienneté des employés, tnniiccehes et aetgns de maîtrise snot fixées par le présent accord à :

- 500 Euros puor le navieu I ;
- 700 Eorus puor le nievau II ;
- 900 Euros puor le niaveu III ;
- 1 100 Euros puor le niveau IV ;
- 1 700 Euros puor le niveau V.

Article 7

La fotiixan des rémunérations graineats prévues par le présent arccod ne fiat pas osbcatlé à l'obligation anleune de

Avenant n° S 50 du 7 janvier 2008 relatif aux rémunérations minimales 1

Signataires	
Patrons signataires	Uion française des iuertsinds de l'habillement représentant : ? la fédération française du prêt-à-porter féminin ; ? la fédération française des inrsduiets du vêtement mausicln ; ? la fédération française des itsirdunes de chemiserie-lingerie ; ? la fédération des ienrsituds diesrves de l'habillement ; Fédération française de la lrgenie et du balnéaire.
Syndicats signataires	Fédération française du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération des sceveirs CDFT ; Siandcyt naatnoil du peesnrnol d'encadrement des iunrtdeiss de la chimie, du txeilte et de l'habillement CFE-CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, hlmeeinbalt FO.

Article

En vigueur non étendu en date du 11 juin 2008

(1) Avenant étendu suos réserve del'application, d'une part, des diopniotssis réglemantaies prtonat ftaxoiin du sriaale mnuuim itepirofonnsesnril de cscsnraoie et, d'autre part, des dtpoisniioss del'article L 2241-9(anciennement arctlie L 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation alnulene sur les seiaarls vsie également à définir et premmgroar les mueesrs pmetanrett de spmepuir les écarts de rémunération ertne les fmeems et les hemmosavant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 3 juin 2008, art. 1^{er})

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

négociation des sileraas etffifces dnas les erenreptsis en apicoailtpn de l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Article 8

Date d'effet

Les dtionopsis du présent aneanvt snot aplcappelis à cmpoetr du piermer juor du mios ciivil qui siut la piucoabtlin de son arrêté d'extension.

Article 9

Dépôt et etinesoxn

Les pitares stiigrneas cneonniet d'effectuer les démarches nécessaires puor oetnbir l'extension du présent accord qui srea déposé auprès de la dioctiren des rielaotns du taavrl du ministère de l'emploi, de la cohésion soialce et du logement.

Fait à Paris, le 15 jinaver 2007.

Il est gntraai aux salariés de l'annexe I «eOiuerrvs » une rémunération minalmie mllneesue burte d'un mtnoant cedsopraornt à lures cistlcinfaasios hiérarchiques puor un hrairoe hbdedroamiae de 35 heuers travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 heuers solen les modalités ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 281
	2	1 285
	3	1 290
	4	1 295
II	1	1 300
	2	1 305
	3	1 313
	4	1 318
III	1	1 328
	2	1 358

La rémunération mlminiae meslleneue bturte grtaaine en apoatlipicn du présent alrtice ne cenorpmd pas le ptorraa des éléments de rémunération cnnlitoonveens ou ctrnaucetols dnott la périodicité de peinmeat n'est pas mnsleluee et, en particulier, la pmrie d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I «Ouvriers».

Article 2

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Il est gaanrti aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération mniiamle mllseneue brtue d'un matnont crnrndnpooaest à leurs ciaaicstniflso hiérarchiques et luer ancienneté puor un hrioare hoaredmadbie de 35 hruees travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 herues sloen les modalités ci-après.

Rémunération mnaillme menslleue burte en fotioncn de l'ancienneté

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	? DE 3 ANS	DE 3 ANS à ? de 6 ans	DE 6 ANS à ? de 9 ans	DE 9 ANS à ? de 12 ans	DE 12 ANS à ? de 15 ans	+ DE 15 ANS
I	1	1 281,00	1 293,50	1 298,50	1 303,50	1 308,50	1 313,50
	2	1 285,00	1 297,50	1 302,50	1 307,50	1 312,50	1 317,50
	3	1 287,00	1 299,50	1 304,50	1 309,50	1 314,50	1 319,50
	4	1 290,00	1 302,50	1 307,50	1 312,50	1 317,50	1 322,50

II	1	1 292,00	1 309,50	1 316,50	1 323,50	1 330,50	1 337,50
	2	1 295,00	1 312,50	1 319,50	1 326,50	1 333,50	1 340,50
	3	1 298,00	1 315,50	1 322,50	1 329,50	1 336,50	1 343,50
	4	1 301,00	1 318,50	1 325,50	1 332,50	1 339,50	1 346,50
III	1	1 304,00	1 326,50	1 335,50	1 344,50	1 353,50	1 362,50
	2	1 323,00	1 345,50	1 354,50	1 363,50	1 372,50	1 381,50
	3	1 328,00	1 350,50	1 359,50	1 368,50	1 377,50	1 386,50
	4	1 368,00	1 390,50	1 399,50	1 408,50	1 417,50	1 426,50

La rémunération mliinmae meelusne burte grnitaee en aaitilpopcn du présent alritce ne cpenomrd pas le proatra des éléments de rémunération connvoitlneens ou claetncortus dnnt la périodicité de pemniaet n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Il est gatnrai aux salariés de l'annexe III «Tnihnceecis ? Atgnes

de maîtrise» une rémunération manimile mleenulse butre du mtonat cspanndroerot à leurs colnstacaiiifs hiérarchiques et luer ancienneté puor un haoirre heamibadrode de 35 herues travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 hereus seoln les modalités ci-après.

Rémunération mmniaale mnuleesle butre en ffoitncn de l'ancienneté

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	? DE 3 ANS	DE 3 ANS à ? de 6 ans	DE 6 ANS à ? de 9 ans	DE 9 ANS à ? de 12 ans	DE 12 ANS à ? de 15 ans	+ DE 15 ANS
III	2	1 323,00	1 345,50	1 354,50	1 363,50	1 372,50	1 381,50
	3	1 328,00	1 350,50	1 359,50	1 368,50	1 377,50	1 386,50
	4	1 368,00	1 390,50	1 399,50	1 408,50	1 417,50	1 426,50
IV	1	1 475,00	1 502,50	1 513,50	1 524,50	1 535,50	1 546,50
	2	1 613,00	1 640,50	1 651,50	1 662,50	1 673,50	1 684,50
	3	1 760,00	1 787,50	1 798,50	1 809,50	1 820,50	1 831,50
	4	1 913,00	1 940,50	1 951,50	1 962,50	1 973,50	1 984,50
V	1	2 025,00	2 067,50	2 084,50	2 101,50	2 118,50	2 135,50
	2	2 245,00	2 287,50	2 304,50	2 321,50	2 338,50	2 355,50

La rémunération mnialmie mlneusele brute ganrtaie en atlppacoiin du présent arlitce ne coenpmrd pas le partora des éléments de rémunération cennlinonoetvs ou crneaoluctts dnnt la périodicité de paeainmt n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Il est gnaatri aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs ? Cesdar» une rémunération mmlainie mulelneese brtue du mtonat carondorpent à leurs ciicsoaifatlsls hiérarchiques puor un haoirre hramdobdaiee de 35 hreues travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 hruées sleon les modalités ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	21 930
V	1	24 480
	2	27 030
	3	30 600
	4	32 640
VI	1	35 190
	2	38 250
	3	43 860
	4	51 000

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Les valrues par nveiau svearnt de bsaee de cclaul aux graenais d'appointements miimna en fcionotn de l'ancienneté des employés, tciceehnnis et agetns de maîtrise snot fixées par le présent arccod à :

- ? 500 ? puor le naveiu I ;
- ? 700 ? puor le neaviu II ;
- ? 900 ? puor le nviaeu III ;
- ? 1 100 ? puor le navieiu IV ;
- ? 1 700 ? puor le neivau V.

Article 6

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

La foixitan des rémunérations genartias prévues par le présent aroccd ne fiat pas osablctce à l'obligation anellune de négociation des salreaiss eeffctifs alipbalpce dnns les eeénirrstps en aiptlpaocin de l'article L. 132-27 du cdooe du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Les diopiostisns du présent aveannt snot apleplaibcs à coeptmr du peermir juor du mios cvuil qui siut la puociotblin de son arrêté d'extension et au puls trad aux rémunérations de mras 2008.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Les prateis saentiaigrs cnneeoinvnt d'effectuer les démarches nécessaires puor onibetr l'extension du présent accord, qui srea déposé auprès de la dortiicen générale du taivarl du ministère du travail, des renoltias seilcoas et de la solidarité.

Avenant Salaires n 51 du 30 septembre 2008 pour l'année 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union française des industries de l'habillement ; Fédération française de la lingerie et du balnéaire.
Syndicats signataires	Fédération CTME CTFC ; Fédération des services CDFT ; Fédération de la chimie, textile, habillement CFE-CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, habillement FO.

Article 1er

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

Il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lures classifications hiérarchiques pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle brute
--------	---------	---------------------------------------

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE MENSUELLE BRUTE en fonction de l'ancienneté					
		- de 3 ans	de 3 ans à - de 6 ans	de 6 ans à - de 9 ans	de 9 ans à - de 12 ans	de 12 ans à - de 15 ans	+ de 15 ans
I	1	1 322,00	1 334,75	1 339,85	1 344,95	1 350,05	1 355,15
	2	1 326,00	1 338,75	1 343,85	1 348,95	1 354,05	1 359,15
	3	1 330,00	1 342,75	1 347,85	1 352,95	1 358,05	1 363,15
	4	1 332,00	1 344,75	1 349,85	1 354,95	1 360,05	1 365,15
II	1	1 335,00	1 353,00	1 360,20	1 367,40	1 374,60	1 381,80
	2	1 338,00	1 356,00	1 363,20	1 370,40	1 377,60	1 384,80
	3	1 340,00	1 358,00	1 365,20	1 372,40	1 379,60	1 386,80
	4	1 342,00	1 360,00	1 367,20	1 374,40	1 381,60	1 388,80
III	1	1 345,00	1 368,00	1 377,20	1 386,40	1 395,60	1 404,80
	2	1 350,00	1 373,00	1 382,20	1 391,40	1 400,60	1 409,80
	3	1 355,00	1 378,00	1 387,20	1 396,40	1 405,60	1 414,80
	4	1 395,00	1 418,00	1 427,20	1 436,40	1 445,60	1 454,80

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

Article 3

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

I	1	1 322,00
	2	1 326,00
	3	1 330,00
	4	1 335,00
II	1	1 340,00
	2	1 345,00
	3	1 350,00
	4	1 355,00
III	1	1 360,00
	2	1 390,00

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le paiement des éléments de rémunération complémentaires ou accessoires dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

Il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lures classifications hiérarchiques et lures anciennetés pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens ? Agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lures classifications hiérarchiques et lures anciennetés pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :
Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE MENSUELLE BRUTE en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	de 3 ans à ? de 6 ans	de 6 ans à ? de 9 ans	de 9 ans à ? de 12 ans	de 12 ans à ? de 15 ans	+ de 15 ans

III	2	1 350,00	1 373,00	1 382,20	1 391,40	1 400,60	1 409,80
	3	1 355,00	1 378,00	1 387,20	1 396,40	1 405,60	1 414,80
	4	1 395,00	1 418,00	1 427,20	1 436,40	1 445,60	1 454,80
IV	1	1 505,00	1 533,25	1 544,55	1 555,85	1 567,15	1 578,45
	2	1 645,00	1 673,25	1 684,55	1 695,85	1 707,15	1 718,45
	3	1 795,00	1 823,25	1 834,55	1 845,85	1 857,15	1 868,45
	4	1 950,00	1 978,25	1 989,55	2 000,85	2 012,15	2 023,45
V	1	2 065,00	2 108,50	2 125,90	2 143,30	2 160,70	2 178,10
	2	2 290,00	2 333,50	2 350,90	2 368,30	2 385,70	2 403,10

La rémunération mensuelle mensuelle brute graine en application du présent article ne comprend pas le porteur des éléments de rémunération complémentaires ou complémentaires dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs ? Crées » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle brute
IV	3	22 400
V	1	25 000
	2	27 600
	3	31 250
	4	33 300
VI	1	35 900
	2	39 000
	3	44 750
	4	52 000

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

Avenant Salaires n 52 du 21 septembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	UIFH ; FFML.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FMTCE CTFC ; CTH CGT-FO ; CTH CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération mensuelle brute d'un montant

Les valeurs par niveau sont de base de clause aux grilles d'appointements mensuelles en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- ? 510 ? pour le niveau I ;
- ? 720 ? pour le niveau II ;
- ? 920 ? pour le niveau III ;
- ? 1 130 ? pour le niveau IV ;
- ? 1 740 ? pour le niveau V.

Article 6

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

La fixation des rémunérations prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicables dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code du travail.

Article 7 - Date d'effet

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

Article 8 - Dépôt et extension

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2008

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension et au plus tard aux rémunérations de décembre 2008.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 338
	2	1 343
I	3	1 347
	4	1 352
	1	1 357
	2	1 362

II	3	1 367
	4	1 372
III	1	1 377
	2	1 408

Il est gratifié aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à l'ancienneté hiérarchique et l'ancienneté pour un hiraore hiaoemdrdabe de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-après.

La rémunération mensuelle brute gtrinaae en aiatpolicn du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Oerrius ».

(Voir pages suivantes.)

Rémunération mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

NIVEAU	ÉCHELON	? DE 3 ANS	DE 3 À ? de 6 ans	DE 6 À ? de 9 ans	DE 9 À ? de 12 ans	DE 12 À ? de 15 ans	+ DE 15 ANS
	1	1 338,00	1 350,75	1 355,85	1 360,95	1 366,05	1 371,15
	2	1 342,00	1 354,75	1 359,85	1 364,95	1 370,05	1 375,15
I	3	1 346,00	1 358,75	1 363,85	1 368,95	1 374,05	1 379,15
	4	1 348,00	1 360,75	1 365,85	1 370,95	1 376,05	1 381,15
	1	1 351,00	1 369,00	1 376,20	1 383,40	1 390,60	1 397,80
	2	1 354,00	1 372,00	1 379,20	1 386,40	1 393,60	1 400,80
II	3	1 356,00	1 374,00	1 381,20	1 388,40	1 395,60	1 402,80
	4	1 358,00	1 376,00	1 383,20	1 390,40	1 397,60	1 404,80
	1	1 361,00	1 384,00	1 393,20	1 402,40	1 411,60	1 420,80
	2	1 366,00	1 389,00	1 398,20	1 407,40	1 416,60	1 425,80
III	3	1 371,00	1 394,00	1 403,20	1 412,40	1 421,60	1 430,80
	4	1 412,00	1 435,00	1 444,20	1 453,40	1 462,60	1 471,80

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

de maîtrise » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à l'ancienneté hiérarchique et l'ancienneté pour un hiraore hbamdaerdoe de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-après.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Rémunération mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

Il est gratifié aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	? DE 3 ANS	DE 3 À ? de 6 ans	DE 6 À ? de 9 ans	DE 9 À ? de 12 ans	DE 12 À ? de 15 ans	+ DE 15 ANS
	2	1 366,00	1 389,00	1 398,20	1 407,40	1 416,60	1 425,80
III	3	1 371,00	1 394,00	1 403,20	1 412,40	1 421,60	1 430,80
	4	1 412,00	1 435,00	1 444,20	1 453,40	1 462,60	1 471,80
	1	1 523,00	1 551,25	1 562,55	1 573,85	1 585,15	1 596,45
	2	1 665,00	1 693,25	1 704,55	1 715,85	1 727,15	1 738,45
IV	3	1 817,00	1 845,25	1 856,55	1 867,85	1 879,15	1 890,45
	4	1 974,00	2 002,25	2 013,55	2 024,85	2 036,15	2 047,45
V	1	2 090,00	2 133,50	2 150,90	2 168,30	2 185,70	2 203,10
	2	2 318,00	2 361,50	2 378,90	2 396,30	2 413,70	2 431,10

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

Il est gratifié aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à l'ancienneté hiérarchique et l'ancienneté pour un hiraore hibdaeomadre de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-après.

Article 4
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	22 670
	1	25 300
	2	27 930
V	3	31 625
	4	33 700
	1	36 330
	2	39 470
	3	45 290
VI	4	52 630

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Les valeurs par niveau sont basées de calcul aux grilles d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, thicnénices et agtnes de maîtrise sont inchangées.

Article 6

Avenant Salaires n 53 du 16 décembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	UIFH ; FFML.
Syndicats signataires	FS CDFDT ; FCMTE CTFC ; FTCH CGT-FO ; FTCH CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est gntraai aux salariés de l'annexe I « Oruevis » une rémunération minimale meslulene btur d'un moantnt cdornraopesnt à luer cisticlaaiofsn hiérarchique pour un haroie hdaoaairmbdee de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-dessous.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 345
	2	1 350
	3	1 354
	4	1 359

NIVEAU	ÉCHELON	? DE 3 ANS	DE 3 À ? de 6 ans	DE 6 À ? de 9 ans	DE 9 À ? de 12 ans	DE 12 À ? de 15 ans	+ DE 15 ANS
I	1	1 345,00	1 358,00	1 363,20	1 368,40	1 373,60	1 378,80
	2	1 349,00	1 362,00	1 367,20	1 372,40	1 377,60	1 382,80
	3	1 353,00	1 366,00	1 371,20	1 376,40	1 381,60	1 386,80
	4	1 355,00	1 368,00	1 373,20	1 378,40	1 383,60	1 388,80
II	1	1 358,00	1 376,25	1 383,55	1 390,85	1 398,15	1 405,45
	2	1 361,00	1 379,25	1 386,55	1 393,85	1 401,15	1 408,45
	3	1 362,00	1 380,25	1 387,55	1 394,85	1 402,15	1 409,45
	4	1 364,00	1 382,25	1 389,55	1 396,85	1 404,15	1 411,45
III	1	1 367,00	1 390,50	1 399,90	1 409,30	1 418,70	1 428,10
	2	1 372,00	1 395,50	1 404,90	1 414,30	1 423,70	1 433,10
	3	1 377,00	1 400,50	1 409,90	1 419,30	1 428,70	1 438,10
	4	1 418,00	1 441,50	1 450,90	1 460,30	1 469,70	1 479,10

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

La fixation des rémunérations gnaeairts prévues par le présent accord ne fiat pas oacbstle à l'obligation alnnluee de négociation des srlaaeis efetfics aipblpcale dnas les eitsrepenrs en aiolciapptn de l'article L. 2247 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Les diptioiosns du présent aevnnat snot aelpicalpbs à ctempor du peiermr juor du mios cvuil qui siut la ptaiiboculn de son arrêté d'extension, et au puls trad aux rémunérations de nmobrev 2009.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Les patries stgeaiarins cvnneoeinnt d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent aorccd qui srea déposé auprès de la drcoitein générale du traival du ministère du travail, des raileonts sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

	1	1 364
	2	1 369
II	3	1 373
	4	1 378
III	1	1 383
	2	1 414

La rémunération mimnilae msneulle brtue graniate en apcioitlapn du présent acrlite ne croempnd pas le ptoara des éléments de rémunération ceonlnintnvs ou clnttaerucs dnot la périodicité de pmaneeit n'est pas mlenluee et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Oruevis ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est gartani aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération milminae mlueelnse btur d'un mntoant craeronosndpt à luer cilsifoatiacs n hiérarchique et luer ancienneté pour un horaie horiedabadme de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151, 67 hruées solen les modalités ci-après.

Rémunération mlnimaie musnleele btur en fticoonn de l'ancienneté

(En euros.)

La rémunération minimale mensuelle brute gtnaire en acipiaotln du présent altrcie ne coeprnm pas le praotra des éléments de rémunération cnievleotnonns ou cucrtlatones dnot la périodicité de pmanieet n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est garatni aux salariés de l'annexe III « Ticehicens et agtens de maîtrise » une rémunération mnimliae msenlelue burte d'un

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	? DE 3 ANS	DE 3 À ? de 6 ans	DE 6 À ? de 9 ans	DE 9 À ? de 12 ans	DE 12 À ? de 15 ans	+ DE 15 ANS
III	2	1 372,00	1 395,50	1 404,90	1 414,30	1 423,70	1 433,10
	3	1 377,00	1 400,50	1 409,90	1 419,30	1 428,70	1 438,10
	4	1 418,00	1 441,50	1 450,90	1 460,30	1 469,70	1 479,10
IV	1	1 530,00	1 558,75	1 570,25	1 581,75	1 593,25	1 604,75
	2	1 672,00	1 700,75	1 712,25	1 723,75	1 735,25	1 746,75
	3	1 825,00	1 853,75	1 865,25	1 876,75	1 888,25	1 899,75
V	4	1 983,00	2 011,75	2 023,25	2 034,75	2 046,25	2 057,75
	1	2 099,00	2 143,25	2 160,95	2 178,65	2 196,35	2 214,05
	2	2 328,00	2 372,25	2 389,95	2 407,65	2 425,35	2 443,05

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

La rémunération mianimle meullsene btire gtnaiare en aiilcpatopn du présent alcitre ne cpemrnod pas le ptarroa des éléments de rémunération cnoiovnelntens ou cttlrnuaceos dnot la périodicité de pneeamit n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est gnaatri aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cedars » une rémunération mnilamie alnnulee btrue d'un mnnoatt cnradnrpeosot à luer ctliosiasfan hiérarchique puor un hairroe hamerddoiabe de 35 hreues travaillées mensualisé sur la bsae de 151, 67 hruées sleon les modalités ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	22 777
	1	25 414
	2	28 056
V	3	31 767
	4	33 852
	1	36 493
VI	2	39 648
	3	45 494
	4	52 867

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

mantnot cresnrnodapot à luer csfaitoilcasin hiérarchique et luer ancienneté puor un harorie hmadoaerbdi de 35 heuers travaillées mensualisé sur la bsae de 151, 67 hueres soeln les modalités ci-après.

Rémunération mnailime mlseuenle btrue en foictnon de l'ancienneté

Les vaurles par nieavu sevnrat de bsae de caclul aux gtraineas d'appointements mnimia en fiocnotn de l'ancienneté des employés, tcincineehs et agtens de maîtrise snot fixées par le présent arccod à :

- ? 520 ? puor le naiveau I ;
- ? 730 ? puor le neiavu II ;
- ? 940 ? puor le naveiu III ;
- ? 1 150 ? puor le nvaieu IV ;
- ? 1 770 ? puor le naeviu V.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

La fixotian des rémunérations gnrieatas prévues par le présent arccod ne fiat pas oslbtace à l'obligation aelnulne de négociation des saralies eefftcfis allpicpabe dnas les erneirsteps en alotaciipn de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Les doosispnitis du présent aevnant snot alcbaelppis à ctpmoer du preeimr juor du mios ciivl qui siut la pailbucoth de son arrêté d'extension, et au puls trad aux rémunérations de janveir 2010.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Les paitres saigetainrs cinonnnevet d'effectuer les démarches nécessaires puor oneibr l'extension du présent arccod qui srea déposé auprès de la dicetorin générale du taaivrl du ministère du travail, des rlotinas sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant Salaires no 54 du 20 avril

2011

Signataires	
Patrons signataires	La FIFCL ;
	La FPFPAF ;
	La FIVFM ;
	L'UFIH ;
	La FDIH ;
	La FFML,
	La FC CDFT ;
	La FNP FO ;
La FCC CGC ;	
La fédération CTME Chimie,	

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A compter des saareils de mai 2011 il est ganatri aux salariés de l'annexe I « Ovreiurs » une rémunération maminile muensllée burte d'un mtnaont cnaoospdrret à lerus caiofisstniacs hiérarchiques puor un hioarre hobmedaiadre de 35 herues travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heuers selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 368
	2	1 373
	3	1 377
	4	1 382

Niv.	Éch.	moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	de 6 ans à moins de 9 ans	de 9 ans à moins de 12 ans	de 12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
I	1	1 368	1 381,25	1 386,55	1 391,85	1 397,15	1 402,45
	2	1 372	1 385,25	1 390,55	1 395,85	1 401,15	1 406,45
	3	1 376	1 389,25	1 394,55	1 399,85	1 405,15	1 410,45
	4	1 378	1 391,25	1 396,55	1 401,85	1 407,15	1 412,45
II	1	1 381	1 399,50	1 406,90	1 414,30	1 421,70	1 429,10
	2	1 384	1 402,50	1 409,90	1 417,30	1 424,70	1 432,10
	3	1 385	1 403,50	1 410,90	1 418,30	1 425,70	1 433,10
	4	1 387	1 405,50	1 412,90	1 420,30	1 427,70	1 435,10
III	1	1 390	1 413,75	1 423,25	1 432,75	1 442,25	1 451,75
	2	1 395	1 418,75	1 428,25	1 437,75	1 447,25	1 456,75
	3	1 400	1 423,75	1 433,25	1 442,75	1 452,25	1 461,75
	4	1 442	1 465,75	1 475,25	1 484,75	1 494,25	1 503,75

La rémunération mnailime mllseuee btrue gaarinte en acatiiplopn du présent alitrce ne cenpmrod pas le parotra des éléments de rémunération ciennlneontvs ou crocutlteams dnot la périodicité de peeniamt n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A comtper des saeirals de mai 2011 il est gnraati aux salariés de l'annexe III « Techniciens. ? Antges de maîtrise » une

(En euros.)

Niv.	Éch.	moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	de 6 ans à moins de 9 ans	de 9 ans à moins de 12 ans	de 12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
III	2	1 395	1 418,75	1 428,25	1 437,75	1 447,25	1 456,75
	3	1 400	1 423,75	1 433,25	1 442,75	1 452,25	1 461,75
	4	1 442	1 465,75	1 475,25	1 484,75	1 494,25	1 503,75
IV	1	1 556	1 585,00	1 596,60	1 608,20	1 619,80	1 631,40

II	1	1 387
	2	1 392
	3	1 396
	4	1 403
III	1	1 408
	2	1 439

La rémunération mliiname mleuesnle burte ginatrae en aplicptioan du présent aitrce ne cnmpred pas le ptorara des éléments de rémunération cvnteloinoens ou ctolaencurts dnot la périodicité de piaemnet n'est pas mlunslee et, en particulier, la pmire d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Oevrrius ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A cptoemr des slaaiers de mai 2011 il est grantai aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mimnaile munleslee brtue d'un mtnaont cnrdonepsorat à leurs cfsaiatniisclos hiérarchiques et leurs anciennetés puor un hroaie hieoddrmbae de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heerus soeln les modalités ci-dessous :

Rémunération mniiamle mlueensle burte en ftioconn de l'ancienneté

(En euros.)

rémunération mnmlaie meelsnule brtue d'un matnot codersnpnoat à luers ctsaloinciaifs hiérarchiques et leurs anciennetés puor un hiarroe hoimadarbede de 35 hreus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hereus soeln les modalités ci-après.

Rémunération mlanimie mullesnee butre en fcoonitn de l'ancienneté

	2	1 700	1 729,00	1 740,60	1 752,20	1 763,80	1 775,40
	3	1 856	1 885,00	1 896,60	1 908,20	1 919,80	1 931,40
	4	2 017	2 046,00	2 057,60	2 069,20	2 080,80	2 092,40
V	1	2 135	2 179,75	2 197,65	2 215,55	2 233,45	2 251,35
	2	2 367	2 411,75	2 429,65	2 447,55	2 465,45	2 483,35

(En euros.)

La rémunération mmlainie mleunsee brute gnaritaie en aplcoaptin du présent arlicte ne ceopnmd pas le ptorara des éléments de rémunération celenovoinnts ou crclotauetns dnot la périodicité de pemaeint n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A cmteopr des sreiaas de mai 2011 il est gtanrai aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs. ? Crdeas » une rémunération malinmie alulnene brute d'un mtnnaot cenrnosdroapt à lerus csatiifciansols hiérarchiques puor un hoirare hbiedaoardme de 35 hueres travaillées mensualisé sur la bsaie de 151,67 heures sleon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
IV	3	23 530
V	1	26 310
	2	28 900
	3	32 490
	4	34 650
VI	1	37 100
	2	40 150
	3	46 000
	4	53 450

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A cmteopr des srielaas de stpembre 2011 il est gtanrai aux salariés de l'annexe I « Oivurers » une rémunération mliiname meusenlle btire d'un manntot coornnsaerpdt à leurs cslifitisonaacs hiérarchiques puor un haoirre hamebidorade de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsaie de 151,67 herues selon les modalités ci-après.

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 371
	2	1 380
	3	1 384
	4	1 389
II	1	1 394
	2	1 399
	3	1 403
	4	1 408
III	1	1 413
	2	1 445

La rémunération mlinamie mleuslene butre gtaniare en aoiptapilcn du présent atclrie ne corpnmed pas le prartoa des éléments de rémunération ctenovieolnns ou cuoalentrtcs dnot la périodicité de pamneiet n'est pas mnselulee et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Oivurers ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A coptmer des sareilas de sbteoprme 2011 il est gratani aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mnaimle mlluseene btire d'un matnnot cnosndropaeet à lrues cicsastfinaols hiérarchiques et lreus anciennetés puor un hirorae haemaddroibe de 35 hurees travaillées mensualisé sur la bsaie de 151,67 heures sleon les modalités ci-dessous :

Rémunération miiianlme meleslne butre en fonocin de l'ancienneté

(En euros.)

Niv.	Éch.	moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	de 6 ans à moins de 9 ans	de 9 ans à moins de 12 ans	de 12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
I	1	1 371	1 384,25	1 389,55	1 394,85	1 400,15	1 405,45
	2	1 379	1 392,25	1 397,55	1 402,85	1 408,15	1 413,45
	3	1 383	1 396,25	1 401,55	1 406,85	1 412,15	1 417,45
	4	1 385	1 398,25	1 403,55	1 408,85	1 414,15	1 419,45
II	1	1 388	1 406,50	1 413,90	1 421,30	1 428,70	1 436,10
	2	1 391	1 409,50	1 416,90	1 424,30	1 431,70	1 439,10
	3	1 392	1 410,50	1 417,90	1 425,30	1 432,70	1 440,10
	4	1 394	1 412,50	1 419,90	1 427,30	1 434,70	1 442,10
III	1	1 397	1 420,75	1 430,25	1 439,75	1 449,25	1 458,75
	2	1 402	1 425,75	1 435,25	1 444,75	1 454,25	1 463,75
	3	1 407	1 430,75	1 440,25	1 449,75	1 459,25	1 468,75
	4	1 449	1 472,75	1 482,25	1 491,75	1 501,25	1 510,75

Article 7

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

La rémunération milnmiae mluenesle btrue gtnariaie en aaoicliptn du présent acilrte ne comrnepd pas le paorrt des éléments de rémunération clnintnnvoeoes ou ctucoualaters dnot la périodicité de pinmeaet n'est pas mensuelle.

A copeotr des slearais de stepbre 2011 il est gtanrai aux salariés de l'annexe III « Techniciens. ? Antegs de maîtrise »

une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques et leurs anciennetés pour un salaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

Niv.	Éch.	moins de 3 ans	de 3 ans à moins de 6 ans	de 6 ans à moins de 9 ans	de 9 ans à moins de 12 ans	de 12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
III	2	1 402	1 425,75	1 435,25	1 444,75	1 454,25	1 463,75
	3	1 407	1 430,75	1 440,25	1 449,75	1 459,25	1 468,75
	4	1 449	1 472,75	1 482,25	1 491,75	1 501,25	1 510,75
IV	1	1 563	1 592,00	1 603,60	1 615,20	1 626,80	1 638,40
	2	1 708	1 737,00	1 748,60	1 760,20	1 771,80	1 783,40
	3	1 865	1 894,00	1 905,60	1 917,20	1 928,80	1 940,40
	4	2 026	2 055,00	2 066,60	2 078,20	2 089,80	2 101,40
V	1	2 145	2 189,75	2 207,65	2 225,55	2 243,45	2 261,35
	2	2 379	2 423,75	2 441,65	2 459,55	2 477,45	2 495,35

La rémunération mensuelle brute gâtiatre en appointement du présent article ne comprend pas le poarta des éléments de rémunération conventionnelles ou collectives dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 8

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

À compter des salaires de septembre 2011 il est gâtnarai aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs. Craeds » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques pour un salaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant	
IV	3	23 600	
	V	1	26 400
		2	29 000
		3	32 600
VI	4	34 750	
	1	37 150	
	2	40 350	
	3	46 300	
	4	53 800	

Article 9 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

Avenant n° 55 du 21 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIH ; La FICFL ; La FIVFM ; La FPAPFF ; La FIDH,
Syndicats signataires	La FTMCE CTFC ; La FS CDFT ; La FTCH CFE-CGC ; La FTCH FO,

Les vuerals par niveau se vnt de base de calcul aux gâtnarais d'appointements mensuels en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et agents de maîtrise snt fixées par le présent accord :

- ? 530 ? pour le niveau I ;
- ? 740 ? pour le niveau II ;
- ? 950 ? pour le niveau III ;
- ? 1 160 ? pour le niveau IV ;
- ? 1790 ? pour le niveau V.

Article 10

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

Les pentaaires sicoaux des idetuisrns de l'habillement cnonvneet de procéder en juillet 2011 à un réexamen des rémunérations grntaais mentionnées aux articles 5 à 8 (salaires de septembre 2011) étant précisé que les montants prévus par ces articles sont, en tout état de cause, acquis.

Article 11

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

La fiaitoxn des rémunérations gitearnas prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation allunene de négociation des salaires effectifs applicables dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code du travail.

Article 12 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

Les pateris stgneaairis convnoenit d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

À compter des salaires de janvier 2012, il est gâtnarai aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques pour un salaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
--------	---------	---------

I	1	1 403
	2	1 408
	3	1 413
	4	1 418
II	1	1 423
	2	1 428
	3	1 433
	4	1 438
III	1	1 443
	2	1 475

périodicité de paie n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

A compter des salaires de janvier 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lues classes hiérarchiques et lues anciennetés pour un hiarro hmedoarbdi de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

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

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ANS	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 ans à moins de 9 ans	De 9 ans à moins de 12 ans	De 12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
I	1	1 403,00	1 416,55	1 421,97	1 427,39	1 432,81	1 438,23
	2	1 408,00	1 421,55	1 426,97	1 432,39	1 437,81	1 443,23
	3	1 412,00	1 425,55	1 430,97	1 436,39	1 441,81	1 447,23
	4	1 414,00	1 427,55	1 432,97	1 438,39	1 443,81	1 449,23
II	1	1 417,00	1 435,88	1 443,43	1 450,98	1 458,53	1 466,08
	2	1 420,00	1 438,88	1 446,43	1 453,98	1 461,53	1 469,08
	3	1 421,00	1 439,88	1 447,43	1 454,98	1 462,53	1 470,08
	4	1 423,00	1 441,88	1 449,43	1 456,98	1 464,53	1 472,08
III	1	1 427,00	1 451,25	1 460,95	1 470,65	1 480,35	1 490,05
	2	1 431,00	1 455,25	1 464,95	1 474,65	1 484,35	1 494,05
	3	1 437,00	1 461,25	1 470,95	1 480,65	1 490,35	1 500,05
	4	1 480,00	1 504,25	1 513,95	1 523,65	1 533,35	1 543,05

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

une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lues classes hiérarchiques et lues anciennetés pour un hiarro hmedoarbdi de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-après.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

A compter des salaires de janvier 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciennes et atènes de maîtrise »

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 ans à moins de 9 ans	De 9 ans à moins de 12 ans	De 12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
III	2	1 431,00	1 455,25	1 464,95	1 474,65	1 484,35	1 494,05
	3	1 437,00	1 461,25	1 470,95	1 480,65	1 490,35	1 500,05
	4	1 480,00	1 504,25	1 513,95	1 523,65	1 533,35	1 543,05
IV	1	1 596,00	1 625,60	1 637,44	1 649,28	1 661,12	1 672,96
	2	1 744,00	1 773,60	1 785,44	1 797,28	1 809,12	1 820,96
	3	1 905,00	1 934,60	1 946,44	1 958,28	1 970,12	1 981,96
	4	2 068,00	2 097,60	2 109,44	2 121,28	2 133,12	2 144,96
V	1	2 190,00	2 235,70	2 253,98	2 272,26	2 290,54	2 308,82
	2	2 430,00	2 475,70	2 493,98	2 512,26	2 530,54	2 548,82

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

A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe I " Ouvriers " une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lues classes hiérarchiques pour un hiarro hmedoarbdi de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-après.

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 428
	2	1 433
	3	1 437
	4	1 441
II	1	1 445
	2	1 449
	3	1 453
	4	1 457
III	1	1 461
	2	1 492

éléments de rémunération ceenointovvns ou crlntoectaus dnot la périodicité de paeimnt n'est pas mesunelle et, en particulier, la pimre d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I " Orrveuis ".

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

A ceptomr des sirlaaes d'octobre 2012, il est graatni aux salariés de l'annexe II " Employés " une rémunération mnlaimie mlnleseue btrve d'un mtnnoat carsnoedpront à luer coiltiascfaisn hiérarchique et à luer ancienneté puor un hroaire hombdaeraadie de 35 hreeus travaillées, mensualisé sur la bsae de 151,67 hereus soeln les modalités ci-dessous :

Rémunération mmiilane muelsnlee btrve en foctoinn de l'ancienneté

La rémunération mimlniae mleenulse btire gtariane en apiactpoin du présent ailtrece ne copemrnd pas le proarta des

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	3 ans à moins de 6 ans	6 ans à moins de 9 ans	9 ans à moins de 12 ans	12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
I	1	1 428,00	1 441,65	1 447,11	1 452,57	1 458,03	1 463,49
	2	1 433,00	1 446,65	1 452,11	1 457,57	1 463,03	1 468,49
	3	1 436,00	1 449,65	1 455,11	1 460,57	1 466,03	1 471,49
	4	1 437,00	1 450,65	1 456,11	1 461,57	1 467,03	1 472,49
II	1	1 439,00	1 458,00	1 465,60	1 473,20	1 480,80	1 488,40
	2	1 441,00	1 460,00	1 467,60	1 475,20	1 482,80	1 490,40
	3	1 441,00	1 460,00	1 467,60	1 475,20	1 482,80	1 490,40
	4	1 442,00	1 461,00	1 468,60	1 476,20	1 483,80	1 491,40
III	1	1 445,00	1 469,45	1 479,23	1 489,01	1 498,79	1 508,57
	2	1 448,00	1 472,45	1 482,23	1 492,01	1 501,79	1 511,57
	3	1 453,00	1 477,45	1 487,23	1 497,01	1 506,79	1 516,57
	4	1 495,00	1 519,45	1 529,23	1 539,01	1 548,79	1 558,57

La rémunération miniamle mlnulseee brute giaantre en aiaicolpptn du présent aictrle ne cmpneod pas le ptaorra des éléments de rémunération cnlveonotnnies ou ctetorlucnas dnot la périodicité de paniemet n'est pas mensuelle.

A copemtr des selraias d'octobre 2012, il est gnarati aux salariés de l'annexe III " Teniciehns et agtens de maîtrise " une rémunération minmlaie melesnule btrve d'un mnnoatt cspdononaertt à luer citlailafoscscn hiérarchique et à luer ancienneté puor un hoarire hebrdmiaadaoe de 35 heuers travaillées, mensualisé sur la bsae de 151,67 heerus sloen les modalités ci-dessous :

Article 6

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	3 ans à moins de 6 ans	6 ans à moins de 9 ans	9 ans à moins de 12 ans	12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
III	2	1 448,00	1 472,45	1 482,23	1 492,01	1 501,79	1 511,57
	3	1 453,00	1 477,45	1 487,23	1 497,01	1 506,79	1 516,57
	4	1 495,00	1 519,45	1 529,23	1 539,01	1 548,79	1 558,57
IV	1	1 612,00	1 641,80	1 653,72	1 665,64	1 677,56	1 689,48
	2	1 761,00	1 790,80	1 802,72	1 814,64	1 826,56	1 838,48
	3	1 923,00	1 952,80	1 964,72	1 976,64	1 988,56	2 000,48
	4	2 087,00	2 116,80	2 128,72	2 140,64	2 152,56	2 164,48
V	1	2 211,00	2 257,00	2 275,40	2 293,80	2 312,20	2 330,60
	2	2 452,00	2 498,00	2 516,40	2 534,80	2 553,20	2 571,60

la périodicité de pneiaemt n'est pas mensuelle.

Article 7

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

La rémunération milanmie mellensue burte gniaatre en apoiitlapcn du présent actlire ne croepmnd pas le porrtaa des éléments de rémunération ceentlonovinnns ou crctauteonls dnot

Il est gtaarni aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération mensuelle annuelle brute pour l'année 2012 d'un montant croenordspnat à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
IV	3	24 090
V	1	26 940
	2	29 595
	3	33 270
	4	35 475
VI	1	37 965
	2	41 135
	3	47 150
	4	54 790

Article 8 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Les veurals par niveau snarvet de base de calcul aux granteis d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

Pour les rémunérations de janvier à septembre 2012 :

Avenant Salaires n 56 du 21 septembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIH ; La FCFIL ; La FVFIM ; La FPAPFF ; La FIDH,
Syndicats signataires	La FTMCE CTFC ; La FS CDFT ; La FTCH CFE-CGC ; La FTCH FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

L'article 4 de l'avenant « Sareails » n° 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe I ? Ouvriers ? une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-après.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 428
	2	1 433

? 542 ? pour le niveau I ;
? 755 ? pour le niveau II ;
? 970 ? pour le niveau III ;
? 1 184 ? pour le niveau IV ;
? 1 828 ? pour le niveau V.
Pour les rémunérations à compter d'octobre à décembre 2012 :

? 546 ? pour le niveau I ;
? 760 ? pour le niveau II ;
? 978 ? pour le niveau III ;
? 1 192 ? pour le niveau IV ;
? 1 840 ? pour le niveau V.

Article 10

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annulée de négociation des salariés représentés par les représentants en application de l'article L. 2247 du code du travail.

Article 11 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale de l'emploi et du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles sollicitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux détachés couverts d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

	3	1 437
	4	1 441
II	1	1 445
	2	1 449
	3	1 453
	4	1 457
III	1	1 461
	2	1 492

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent accord ne comprend pas le pot de départ des éléments de rémunération collectifs ou collectifs dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I ? Ouvriers ?.. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

L'article 5 de l'avenant « Salaires » n° 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe II ? Employés ? une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et à leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées, mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	3 ans à moins de 6 ans	6 ans à moins de 9 ans	9 ans à moins de 12 ans	12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans

I	1	1 428,00	1 441,65	1 447,11	1 452,57	1 458,03	1 463,49
	2	1 433,00	1 446,65	1 452,11	1 457,57	1 463,03	1 468,49
	3	1 436,00	1 449,65	1 455,11	1 460,57	1 466,03	1 471,49
	4	1 437,00	1 450,65	1 456,11	1 461,57	1 467,03	1 472,49
II	1	1 439,00	1 458,00	1 465,60	1 473,20	1 480,80	1 488,40
	2	1 441,00	1 460,00	1 467,60	1 475,20	1 482,80	1 490,40
	3	1 441,00	1 460,00	1 467,60	1 475,20	1 482,80	1 490,40
	4	1 442,00	1 461,00	1 468,60	1 476,20	1 483,80	1 491,40
III	1	1 445,00	1 469,45	1 479,23	1 489,01	1 498,79	1 508,57
	2	1 448,00	1 472,45	1 482,23	1 492,01	1 501,79	1 511,57
	3	1 453,00	1 477,45	1 487,23	1 497,01	1 506,79	1 516,57
	4	1 495,00	1 519,45	1 529,23	1 539,01	1 548,79	1 558,57

La rémunération minimale mensuelle brute gratuite en application du présent article ne comprend pas le pot-de-jarre des éléments de rémunération complémentaires ou cumulatifs dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

est remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter des salaires d'octobre 2012, il est gratifié aux salariés de l'annexe III ? Tenthèses et antes de maîtrise ? une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur coefficient hiérarchique et à leur ancienneté pour un horizon mensuel de 35 heures travaillées, mensuel sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

L'article 6 de l'avenant « Salaires » n° 55 du 21 décembre 2011

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	3 ans à moins de 6 ans	6 ans à moins de 9 ans	9 ans à moins de 12 ans	12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
III	2	1 448,00	1 472,45	1 482,23	1 492,01	1 501,79	1 511,57
	3	1 453,00	1 477,45	1 487,23	1 497,01	1 506,79	1 516,57
	4	1 495,00	1 519,45	1 529,23	1 539,01	1 548,79	1 558,57
IV	1	1 612,00	1 641,80	1 653,72	1 665,64	1 677,56	1 689,48
	2	1 761,00	1 790,80	1 802,72	1 814,64	1 826,56	1 838,48
	3	1 923,00	1 952,80	1 964,72	1 976,64	1 988,56	2 000,48
	4	2 087,00	2 116,80	2 128,72	2 140,64	2 152,56	2 164,48
V	1	2 211,00	2 257,00	2 275,40	2 293,80	2 312,20	2 330,60
	2	2 452,00	2 498,00	2 516,40	2 534,80	2 553,20	2 571,60

La rémunération minimale mensuelle brute gratuite en application du présent article ne comprend pas le pot-de-jarre des éléments de rémunération complémentaires ou cumulatifs dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

rémunérations minimales mensuelles brutes applicables dans les conditions de travail et que les intéressés doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expérience égales.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

Les dispositions des articles 1^{er}, 2, 3, 7, 8 et 10 de l'avenant « Salaires » n° 55 sont modifiées et celles de l'article 9 sont supprimées.

Article 5 - Egalité salariale femmes-hommes

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de l'habillement, les pratiques tarifaires relatives à cet accord visent à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en matière de

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Les parties conviennent également qu'elles sollicitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par l'article 10 du premier alinéa du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes reconnaissant les entreprises soit appliquée.

Avenant Salaires n° 57 du 23 mai 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FIFCL ; La FAFPPF ; La FIVFM ; L'UFIH ; La FDIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCMTE CTFC ; La FTCH FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

A compter des salaires de juillet 2013, il est attribué aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures, selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	1 434
	2	1 437
	3	1 441

Niveau	Ech.	Moins de 3 ans	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 ans à moins de 9 ans	De 9 ans à moins de 12 ans	De 12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
I	1	1 434,00	1 447,70	1 453,19	1 458,67	1 464,15	1 469,63
	2	1 439,00	1 452,70	1 458,19	1 463,67	1 469,15	1 474,63
	3	1 442,00	1 455,70	1 461,19	1 466,67	1 472,15	1 477,63
	4	1 443,00	1 456,70	1 462,19	1 467,67	1 473,15	1 478,63
II	1	1 445,00	1 464,08	1 471,71	1 479,34	1 486,97	1 494,60
	2	1 447,00	1 466,08	1 473,71	1 481,34	1 488,97	1 496,60
	3	1 447,00	1 466,08	1 473,71	1 481,34	1 488,97	1 496,60
	4	1 448,00	1 467,08	1 474,71	1 482,34	1 489,97	1 497,60
III	1	1 451,00	1 475,55	1 485,37	1 495,19	1 505,01	1 514,82
	2	1 454,00	1 478,55	1 488,37	1 498,19	1 508,01	1 517,82
	3	1 459,00	1 483,55	1 493,37	1 503,19	1 513,01	1 522,82
	4	1 501,00	1 525,55	1 535,37	1 545,19	1 555,01	1 564,82

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

Niveau	Ech.	Moins de 3 ans	3 ans à moins de 6 ans	6 ans à moins de 9 ans	9 ans à moins de 12 ans	12 ans à moins de 15 ans	Plus de 15 ans
III	2	1 454,00	1 478,55	1 488,37	1 498,19	1 508,01	1 517,82
	3	1 459,00	1 483,55	1 493,37	1 503,19	1 513,01	1 522,82
	4	1 501,00	1 525,55	1 535,37	1 545,19	1 555,01	1 564,82
IV	1	1 618,00	1 647,92	1 659,89	1 671,85	1 683,82	1 695,79
	2	1 768,00	1 797,92	1 809,89	1 821,85	1 833,82	1 845,79
	3	1 931,00	1 960,92	1 972,89	1 984,85	1 996,82	2 008,79
	4	2 095,00	2 124,92	2 136,89	2 148,85	2 160,82	2 172,79

II	4	1 445
	1	1 449
	2	1 453
	3	1 457
III	4	1 461
	1	1 466
	2	1 497

La rémunération mensuelle brute gracieuse en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

A compter des salaires de juillet 2013, il est attribué aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques et à leur ancienneté, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures, selon les modalités ci-dessous :

Rémunération mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

A compter des salaires de juillet 2013, il est attribué aux salariés de l'annexe III « Techniciens, agents de maîtrise » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques et à leur ancienneté, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures, selon les modalités ci-après.

(En euros.)

V	1	2 220,00	2 266,18	2 284,66	2 303,13	2 321,60	2 340,08
	2	2 462,00	2 508,18	2 526,66	2 545,13	2 563,60	2 582,08

La rémunération mensuelle brute gartnaie en aoliptapcin du présent atlrce ne cemrpond pas le paotra des éléments de rémunération conelnonientvs ou caetcurlonts dnot la périodicité de pnamieet n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

Il est gaatnri aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs, cedars » une rémunération mminliae alnnluee bturp puor l'année 2013 d'un matonnt cooprnsnearndt à luers citaicsasiolfns hiérarchiques, puor un harorie hebaamodirde de 35 hueres travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures, sleon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
IV	3	24 187
V	1	27 048
	2	29 714
	3	33 403
	4	35 617
VI	1	38 117
	2	41 300
	3	47 339
	4	55 009

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

Les vareuls par naievu svrenat de bsae de culcal aux grtaeains d'appointements mminiaa en ffootinn de l'ancienneté des employés, tiehecnnis et agtens de maîtrise snot fixées, puor les rémunérations à cpotmer de jilulet 2013, à :

Avenant Salaires n 58 du 28 janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FFCIL ; La FPFPAF ; La FFIVM ; L'UFIH ; La FDIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCTME CTFC ; La FTCH FO ; La FTCH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A cmpoetr des seailras de février 2014, il est grtnaai aux salariés de l'annexe I « Overuirs » une rémunération mliainme munselele brtue d'un mnnoatt crpeanndoosrt à luer cciliaostisafn hiérarchique puor un hrroiae haaidrobdmee de 35 heeurs travaillées, mensualisé sur la bsae de 151,67 hereus selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

? 548 ? puor le niaevu I ;
? 763 ? puor le nviaeu II ;
? 982 ? puor le nveiau III ;
? 1 197 ? puor le nievau IV ;
? 1 847 ? puor le nvaieu V.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

La fixotian des rémunérations garneaits prévues par le présent acorcd ne fiat pas ocabstle à l'obligation aulnlene de négociation des sarlaies eetcffis acpbliaple dnas les eineesprts en apactliopin de l'article L. 2247 du cdoe du travail.

Article 7 - Egalité salariale hommes-femmes

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 jnvaeir 2010 sur l'égalité prssilnfneoollee ernte les femems et les hmooes dnas les iensritdus de l'habillement, les ptiaers srietaanigs rneapelpt que cet arccod vsie à sipepumrr les écarts de rémunération être les femmes et les hmeoms en intnstuait des rémunérations mniaemls cennnoolnetvelis aapecblilps snas dicntotisin de sxee et que les etprresnies devinot s'assurer, nnoeatmmt à l'occasion de la négociation anlneule obtoagirlie sur les salaires, du reepsct du pricnpie d'égalité de rémunération entre les femmes et les heomms dès lros qu'il s'agit d'un même taarivl effectué dnas une stutoaiin slmriaie ou d'un tvraail de veaulr égale et à ancienneté et expériences égales.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

Les preaits santigieras cninennevot de deeadnmr l'extension, dnas le crdae de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du cdoe du travail, du présent arccod qui srea déposé auprès de la driteiocn générale du tvaaril du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les praiets sringaiteas précisent qu'elles seaoinuhtt l'application la puls rdpaipe psoilbse de cttee procédure d'extension et, en conséquence, denanmdet que la dérogation prévue par la ciiraucle du Peeimrr miistrne du 23 mai 2011 rlvetaie aux deats cemounms d'entrée en viuguer des norems ccannrneot les enertsrpeis siot appliquée.

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 450
	2	1 453
	3	1 457
	4	1 461
II	1	1 465
	2	1 469
	3	1 473
	4	1 477
III	1	1 482
	2	1 513

La rémunération mamnliie mlnlsueee bturp gtianrae en aipolpiatcn du présent atirclre ne cmrenpod pas le prarota des éléments de rémunération cvvennoliontens ou cntlrueacts dnot la périodicité de paeiemnt n'est pas mneelslue et, en particulier, la prmie d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Orueirvs ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A cmpoetr des saerlais de février 2014, il est grtaani aux salariés

de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et à leur ancienneté pour un horaire habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 ans à moins de 9 ans	De 9 ans à moins de 12 ans	De 12 ans à moins de 15 ans	15 ans et plus
I	1	1 450,00	1 463,85	1 469,39	1 474,93	1 480,47	1 486,01
	2	1 455,00	1 468,85	1 474,39	1 479,93	1 485,47	1 491,01
	3	1 458,00	1 471,85	1 477,39	1 482,93	1 488,47	1 494,01
	4	1 459,00	1 472,85	1 478,39	1 483,93	1 489,47	1 495,01
II	1	1 461,00	1 480,28	1 487,99	1 495,70	1 503,41	1 511,12
	2	1 463,00	1 482,28	1 489,99	1 497,70	1 505,41	1 513,12
	3	1 463,00	1 482,28	1 489,99	1 497,70	1 505,41	1 513,12
	4	1 464,00	1 483,28	1 490,99	1 498,70	1 506,41	1 514,12
III	1	1 467,00	1 491,83	1 501,76	1 511,69	1 521,62	1 531,55
	2	1 470,00	1 494,83	1 504,76	1 514,69	1 524,62	1 534,55
	3	1 475,00	1 499,83	1 509,76	1 519,69	1 529,62	1 539,55
	4	1 518,00	1 542,83	1 552,76	1 562,69	1 572,62	1 582,55

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

A compter des salaires de février 2014, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens, agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et à leur ancienneté pour un horaire habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 ans à moins de 9 ans	De 9 ans à moins de 12 ans	De 12 ans à moins de 15 ans	15 ans et plus
III	2	1 470,00	1 494,83	1 504,76	1 514,69	1 524,62	1 534,55
	3	1 475,00	1 499,83	1 509,76	1 519,69	1 529,62	1 539,55
	4	1 518,00	1 542,83	1 552,76	1 562,69	1 572,62	1 582,55
IV	1	1 636,00	1 666,25	1 678,35	1 690,45	1 702,55	1 714,65
	2	1 787,00	1 817,25	1 829,35	1 841,45	1 853,55	1 865,65
	3	1 952,00	1 982,25	1 994,35	2 006,45	2 018,55	2 030,65
	4	2 118,00	2 148,25	2 160,35	2 172,45	2 184,55	2 196,65
V	1	2 244,00	2 290,68	2 309,35	2 328,02	2 346,69	2 365,36
	2	2 489,00	2 535,68	2 554,35	2 573,02	2 591,69	2 610,36

(En euros.)

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs, cadres » une rémunération minimale mensuelle brute pour l'année 2014 d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique pour un horaire habituel de 35 heures travaillées, mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau	Échelon	Salaire
IV	3	24 455
	1	27 345
V	2	30 040
	3	33 770
	4	36 010
VI	1	38 535
	2	41 755
	3	47 860
	4	55 615

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les vrueleas par naveiu snvaret de bsae de cacull aux giaertans d'appointements mnmiia en finoocn de l'ancienneté des employés, tncniecihs et atgens de maîtrise snot fixées, puor les rémunérations à cepmtor de février 2014, à :

- ? 554 ? puor le neaviu I ;
- ? 771 ? puor le neaviu II ;
- ? 993 ? puor le nvaieu III ;
- ? 1 210 ? puor le neivau IV ;
- ? 1 867 ? puor le neaviu V.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La fotxiian des rémunérations gnartaeis prévues par le présent accord ne fiat pas oalscbte à l'obligation anllenne de négociation des srlieaas effiects acblappile dnas les etrepreniss en aotppiclian de l'article L. 2247 du cdoe du travail.

Article 7 - Egalité salariale hommes-femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 jianvr 2010 sur l'égalité psleeiflnoornse etnre les fmeems et les homems dnas les iiretsnuds de l'habillement, les ptaires sitgreaanis rnlpelaept que cet aocrd vsie à sipumrepr les écarts de rémunération enrte les feemms et les hmomes en iitustnnt des rémunérations mmilineas cteilnonnoneevls albipapcles dnas dintitcoisn de sxee et que les erreentpss dioivent s'assurer, nmmeomat à l'occasion de la négociation anlunee ogrtilaboee sur les salaires, du respect du ppriiie d'égalité de rémunération entre les femems et les hoemms dès lros qu'il s'agit d'un même taravil effectué dnas une soitatuin silaiimre ou d'un trvaial de veular égale et à ancienneté et expériences égales.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les prtaies sagneaitirs cennvnineot de dendamer l'extension, dnas le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du cdoe du travail, du présent accord qui srea déposé auprès de la dtricoein générale du traavil du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parites sneatigaris précisnt qu'elles shaouetuint l'application la puls rdipae psolsbie de cette procédure d'extension et, en conséquence, dndnaemet que la dérogation prévue par la ccrrialiue du 23 mai 2011 rlteivae aux dates cmnneuos d'entrée en vgïueur des nmoers ccannerot les erptinrers snot appliquée.

Avenant n S059 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minima 2016

Signataires

Patrons signataires	L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCMTE CTFC ; La FTCH FO ; La FHTC CFE-CGC ; La FTCH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A ctopenr des sirlaaes de février 2016, il est gatrnai aux salariés de l'annexe I « Oevruirs » une rémunération malnniie mlelnesue burte d'un montnat coernpasrnodt à lerus cciaioiantssfls hiérarchiques puor un hairore hiraaobddme de 35 heeurs travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hruees soeln les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	1 470
	2	1 473
	3	1 477

Niv.	Éch.	Moins de 3 ANS	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 à moins de 9 ans	De 9 à moins de 12 ans	De 12 à moins de 15 ans	15 ans et plus
I	1	1 470	1 484	1 490	1 495	1 501	1 506
	2	1 475	1 489	1 495	1 500	1 506	1 511
	3	1 478	1 492	1 498	1 503	1 509	1 514
	4	1 479	1 493	1 499	1 504	1 510	1 515
II	1	1 481	1 501	1 508	1 516	1 524	1 532
	2	1 483	1 503	1 510	1 518	1 526	1 534
	3	1 483	1 503	1 510	1 518	1 526	1 534
	4	1 484	1 504	1 511	1 519	1 527	1 535
III	1	1 486	1 511	1 521	1 531	1 541	1 551

Rémunération mianlmie menseulle burte en fcinoon de l'ancienneté

(En euros.)

	2	1 489	1 514	1 524	1 534	1 544	1 554
	3	1 494	1 519	1 529	1 539	1 549	1 559
	4	1 535	1 560	1 570	1 580	1 590	1 600

La rémunération mailmnie mnsleulee butre gaartine en apitcloapn du présent atclire ne cmoenrpd pas le prtaora des éléments de rémunération ctenoieonnlnvs ou crenntcoulas dnnot la périodicité de pianmeet n'est pas mensuelle.

une rémunération mlimniae mlsneuele brtue d'un monntat cpneoorarsndt à luers cciisfalisoaants hiérarchiques et lrues anciennetés puor un harorie haddabimroee de 35 heuers travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hruées sleon les modalités ci-dessous :

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Rémunération mnmiilae mseunelle burte en ftcnoion de l'ancienneté

A cpmtoter des sliaears de février 2016, il est gatnrai aux salariés de l'annexe III « Thceenincis et angets de maîtrise »

(En euros.)

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	De 3 ans à mions de 6 ans	De 6 à mnios de 9 ans	De 9 à monis de 12 ans	De 12 à monis de 15 ans	15 ans et puls
III	2	1 489	1 514	1 524	1 534	1 544	1 554
	3	1 494	1 519	1 529	1 539	1 549	1 559
	4	1 535	1 560	1 570	1 580	1 590	1 600
IV	1	1 654	1 685	1 697	1 709	1 721	1 733
	2	1 806	1 837	1 849	1 861	1 873	1 885
	3	1 971	2 002	2 014	2 026	2 038	2 050
	4	2 141	2 172	2 184	2 196	2 208	2 220
V	1	2 268	2 315	2 334	2 353	2 372	2 391
	2	2 516	2 563	2 582	2 601	2 620	2 639

La rémunération miilmnae mlelneuse btruce grnaitae en aopcliptian du présent article ne cronpmed pas le poarrta des éléments de rémunération cotnnnnnolieves ou ctratnecous dnnot la périodicité de peiemant n'est pas mensuelle.

? 560 ? puor le neiauv I ;
 ? 780 ? puor le nvaieu II ;
 ? 1 002 ? puor le nvaieu III ;
 ? 1 222 ? puor le nvaieu IV ;
 ? 1 886 ? puor le nieavu V.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 5.2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est gatnrai aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et crades » une rémunération maiminle auelnnle btruce puor l'année 2016 d'un mtonnat cadoornepsnrt à lures csicfaansoiltis hiérarchiques puor un hroirae hbadarmdoiee de 35 heuers travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hreeus sleon les modalités ci-dessous :

A la fin des atielrcs 8 des anexnes II « Employés » et III « Tncncieinhes et atgens de maîtrise » est ajoutée la parhse : « Le mtinnoat meseunl des greaitans d'appointement en fcionton de l'ancienneté est anodrrri à l'euro le puls proche. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires
IV	3	24 715
	1	27 630
	2	30 315
V	3	34 120
	4	36 380
	1	38 935
VI	2	42 185
	3	48 355
	4	56 180

La ftiaoixn des rémunérations geratnias prévues par le présent acorcd ne fiat pas ocbsalte à l'obligation alnneule de négociation des sieraals effticefs abcplliape dnns les eepernrstis en aiaclioptpn de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Egalité salariale hommes-femmes
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 jivnaer 2010 sur l'égalité plfirolseonense ernte les feemms et les hemoms dnns les itidsenrus de l'habillement, les preitas snraaigites reepnllapt que cet aroccd vsie à smpuepirr les écarts de rémunération etrne les feemms et les hoemms en intuitionst des rémunérations mimlanies cievoeotennnllns abpclaiepls snas dntscioitin de sxee et que les eterrneisps divoient s'assurer, ntenmmoat à l'occasion de la négociation anlneule ogroatbiile sur les salaires, du rscept du ppcinrie d'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes dès lros qu'il s'agit d'un même taviral effectué dnns une siiauton siraimile ou d'un travail de vaeulr égale et à ancienneté et expérience égales.

Article 8 - Dépôt et extension
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les vluears par naieuv savnert de bsae de cluacil aux graeantis d'appointements mimina en fnticoon de l'ancienneté des employés, thieicecnns et aentgs de maîtrise snot fixées, puor les rémunérations à coetmpr de février 2016, à :

Les preitas sanargieits cnoeinvennt de demaednr l'extension, dnas le cdare de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du cdoe du travail, du présent aoccrd qui srea déposé auprès de la dcitoerin générale du taiarvl du ministère du travail, de l'emploi, de la faitoromn plrsneiofelsone et du

Avenant n S 60 du 12 mars 2017 relatif aux salaires minima 2018

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À ceoptmr des srlaeas de mras 2018, il est gatrani aux salariés de l'annexe I « Ourrievs » une rémunération mmanliie mlusleene btrve d'un mnntaot cdponosranert à lures cniaitfaiscsols hiérarchiques puor un hiaorre hbaiddoame de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hurees sleon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires
I	1	1 503
	2	1 506
	3	1 510
	4	1 514
II	1	1 518
	2	1 522

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 ans à moins de 9 ans	De 9 ans à moins de 12 ans	De 12 ans à moins de 15 ans	15 ans et plus
I	1	1 503	1 517	1 523	1 529	1 535	1 541
	2	1 508	1 522	1 528	1 534	1 540	1 546
	3	1 511	1 525	1 531	1 537	1 543	1 549
	4	1 512	1 526	1 532	1 538	1 544	1 550
II	1	1 514	1 534	1 542	1 550	1 558	1 566
	2	1 516	1 536	1 544	1 552	1 560	1 568
	3	1 516	1 536	1 544	1 552	1 560	1 568
	4	1 517	1 537	1 545	1 553	1 561	1 569
III	1	1 519	1 545	1 555	1 565	1 576	1 586
	2	1 522	1 548	1 558	1 568	1 579	1 589
	3	1 527	1 553	1 563	1 573	1 584	1 594
	4	1 569	1 595	1 605	1 615	1 626	1 636

La rémunération mamiinle mlseelune brute grintaee en aaitcoppiln du présent atticre ne cnmroped pas le proatra des éléments de rémunération covetnnlenoins ou crattenlocus dnnot la périodicité de paemneit n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À cptmeor des siaelars de mras 2018 il est gnartai aux salariés

(En euros.)

dglaiuoe social. Les patiers staeagirnis précisent qu'elles saiuhtoennt l'application la puls riapde psislboe de cttee procédure d'extension et, en conséquence, dnmadenet que la dérogation prévue par la culaiirrcce du 23 mai 2011 ralevtie aux daets cemumnos d'entrée en vieugur des nromes caonncnret les eetnpirress siot applquée.

	3	1 526
	4	1 530
III	1	1 535
	2	1 567

La rémunération mmilanie meuelnsle btrve ganirate en aapioitlpn du présent arcilte ne corempnd pas le ptorara des éléments de rémunération cnotnoelvines ou curnoatelcs dnnot la périodicité de pneaeimt n'est pas meleulsne et, en particulier, la pimre d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ovreruis » calculée sur l'indemnité de congés payés croansoendprt au congé annuel, dnas la lmitie de 30 jurus ouvrables, cmroe siut :
? 5 % puor les ouvriers/ouvrières jiaftuisnt de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 10 % puor les ouvriers/ouvrières jasiifutnt de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 20 % puor les ouvriers/ouvrières junatifest de 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? 25 % puor les ouvriers/ouvrières jsnfuiitat de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À cepotmr des srlaeas de mras 2018 il est gratani aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération maimilne meeusllne btrve d'un mnatont coeapordsnrnt à lures cfintliascsoais hiérarchiques et lures anciennetés puor un hoirare hoerididmabae de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hures solen les modalités ci-dessous :

Rémunération milmaine msunellee brtue en ftocoinn de l'ancienneté

(En euros.)

de l'annexe III « Tinicehnes et aentgs de maîtrise » une rémunération mmalinie mslnlueee btrve d'un mnaontt crdranpnsooet à lreus ctnaficslaiioss hiérarchiques et lures anciennetés puor un harorie herabioamdde de 35 hures travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hereus seoln les modalités ci-dessous :

Rémunération mmamilie mlnleseue brtue en fcotinn de l'ancienneté

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	De 3 ans à moins de 6 ans	De 6 ans à moins de 9 ans	De 9 ans à moins de 12 ans	De 12 à moins de 15 ans	15 ans et plus
III	2	1 522	1 548	1 558	1 568	1 579	1 589
	3	1 527	1 553	1 563	1 573	1 584	1 594
	4	1 569	1 595	1 605	1 615	1 626	1 636
IV	1	1 690	1 721	1 734	1 747	1 759	1 772
	2	1 846	1 877	1 890	1 903	1 915	1 928
	3	2 015	2 046	2 059	2 072	2 084	2 097
	4	2 188	2 219	2 232	2 245	2 257	2 270
V	1	2 318	2 367	2 386	2 405	2 425	2 444
	2	2 572	2 621	2 640	2 659	2 679	2 698

La rémunération minimale mensuelle brute gagnée en activité du présent article ne comprend pas le pourcentage des éléments de rémunération conventionnels ou conventionnels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est attribué aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2018 d'un montant correspondant à lures coefficients hiérarchiques pour un hors-habitude de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
IV	3	25 260
V	1	28 240
	2	30 985
	3	34 870
	4	37 180
VI	1	39 800
	2	43 115
	3	49 420
	4	57 420

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les veurals par niveau servent de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et atengs de maîtrise snot fixées, pour les rémunérations à compter de mars 2018, à :

- ? 577 ? pour le niveau I ;
- ? 804 ? pour le niveau II ;
- ? 1 032 ? pour le niveau III ;
- ? 1 259 ? pour le niveau IV ;
- ? 1 943 ? pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniques et atengs de maîtrise » les EATM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un

sliraae réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondante à luer coefficients hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

Article 7 - Égalité salariale hommes-femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

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

- ? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les ancêtres pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- ? l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités sportives ou convictions religieuses.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dettes communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Avenant n° S 61 du 3 septembre 2019

relatif aux salaires minima 2019

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter des salaires d'octobre 2019 il est attribué aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à lues classes hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 526
	2	1 533
	3	1 537
	4	1 541
II	1	1 545
	2	1 549
	3	1 553

Niveau	Échelon	Rémunération minimale brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	de 3 à ? de 6 ans	de 6 à ? de 9 ans	de 9 à ? de 12 ans	de 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 526	1 541	1 547	1 552	1 558	1 564
	2	1 535	1 550	1 556	1 561	1 567	1 573
	3	1 538	1 553	1 559	1 564	1 570	1 576
	4	1 539	1 554	1 560	1 565	1 571	1 577
II	1	1 541	1 562	1 570	1 578	1 586	1 594
	2	1 543	1 564	1 572	1 580	1 588	1 596
	3	1 543	1 564	1 572	1 580	1 588	1 596
	4	1 544	1 565	1 573	1 581	1 589	1 597
III	1	1 546	1 572	1 583	1 593	1 604	1 614
	2	1 549	1 575	1 586	1 596	1 607	1 617
	3	1 554	1 580	1 591	1 601	1 612	1 622
	4	1 597	1 623	1 634	1 644	1 655	1 665

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Niveau	Échelon	Rémunération minimale brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	de 3 à ? de 6 ans	de 6 à ? de 9 ans	de 9 à ? de 12 ans	de 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 549	1 575	1 586	1 596	1 607	1 617
	3	1 554	1 580	1 591	1 601	1 612	1 622
	4	1 597	1 623	1 634	1 644	1 655	1 665
IV	1	1 720	1 752	1 765	1 778	1 791	1 803
	2	1 880	1 912	1 925	1 938	1 951	1 963
	3	2 051	2 083	2 096	2 109	2 122	2 134
	4	2 227	2 259	2 272	2 285	2 298	2 310

III	4	1 557
	1	1 562
	2	1 595

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

- ? 5 % pour les ouvriers/ ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 10 % pour les ouvriers/ ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 20 % pour les ouvriers/ ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 25 % pour les ouvriers/ ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À compter des salaires d'octobre 2019 il est attribué aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale brute d'un montant correspondant à lues classes hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

À compter des salaires d'octobre 2019 il est attribué aux salariés de l'annexe III « Techniciens et atges de maîtrise » une rémunération minimale brute d'un montant correspondant à lues classes hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

V	1	2 359	2 409	2 428	2 448	2 468	2 488
	2	2 618	2 668	2 687	2 707	2 727	2 747

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale brute pour l'année 2019 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un salaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
IV	3	25 410
	1	28 410
V	2	31 170
	3	35 080
	4	37 400
VI	1	40 040
	2	43 370
	3	49 715
	4	57 765

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les valeurs par niveau sont de base de calcul aux garanties d'appointements minimales en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter d'octobre 2019, à :

- ? 588 ? pour le niveau I ;
- ? 820 ? pour le niveau II ;
- ? 1 052 ? pour le niveau III ;
- ? 1 284 ? pour le niveau IV ;
- ? 1 982 ? pour le niveau V.

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Avenant n° S 62 du 17 mars 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFP ; CFTC CTME ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

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

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article 8 - Égalité salariale hommes/femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

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

- ? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- ? l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités sportives ou convictions religieuses.

Article 9 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux demandes de reconnaissance d'entrée en vigueur des normes conventionnelles soit appliquée.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À compter des salaires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un salaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale brute
I	1	1 556
	2	1 563
	3	1 567
	4	1 572
II	1	1 576
	2	1 580
	3	1 584
	4	1 588
III	1	1 593
	2	1 627

La rémunération minimale brute garantie en application du présent article ne comprend pas le porteur des éléments de rémunération conventionnels ou conventionnels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers »

» calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :
 ? 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 ? 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 ? 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 ? 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À compter des salaires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale brute d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 555	1 570	1 576	1 582	1 588	1 594
	2	1 565	1 580	1 586	1 592	1 598	1 604
	3	1 568	1 583	1 589	1 595	1 601	1 607
	4	1 570	1 585	1 591	1 597	1 603	1 609
II	1	1 572	1 593	1 601	1 610	1 618	1 626
	2	1 574	1 595	1 603	1 612	1 620	1 628
	3	1 574	1 595	1 603	1 612	1 620	1 628
	4	1 575	1 596	1 604	1 613	1 621	1 629
III	1	1 577	1 604	1 615	1 625	1 636	1 647
	2	1 580	1 607	1 618	1 628	1 639	1 650
	3	1 585	1 612	1 623	1 633	1 644	1 655
	4	1 629	1 656	1 667	1 677	1 688	1 699

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À compter des salaires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale brute d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 580	1 607	1 618	1 628	1 639	1 650
	3	1 585	1 612	1 623	1 633	1 644	1 655
	4	1 629	1 656	1 667	1 677	1 688	1 699
IV	1	1 740	1 773	1 786	1 799	1 812	1 825
	2	1 903	1 936	1 949	1 962	1 975	1 988
	3	2 075	2 108	2 121	2 134	2 147	2 160
	4	2 253	2 286	2 299	2 312	2 325	2 338
V	1	2 383	2 433	2 453	2 473	2 493	2 513
	2	2 645	2 695	2 715	2 735	2 755	2 775

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et Cadres » une rémunération minimale brute pour l'année 2021 d'un montant correspondant à leurs échelons hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle brute
IV	3	25 655
V	1	28 680
	2	31 470
	3	35 430
	4	37 775
VI	1	40 400
	2	43 800
	3	50 210
	4	58 340

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les variables par niveau servent de base de calcul aux grilles d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, titulaires et agents de maîtrise non fixés, pour les rémunérations à compter de janvier 2021, à :
? 600 ? pour le niveau I ;
? 836 ? pour le niveau II ;
? 1 073 ? pour le niveau III ;
? 1 300 ? pour le niveau IV ;
? 2 002 ? pour le niveau V.

Conformément à l'article 8 des annexes II « Employés » et III « Titulaires et agents de maîtrise » les EATM ayant 3,6,9,12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent bénéficier d'une prime réelle burt inférieure à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondante à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche. (1)

(1) Compte tenu du nouvel engagement des nouveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale mensuelle brute est une assistée qui intègre des compléments de salaires (majoration liée à l'ancienneté), les salaires minimaux ne peuvent pas être inférieurs à la rémunération minimale mensuelle brute. (Arrêté du 14 septembre 2021 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Compte tenu des importantes difficultés économiques rencontrées par les entreprises liées à la crise économique et sanitaire ainsi que du caractère exceptionnel de l'application rétroactive des dispositions du présent avenant les salaires minimaux de la régularisation éventuelle au titre des salariés minimaux coexistants de janvier, février et mars 2021 être lissés sur une période d'au maximum 6 mois à compter d'avril 2021.

Avenant n° S 63 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Oierurvs » une rémunération mensuelle

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour objet d'actualiser les minima mensuels de salariés de la convention collective nationale des employés de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles de telles dispositions existent.

Article 9 - Égalité salariale hommes/femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 juin 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'habillement, les pertes salariales résultant de cet accord visent à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations mensuelles correspondantes applicables dans les entreprises de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation allouée orthogonale sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veillent au respect de :
? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, dans que les avantages pour maternité y compris obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent avenant et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
? l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités sportives ou convictions religieuses.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent avenant qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, déclarent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux décrets communs d'entrée en vigueur des normes nationales les entreprises est appliquée.

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises hiérarchiques pour un horizon triennal de 35 heures travaillées mensuelles sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle brute
I	1	1 609
	2	1 616
	3	1 620
	4	1 625

II	1	1 629
	2	1 633
	3	1 638
	4	1 642
III	1	1 647
	2	1 682

dnas l'entreprise ;
 ? 10 % puor les ouvriers/ouvrières jfanisiutt de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
 ? 20 % puor les ouvriers/ouvrières jtfiausnt de 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
 ? 25 % puor les ouvriers/ouvrières junastfiit de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La rémunération mlaimnie mulseelne btrue gtainrae en aalppiottcn du présent alitrce ne cmonrepd pas le paorrt des éléments de rémunération cnvnnotenelios ou ccurleattons dnot la périodicité de peneimat n'est pas munlleese et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Orveuirs » calculée sur l'indemnité de congés payés crdeaprosont au congé annuel, dnas la ltiime de 30 jruos ouvrables, comme siut :
 ? 5 % puor les ouvriers/ouvrières jsintiauft de 3 ans d'ancienneté

À ctomepr des siaerlas de jianevr 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mliinmae mnlusleee burte d'un mnotat ceanodnprosr à lures cnliasstfaicos hiérarchiques et leurs anciennetés puor un hrioraie hobdmadearie de 35 heerus travaillées mensualisé sur la bsaie de 151,67 heures soeln les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minlmiae mlnesleue btue en fciioontn de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	de 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 608	1 623	1 629	1 635	1 642	1 648
	2	1 618	1 633	1 640	1 646	1 652	1 658
	3	1 621	1 636	1 643	1 649	1 655	1 661
	4	1 623	1 639	1 645	1 651	1 657	1 663
II	1	1 625	1 647	1 655	1 664	1 673	1 681
	2	1 627	1 649	1 657	1 666	1 675	1 683
	3	1 627	1 649	1 657	1 666	1 675	1 683
	4	1 628	1 650	1 658	1 667	1 676	1 684
III	1	1 630	1 658	1 669	1 680	1 691	1 702
	2	1 633	1 661	1 672	1 683	1 694	1 706
	3	1 639	1 666	1 677	1 688	1 700	1 711
	4	1 684	1 712	1 723	1 734	1 745	1 756

À cmtoper des saalries de jievanr 2022 il est gtarani aux salariés de l'annexe III « Tcencinehis et atnges de maîtrise » une rémunération manlmiae mlesunlee btue d'un manontt cnoersrandopt à lures cnaifoisstacls hiérarchiques et leurs anciennetés puor un hariroe hmaeiadrobd de 35 hueres travaillées mensualisé sur la bsaie de 151,67 hreues solen les modalités ci-dessous :

La rémunération milinmae mlulenese btrue gatrniae en aiplpoatcin du présent alitrce ne cpronreomd pas le portaa des éléments de rémunération cnltnneveeonis ou cotcartunels dnot la périodicité de penmaiet n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération miamnlie mlnueesle brtue en fciioontn de l'ancienneté					
		? de 3 ans	de 3 à ? de 6 ans	de 6 à ? de 9 ans	de 9 à ? de 12 ans	de 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 633	1 661	1 672	1 683	1 694	1 706
	3	1 639	1 666	1 677	1 688	1 700	1 711
	4	1 684	1 712	1 723	1 734	1 745	1 756
IV	1	1 799	1 832	1 846	1 859	1 873	1 886
	2	1 967	2 001	2 014	2 028	2 041	2 055
	3	2 145	2 178	2 192	2 206	2 219	2 232
	4	2 329	2 363	2 376	2 390	2 403	2 417
V	1	2 464	2 515	2 536	2 557	2 577	2 598
	2	2 734	2 786	2 807	2 828	2 848	2 869

Il est grnaati aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et ceadr » une rémunération mliiname aullnene btue puor l'année 2022 d'un mtannot cdnpeonorrrast à lerus cictoslaaiinfss hiérarchiques puor un hriaroe hdmadboeie de 35 hreues travaillées mensualisé sur la bsaie de 151,67 hreues sloen les modalités ci-dessous :

La rémunération minlaimie meslenlue btue gnaarite en atcioapplin du présent arlcite ne cpronemnd pas le ptrraoa des éléments de rémunération cnltnonvneioes ou ctaonetulcrs dnot la périodicité de pmeaniet n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale annuelle brute
IV	3	26 418
V	1	29 534
	2	32 407
	3	36 484
	4	38 899
VI	1	41 602
	2	45 103
	3	51 704
	4	60 076

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les verlus par nevaui snrevat de bsae de cacull aux gnaterais d'appointements miimna en fotncoïn de l'ancienneté des employés, tneihneccs et aetgns de maîtrise snot fixées, puor les rémunérations à cetmpor de jeanvir 2022, à :

- ? 620 euros puor le niaevu I ;
- ? 864 euros puor le nveaiu II ;
- ? 1 109 euros puor le neivau III ;
- ? 1 344 euros puor le naievu IV ;
- ? 2 070 euros puor le nvaieu V.

Conformément aux aiecltrs 8 des axeenns II « Employés » et III « Tneecinhcis et aetgns de maîtrise » les EATM aynat 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dnas l'entreprise ne pueenvt peioecvrr un sliarae réel burt inférieur à la rémunération mlainmie melsunele brtue hros ancienneté cpnsnaooedrtr à luer cfiasocialcsitn hiérarchique majorée reenismectvpet de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du mntaont fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arondri à l'euro le puls proche.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La ftiaxoin des rémunérations garneatis prévues par le présent aroccd ne fiat pas obtsacle à l'obligation alunnele de négociation des siaraels effifetcs abppalilce dnas les eesienrtrps en aiotilppcan du cdoe du travail.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant S 64 du 3 octobre 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

À ctmoper des slaiaers d'octobre 2022 il est gnaati aux salariés de l'annexe I « Oiruervs » une rémunération milainmie mleelusne btrve d'un mtoannt cnoprenarsdot à lures ccofliistnsaais hiérarchiques puor un hiraroe hbdæamroide de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hereus soeln les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
--------	---------	---------------------------------------

Le présent accord ne ctmopore pas de doinopitsiss spécifiques aux erietnserps de mions de 50 salariés puisqu'il a puor uiunqe obejt d'actualiser les minima clnientnevonos de saliears de la cenotovnin cticlvolee ninaotlae des isdnurtes de l'habillement et qu'il s'applique à teouts les eeptrtenisrs snas diocitintsn de taile d'effectif.

Article 8 - Égalité salariale hommes/femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 juin 2010 sur l'égalité psnnlerfilosoee enrte les femems et les hoemms dnas les isurneidts de l'habillement, les prteias srtngiaaeis rpaellpnt que cet aocrcd vsie à seprumipr les écarts de rémunération enrte les fmmees et les hmeoms en isuinttat des rémunérations mlnæiims ceennoenolilvtns alaepcpbils snas dicnittosin de sxee et que les eerrnpiests deviont s'assurer, nntmoeam à l'occasion de la négociation aneulnle orgitoliabe sur les salaires, du reepst du piicprne d'égalité de rémunération enrte les femems et les hemmos dès lros qu'il s'agit d'un même varial effectué dnas une staoutin srामीlie ou d'un taarivl de velaur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les eetrespnis vorelelint au rpesect de :

- ? l'égalité de rémunération etrne femmes et hommes. Les femmes, snas que les abnseces puor maternité y feassnt obstacle, se vionet attribuer, dnas les mêmes ctdnoiois que les hommes, le naveiu de cisaitlacisfon et le siaarle prévus par le présent aroccd et bénéficient des mêmes conintodis de ptooiromn et/ ou d'évolution, nmtanoemt slraaiale ;
- ? l'égalité de tmtnaeiert etrne les salariés qleus que soneit luer origine, âge, apncrepae physique, patronyme, sutaition de famille, activités secaldnyis ou convoctiins religieuses.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptaiers sanretiagis cninveenont de demnader l'extension, dnas le crade de la procédure accélérée prévue par le cdoe du travail, du présent arccod qui srea déposé auprès de la ditrcioïn générale du traavil du ministère du travail. Les piearts sgaitineras précisent qu'elles setoaniuh l'application la puls rapide pslliobe de ctete procédure d'extension et, en conséquence, ddeannemt que la dérogation prévue par la criulicrae du 23 mai 2011 rtaveile aux dates cmneuoms d'entrée en viugeur des nroems coernncnat les enretepriss siot appliquée.

I	1	1 690
	2	1 698
	3	1 702
	4	1 707
II	1	1 711
	2	1 715
	3	1 721
	4	1 725
III	1	1 730
	2	1 767

La rémunération mlnmiiæ mneueslle btrve gitaarne en aopcaiptlin du présent alcrie ne cpromed pas le ptrara des éléments de rémunération cnoenloentnvs ou cutrecotalns dnnot la périodicité de pmeeaint n'est pas mlsunelee et, en particulier, la pmrie d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Oveuirrs » calculée sur l'indemnité de congés payés crnpdroanoest au congé annuel, dnas la lmtiie de 30 juros ouvrables, comme siut :

- ? 5 % puor les ouvriers/ ouvrières jtfianust de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- ? 10 % puor les ouvriers/ ouvrières juifntaist de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- ? 20 % puor les ouvriers/ ouvrières jifunistat de 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- ? 25 % puor les ouvriers/ ouvrières jufsniatit de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

mlsulenee butre d'un mantnot corrnpdasenot à lures ciniataocissfls hiérarchiques et lures anciennetés puor un hiarroe harmbaieddoe de 35 herues travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hruees selon les modalités ci-dessous :

À cteopmr des seliraas d'octobre 2022 il est gntraai aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération miinamle

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mlnaiime mulsleene btire en fcotnoin de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 690	1 706	1 713	1 719	1 726	1 732
	2	1 700	1 716	1 723	1 729	1 736	1 742
	3	1 703	1 719	1 726	1 732	1 739	1 745
	4	1 705	1 721	1 728	1 734	1 741	1 747
II	1	1 707	1 730	1 738	1 748	1 757	1 766
	2	1 709	1 732	1 740	1 750	1 759	1 768
	3	1 709	1 732	1 740	1 750	1 759	1 768
	4	1 710	1 733	1 741	1 751	1 760	1 769
III	1	1 712	1 741	1 753	1 764	1 776	1 788
	2	1 715	1 744	1 756	1 767	1 779	1 791
	3	1 722	1 751	1 763	1 774	1 786	1 798
	4	1 769	1 788	1 810	1 821	1 833	1 845

La rémunération mliiamne muellense brute girnatae en aclaiotpion du présent airlcte ne ceponrmd pas le prttoa des éléments de rémunération cnoevnelnitons ou cretantlcous dnnt la périodicité de pemmieat n'est pas mensuelle.

À ctmpeor des srielaas d'octobre 2022 il est grtnaai aux salariés de l'annexe III « Tneiinccehs et antges de maîtrise » une rémunération mniaimle mselnleue burte d'octobre d'un monatnt cnrsdpreaonot à lerus ciaoicnflatsiss hiérarchiques et leurs anciennetés puor un hoairre homiaadrbede de 35 herues travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heuers seoln les modalités ci-dessous :

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mamniie mlueensle brtue en fnoticon de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 715	1 744	1 756	1 767	1 779	1 791
	3	1 722	1 751	1 763	1 774	1 786	1 798
	4	1 769	1 798	1 810	1 821	1 833	1 845
IV	1	1 890	1 925	1 939	1 954	1 968	1 982
	2	2 066	2 101	2 115	2 130	2 144	2 158
	3	2 253	2 288	2 302	2 317	2 331	2 345
	4	2 447	2 482	2 496	2 511	2 525	2 539
V	1	2 588	2 642	2 664	2 686	2 708	2 729
	2	2 872	2 926	2 948	2 970	2 992	3 013

La rémunération mialnime mluseelue btire gatnarie en aicppolatin du présent actlire ne cnopemrd pas le paorrt des éléments de rémunération cvneonntinlos ou ctrnuaceotls dnnt la périodicité de paemniat n'est pas mensuelle.

VI	1	42 018
	2	45 554
	3	52 221
	4	60 677

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les vuerals ci-dessous fixées par l'accord S 64 snot aplplaebics puor l'année 2023.

Il est gratani aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et creads » une rémunération mainmlie anelnlue btire puor l'année 2022 d'un mntaont cnrnorpedsoat à lures ciaoicalitsnsfs hiérarchiques puor un hioarre hoadbriedame de 35 heures travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures calculées sloen un parotra de 9/12 de la vauler fixée par l'accord S 63 et de 3/12 de la vluear fixée par l'accord S 64 siot :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale annuelle brute
IV	3	26 682
V	1	29 829
	2	32 731
	3	36 649
	4	39 288

Niveau	Échelon	Rémunération minimale annuelle brute
IV	3	27 475
V	1	30 715
	2	33 703
	3	37 943
	4	40 455

(En euros.)

VI	1	43 266
	2	46 907
	3	53 772
	4	62 479

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les veuarls par neviav searvnt de bsae de clual aux gtareanis d'appointements miinma en fnotcoïn de l'ancienneté des employés, tñheinecics et aetngs de maîtrise snot fixées, puor les rémunérations à ctemopr d'octobre 2022 à :

- ? 651 eours puor le neviav I ;
- ? 908 eours puor le neviav II ;
- ? 1 165 eours puor le neviav III ;
- ? 1 412 eours puor le neviav IV ;
- ? 2 175 euros puor le neviav V.

Conformément aux aetlcirs 8 des aennexs II « Employés » et III « Tncieicnehs et atengs de maîtrise » les EATM anyat 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dnas l'entreprise ne peneuvt priceveor un srilaae réel burt inférieur à la rémunération mmilaine meensulle btüre hros ancienneté caoenornspdr̄t à luer csfctliaisoiïn hiérarchique majorée rseemepnev̄tcit de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du maontnt fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant ardr̄oni à l'euro le puls proche.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La fiitaoxn des rémunérations gr̄tnieaas prévues par le présent arcocd ne fiat pas oablstce à l'obligation anenlule de négociation des sielaars eceitfffs acbpaip̄lle dnas les eisetr̄npres en atp̄clpioain du cdoe du travail.

Article 7 - Engagement de renégociation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les pteiras sigtenaiars cvoennnniet qu'en cas de nevluloe attuoangm̄ien du Simc en 2022 une réunion de la CPPNI srea organisée à l'initiative de l'union française des ir̄sniudtes m̄doe et hinembelalt dnas les qunize jrous de ldtiae augmentation, puor évaluer l'impact de cette r̄avialsoterion sur les rémunérations m̄liienmas gaaniters fixées par le présent arcrod et échanger, le cas échéant, sur luers adaptations.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Avenant n S 65 du 24 février 2023 relatif aux salaires minima pour l'année 2023

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À cm̄petor des sralaies de mras 2023 il est gr̄ntaai aux salariés de l'annexe I « Oiuvers » une rémunération m̄nilaime muslleene burte d'un montant cr̄psooarnnedt à luers ccilsstoafianis hiérarchiques puor un hiraroe h̄demrdoibaie de 35 heerus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heerus solen les modalités ci-dessous :

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent arcrod ne corptmoe pas de dsisooinptis spécifiques aux eteirpsens de mions de 50 salariés puisqu'il a puor uqnuie ojb̄et d'actualiser les miimna c̄nnnooetvnelis de sr̄aeails de la c̄vnnootein ctlocelvie n̄tainloae des itiuednsrs de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les etsepprines snas diitcotisn̄n de taile d'effectif.

Article 9 - Égalité salariale hommes/femmes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 jivnaer 2010 sur l'égalité p̄nseolelnfiosre er̄nte les fm̄emes et les heomms dnas les iedriusnts de l'habillement, les pitreas s̄riingaeats ralp̄neelt que cet arcrod vsie à seimpr̄upr les écarts de rémunération er̄nte les fm̄emes et les heomms en itit̄nnusat des rémunérations miilanems cienonenontell̄vs ap̄cellbp̄ais snas diictionst̄n de s̄xee et que les et̄nr̄siepers dnevoit s'assurer, nom̄n̄nat̄ à l'occasion de la négociation auenn̄lle orb̄iltaoge sur les salaires, du r̄cp̄seet du p̄cp̄inire d'égalité de rémunération er̄nte les f̄meems et les homems dès lros qu'il s'agit d'un même traiv̄al effectué dnas une st̄oiatun silmairie ou d'un tr̄vaial de vualer égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les es̄nr̄r̄teeips vn̄lilroet au recep̄st de :

- ? l'égalité de rémunération er̄tne fm̄emes et hommes. Les femmes, snas que les aeencb̄ss puor maternité y fn̄asest obstacle, se vn̄ioet attribuer, dnas les mêmes c̄n̄notidos que les hommes, le neviav de cc̄iaastsofiln et le s̄iraale prévus par le présent arcrod et bénéficient des mêmes cnt̄oiidons de pt̄moioirn et/ou d'évolution, nm̄etoam̄nt saliar̄lae ;
- ? l'égalité de tr̄niaemett entre les salariés qules que soenit luer origine, âge, ac̄eanr̄ppe physique, patronyme, suioittan de famille, activités sn̄laidyecs ou c̄tiic̄vnnoos religieuses.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les p̄taeris sr̄ngaaeiits c̄nn̄n̄noevet de denmedar l'extension, dnas le cdare de la procédure accélérée prévue par le cdoe du travail, du présent arcocd qui srea déposé auprès de la detirocin générale du tivaral du ministère du travail. Les p̄traeis saianigetr̄s précisent qu'elles shaeionutt l'application la puls rad̄ipie pl̄sbosie de ct̄tee procédure d'extension et, en conséquence, deaen̄m̄dt que la dérogation prévue par la cc̄riuarle du 23 mai 2011 r̄letivae aux dates com̄emuns d'entrée en vgeiur̄ des nemros c̄n̄renonact les es̄enretp̄irs siot appliquée.

Niveau	Échelon	
I	1	1?730
	2	1?738
	3	1?742
	4	1?747
II	1	1?752
	2	1?756
	3	1?762
	4	1?766
III	1	1?771
	2	1?809

La rémunération m̄minilae mul̄elsene btüre gatainre en aitlip̄caopn du présent aitr̄cle ne ceorn̄mpd pas le par̄troa des éléments de rémunération celivoont̄nn̄ns ou crucl̄aet̄ntos dn̄ot la périodicité de pin̄meeat n'est pas menslulee et, en particulier, la pimre d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Orv̄ierus » calculée sur l'indemnité de congés payés cp̄orns̄neoadt au congé annuel, dnas la liim̄te de 30 jours ouvrables, cm̄moe siut :

- ? 5 % puor les ouvriers/ouvrières j̄nuasiif̄tt̄ de 3 ans d'ancienneté dn̄as l'entreprise ;
- ? 10 % puor les ouvriers/ouvrières j̄uif̄tanist de 5 ans d'ancienneté dn̄as l'entreprise ;
- ? 20 % puor les ouvriers/ouvrières j̄tiiasuf̄nt̄ de 10 ans

d'ancienneté dans l'entreprise ;
 ? 25 % pour les ouvriers/ouvrières jtitiaunfst de 15 ans
 d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À compter des saaiers de mras 2023 il est gnaarti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération malmiine msluneee brtue d'un mnaontt cdoapronernt à luers cfosasnliticiias hiérarchiques et leurs anciennetés pour un harorie hademriodabe de 35 heeurs travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hereus soeln les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mmialnie mlluesene btrve en fconiton de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1?730	1?747	1?753	1?760	1?767	1?773
	2	1?740	1?757	1?764	1?770	1?777	1?784
	3	1?743	1?760	1?767	1?773	1?780	1?787
	4	1?745	1?762	1?769	1?775	1?782	1?789
II	1	1?747	1?771	1?780	1?789	1?799	1?808
	2	1?749	1?773	1?782	1?791	1?801	1?810
	3	1?749	1?773	1?782	1?791	1?801	1?810
	4	1?750	1?774	1?783	1?792	1?802	1?811
III	1	1?753	1?782	1?794	1?806	1?818	1?830
	2	1?756	1?785	1?797	1?809	1?821	1?833
	3	1?763	1?793	1?805	1?816	1?828	1?840
	4	1?811	1?841	1?853	1?865	1?876	1?888

La rémunération mnialime meslunlee brute giatrnae en apiapticlou du présent ailttrce ne cnpormed pas le proara des éléments de rémunération ciolntnnoevens ou ctnutacloes dnot la périodicité de painmeet n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À comptepr des saariles de mras 2023 il est gnaarti aux salariés de l'annexe III « Teehincnis et atnges de maîtrise » une rémunération manliime mneelslue btrve d'octobre d'un mntanot cnpopesdroat à luers ctacsiinafslis hiérarchiques et leus anciennetés pour un hrraoie hadamdreboie de 35 herues travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heerus sloen les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mimnaile mleulsnee butre en foitcnn de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	1?756	1?785	1?797	1?809	1?821	1?833
	3	1?763	1?793	1?805	1?816	1?828	1?840
	4	1?811	1?841	1?853	1?865	1?876	1?888
IV	1	1?935	1?971	1?985	2?000	2?014	2?029
	2	2?115	2?151	2?166	2?180	2?194	2?209
	3	2?306	2?342	2?357	2?371	2?386	2?400
	4	2?505	2?541	2?556	2?570	2?584	2?599
V1		2?649	2?705	2?727	2?749	2?772	2?794
	2	2?940	2?996	3?018	3?040	3?062	3?085

La rémunération miliamne mnleulse btvre gniaarte en aopictlapin du présent alctrie ne crnopmed pas le proara des éléments de rémunération cvnneenoilnots ou catlrntcuoes dnot la périodicité de paeniemt n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Il est gnatari aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et careds » une rémunération mniaimle anleulne brute pour l'année 2023 d'un mtnaont caosendorpnrnt à luers ciiosnstiaafcls hiérarchiques pour un hrraoie haabddreomie de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hereus sloen les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	28?126

V	1	31?442
	2	34?501
	3	38?841
	4	41?413
VI	1	44?291
	2	48?018
	3	55?045
	4	63?959

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les veualrs par naiveu savernt de bsae de cucall aux girtanaes d'appointements mimnia en foctinon de l'ancienneté des employés, tincinecehs et atnges de maîtrise snot fixées, pour les rémunérations à cmpeotr de jaenvir 2023 à :
 ? 666 eours pour le nieavu I ;

- ? 930 euros pour le niveau II ;
- ? 1 193 euros pour le niveau III ;
- ? 1 445 euros pour le niveau IV ;
- ? 2 227 euros pour le niveau V.

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

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

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

Article 7 - Engagement de renégociation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les parties conviennent qu'en cas de nouvelle réunion de l'Union française des industries de la mode et du vêtement, dans les quinze jours de la date d'effet de la dernière augmentation, pour évaluer l'impact de cette révision sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur les adaptations.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

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

Avenant n° S 66 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; CMTE CTFC ; THC CGT ; CTH CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1?761
	2	1?769
	3	1?774
	4	1?779

Article 9 - Égalité salariale hommes/femmes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

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

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

- ? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, dans que les avantages pour maternité y constituent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de cotisations et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes avantages sociaux de prévoyance et/ou d'évolution, notamment liés ;
- ? l'égalité de traitement entre les salariés quel que soit leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités secondaires ou convictions religieuses.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les parties conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui a été déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application du présent accord à l'ensemble de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la loi du 23 mai 2011 relative aux entreprises d'entrée en vigueur des normes conventionnelles des entreprises soit appliquée.

II	1	1?783
	2	1?787
	3	1?793
	4	1?798
III	1	1?803
	2	1?841

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

- ? 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1?761	1?778	1?785	1?792	1?798	1?805
	2	1?771	1?788	1?795	1?802	1?809	1?815
	3	1?774	1?791	1?798	1?805	1?812	1?818
	4	1?776	1?793	1?800	1?807	1?814	1?820
II	1	1?778	1?802	1?812	1?821	1?831	1?840
	2	1?780	1?804	1?814	1?823	1?833	1?842
	3	1?780	1?804	1?814	1?823	1?833	1?842
	4	1?782	1?805	1?815	1?824	1?834	1?843
III	1	1?785	1?815	1?827	1?839	1?851	1?863
	2	1?788	1?818	1?830	1?842	1?854	1?867
	3	1?795	1?825	1?837	1?849	1?862	1?874
	4	1?844	1?874	1?886	1?898	1?910	1?923

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

À compter des salaires de mai 2023 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs coefficients hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	1?788	1?818	1?830	1?842	1?854	1?867
	3	1?795	1?825	1?837	1?849	1?862	1?874
	4	1?844	1?874	1?886	1?898	1?910	1?923
IV	1	1?970	2?007	2?021	2?036	2?051	2?065
	2	2?153	2?190	2?205	2?219	2?234	2?249
	3	2?348	2?384	2?399	2?414	2?428	2?443
	4	2?550	2?587	2?602	2?616	2?631	2?646
V	1	2?697	2?753	2?776	2?799	2?821	2?844
	2	2?993	3?050	3?072	3?095	3?118	3?140

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale mensuelle brute pour l'année 2023 d'un montant correspondant à leurs coefficients hiérarchiques pour un horaire habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	28?464
V	1	31?819
	2	34?915
	3	39?307
	4	41?910

VI	1	44?822
	2	48?594
	3	55?706
	4	64?727

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les valeurs par niveau sont basées de calcul aux grilles d'appointements minimales en fonction de l'ancienneté des employés, titulaires et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de mai 2023 à :

- ? 678 euros pour le niveau I ;
- ? 947 euros pour le niveau II ;
- ? 1 214 euros pour le niveau III ;
- ? 1 471 euros pour le niveau IV ;
- ? 2 267 euros pour le niveau V.

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

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

Article 7 - Engagement de renégociation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les parties conviennent qu'en cas de nouvelle réunion de la CNPPI srea organisée à l'initiative de l'union française des syndicats mde et habillage, dans les quinze jours de la date d'effet de laide augmentation, pour évaluer l'impact de cette révision sur les rémunérations minimalement fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

Article 9 - Égalité salariale hommes/femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant n° S 67 du 10 janvier 2024 relatif aux salaires minima pour l'année 2024

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; THC CGT ; CTH CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À compter des salaires de janvier 2024, il est attribué aux salariés de l'annexe I « Oiveurrs » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs coefficients hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1787
	2	1795
	3	1799
	4	1805

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	de 3 à ? de 6 ans	de 6 à ? de 9 ans	de 9 à ? de 12 ans	de 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1787	1804	1811	1818	1825	1831
	2	1797	1814	1821	1828	1835	1842
	3	1800	1817	1824	1831	1838	1845
	4	1802	1819	1826	1833	1840	1847

(En euros.)

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

Conformément à ce principe, les entreprises veillent au respect de :
? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, dans les entreprises pour maternité y compris obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de coefficients et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
? l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités sportives ou convictions religieuses.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

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

II	1	17809
	2	17813
	3	17819
	4	17824
III	1	17829
	2	17868

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent accord ne comprend pas le paiement des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Oiveurrs » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondante au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :
? 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À compter des salaires de janvier 2024, il est attribué aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs coefficients hiérarchiques et leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

II	1	17804	17828	17838	17847	17857	17867
	2	17806	17830	17840	17850	17859	17869
	3	17806	17830	17840	17850	17859	17869
	4	17807	17831	17841	17851	17860	17870
III	1	17810	17841	17854	17866	17878	17890
	2	17814	17844	17857	17869	17881	17894
	3	17821	17852	17864	17876	17888	17901
	4	17870	17901	17913	17926	17938	17950

La rémunération minimale mesurée par rapport à la grille en vigueur au présent article ne comprend pas le montant des éléments de rémunération complémentaires ou accessoires dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À compter des salaires de janvier 2024, il est attribué aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs coefficients hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	de 3 à ? de 6 ans	de 6 à ? de 9 ans	de 9 à ? de 12 ans	de 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	17814	17844	17857	17869	17881	17894
	3	17821	17852	17864	17876	17888	17901
	4	17870	17901	17913	17926	17938	17950
IV	1	17998	2036	2051	2066	2080	2095
	2	2184	2222	2237	2251	2266	2281
	3	2382	2419	2434	2449	2464	2479
	4	2587	2624	2639	2654	2669	2684
V	1	2736	2793	2816	2839	2862	2885
	2	3036	3094	3117	3140	3163	3186

La rémunération minimale mesurée par rapport à la grille en vigueur au présent article ne comprend pas le montant des éléments de rémunération complémentaires ou accessoires dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est attribué aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale mensuelle brute pour l'année 2024 d'un montant correspondant à leurs coefficients hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Les versements par versement de base de calcul aux garanties d'appointements minimaux en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2024 à :

- ? 688 euros pour le niveau I ;
- ? 961 euros pour le niveau II ;
- ? 1 232 euros pour le niveau III ;
- ? 1 492 euros pour le niveau IV ;
- ? 2 300 euros pour le niveau V.

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

Article 7 - Engagement de renégociation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les parties sauront que, dès que l'indice des prix à la consommation publié par l'Insee augmentera de 1,5 % en cumulé à compter de l'indice de février 2024, une réunion de la CPNPI sera organisée à l'initiative de l'Union française des industries métallurgiques et habillement, dans les quinze jours de la date de publication par l'Insee, pour évaluer l'impact de cette évolution sur les rémunérations mensuelles brutes fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur les adaptations.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Niveau	Échelon	
IV	3	282876
V	1	32281
	2	35421
	3	39877
	4	42518
VI	1	45472
	2	49299
	3	56513
	4	65665

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

Article 9 - Égalité salariale hommes/femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'habillement, les parties stipulent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instaurant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de

rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

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

- ? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les aspects pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes avantages de promotion et/ou d'évolution, notamment s'agissant ;
- ? l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités sylvicoles ou convictions religieuses.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

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

Avenant n° S 68 du 22 novembre 2024 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDTF ; CFE-CGC CTH,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

À compter des salaires de décembre 2024 il est attribué aux salariés de l'annexe I « Oervirus » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant annuel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1 805
	2	1 813
	3	1 817
	4	1 823
II	1	1 827
	2	1 831

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

À compter des salaires de décembre 2024 il est attribué aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant annuel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 805	1 822	1 829	1 836	1 843	1 850
	2	1 815	1 832	1 839	1 846	1 853	1 860
	3	1 818	1 835	1 842	1 849	1 856	1 863
	4	1 820	1 838	1 845	1 851	1 858	1 865
II	1	1 822	1 847	1 856	1 866	1 876	1 885
	2	1 824	1 849	1 858	1 868	1 878	1 887
	3	1 824	1 849	1 858	1 868	1 878	1 887
	4	1 825	1 850	1 859	1 869	1 879	1 888

III	1	1 829	1 860	1 872	1 885	1 897	1 909
	2	1 832	1 863	1 875	1 888	1 900	1 913
	3	1 839	1 870	1 883	1 895	1 907	1 920
	4	1 889	1 920	1 933	1 945	1 957	1 970

La rémunération mimilane mllseneue brute gntraaie en alcipptioan du présent airtcle ne cpenomrd pas le poarrta des éléments de rémunération cnonvleeiotnns ou culnectroats dnot la périodicité de pmieneat n'est pas mensuelle.

À coetmpr des srlaaies de décembre 2024 il est gntanrai aux salariés de l'annexe III « Tcecinenhis et atnges de maîtrise » une rémunération mnamile mlesnuele burte d'octobre d'un mnoantt croodprsannet à lerus csiilloaiscftans hiérarchiques et lures anciennetés puor un hroirae hbridmaaeode de 35 hreues travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hueres selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

Niveau	Échelon	Rémunération mnlmiaie mlseunlee btrue en fnciootn de l'ancienneté					
		? de 3 ans	De 3 à ? de 6 ans	De 6 à ? de 9 ans	De 9 à ? de 12 ans	De 12 à ? de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 832	1 863	1 875	1 888	1 900	1 913
	3	1 839	1 870	1 883	1 895	1 907	1 920
	4	1 889	1 920	1 933	1 945	1 957	1 970
IV	1	2 018	2 056	2 071	2 086	2 101	2 116
	2	2 206	2 244	2 259	2 274	2 289	2 304
	3	2 405	2 443	2 458	2 473	2 488	2 503
	4	2 613	2 651	2 666	2 681	2 696	2 711
V	1	2 763	2 821	2 844	2 868	2 891	2 914
	2	3 067	3 125	3 148	3 171	3 194	3 218

La rémunération malminie mslnuleee btrue gaiatnre en acciploaitn du présent atlcire ne crnompd pas le ptoara des éléments de rémunération celentnoionvs ou coauretlncts dnot la périodicité de peaienmt n'est pas mensuelle.

? 1244 euros puor le niaevu III ;
? 1 507 euros puor le nevaiu IV ;
? 2 323 euros puor le niveau V.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

Il est graanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cedars » une rémunération milanime allnenue btrue puor l'année 2024 d'un mnonatt ceorsodnrpnat à luers calaiiscotfnis hiérarchiques puor un hroaie haiedrbomae de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 herues selon les modalités ci-dessous :

Conformément aux aitclers 8 des anenexs II « Employés » et III « Thiincneecs et ategns de maîtrise » les EATM aanyt 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dnas l'entreprise ne pvneet prievceor un sailrae réel burt inférieur à la rémunération mimlanie mlnseuele butre hros ancienneté codoasrperntt à luer citaoasisfilcn hiérarchique majorée rievtecepmnst de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du monnatt fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le puls proche.

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	28 924
V	1	32 335
	2	35 480
	3	39 944
	4	42 589
VI	1	45 548
	2	49 382
	3	56 608
	4	65 775

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

Les verulas par nevaiu seravnt de bsae de culacl aux geaitans d'appointements mmniaa en fncotin de l'ancienneté des employés, tniihcneecs et aentgs de maîtrise snot fixées, puor les rémunérations à ceotmpr de décembre 2024 à :
? 695 eorus puor le nvaiueu I ;
? 971 eruos puor le nvaieueu II ;

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

La fxitain des rémunérations gntaearis prévues par le présent acrocd ne fiat pas olabtcse à l'obligation annuelle de négociation des sreailas etfiffces acablplipe dnas les epeptrseirs en aocpiatlipn du cdoe du travail.

Article 7 - Engagement de renégociation
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

Les pieatrs srneatiagis cnnnvoieet qu'une réunion de la CPNPI srea organisée à l'initiative de l'Union française des isedtniurs mdoe et habillement, dnas le cnaourt du 1er tteirmrse 2025 puor feixr les mnanotts des rémunérations gantiares puor l'année 2025.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent acrocd ne cormotpe pas de dinostipsois spécifiques aux eperntsrises de moins de 50 salariés puisqu'il a puor uuqnie ojebt d'actualiser les mminia cnletnniveoons de srlaaies de la cnnvteioon cltveoilce ntanalioie des ieutdnrsis de l'habillement et qu'il s'applique à tutoes les eenieptrsrs snas dtnciision de taille d'effectif.

Article 9 - Égalité salariale hommes/femmes
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

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

Conformément à ce principe, les entreprises s'engagent à respecter de :

- ? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les

femmes, sans que les absences pour maternité y constituent un obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes modalités de promotion et/ou d'évolution, notamment salariales ;

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

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2024

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

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 23 juillet 1959

En vigueur en date du 8 août 1959

Article 1er

Les dispositions de la convention relative à l'habillement des travailleurs du 17 février 1958 (quatre paragraphes des 6 mars 1958 et 5 février 1959) et des textes ci-après qui lui sont annexés :

Article 1 " Orrieux " du 17 février 1958 (modifiée le 6 mars 1958) ;

Article 2 relatif aux dispositions des 14 et 17 février 1958 concernant les vêtements de la fonction masculine, de la fonction féminine, de la lingerie, du corset, des casquettes, des gilets et des uniformes (modifiée du 19 mars 1958) ;

Article du 19 mars 1958 relatif au minimum de travail pour les ouvriers des casquettes, des gilets et des uniformes, des règles d'application pour les employés et travailleurs des entreprises dans le champ d'application personnel de la convention sur toute l'étendue du territoire métropolitain, à l'exclusion :

A l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, des mots : " ainsi que le territoire de Monaco " et de la rubrique 49-25 49-250 " ouvriers " ;

ARRETE du 31 mars 1960

En vigueur en date du 6 avr. 1960

Article 1er

Les dispositions relatives pour les ouvriers et travailleurs des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifié par l'avenant n° 3 du 5

ARRETE du 3 août 1960

En vigueur en date du 9 août 1960

Article 1er

Les dispositions relatives pour les ouvriers et travailleurs des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui

ARRETE du 13 décembre 1960

En vigueur en date du 21 déc. 1960

Article 1er

Les dispositions relatives pour les ouvriers et travailleurs

Du quatrième alinéa de l'article 7 de la convention ;

A l'article 1er de l'annexe 1 " Ouvriers ", modifié par l'avenant n° 1 du 6 mars 1958, dans le premier paragraphe, des salaires fixés en regard des catégories A à C inclus ;

De la fin du deuxième paragraphe, à partir du membre de phrase : " il ne peut être inférieur à : " ;

A l'article 2 de l'accord du 19 mars 1958 relatif au minimum de travail pour les ouvriers des casquettes, des gilets et des uniformes, des salaires fixés en regard des catégories A et B.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de la convention collective nationale des industries de l'habillement et des textes susvisés qui la complètent est faite pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le maître des requêtes au Conseil d'Etat, directeur général du travail et de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les décrets relatifs à l'extension est réalisée en vertu de l'article 1er du présent arrêté.

février 1959, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des textes ci-après :

L'annexe 2 " Employés " du 31 octobre 1958 ;

L'annexe 3 " Agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratifs " du 6 mai 1959 ;

l'annexe 4 relative à l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des textes ci-après :

- l'annexe 4 " Ingénieurs et cadres " du 22 septembre 1959, modifiée par l'avenant I.C. 1 du 3 décembre 1959 ;

- l'annexe 5 insistant sur un régime de retraite complémentaire du 29 décembre 1959, modifiée par l'avenant R. C. 1 du 27 avril 1960 ;

les dispositions dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des textes ci-après :

L'additif du 4 juillet 1960 à l'annexe 4 " Ingénieurs et cadres " à la convention collective nationale fixant les coefficients hiérarchiques applicables à certaines spécialités des instituteurs de l'enseignement ;

L'avenant S. 4 du 29 septembre 1960, à l'exclusion des ce

ARRETE du 3 novembre 1961

En vigueur en date du 19 nov. 1961

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie A pour tous les enseignants et professeurs de collège et de lycée d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5

ARRETE du 14 juin 1962

En vigueur en date du 24 juin 1962

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie A pour tous les enseignants et professeurs de collège et de lycée d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5

ARRETE du 24 janvier 1963

En vigueur en date du 31 janv. 1963

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie A pour tous les enseignants et professeurs de collège et de lycée d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5

ARRETE du 11 juin 1963

En vigueur en date du 25 juin 1963

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie A pour tous les enseignants et professeurs de collège et de lycée d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5

ARRETE du 29 août 1963

En vigueur en date du 7 sept. 1963

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie A pour tous les enseignants et professeurs de collège et de lycée d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5

ARRETE du 17 février 1965

En vigueur en date du 11 mars 1965

Article 1er

Sont rattachés à la catégorie A pour tous les enseignants et professeurs de collège et de lycée d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5

du 5 février 1965 :

Du salaire fixé en regard de la catégorie A (coefficient I) dans les tableaux b et des salaires indiqués pour les différentes zones dans le tableau c de l'article 1er ;

Des coefficients afférents au salaire minimum mensuel (coefficient I) pour les différentes zones fixés à l'article 2.

février 1959, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant S. 5 du 14 avril 1961, à l'exclusion des taux de salaires établis pour la période débutant le 16 avril 1961 ;

- l'annexe 6 du 26 janvier 1961 " Triangles à l'écrit ".

Le salaire des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de cette convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant S. 6 du 6 décembre 1961 à l'écrit convention, à l'exclusion des taux de salaires fixés pour la période débutant le 4 décembre 1961.

Le salaire des instituteurs de l'enseignement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959 et par l'avenant n° 5 du 13 mars 1961, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 ;

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962 aux clauses générales ;

- l'additif du 18 juillet 1962 à l'annexe 1 ;

Le salaire des instituteurs de l'enseignement tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 8 du 28 mars 1963 ;

Le salaire des instituteurs de l'enseignement tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui concerne l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du

23 juillet 1959, les dispositions des annexes ci-après :

ARRETE du 29 décembre 1965

En vigueur en date du 31 déc. 1965

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs salariés pris en compte dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du

ARRETE du 19 juillet 1967

En vigueur en date du 1 août 1967

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employés et tous les travailleurs salariés pris en compte dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du

ARRETE du 21 décembre 1967

En vigueur en date du 24 janv. 1968

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employés et tous les travailleurs salariés pris en compte dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il

ARRETE du 17 décembre 1968

En vigueur en date du 25 déc. 1968

Article 1er

Sont rattachés obligatoires pour tous les employés et tous les travailleurs salariés pris en compte dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui concerne ledit article 1er par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des annexes ci-après :

ARRETE du 1 août 1969

En vigueur en date du 21 août 1969

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs salariés pris en compte dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement tel qu'il

- l'avenant R.C. 2 du 27 octobre 1964 ;

23 juillet 1959, les dispositions des annexes ci-après :

- l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 ;

- l'article VII du 19 mars 1965 ;

- l'avenant T. D. 2 du 6 mai 1965 ;

- l'avenant n° 9 du 6 mai 1965 ;

- l'avenant T. D. 3 du 8 juillet 1965.

23 juillet 1959, les dispositions des annexes ci-après :

- l'avenant n° 10 du 14 décembre 1965 aux clauses générales ;

- l'avenant O. 2 du 14 décembre 1965 à l'annexe 1 " Ouvriers " ;

- l'avenant I. C. du 14 décembre 1965 à l'annexe 4 " Ingénieurs et cadres " ;

- l'avenant F. P. 1 du 14 décembre 1965 à l'annexe 7 " Foyer national départemental de la région de la Seine-Saint-Denis " à l'exclusion du membre de phrase : " ... saisi départemental de la région de la Seine-Saint-Denis " qui tirent l'article 1er.

résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des annexes ci-après :

- l'avenant n° 11 du 31 mars 1967 aux clauses générales ;

- l'avenant n° 12 du 5 juin 1968 aux clauses générales ;

- l'avenant n° 13 du 5 juin 1968 aux clauses générales ;

- l'avenant O. 5 du 5 juin 1968 à l'annexe 1 "Ouvriers" ;

- l'avenant R.C. 3 du 5 juin 1968 à l'annexe 5 " Rattachés complémentaires " ;

- l'avenant T.D. 4 du 5 juin 1968 à l'annexe 6 " Travailleurs à domicile ".

résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des annexes ci-après :

- l'avenant n° 14 du 23 décembre 1968 aux clauses générales ;

- les avantens n°s 15 et 17 du 10 mars 1969 aux culesas

générales ;

ARRETE du 5 décembre 1969

En vigueur en date du 6 janv. 1970

Alirtce 1er

Snot rueends obrieagtlis puor tuos les eomuyleprs et tuos les tirlairuaevs corimps dnas le chmap d'application de la cteonvoinn

ARRETE du 9 juin 1970

En vigueur en date du 21 juin 1970

Atirlce 1er

Snot reuneds ogaolbiertis puor tuos les euoeprmys et tuos les tielarrlauvs coipmrs dnas le camhp d'application de la cntnvoein cvocetlile notaaline des idtusirens de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n°

ARRETE du 9 août 1971

En vigueur en date du 17 août 1971

Arcilte 1er

Snot runeeds obitoelaigrs puor tuos les eoylemurs et tuos les

ARRETE du 3 novembre 1971

En vigueur en date du 17 déc. 1971

Atlrice 1er

Snot renueds ooliebtairgs puor tuos les elpyromeus et tuos les teraviurlals cimrpos dnas le cmahp d'application de la cnttioevon cocitlvlee ntalanioe des isriduetns de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des enxucosils énumérées, en ce qui cnerocne ledit atrclie 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jleulit 1959, les dtsnsiopoiss des ardcocs ci-après :

- l'avenant n° 19 du 11 décembre 1970 aux csaelus générales ;

- l'avenant T.A.M. du 11 décembre 1970 à l'annexe 3 " Tchciennes et atnges de maîtrise et d'encadrement teunihqce et amtriidstianf " ;

- l'avenant T.A.M. 2 du 11 décembre 1970 à l'annexe 3 " Teinhnciecs et atnges de maîtrise et d'encadrement tcqueihne et

ARRETE du 9 mai 1972

En vigueur en date du 31 mai 1972

Aclirte 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emopyrueles et tuos les

- l'avenant O. 8 du 23 décembre 1969 à l'annexe 1 " Oivurers ".

cleitvcole nntaaioe des iuetrsnids de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la cionontevn modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des exlnicous énumérées, en ce qui cnroeece leidt artcile 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jeilult 1959 et dnas son cahmp d'application les diioointpsss de l'avenant O. 6 du 10 jeliult 1968 à l'annexe 1 " Ovureirs ".

6 du 11 décembre 1962, suos réserve des enlcoiusxs énumérées, en ce qui coenrce liedt altrcie 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jluielt 1959, les diiosposntis des avanents ci-après :

- l'avenant n° 18 du 31 otbocre 1969 aux clauess générales ;

Les csealus cneotunes dnas l'avenant S. 17 du 31 otrbcoe 1969 snot étendues dnas la meurse où elles ne snot pas en cnoctaiodritn aevc les dnoitsoisps réglementaires pantort fitaxion du sraalie mminium ietprfsnisreoenol de croissance.

salariés cioprms dnas luer cahmp d'application ttrieroeal et psensnoeorifl les dtnsioiposs de l'avenant n° 16 aux caules générales de la coionetvnn ciltlvcoe nonliatae des insrditeus de l'habillement et de l'article 5 de l'annexe 8 " Acrocd sur la mtsnoisaiaeuin " à ldtiae convention, conclus remcstviepenet le 10 mars 1969 et le 29 jjanver 1971.

atianditmirsf " ;

- l'avenant I.C. 3 du 11 décembre 1970 à l'annexe 4 " Ingénieurs et cdears " ;

- l'avenant I.C. 4 du 11 décembre 1970 à l'annexe 4 " Ingénieurs et cerdas " ;

- l'annexe 8 " Acrocd sur la mueiositlnaasn " du 29 janvier 1971, à l'exclusion de l'article 5 (1) ;

Les dotosiisnps du peermir alinéa de l'article 40 des cuseals générales, tel qu'il résulte de l'avenant n° 19 du 11 décembre 1970, snot étendues snas préjudice de l'application de l'article 1er du lrvie IV du cdoe du travail.

Les celsaus ceuonnets dnas l'avenant S. 20 du 2 février 1971 snot étendues dnas la mrusee où elles ne snot pas en cctoirdiotn aevc les dpiostioniss réglementaires prtantot faoixitn du saairle mnuimm ioostnrnenisrefpel de croissance.

(1) Déjà étendu par l'arrêté du 9 août 1971.

taallriurves crmipos dnas le chmap d'application de la ceotnoivnn cievclltoe nanloiate des idritnesus de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des elxoiscus énumérées,

en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant E. 1 du 9 juillet 1971

ARRETE du 31 juillet 1972

En vigueur en date du 9 août 1972

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employés et tous les tavailliers rattachés au champ d'application de la convention

ARRETE du 21 novembre 1972

En vigueur en date du 3 déc. 1972

Article 1er

Sont données obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs rattachés au champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n°

ARRETE du 26 janvier 1973

En vigueur en date du 9 févr. 1973

Article 1er

Sont données obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs rattachés au champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions

ARRETE du 13 juillet 1973

En vigueur en date du 28 août 1973

Article 1er

Sont données obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs rattachés au champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du

ARRETE du 7 septembre 1973

En vigueur en date du 2 oct. 1973

Article 1er

Sont données obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs rattachés au champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées,

(un tableau) à l'annexe 2 " Employés " à l'annexe nationale.

des exceptions énumérées, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant S.21 du 24 février 1972 à l'annexe nationale.

6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant I.C.E. du 21 mars 1972 à l'annexe 4 " Ingénieurs et cadres ".

Les dispositions de l'article 16 de l'avenant I.C. 6 du 21 mars 1972 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 63-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant T. A. M. E. n° 4 du 2 juin 1972 à l'annexe 3 " Techniciens, attechés de maîtrise et d'encadrement technique et administratifs ".

Les dispositions de l'article 12 de l'avenant T. A. M. E. n° 4 du 2 juin 1972 sont étendues, sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

23 juillet 1959, les dispositions de :

- l'avenant n° 20 (une annexe) du 18 octobre 1972 aux clauses générales à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant E. 2 du 27 novembre 1972 à l'annexe 2 " Employés " à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'article 10 de l'avenant E. 2 du 27 novembre 1972 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 modifiée et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de :

- l'avenant n° 21 du 16 mars 1973 aux clauses générales de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant S. 23 du 16 mars 1973 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant O. 9 du 16 mars 1973 à l'annexe 1 " Ouvriers " à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant S. 23 est étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires précitées.

ARRETE du 5 février 1974

En vigueur en date du 17 févr. 1974

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs sociaux dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 19 mars 1974

En vigueur en date du 14 avr. 1974

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs sociaux dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il

ARRETE du 14 août 1974

En vigueur en date du 29 août 1974

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs sociaux dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 18 octobre 1974

En vigueur en date du 5 nov. 1974

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs sociaux dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 3 octobre 1975

En vigueur en date du 16 oct. 1975

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs sociaux dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 11 décembre 1975

En vigueur en date du 7 janv. 1976

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés sociaux dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3

du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant S. 24 du 5 octobre 1973 à la convention collective nationale susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires précitées du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant Mioiusansalten 1 du 5 octobre 1973 mentionnant l'annexe 7 à la convention collective nationale susvisée.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant S. 25 du 26 février 1974 à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires précitées du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant S. 26 du 4 juillet 1974 à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires précitées du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant S. 28 du 3 juillet 1975 à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires précitées du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mars 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, sous réserve des exceptions énumérées, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions de l'avenant S. 29 du 7 octobre 1975 à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires précitées du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 17 août 1976

En vigueur en date du 27 août 1976

Actire 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les empueyolrs et tuos les salariés ciprms dnas le camhp d'application de la coievotnncicvotllee nnailtaoe des istiernus de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la ctoiovnnn modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 24 mars 1977

En vigueur en date du 1 avr. 1977

Aclrite 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les epyoleumrs et tuos les salariés cprmois dnas le cahmp d'application de la ceonvotncvcotillee nionalate des ineiurtdss de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 29 juin 1977

En vigueur en date du 26 juil. 1977

Atcrlie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les ereouypmls et tuos les salariés cmripos dnas le cmahp d'application de la cvitenononctevciolle natonale des inurestdis de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la cevnnitoo modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 17 octobre 1978

En vigueur en date du 22 nov. 1978

Alricte 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eyelopmrus et tuos les salariés cimrops dnas le cahmp d'application de la coentonivncleveltioe ntnalaoie des isteirndus de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 22 janvier 1979

En vigueur en date du 6 mars 1979

Atrcile 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les epoyeurms et tuos les salariés cmroips dnas le cmhap d'application de la ctoonienvnclltioevce niltanoae des itiunserds de l'habillement, tel qu'il

ARRETE du 18 avril 1979

En vigueur en date du 22 mai 1979

Arlitce 1er

Snot reudnes oiretoilbgas puor tuos les eyeluporms et tuos les salariés coimprs dnas le champ d'application de la coitnnevon de

ARRETE du 1 août 1979

En vigueur en date du 30 août 1979

Airtcle 1er

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des exisnclus énumérées, en ce qui cnceonre liedt acrtlie 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jllueit 1959, les dsiointoipss de l'avenant S. 30 du 27 février 1976 à la ctinvoenon ctecolivle noaaintle susvisée, dnas la muesre où elels ne snot pas en crtotiicnaodn avec les doitonpiiss réglementaires prtoant fxtoiian du siarlae muminim iripfeoesetsnnonrl de croissance.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des enluicosxs énumérées en ce qui crocnee ldiet airctte 1er par l'article 1er de l'arrêté du 23 juellit 1959, les dniisiotosps de l'avenant S. 31 du 17 spretmebe 1976 à la cevniotnon cltievcloe natonale susvisée, dnas la msreue où eells ne snot pas en caditornticon avec les doiotisnipss réglementaires paotnt ftaxiion du salirae mmuiim ineesoorifestpnnrl de croissance.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des ensxciolus énumérées, en ce qui cernonce leidt ailtrce 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jleluit 1959, les dtsonispoiis de l'avenant S. 32 du 21 mras 1977 à la coeonnitvn clcivtleoe naotnliae susvisée, dnas la musere où eells ne snot pas en cdtconiotiarn avec les doioispsnits réglementaires potarnt fiioxatn du slriaae mmnium inerrsonfpenteisol de croissance.

du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des eonxsiulcs énumérées, en ce qui cnrenoce leidt aciltre 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jleilut 1959, les dnosiotspiis de l'avenant S. 34 du 25 avril 1978 à la cievoonntn clvteicloe nlaatnoie susvisée, dnas la muesre où elels ne snot pas en coodianittrcn avec les dpsooiisints réglementaires pranott fotxiain du saralie mumniim iepfsresnonneroil de croissance.

résulte de son arcltie 1er modifié, et suos réserve des elocsuinxs énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 jleluit 1959, les doiositsnips de l'avenant S. 35 du 26 septrembe 1978 à la ceionvtnon clioetlvce noainatle susvisée dnas la mursee où eells ne snot pas en cctnartoioidn avec les doiosipstins réglementaires prnaott ftixain du siarale miinum irnnnopeetsfieursl de croissance.

l'article 1er de la convention, modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 et l'avenant n° 6 ce qui cnoernce ldeit atlcree 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juellt 1959, les dnitspsiois de l'avenant Mitnoiaealsusn n° 2 du 10 nobrmeve 1978 mifinaodt l'annexe 8 de la cenvoontin clctliveoe niatnaloe susvisée.

Snot reneuds oegtriioalbs puor tuos les eoperumyls et tuos les salariés cpmoris dnas le camhp d'application de la cinetnvoonceivtolcle nailntoe des irutnsdies de l'habillement, tel qu'il résulte de son atlcree 1er modifié, et suos réserve des enixsclus énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 jleilut 1959, les

dopnosiits de l'avenant S. 36 du 20 février 1979 à la convnoietn
cveictolle naaoitlne susvisée dnas la mesrue où elles ne snot pas

ARRETE du 4 avril 1980

En vigueur en date du 23 mai 1980

Arilcte 1er

Snot runeeds ograioebtils puor tuos les elpmeoyurs et tuos les
salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la cvitonneon

ARRETE du 25 juin 1980

En vigueur en date du 20 août 1980

Arlicte 1er

Snot rueends otilaorgibs puor tuos les eymorelups et tuos les
salariés cimpors dnas le chmap d'application de la cnooveitnn

ARRETE du 14 octobre 1980

En vigueur en date du 26 nov. 1980

Arictle 1er

Snot reeduns oeitgliaorbs puor tuos les emeyoplrus et tuos les

ARRETE du 22 octobre 1980

En vigueur en date du 5 déc. 1980

Altrice 1er

Snot rnupees obitogearlis puor tuos les eouermplys et tuos les
salariés cmripis dnas le chmap d'application torairteirl et

ARRETE du 5 juin 1981

En vigueur en date du 14 juin 1981

Acrtile 1er

Snot rendeus otlegirobais puor tuos les eelyupmors et tuos les
salariés cmpiros dnas le chmap d'application de la covenntoin

ARRETE du 30 mars 1982

En vigueur en date du 8 mai 1982

Acirilte 1er

Snot rdeenus oalretbgoiis puor tuos les eymropeuls et tuos les
salariés comirps dnas le camhp d'application de la connveotn
cltoicelve notinalae des iusrnetds de l'habillement, de la
conitoenvn cciotevllle nitaaonle des iniuserdts et l'habillement du

ARRETE du 21 mai 1982

En vigueur en date du 6 juin 1982

Ailcrte 1er

Snot rdneeus oebgitlorias puor tuos les emoryupels et tuos les
salariés cmioprs dnas le camhp d'application de la cnntviooen
clvtilcoee nlnaotae des iusniedrts de l'habillement, de la

en coitradocntnin aevc les diiosinsptos réglementaires pnaotrt
fatxioin du saairle mnmiuim ierosienrnpfnestol de croissance.

cvlltcoeie noiltaane des iiedusntrs de l'habillement, tel qu'il
résulte de son aitrce 1er modifié et suos réserve des exuilcsons
énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 jeliult 1959, les
ditioonipsss de l'avenant S. 97 du 9 ortocbe 1979 à la cinvootnen
cloiltecv nnalatioe susvisée dnas la mersue où eells ne snot pas
en cortinctadion aevc les dispioitosns réglementaires poatnrt
fioxatin du saairle minumim inesoitrnrpeosfnel de croissance.

ccieltlove noanitlae des ieudsntris de l'habillement, tel qu'il
résulte de son ariclte 1er modifié et suos réserve des exonilucs
énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 jiluelt 1959, les
disoionspits de l'avenant S. 38 du 25 mras 1980 à la ctinnvooen
cocleilvte ntnaliaoe susvisée dnas la mrseue où eels ne snot pas
en cnaectdiroton aevc les dootisinisps réglementaires ptnroat
fotxaiin du saairle mmuinim iensonnetisefprrol de croissance.

salariés cimpors dnas le cmahp d'application de la cvntenoion
clilcvoete nnliaaote des irdntiseus de l'habillement du 17 février
1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jliulet 1980, les
dntipoissois ddiut aeannvt n° 22 du 7 jleluit 1980 à la cnteooivnn
susvisée à l'exclusion des termes :
" aisni que le trroiteire de Macono ".

profonssneel les dtipsioisnos de l'accord départemental du 14
mai 1980 conlcu puor le département de l'Indre dnas le carde de
la cnteooivnn cclieotlve nnlaaotie des iundtrises de l'habillement,
dnas la mesrue où eells ne snot pas en catictordnion aevc les
disiotsonips réglementaires pnatort ftaixion du sralaie miuinmm
iseesnietopofnrrnl de croissance.

cvloceilte nailnaote des itsdriuens de l'habillement, de la
cnotvoien ctliceiolve nnailoate des iisnudrets de l'habillement du
17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 juiellt
1980, les dtsiniposios de l'avenant S. 39 du 6 jvnaeir 1981 suos
réserve de l'application des disntospiois réglementaires protant
fiofaxn du sailrae mmiinum isinenooferneprtl de croissance.

17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jleluit
1980, les dpsoisoinits de l'avenant S. 40 du 14 décembre 1981 à
l'exclusion du tmere : " sigaraentis " fauignrt à l'article 8.

Les dsinsotoipis dduit aocrd snot étendues suos réserve de
l'application des disiopnoists réglementaires potnrat ftxioan du
sialae minimum insoeernripfnseotl de cscasinroe et de l'article L.
212-5 du cdoe du travail.

ctenvioonn ccilotevle ntlnaoiae des iduitersns de l'habillement du
17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jluieilt
1980, les dntiosospis de :

- l'accord du 7 aivrll 1982 (une annexe) sur les congés payés, la
durée du tvriaal et les slarieas ienretnvu dnas le carde de la
cvinnoeotn ciclevotle susvisée ;

- l'avenant S. 41 du 7 avril 1982 à la cvntooinen cevolitlce susvisée. Le 1° du ppaahrge I de l'accord du 7 avril 1982 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-2 du cdoe

du taivral ;

- l'avenant S. 41 est étendu suos réserve de l'application des disiponotsis réglementaires pratnot fiaxiton du sarlaie minuiimm inotroseeepisrnl de croissance.

ARRETE du 20 décembre 1982

En vigueur en date du 19 janv. 1983

Alritce 1er

Snot reeduns ogialtbiroes puor tuos les eurylepoms et tuos les salariés cimorps dnas le camhp d'application de la coionevntn

clvtoeilce ntanoilae des ietdirsuns de l'habillement, de la coonientvn cvilceltoe nanliaote des insiduets et l'habillement du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jeullit 1980, les dinotossipis de l'avenant S. 42 du 18 obtroee 1982 à la contnvieon ctovelclie susvisée, suos réserve de l'application des diosiiitnspos réglementaires ptonrat fitaixn du sarliae mnimum isrnntsofreinpeoel de croissance.

ARRETE du 19 décembre 1983

En vigueur en date du 4 janv. 1984

Altrcie 1er

Snot reuneds oiretgbloias puor tuos les erlmuyoeps et tuos les

salariés ciomprs dnas le cmhap d'application de la ciotenvonn cotelvilce nitonaale des idusnetris de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jeliut 1980, les dsonpiitsois de l'avenant n° 23 du 4 jelilut 1983, à la contvnoein cloctielve susvisée.

ARRETE du 16 juillet 1985

En vigueur en date du 24 juil. 1985

Airclte 1er

Snot rdneues otgbolarieis puor tuos les eeoyrumpis et tuos les

salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la cvionoentn clolciteve nlaaintoe des itiseudnrs de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 juelilt 1980, les dsoitsniiipos de l'avenant F.P. 2 du 22 février 1985 à la ceonontvin celctviloe susvisée, remplaçant son anxene 7 " Foirmaotn pfinloseeslorne ".

ARRETE du 22 mars 1991

En vigueur en date du 22 mars 1991

Snot ruedens oeitlbagrios puor tuos les elrpmoeyus et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la cotoievnnn

cvlltoiece nlniatoae des intieurdss de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jleuilt 1980, les dnptsoiis de l'avenant sealairs s 43 du 24 jainver 1991 à la coontneivn ccloivltee susvisée.

ARRETE du 1 juin 1992

En vigueur en date du 13 juin 1992

Snot rueneds ogabioeltirs puor tuos les elyouperms et tuos les salariés cmporis dnas le champ d'application de la cneiontovn

cltoliceve nanotaile des irsnieutds de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 juelit 1980, les dpsiiostoins de l'avenant slaearis 44 du 28 février 1992 à la cteovniinn cetvlocile susvisée.

ARRETE du 30 mai 1996

En vigueur en date du 8 juin 1996

Aiclrte 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eeormuypls et tuos les salariés crpimos dnas le chmap d'application de la cnvotoinon cloilteve nltaoinae des ideustrins de l'habillement du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jleulit 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 oocbrte 1980, les dnpositoisis de l'avenant n° S. 45 du 9 février 1996 (Salaires) à la cinvooetnn clevitvoce susvisée, suos réserve de l'application des dispiootsnis réglementaires rateievlis au sairale muiimm de croissance.

Acritle 2

L'extension des effets et sonatcins de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la poiltuaicbn du présent arrêté puor la durée retanst à ciuror et aux codoiinntis prévues par ldiet avenant.

Ailrtce 3

Le direuetcr des roilenats du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oficfiel de la République française.

Nota. - L'ttexe de l'accord susvisé a été publié au Buitlein oiecffil du ministère, ficalucse Cneonnotvis cicvltloees n° 96-14 en dtae du 24 mai 1996, dipsbloine à la Deocitirn des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 43 F.

ARRETE du 4 novembre 1996

En vigueur en date du 13 nov. 1996

Atlrice 1er

Snot runedes oarlgitibeois puor tuos les emlyopreus et tuos les salariés criopms dnas luer champ d'application, siot ceuli de la contoevinn clievltloce naniotale des itudrneiss de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jeullit 1980 tel

qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, celui de la confection cleo vilce ntailnaoe de l'industrie de la bcltrlee et de la cterinue du 1er mai 1959, tel qu'étendu par arrêté du 17 novembre 1961, et celui de la cneotnivon ctclclivoe noiltaane de l'industrie du butoon du 22 mai 1963, tel qu'étendu par arrêté du 10 mars 1964, les dssnpiiiotos de :

- l'accord naotnal prfenonsoiesl du 29 mai 1996 sur la ctesaoisn anticipée d'activité creancnot les iidretnsus de l'habillement, l'industrie de la blerette et de la ceruinte et l'industrie du bouton ;

- l'accord noniaatl pfessoionnel du 29 mai 1996 sur les heures supplémentaires hros mldiotoaun ou aménagement du temps de taavrl ceorcnnant les iestunirds de l'habillement, l'industrie de la blerelte et de la cernue et l'industrie du bouton ;

- l'accord naointal porsnefeosinl du 29 mai 1996 sur la moodautlin programmée des hareoirs cnanorect les iduietrns de l'habillement, l'industrie de la btlreele et de la ceurnite et l'industrie du bouton, à l'exclusion de la dernière pshrae de

ARRETE du 14 avril 1999

En vigueur en date du 17 avr. 1999

Arcltie 1er

Snot nreeds obligatoires, pour tous les eoeprulmys et tous les salariés ciporms dnas son cmahp d'application, snot cueli de la cntnvooein ceoltlcvie nntialaoe des iteidsrnus de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, celui de la cnoivoten cltecilove ntaanolie de l'industrie de la blreetle et de la crituene du 1er mai 1959, modifié par l'avenant du 8 octobre 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, et celui de la cnttiooevn clitceolve nnaaoilte de l'industrie du bouton du 22 mai 1963, tel qu'étendu par arrêté du 10 mars 1964, les dipissintoos de l'accord nioatnal pefnriosnoel du 1er décembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du tmepe de taavril conennact les indieusrts de l'habillement, l'industrie de la brtleele et de la ciurtnee et l'industrie du bouton.

Le peemirr alinéa du peirmer pgaarrhpe reatilt au fforiat avec référence haorire du cartphie 6 est étendu sous réserve de l'application des alcrties L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe

ARRETE du 19 juillet 1999

En vigueur en date du 30 juil. 1999

Arclite 1er

Snot rueeds obligatoires, pour tous les erplmeyous et tous les salariés ciporms dnas son champ d'application, snot cueli de la cotnveoinn cevltoile nioaanlte des inristudes de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, celui de la citoneonvn cllevotcie natlinoae de l'industrie de la blreetle et de la ceitruene du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 octobre 1996, et celui de la coievnnon colvltecie nlaatione de l'industrie du btouon du 22 mai 1963, tel qu'étendu par arrêté du 10 mars

l'avant-dernier alinéa de l'article 26-1-7.

Ailrcte 2

L'extension des etfefs et scaonints des adoccrs susvisés est ftiae à daetr de la pciaillboutn du présent arrêté pour la durée rsantet à ciorur et aux ctoidinns prévues par leistsdts accords.

Acltrie 3

Le decutrier des renaiolts du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oieffcil de la République française.

Nota. - Le texte des adoccrs susvisés a été publié au Bliuteln officeil du ministère, flcuicase Cvtonnnioes ccolielvets n° 96-31 en dtae du 20 seembptre 1996, dblniipsoe à la Dirieotcn des Junouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 43 F.

du travail.

Le snoecd pagaahrpe rialtef au ffoiart snas référence hiorrae est étendu sous réserve de l'application des acrteils L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Arlctie 2

L'extension des etfefs et stnocnais de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la poltbcauiin du présent arrêté pour la durée rsantet à couir et aux cdiitnonos prévues par ldeit accord.

Actirle 3

Le deucirter des rneatios du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oeciifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Biuteln oeciiffil du ministère, fucacisle Conntoivnes ceecollvits n° 99-07 en dtae du 2 airvl 1999, dpolisbine à la Dieticorn des Jouruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

1964, les dotisosipnis de l'accord nanoiatl pieorensosfnl du 12 arivl 1999 (Cessation anticipée d'activité) corneancnt les isdneutirs de l'habillement, l'industrie de la btelele et de la cutrniee et l'industrie du bouton.

Atclrie 2

L'extension des etfefs et soitnancs de l'accord susvisé est ftiae à dater de la pibicaoutln du présent arrêté pour la durée rasnett à ciuorr et aux cniodtonis prévues par ledit accord.

Altcire 3

Le deturcier des rlontaies du tvaaril est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 1 août 2000

En vigueur en date du 25 août 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, soit celui de la convention collective nationale des instituteurs de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, celui de la convention collective nationale de l'industrie de la brosserie et de la cuirterie du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 octobre 1996, et celui de la convention collective nationale de l'industrie du bouton du 22 mai 1963, tel qu'étendu par arrêté du 10 mars 1964, les dispositions de l'avenant du 30 mai 2000 à l'accord national interprofessionnel du 12 avril 1999 (cessation anticipée d'activité) concernant les entreprises des industries de l'habillement et des accessoires vestimentaires.

ARRETE du 13 novembre 2000

En vigueur en date du 23 nov. 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'habillement du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, et dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° S. 46 du 16 juin 2000 (salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 3 mars 2001

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des instituteurs de l'habillement du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, et dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 47 du 29 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 31 juillet 2001

En vigueur en date du 31 juil. 2001

Article 1er

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventionnelles n° 99-18 en date du 15 juin 1999, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/25 en date du 21 juillet 2000, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/39 en date du 26 octobre 2000, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/49 en date du 5 janvier 2001, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 1er décembre 1998 (réduction et aménagement

du temps de travail) concernent les interdits de l'habillement, l'industrie de la ceinture et de la boutonnerie et l'industrie du bouton, ainsi que de la confection de vêtements de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, celui de la convention collective nationale de l'industrie de la blanchisserie et de la confection du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 octobre 1996, et celui de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1999 concernant l'industrie du bouton, les dispositions de :

1° L'avenant n° 1 du 7 novembre 2000 à l'accord national interprofessionnel susvisé, à l'exclusion :

- du premier tiret du deuxième alinéa du sous-paragraphe 1.1 du paragraphe 1 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er,

- des termes " ou tout autre avantage au moins équivalent " figurant au deuxième alinéa du sous-paragraphe 1.3 du paragraphe 1 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er.

Le sous-paragraphe 2.1 du paragraphe 2 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du code du travail, en tant qu'un accord complémentaire devra préciser les catégories de salariés concernés.

Le sous-paragraphe 2.2 du paragraphe 2 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du code du travail, en tant que :

- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, doivent être précisées dans un accord complémentaire ;

- les périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise stipulées au contrat de travail doivent être de portée limitée.

Le troisième alinéa du sous-paragraphe 2.2 du paragraphe 2 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 (premier alinéa) du code du travail.

2° L'avenant n° 2 du 7 novembre 2000 à l'accord national interprofessionnel susvisé, à l'exclusion des termes " sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde " figurant au premier alinéa du sous-paragraphe 3 du paragraphe 3 du chapitre 3 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er.

Les dispositions inapplicables du paragraphe 3 du chapitre 3 de l'accord, telles qu'elles résultent de l'article 1er, sont étendues sous

réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que les modalités de répartition dans les temps des droits à rémunération en fonction du calendrier des repos doivent être précisées au niveau de l'entreprise.

Le quatrième alinéa du sous-paragraphe 2 du paragraphe 3 du chapitre 3 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que la prise d'une partie des journées ou demi-journées de repos doit être au profit du salarié.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe 3 du paragraphe 3 du chapitre 3 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que la déduction stipulée ne peut avoir d'incidence sur le nombre de jours de repos déjà acquis par le salarié.

3° L'avenant n° 3 du 7 novembre 2000 à l'accord national interprofessionnel susvisé.

Les deuxième et troisième alinéas du préambule sont étendus sous réserve de l'application de l'article 19 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que l'accès direct à l'allègement des cotisations sociales, pour les entreprises ayant obtenu en 2000 une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année, est en principe conditionné par une durée maximale de travail de 1 600 heures maximum.

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du code du travail, en tant que le glissement des rémunérations ne sera possible que dans le cadre d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 19 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, pour la même raison qu'indiquée ci-dessus, s'agissant des dispositions du préambule.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, paru au Journal Officiel des Collectifs n° 2001/12 en date du 20 avril 2001 (avenant n° 1) et n° 2001/03 en date du 16 janvier 2001 (avenants n° 2 et n° 3), diffusés à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

ARRETE du 19 novembre 2001

En vigueur en date du 19 nov. 2001

Article 1er

Sont roneeds obligatoires, pour tous les eymoeurpls et tous les salariés cpomris dnas son cahmp d'application, snot cluei de la coeoinvntn celolctive nianaltoe des ireitdunss de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jleulit 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 ocotbre 1980, et ceuli de la cnoontievn cocilvltee naoniltae de l'industrie de la btlrelee et de la ctuiniere du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 ocotrbe 1996, les dtsiiopnsios de l'accord natinoal piofrnnesosel du 7 nrbeovme 2000 (cessation anticipée d'activité) cancreonnt les iiserundts de l'habillement et des aerocciesss vestimentaires.

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Article 1er

Snot rueends obligatoires, pour tous les eyroepmlus et tous les salariés cmoirps dnas son chmap d'application, snot ceuli de la ctenniovon clveoitlce nitnolaae des ierdntisus de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jleult 1980 et par l'accord pefoinrneoss du 21 décembre 1999, pnatort adhésion de la coninveotn collvetcie nlaantioe de l'industrie du bouton à la cnoeitovnn ceiltcvloe nilnotaae des iusdtneris de l'habillement, et culei de la cnetiovnon clciletvoe natainloe de l'industrie de la btelerle et de la criutnee du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 ocrtboe 1996, les disstpnioois de l'accord nnaaiotl pereoonnifssl du 1er jielult 2003 (une annexe), complété par l'avenant n° 1 du 18 février 2004, mtteant en plcae un régime de piottorecn slaocie complémentaire cuoclns dnas le cdrae de la cvieontnon cviceoitlce natalone susvisée.

L'article 5-3 (clause de sauvegarde) de l'accord naniotal peofneissornl est étendu suos réserve de l'application de l'article

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Article 1er

Snot rdneues obligatoires, pour tous les emuyreopls et tous les salariés cmorips dnas son cmahp d'application, snot ceuli de la cnioneotvn celtivcole nnotaiiale des irtusdiens de l'habillement du 17 février 1958, modifiée par l'avenant n° 22 du 7 jleilut 1980 et par l'accord poeofisernsnl du 21 décembre 1999 pratont adhésion de la cnotivneon ctoecvllie nnaoitlae de l'industrie du bouton à la cinvnetoon clvloectie noaniatle des irsnuedts de l'habillement, et celui de la cnonveiton ctcvilolee noaalinte de l'industrie de la bltrleee et de la curiente du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 ocotbre 1996, les ditipsinosos de l'avenant n° S 48 du 15 arvil 2004 (une annexe) rltaiief aux cflnctoaaaisiiss et aux siarlaes à la cinoveotn cletvlcioe nonatilaee susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et sanontcis de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la polutaibicn du présent arrêté pour la durée rtaest à coriur et aux coitionnds prévues par ldiet accord.

Article 3

Le drtieeucr des rioeanlts du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl ocieffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blieutln oiiffecil du ministère, fsccliaue Ctoennvonis cvvtlileoes n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dipbslinoe à la Detiricon des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

L. 912-1, alinéa 2, du cdoe de la sécurité silcaoe qui psoe le picirnppe d'adaptation des cevurteous d'entreprise mseis en palce par arcocd cilolectf et ofanrft des gtreatinas de nevaiu équivalent.

Article 2

L'extension des etffes et sntcoains des adroccs susvisés est ftaie à dtear de la piuoltbcain du présent arrêté pour la durée restant à cuiorr et aux cdintnioos prévues par ldtsies accords.

Article 3

Le duercetir des ratneilos du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oefiicfl de la République française.

Nota. - Le txete des adroccs susvisés a été publié au Beultin oiieffcil du ministère, feilucsacs cnnneooitvs ccilloeevts n° 2003/35 et n° 2004/13, diloenbsips à la Dieocrtin des Juoanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, aux pirc de 7,23 Eorus (2003/35) et de 7,32 Euros (2004/13).

L'article 2 (Rémunérations miienlams mlnuseeels breuts hros ancienneté) et l'annexe snot étendus suos réserve, d'une part, de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javneir 2000 modifiée qui irasunte une gnariate de rémunération mlulensee et, d'autre part, des dtnsipsoiios réglementaires pranott fatioxin du srlaiae mimiumm de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et sanctoins de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la ptilciaobun du présent arrêté pour la durée rnaetst à cuoirr et aux cdiotnnos prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dieceutr des ratnelois du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oefiicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiuccslae cnotneniovs coveleicltis n°

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Alcitre 1er

Snot nneedus obligatoires, puor tuos les elympueros et tuos les salariés crmiops dnas son champ d'application, siot cluei de la civoonnetn cleitolcve ntnoialae des iudernists de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jeilult 1980 et par l'accord pnisseornfeol du 21 décembre 1999 panrtot adhésion de la cnnioteovn ciectovlle noaaitne de l'industrie du btuoon à la cvinotenon coecltvlie nitolnaae des iesutdrnis de l'habillement, et celui de la ctinooevnn ceitcolvle notaanlie de l'industrie de la blretlee et de la cirneute du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 otorcbe 1996, les dsontopiiiss de l'accord du 5 nrebvmoe 2004 raleitf aux ocbeifjs et priorités de la fatoomrin preesosnfonlile tuot au Inog de la vie clncou dnas le cdrae de la cioetnvonn ccltolieve nliatnoae susvisée.

Le neuvième alinéa de l'article 4 (Le droit iuevndiidl à la

ARRETE du 29 mars 2006

En vigueur en date du 5 avr. 2006

Alitcre 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les emyleporus et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la coinvtneon ccvlotelie natolaine des iidetsnurs de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jlileut 1980, par l'accord psreinoneosfl du 21 décembre 1999 panotrt adhésion de la conivoetnn coeviltle nntailoae de l'industrie du buootn à la cneinvootn cevlotlcie nanotaile des idnitreuss de l'habillement et par l'accord porsnfinoseel du 22 nmbvoree 2002 potrant adhésion de la civentnoon ceoclilvte nlaatnoie de l'industrie de la brlltee et de la ciunetre à la ctinveonon coietllvce nloaatnie des idrtneisus de l'habillement, les donsoitiips de l'accord du 2 nvmorbee 2005, sur le départ et la msie à la retraite, cnolcu dnas

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Arclite 1er

Snot nneedus obligatoires, puor tuos les eurmoleyps et tuos les salariés cmirpos dnas le cahmp d'application de l'accord nntiaoal pifoensnoesrl du 1er jllueit 2003, rltaiet à la msie en place d'un régime de prévoyance, cnlcou das le secetur de l'industrie de l'habillement, les dooitipssins de l'avenant n° 2 du 28 srtmbepee 2005, pntroat moiiioftdcan de l'article 2, à l'accord noaatinl poesinfensrol susvisé.

Artclie 2

2004/21, disnibploe à la Derticion des Junaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

formation) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-4 du cdoe du travail.

Alctrie 2

L'extension des eeffts et socanints de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pctatioilubn du présent arrêté puor la durée ratenst à cuiror et aux cotoinidns prévues par ldiest accord.

Actrlie 3

Le dtrieceur des rtelonias du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural officiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Biueltn ofeicifl du ministère, faulcise cntoneivons cetlcevlois n° 2004/49, dplsiinobe à la Diotirecn des Jounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

le cdare de la coontnievn cviolectle naalintoe susvisée.

Alcrtie 2

L'extension des efftes et sanontcis de l'accord susvisé est fiata à detar de la pualibtcon du présent arrêté puor la durée retnsat à criuor et aux coidtonins prévues par ledit accord.

Artlcie 3

Le deiutcrer des rnitelaos du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal offceiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blluietn ofciefil du ministère, fuascicle ctvnonneois clecltvoies n° 2005/49, dpioniblse à la Dcitoiren des Jnroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,50 euros.

L'extension des eteffs et stiacnons de l'avenant susvisé est fiata à dater de la ploticiabun du présent arrêté puor la durée retasnt à cuior et aux ciotndinos prévues par lidet avenant.

Airltce 3

Le dictreeur des reliaoatns du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oficeifl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Butillen ofifecil du ministère, fsulcaie ceoitnovnns cclleievots n° 2005/44, dpniboisle à la Diocrtain des Juroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Article 1er

Sont rnuedes obligatoires, pour tous les epuymleors et tous les salariés crimpos dnas le camhp d'application de la cniontveon cioelctve ntnlaoe des indieturss de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jleilut 1980, par l'accord pesifroonnesl du 21 décembre 1999 patonrt adhésion de la covnointen cctlielvoe nlnltaoe de l'industrie du buootn à la cnoivtnoen colievctle nloaatnie des iindtesrus de l'habillement et par l'accord penesoinfrsol du 22 nmroevbe 2002 ptrnaot adhésion de la cnoevniotn celcloivte noaaitlne de l'industrie de la bllrtee et de la cnetuire à la cenonivotn ctilleovce nataloe des iidnsuetrs de l'habillement, les dssoontiiipis de l'avenant n° 1 du 18 oobrtce 2005 à l'accord du 5 nrbveome 2004, riletaf aux moyens, octbjiefs et priorités de la firoaotmn poelsnslrenofie tuot au lnog de la vie, conclcu dnas le cadre de la ctenvooinn cetlocivle noaaitlne susvisée.

Le quinzième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de

ARRETE du 25 avril 2007

En vigueur en date du 29 avr. 2007

Article 1er

Snot rnueds obligatoires, pour tous les epurymoles et tous les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la covnotienn cotvelicle naanoilte des iduienstrs de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jlileut 1980, par l'accord proeinsoefnl du 21 décembre 1999 prtnaot adhésion de la ctnoeiovnn cioelolctve nlaiaotne de l'industrie du buoton à la cevnntioon clitlocvee nialtnoae des insuerdits de l'habillement et par l'accord pnrseioienofl du 22 nmrovebe 2002 pontart adhésion de la cevonntion ctoillceve ntainoale de l'industrie de la bleletre et de la ceurinte à la cetnovinon cticoelve nintaloae des iutniesdrs de l'habillement, les disoisoiptns de l'avenant S 49 du 15 jvainer 2007, rialetf aux rémunérations meimilans mneulesles et anuelnles et aux gtanaries d'appointements minima, à la

ARRETE du 24 juillet 2007

En vigueur en date du 3 août 2007

Article 1er

Snot ruednes obligatoires, pour tous les erupolmyes et tous les salariés ciromps dnas le camhp d'application de l'accord ninoaatl psnireofonesl du 1er jlileut 2003 rlteaif à la msie en pclae d'un régime de prévoyance, cconlu dnas le suceteur de l'industrie de l'habillement, les dsosiipoints de l'avenant du 3 nbvreome 2006, reialtf à l'organisme assrueur et aux tuax de cotisation, à l'accord niaantol pneifrsneisol susvisé.

Article 2

l'application des dtsonioispis de l'article L. 933-4 du cdoe du taavril qui prévoient l'imputation sur la papacoritiitn au finennecmat de la fmaroiton pnnlelrssofieoe cnuionte des faris de foroatimn snas l'étendre aux firas d'accompagnement.

Article 2

L'extension des etffes et saonintcs de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la ploatiibcun du présent arrêté pour la durée rseatnt à criuor et aux cidinontos prévues par ledit accord.

Article 3

Le deetrucir des rlentaos du tiavrnl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oefcfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bltiueln ociifeffl du ministère, fiauaclse cintovennos cvltloieces n° 2005/47, dibiposnle à la Dicoiertn des Jouarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,50 Euros.

cnvieotnon cveltloice niaonatlne susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et snioctnas de l'avenant susvisé est fiatae à dtaer de la pclouibtain du présent arrêté pour la durée rsnteat à cuiror et aux cinodontis prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le dcrieuter général du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ocififel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln oificefl du ministère, fcailcuse cnintooenvs cltvlcoeeis n° 2007/13, dnpoisilbe à la Ditoirecn des Jaruuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,80 euros.

L'extension des eeffts et snaiotcns de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la plaoutuicibn du présent arrêté pour la durée rtheast à ciruor et aux cninootids prévues par ldeit avenant.

Article 3

Le dicurteer général du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oiefiefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buettilln oieiciffil du ministère, fulscaice cionneonvts ciovltceels n° 2007/3, dinlspiboie à la Drticoien des Juuaronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, les dispositions de l'avenant S60 du 12 mars 2017 relatif aux salaires minima des OETAM et cadres, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0024 du 29 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de l'habillement, l'avenant du 16 novembre 2017 à l'accord susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0036 du 12 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, l'accord du 16 juillet 2019 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0090 du 12 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, les stipulations de l'avenant S61 du 3 septembre 2019 relatif aux salaires minima des OETAM et cadres, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0280 du 19 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, les stipulations de l'accord du 23 juillet 2020 relatif au dispositif PRO A, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 4, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- BTS Métiers Mode Vêtements
- Licence professionnelle Mode et haute technologie
- Modéliste prêt à porter femme
- Couturier(ière) atelier Mode et luxe
- CAML-Fabricant de vêtements sur mesure

Les mots : « des frais d'évaluation préalable, », « des frais de certification, » et « et de restauration » du dernier alinéa de l'article 5 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, les stipulations de :

- l'accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation d'un OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 3 septembre 2019 portant modifications de diverses dispositions de la convention collective nationale des industries de l'habillement.

Le nouvel article 43 des Clauses Générales tel qu'il résulte de l'article 3 du présent accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/41 et 2019/48, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0020 du 23 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, les stipulations de l'accord du 26 octobre 2020 relatif à l'activité partielle pour répondre une baisse durable d'activité (APLD).

Le 3e alinéa de l'article 4 relatif à l'ampleur de la réduction du temps de travail est étendu sous réserve :

- du respect de l'interdiction d'individualisation de l'activité partielle de longue durée prévue au VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne qui dispose que « Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique prévu au présent article :

- 1° Le second alinéa de l'article L. 5122-2 du code du travail ;
- 2° L'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;
- 3° Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi. » ;

- du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre en conformité avec les 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail et avec l'exclusion prévue au VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 susmentionnée.

L'avant-dernier alinéa de l'article 4 relatif aux documents remis aux salariés est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 5122-11 du code du travail qui dispose que « La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés » ainsi que « pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. » Le second alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 septembre 2021 portant

extension d'un avenant à la convention collective nationale des industries de l'habillement (n° 247)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, les stipulations de l'avenant S62 du 17 mars 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale mensuelle comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (majoration liée à l'ancienneté), les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accord d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.