

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 : 03/04/2022

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>	7
<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>	8
<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>	14
<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>	15
<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	18
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
(Rhône-Alpes) Accord du 3 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	133
Avenant du 23 mai 2013 à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la prévoyance	142
Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	143
Avenant n° 1 du 10 décembre 2014 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif aux objectifs et aux priorités de la formation professionnelle	145
Avenant n° 1 du 12 janvier 2016 à l'accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation	145

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	146
Accord du 7 décembre 2016 relatif à la fusion entre la convention de la chapellerie et la convention des industries de l'habillement	147
Avenant du 6 juillet 2017 à l'avenant n° 1 à l'accord du 10 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle	147
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	147
Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	148
Accord du 16 juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI	149
Accord du 3 septembre 2019 relatif aux modifications de diverses dispositions de la convention collective	151
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	154
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	154
Accord du 16 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour répondre à une baisse durable d'activité	157
Textes Salaires	159
Avenant S. 47 du 27 septembre 2000 relatif aux salaires	159
Avenant S 49 du 15 janvier 2007 relatif aux salaires	159
Avenant n° S 50 du 7 janvier 2008 relatif aux rémunérations minimales (1)	161
Avenant « Salaires » n° 51 du 30 septembre 2008 pour l'année 2008 relatif aux salaires	163
Avenant « Salaires » n° 52 du 21 septembre 2009	164
Avenant « Salaires » n° 53 du 16 décembre 2009	166
Avenant « Salaires » no 54 du 20 avril 2011	167
Avenant n° 55 du 21 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	170
Avenant « Salaires » n° 56 du 21 septembre 2012	173
Avenant « Salaires » n° 57 du 23 mai 2013	174
Avenant « Salaires » n° 58 du 28 janvier 2014	176
Avenant n° S 59 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minima 2016	178
Avenant n° S 60 du 12 mars 2017 relatif aux salaires minima 2018	179
Avenant n° S 61 du 3 septembre 2019 relatif aux salaires minima 2019	181
Avenant n° S 62 du 17 mars 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021	183
Avenant n° S 63 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	185
Textes Extensions	189
ARRETE du 23 juillet 1959	189
ARRETE du 31 mars 1960	189
ARRETE du 3 août 1960	189
ARRETE du 13 décembre 1960	189
ARRETE du 3 novembre 1961	190
ARRETE du 14 juin 1962	190
ARRETE du 24 janvier 1963	190
ARRETE du 11 juin 1963	190
ARRETE du 29 août 1963	190
ARRETE du 17 février 1965	190
ARRETE du 29 décembre 1965	191
ARRETE du 19 juillet 1967	191
ARRETE du 21 décembre 1967	191
ARRETE du 17 décembre 1968	191
ARRETE du 1 août 1969	191
ARRETE du 5 décembre 1969	192
ARRETE du 9 juin 1970	192
ARRETE du 9 août 1971	192
ARRETE du 3 novembre 1971	192
ARRETE du 9 mai 1972	192
ARRETE du 31 juillet 1972	193
ARRETE du 21 novembre 1972	193
ARRETE du 26 janvier 1973	193
ARRETE du 13 juillet 1973	193
ARRETE du 7 septembre 1973	193
ARRETE du 5 février 1974	194
ARRETE du 19 mars 1974	194
ARRETE du 14 août 1974	194

ARRETE du 18 octobre 1974	194
ARRETE du 3 octobre 1975	194
ARRETE du 11 décembre 1975	194
ARRETE du 17 août 1976	195
ARRETE du 24 mars 1977	195
ARRETE du 29 juin 1977	195
ARRETE du 17 octobre 1978	195
ARRETE du 22 janvier 1979	195
ARRETE du 18 avril 1979	195
ARRETE du 1 août 1979	195
ARRETE du 4 avril 1980	196
ARRETE du 25 juin 1980	196
ARRETE du 14 octobre 1980	196
ARRETE du 22 octobre 1980	196
ARRETE du 5 juin 1981	196
ARRETE du 30 mars 1982	196
ARRETE du 21 mai 1982	196
ARRETE du 20 décembre 1982	197
ARRETE du 19 décembre 1983	197
ARRETE du 16 juillet 1985	197
ARRETE du 22 mars 1991	197
ARRETE du 1 juin 1992	197
ARRETE du 30 mai 1996	197
ARRETE du 4 novembre 1996	197
ARRETE du 14 avril 1999	198
ARRETE du 19 juillet 1999	198
ARRETE du 1 août 2000	199
ARRETE du 13 novembre 2000	199
ARRETE du 21 février 2001	199
ARRETE du 31 juillet 2001	199
ARRETE du 19 novembre 2001	201
ARRETE du 4 juin 2004	201
ARRETE du 15 juillet 2004	201
ARRETE du 10 février 2005	202
ARRETE du 29 mars 2006	202
ARRETE du 30 mars 2006	202
ARRETE du 30 mai 2006	203
ARRETE du 25 avril 2007	203
ARRETE du 24 juillet 2007	203
Textes parus au JORF	205
Arrêté du 28 décembre 2018	205
Arrêté du 23 janvier 2019	205
Arrêté du 5 février 2020	205
Arrêté du 7 avril 2020	206
Arrêté du 12 novembre 2020	206
Arrêté du 18 décembre 2020	207
Arrêté du 22 janvier 2021	207
Arrêté du 14 septembre 2021	208

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 faitbancs français du vêtement muaslicn ; Fédération française des idtiurens du vêtement féminin ; Fédération noiaialnte des iitsdreuns de lriengie ; Fédération nionaatle des itrnesiuds du cesrot ; Fédération des fatnibarcs de casquettes, cahueapx piqués et cuiroeffs d'uniformes.
Syndicats signataires	Fédération des tauaivllerrrs de l'habillement-chapellerie CGT (ouvriers, employés, aengts de maîtrise, cadres) ; Fédération nnalaiote des tlelaarvuris de l'habillement-chapellerie CGT - FO (ouvriers, employés, agtens de maîtrise et cadres) ; Fédération française des sidctynas du vêtement CTFC ; Fédération française des sadicnyts chrétiens d'employés, techniciens, anegts de maîtrise ; Fédération française des sdctnyas d'ingénieurs et caedrs CTFC ; Syndicat naontial des cdares et agents de maîtrise de l'habillement CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nlaioatne des ftbcrnaias de cravates, le 18 jluelit 1962 ; Fédération nlantiaoe des ingénieurs et crades CGT - FO, le 15 décembre 1964 ; Fédération française des siantcdys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC, le 11 mras 1968 ; Fédération nnaaitole ouvrière des cirus et pueax CGT, le 10 février 1970 ; Fédération nitolnaae des garnds minagsas de la dsbtituiorn et du comremce CFT, le 20 février 1971.

Champ d'application territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 juil. 1980

La présente convtention et ses axnees régissent, sur l'ensemble du trioietrre métropolitain y cmpiros la Cosreainsi que le treiorrite de Monaco, (1) les rppraots etnre les eeorumpyls et les salariés, dnas les irtsuindes ci-dessous énumérées (2) :

Confection de vêtements msalnucis :

Numéro N.A.P : 47-01

Confection de vêtements féminins :

Numéro N.A.P : 47-02

Confection de vêtements eanntfs :

Numéro N.A.P : 47-03

Confection de cheiismere et liiergne :

Numéro N.A.P : 47-05

Confection de vêtements en matières psteluiqas :

Numéro N.A.P : 47-06

Confection de corsets, gaiens et soutiens-gorge :

Numéro N.A.P : 47-07

Fabrication de casquettes, cuahpaex piqués et ciffureos d'uniformes :

Numéro N.A.P : ptriae du 47-08

Fabrication de pureapilas et de poraslas :

Numéro N.A.P : ptaire du 47-09

Fabrication de craveats et pochettes, écharpes, fldoruas :

Numéro N.A.P : pratie du 47-09.

Fabrication d'accessoires de l'uniforme et d'équipements asimatnftidirs ciivls et militaires.

La présente cneiovtion cineotnt les dponitossiiis ceumnoms à totues les catégories de prsneonel aisini que les coioenvnts ou aneexns particulières abpepallcis à ccnahue des catégories intéressées :

1° Ovrierus ;

2° Employés ;

3° Aegtns de maîtrise et d'encadrement tqihcneue et aatiirmidnstf ;

4° Ingénieurs et cadres.

Les cindoitnos de taarvil et de srlaaies appbleclias aux tilaeavurlrs à diilomce snot définies à l'annexe 6.

La présente cviootennn est également appllabcie aux sièges sociaux, dépôts et aeeegn des établissements aenaparptnt aux psersonfios ci-dessus énumérées.

Les rtpporas etnre les eyomeulprs des iitendusrs visées par la présente ctvononoin et lreus voyageurs, représentants et pileacrs snot réglés par la réglementation en vgeuuir et la cevoointnn cllicitveoe iptiolnefonernelssre du 3 obocrté 1975 modifiée par l'avenant du 25 sbteprme 1978 et complétée par l'accord nioantal ipesseoerrinfntnl du 29 mai 1978.

Salariés derivs occupés dnas les ietrsinuds de la confection.

Les salariés n'appartenant pas dtrmenecit aux iitrsnueds de la confection, mias employés cnmenomstat par eells à l'entretien, tles que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les oureirvs des sicveres de lriioavsn et de transport, bénéficient de la présente convention.

Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernées les professionnels d'origine, rémunération comprenant les avantages de salaire inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

(1) *Treems ecuxls de l'extension (arrêté du 23 juillet 1959, art. 1er).*

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

La présente convention et ses annexes régissent sur tout le territoire national français, non compris les départements d'outre-mer, les ratpropos entre les emplois et les salariés, dans les entreprises relevant des activités ci-après énumérées, par référence à la Nomenclature d'activités (NAF), instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Cette référence n'apporte pas de modification au contenu détaillé précédemment déterminé par les parties signataires de la présente convention.

Il est rappelé que le code d'activité attribué par l'INSEE n'a pas de valeur juridique en matière d'applicabilité des conventions collectives, mais une simple valeur indicative. Il conviendra toutefois de rechercher l'activité réellement exercée par l'entreprise pour déterminer si elle est comprise dans le champ d'application de la présente convention.

Il est rappelé que l'activité "industrie de l'habillement" recouvre non seulement les entreprises assurant la fabrication des articles énumérés et référencés ci-après, mais également la création, la conception de produits, ainsi que leur commercialisation.

Nomenclature

(Etablie en application du décret n° 92-129 du 2 octobre 1992)

18. Industrie de l'habillement. (1)

18.1.Z Fabrication de vêtements en cuir.

18.2.A Fabrication de vêtements de travail.

18.2.D Fabrication de vêtements de dessus pour hommes et garçons.

N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.

18.2.E Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes.

N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie.

18.2 G Fabrication de vêtements de dessous.

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication d'articles de chemiserie et de lingerie ;

- la fabrication de soutiens-gorge, gilettes et corsets.

N'est pas visée dans cette classe la fabrication de sous-vêtements en bonneterie.

18.2 J Fabrication d'autres vêtements et accessoires.

Sont visées dans cette classe :

- la fabrication de casquettes, cuapheax piqués et cureffois d'uniforme ;

- la fabrication de ceintures et pochettes, d'écharpes et de foulards.

Ne sont pas visées dans cette classe :

- la fabrication d'autres vêtements (y compris la layette) en bonneterie et d'articles divers en bonneterie ;

- la fabrication des jarretelles, supports-chaussettes, accessoires de pyjama et de lingerie ;

- la fabrication de bretelles et de ceintures.

25.2 G Fabrication d'articles divers en matières plastiques.

Est visée dans cette classe la fabrication de vêtements en matières plastiques et de vêtements d'uniforme.

36.6 E Activités manufacturières NCA.

Est visée dans cette classe la fabrication de parapluies, d'ombrelles et de parasols.

Les parties signataires conviennent en outre des dispositions suivantes relatives aux activités relevant de la classe 18 qui entrent dans le champ d'application des dispositions de la convention collective nationale des industries de l'habillement, d'une part, et de la nomenclature d'activités de l'industrie textile, d'autre part :

- les entreprises relevant du champ d'application de la classe 18 visées ci-dessus qui appartiennent au moment de l'entrée en vigueur du présent accord la convention collective nationale des industries de l'habillement relatives régies exclusivement par cette dernière convention ;

- il est également rappelé que les ateliers de confection rattachés à des établissements textiles bénéficient de la nomenclature d'activités de l'industrie textile, sauf s'il s'agit d'établissements nouvellement créés et sous réserve d'accords régionaux contraires.

La présente convention concerne les professions mentionnées à toutes les catégories de professions ainsi que les professions ou activités particulières rattachées à chacune des catégories intéressées :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

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

2° Ingénieurs et cadres.

Les professions de travail et de services rattachées aux professions à déterminer dans le présent accord sont définies à l'annexe VI.

La présente convention est également applicable aux sièges sociaux, dépôts pour vente en gros et agences des établissements appartenant aux professionnels ci-dessus énumérés.

Les représentants des entreprises visées par la présente convention et leurs voyageurs, représentants et peuliers sont régis par la réglementation en vigueur et la convention collective nationale des industries de l'habillement du 3 octobre 1975, modifiée par l'avenant du 25 septembre 1978 et complétée par l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1978.

Salariés divers occupés dans l'industrie de l'habillement :

Les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la confection, mais employés notamment par eux 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 classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernées les professionnels d'origine, rémunération comprenant les avantages de salaire inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

a) Durée. - La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et se renouvellera par tacite reconduction et par périodes annuelles, sauf détermination de révision ou dénonciation effectuée dans les conditions prévues ci-après.

b) Révision. - A l'exclusion des dispositions relatives aux salaires, chaque négociation stagnera peut déclencher la révision de la présente convention moyennant un préavis de deux mois avant la date d'expiration de chaque période annuelle. Cette révision sera demandée par lettre recommandée, adressée à l'autre partie et communiquée aux drives signataires, conformément à l'usage des ateliers mis en cause et par l'intermédiaire de la rédaction.

Le présent article s'applique et au présent dans le délai d'un mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau accord.

Les parties révisées donneront lieu à des avenants qui seront déposés aux archives de prud'hommes et auront les mêmes effets que la convention.

c) Dénonciation. - La dénonciation ne peut intervenir que moyennant un préavis de deux mois avant la date d'expiration de la période annulée en cours. Cette dénonciation, pour être valable, doit être formulée, du côté patronal, par l'ensemble des représentants signataires.

Dans tous les cas, la dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à l'attention des représentants signataires.

La convention dénoncée restera en vigueur pendant un délai de six mois à compter de son expiration. Si, à l'issue de ce délai, une nouvelle convention n'a pas été signée, la convention dénoncée continuera de produire ses effets.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de rétrocessions d'avantages acquis individuellement ou collectivement dans les professions.

Les clauses du présent accord s'imposent aux représentants élus des comités d'entreprise ou comités existants, y compris les comités à durée déterminée, lorsque les clauses de ces comités sont moins avantageuses pour les travailleurs ou équivalentes. En aucun cas, elles ne peuvent être interprétées comme réduisant les droits acquis sur le plan des régions, localités ou établissements.

Article 4 - Liberté syndicale et

d'opinion

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Les parties conviennent de reconnaître à tous la liberté d'opinion politique ou religieuse, ainsi que la liberté pour les travailleurs et les travailleurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts respectifs, conformément aux dispositions du livre III du code du travail, et d'appartenir ou de ne pas appartenir, d'adhérer ou de ne pas adhérer aux syndicats ainsi constitués.

En conséquence, les travailleurs s'engagent à ne prendre en considération ni le fait d'appartenir ou non à tel ou tel syndicat, de ne pas appartenir à un syndicat, ni les opinions politiques, religieuses ou autres, pour la conclusion ou la résiliation d'un contrat de travail.

Les travailleurs s'engagent à laisser à tous la liberté d'opinion politique, religieuse ou autre et la liberté d'adhésion ou de non adhésion à un syndicat.

Les deux parties, considérant que l'entreprise est un lieu de travail, s'engagent à la stricte obtention des ententes ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs représentants respectifs à en assurer le respect intégral.

Article 5 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des atteintes aux lois.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

1° Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux informations syndicales et professionnelles.

Un espace de ces informations sera réservé ultérieurement à la direction.

2° Des absences d'absence, non payées, seront accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions syndicales, sur présentation d'une demande écrite de celles-ci, présentée une semaine au moins avant la date d'absence prévue.

Dans la limite de 24 jours ouvrables par an, ces absences seront, au regard de la législation sur les congés payés, considérées comme des périodes de travail effectif ouvrant droit au congé.

3° Les salariés doivent participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés obtiendront, pour siéger à ces commissions, des absences d'absence payées comme temps de travail.

Les salariés seront prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins 2 jours ouvrables à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la commission.

Les salariés s'emploieront à ce que les absences d'absence n'apportent pas de gêne 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 sreebmtpe 1946 ptornat aiptacilopn de la loi du 16 avril 1946 aux talaivurrles à domicile.

Les aeiclrts snatvius aepprontt cneiatres précisions aux tteexs légaux rappelés ci-dessus.

Article 7 - Organisation des élections

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

La date, les hurees de ccnneemmemot et de fin de stcurin sorent déterminées dnas l'établissement par la direction, en aroccd aevc les délégués sortants.

La dtae des élections diot être placée dnas le mios qui précède l'expiration du maadt des délégués. Elle srea annoncée au mnios 15 juro pilnes à l'avance, par un aivs affiché dnas l'entreprise et accompagné de la lstie des éligibles.

Les ltesis des cdaiddnas dressées conformément au prghpaae 3 de l'article 9 de la loi du 16 arvil 1646 srenot présentées au mions 48 heuers avnat le juor du scrutin. Elles porournt cpoteromr un nrboime de cdinaatds inférieur au norme de sièges à pourvoir.

Dans les eppirsetens où les électeurs de mions de vgnit et un ans représentent puls de 50 % de l'effectif total, l'âge puor l'éligibilité des jeneus est ramené à 20 ans, ctete dérogation ne pnaovut jouer qu'au pifort des teiuvarrllars aaynt travaillé dnas l'entreprise snas irotperniun duipes 12 mios au moins(1).

Pendant la période des élections, les cianddats aux ptoses de délégués du psnreenol présentés par les ooigtnasniras seicldayns ouvrières ont les mêmes garanties, en cas de licenciement, que cllees prévues puor les délégués élus à l'article 16 de la loi du 16 avril 1946.

La période des élections visée ci-dessus ne drvea en aucun cas être la cause, de la prat des candidats, de prtbaueitron de la mharce nlromae de l'entreprise.

(1) Alinéa elxcu de l'extension (arrêté du 23 jluleit 1959, art. 1^{er}).

Article 8 - Scrutin

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Le sicurnt arua leiu pdnnaet les hruees de travail.

Les salariés soernt indemnisés du tpmes passé aux élections sur la bsaie de luer siaalre effectif.

Le chef d'entreprise a la caghre d'organiser matériellement les élections et en aocrd aevc les cadntiads d'assurer le rpeset du seecrt et de la liberté de vtoe (bulletins de vote, elonpevpes opaques, urnes, isoiloirs, etc.).

Le bareuu électoral est composé puor chuqae collège de duex électeurs, le puls jneue et le puls ancien, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence atipnaerpt au puls ancien. Le beruau srea assisté dnas tetous ses opérations d'un employé du service de paie.

En vue d'assurer le caractère puilbc du scrutin, cuahqe ltsie puet désigner un mebrme du peonnesrl puor asseitsr aux opérations de vote.

Article 9 - Vote

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

L'élection a leiu conformément aux dnptisooiss fixées par la loi du 16 avirl 1946, modifiée par la loi du 7 jilulet 1947.

Si prelusius bulnliets différents se tonuevrt dnas la même enveloppe, ils sreont annulés.

Si peruulsis buetilnls ieeniutqds se tvureont dnas la même enveloppe, il ne srea compté qu'un suel vote.

Article 10 - Exercice de la fonction de délégué

En vigueur étendu en date du 10 mars 1969

Les fconontis de délégué du prsneoenl snot énumérées dnas les lios rappelées à l'article 9.

Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise purrnoot être fiteas puor des mfiots anyat tairt à luers foonintcs ; les délégués imonneftrt la dicetorin de luer itnineotn de s'absenter.

En outre, les délégués du poesnenrl pneuevt clceriur lrmeeibnt dnas les ateliers, puor les miftoos aanyt tiart à lreus fonctions, suos réserve de prévenir luer chef de sivrece de luers déplacements.

Article 11 - Affichage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Les délégués peuevnt friae acefhiftr les rmemgeeeintsns qu'ils ont puor rôle de pertor à la csnasniocane du personnel. Cpoie de la ntoe prévue à l'article 15 de la loi du 16 arvil 1946 et de la réponse ftaie par la deriitcon ou, de préférence, une ntoe rédigée en commun puorra être, à la danmdee des délégués ou de la direction, portée à la casnaicosnne du pnesrenol par vioe d'affichage.

Article 12 - Entreprises de moins de dix personnes

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Dans les epeisirretns caomtpnt minos de 10 personnes, les salariés ont faculté, sur luer demande, de se firae assister, puor la présentation de lerus reionvatdecnis iivevddlneils ou collectives, d'un représentant de luer syndicat. Dnas ce cas, ils remetrtront, 2 jorus avnat la dtae où ils dmneaedt à être reçus, une ntoe écrite esxoanpt someearmnimt l'objet de luer daedmne au chef d'entreprise puor lui pemtrrtee d'étudier cette dmandee et de se faire, éventuellement, asietsr par un représentant scadiynl patronal.

Article 13 - Comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Dnas les etesprnreis ouccnapt heaenlbitmeult puls de cqintaune salariés, les comités d'entreprise snot institués conformément à l'ordonnance du 22 février 1945, complétée par les lios des 16 mai 1946 et 7 jeiuillt 1947, asini que par la loi du 2 août 1949.

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 œuvres 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 annuelle des cotisations de la sécurité sociale.

Ce paragraphe 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. Extension 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 initiale 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 conclue de travail se prolonge 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 mission de travail temporaire, l'entreprise utilise 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 utilise un salarié après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mission à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par 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 tiers 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 d'un 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, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement 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 accord des parties et pour une durée fixée aux annexes de la présente convention.

Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvelée ou non, 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. Cas de la période d'essai

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

En cas d'observation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation 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) 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) 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) 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 audlets des iduinersts de l'habillement est basée sur les éléments stiuansv :

a) Le sliraae naiotanl mninium perfisneosonl acliabplpe sur l'ensemble du territoire, prévu par l'article 31 g du lvire Ier, stioecn 2, du cdoe du travail, anisi que les cnfcioeteiefs hiérarchiques afférents aux dvseires qaiauliifontcs prsilneoleefnsos qui snot fixés à l'annexe 1 " Oiverurs " et aux annxees csoerodpnnart aux aeturs catégories ;

b) Les ciasfislacnits poleneslnsoirefs qui fnot l'objet, puor chquae bcragne professionnelle, d'annexes à la présente ceitonnvon (2).

Toute dadneme de moiocafidtin du sarilae mnumiim ntoaianl pensofroisnel derva être formulée par ltrtee adressée aux oootsiiangrns sniaiaგრეts par la piatre la puls diligente. Les oasatrngrnois saagiernts se réuniront dnas un délai de qziune jours sauivnt cette demande.

Toutefois, le siarlae mnumiim nntiaoaal professionnel, catégorie A, ciicnefotef 1, srea révisé par les orsainagnios sgraniaites lsuqroe le naievu du Simc atetrndia le srlaaie minimum de la catégorie B visé à l'annexe 1 " Orveurs ".

L'adoption des nevuaux mimina hiérarchiques ci-dessus ne puet avoir, par elle-même, d'incidence oabglitroie sur les saielras réels qlleue que snot la fmore de rémunération pratiquée, mias ne siraut faire otcbasle aux possibilités d'évolution des salaires.

Les coionmmisss prrteiaias régionales se réuniront omaeerlibnigott puor étudier les modalités d'application des adocrcs nationaux.

Article 19 - Main-d'oeuvre juvénile

En vigueur étendu en date du 16 mars 1973

La rémunération des jneeus salariés sera, à l'embauche, calculée en poecatrunge du srilaae de l'adulte de la catégorie, échelon ou epmoli considéré.

Les atenbatetms d'âge nmruaoux appliqués aux sraileas et aeimtnoppents snot les sutinvas :

De 16 à 17 ans : 20 % ;

De 17 à 18 ans : 10 %.

Lorsque les tuvaarx qu'ils exécutent snot équivalents en pdrociotn à cuex exécutés par les adultes, les jeuens salariés reecovnrnt la rémunération de luer catégorie, échelon ou empoli dnas les mêmes cinndooits que les adultes.

La rémunération des jneues salariés tniarvallat au rendement, aux pièces, à la prime, etc., sera, à codiinnots égales de travail, établie sur les mêmes bseas que clele 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 croatnt de travail, en ce qui ccrneoe la durée du préavis, est fixée conformément aux dsiiipsooints du cdoe du triaavl et des diostpsoniis de la convention.

La durée du préavis aplaciple aux ouvriers, employés, agnets de maîtrise, ingénieurs et cderas est fixée aux aennxes cnreoaosndrpt à chuqae catégorie.

Article 21 - Cas particulier du salarié congédié

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Lorsqu'un salarié congédié porrua tuovrer du tavairl anavt l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur deamnde écrite de sa part, qtiuter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des ongbaltois résultant du préavis restnat à courir.

Article 22 - Modification du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

a) Cenhgneamt tpiorraeme - Les chengmneats toarpeimres d'emploi ne snoret effectués qu'en cas de nécessité de service.

Dnas ce cas, la dotiriecn pourra, momentanément et puor une période qui, en règle générale, n'excédera pas duex mois, afetecfr un salarié à une catégorie inférieure à celle de son psote habituel.

Dnas ce cas, le salarié cersonevra le bénéfice du saraile de son potse précédent padnnet la période de mutation.

b) Cnhenaemgt non teomrpriae - Toute mfiidotoacin à l'objet du crtaont de traaivl nécessitée par les cdtinioos d'exploitation (par emexlpe : cehmnanegt de poste, déplacement de poste, cneamenhgt de spécialité, etc.) derva être proposée au salarié.

Si la mticaifoidon n'est pas acceptée, elle srea considérée cmome une ruptue de cnaortt du fiat 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 puet se rrdene à son tarival puor qleuue cause que ce snot doit, suaf en cas d'impossibilité absolue, en aretvir l'employeur dnas les 48 hueers par lettre, télégramme, téléphone ou aorte moyen, en idnnqiaut le mitof de l'absence et sa durée probable.

Les abcsnees régulièrement notifiées d'une durée inférieure à 2 journées de traaivl n'entraînent pas la sinpusseon du contrat. Il en est de même puor les asenbecs supérieures à 2 journées de travail, mias seulenemt si elles snot vanellmebat notifiées et motivées.

Si les règles fixées ci-dessus ne snot pas respectées, l'attitude du salarié purroa coesntiutr un jtsue mtiof de rutupre du ctanrot par l'employeur. Au cas où le salarié ne répondrait pas veanlmaebt dnas les 8 jours fncras à la ddamene écrite d'explication formulée par l'employeur, son atidutte pourra être considérée cmome une rutrpue du ctaornt de son fait.

Maladie ou aeicdnt du travail

Les acenesbs du psnnoerl justifiées par l'incapacité résultant de

midlaae ou d'accident, y cirmops les aidtccnes du travail, ne cniotnetsut pas de peiln droit, une rputure du canrtot de travail. Si l'absence n'est pas, notifiée dnas un délai de 48 heures, elle ctsnituoee une rupture du canort de traail du fiat du salarié, suaf si ce denierr a été dnas l'impossibilité de prévenir son employeur.

Toutefois, si le rncpemmaelet de l'intéressé s'impose, l'employeur srea fondé à neotiifr par lrttee recommandée aevc accusé de réception à l'intéressé son reepemlacmnt en tnaat cpotme du préavis légal ou du préavis d'usage, svaiunt que l'intéressé jiuisfte ou non d'une ancienneté de sevceirs d'au minos 6 mios continus.

Le reenlmepcmat du salarié madale ou vcmitie d'un acdnciet du taival puet s'effectuer dnas les cionnitods siuteanvs :

a) En cas d'absence puor maladie, le rempcemnealt du salarié puet iireetnvr :

1° Après une asncbee de 3 mios si le salarié a au mions 1 an de svceries ctinouns dnas l'entreprise ;

2° Après une acensbe de 5 mios si le salarié a au mnios 3 ans de svceers cntuoinns dnas l'entreprise ;

b) En cas d'absence puor cause d'accident du travail, le rmeeclenpamt du salarié ne puet itnrevenir qu'après une aencsbe de 6 mios qlerule que siot la durée de ses serievcs dnas l'entreprise.

Le salarié abesnt dnas les coitdnios prévues aux prperagahas a et b ci-dessus derva prévenir par lttete l'employeur de la dtae de son retour, au moins une siaemne à l'avance.

Les ctonrats de taivarl cconluos aevc le salarié embauché en rmleenaempt du salarié mladae ou accidenté sont, en principe, des cottnras à durée déterminée.

Le salarié qui bénéficiera des msurees prévues aux paapaerghrs a et b ci-dessus arua une priorité d'embauchage dnas sa catégorie d'emploi peandnt un an après sa guérison, suos réserve des doiiispsonts reailtves à cenriteas catégories d'emplois piiroetriras (mutilés, etc.).

Autorisations d'absence puor sneigor un enafnt malade

Pour sognier un ou des entnafs madaels âgés de moins de dzoue ans, totue mère, tuot père ou tuot représentant légal en anayt la garde, jfuiniastt d'une ancienneté de 6 mios dnas l'entreprise, puet bénéficier d'un crédit anneul gbolal de 16 hueres ouvrées rémunérées sur la bsaee du demi-salaire hrrioae meyon du mios suvanit luequel il ou elle s'absente.

Il ne srea pas exigé de cfeirtiact médical puor l'enfant si l'arrêt de tiavarl qui en résulte n'excède pas duex demi-journées consécutives.

Article 24 - Militaires

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

L'appel suos les drapeaux, le rappel ou les abcesens puor périodes ou préparation mrtlailie ne cnotstenuit pas une rruptue du ctonart de travail, et snot réglés par la réglementation en vigueur.

Article 25 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

La durée du tarival et la répartition de celle-ci snroet réglées conformément aux doniioitssps légales et réglementaires en vigueur, aevc le suel scoui de sdaraeguevr le reops du sdamei suruott puor le posrenenl féminin.

Article 25-1 - Durée maximale du travail

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

La durée mimaxle hemaroibadde est fixée à 46 heures.

La durée de tiaavrl hdmodeabaire moyenne, appréciée sur 12 semiaens consécutives, ne prorua excéder 44 heures.

Toutefois, puor tneir cmotpe des cdionotins particulières de luer emlopi et de lrues tâches spécifiques, les dooiisspints réglementaires en vigueur s'appliquent aux salariés de l'habillement affectés aux seirevcs stinvuas : chauffage, éclairage, focre motrice, neygtaoete des locaux, etteinren et réparation des machines, gnaiangedre et surveillance.

Article 26 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

1. Conenntigt d'heures supplémentaires

Le cnnneoitgt d'heures supplémentaires auquel pneveut rroieucr les ereesrtpins ou établissements, snas attsaiuroon de l'inspection du travail, hros le cdrae de la modulation, est limité à 130 hueres sur 12 mios consécutifs.

Ce cngetionnt puet être majoré dnas la limtie de 45 heures. L'utilisation de ctete faculté de mtrioaoajn est expressément subordonnée à un acocrd d'entreprise ou d'établissement, négocié et cnoclu dnas le cdare de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis cfmroone 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 snot informés au mmuniim une sneiame anavt l'accomplissement des hreues supplémentaires et après cuianotstoln des ietnnacss représentatives du ponserenl lorsqu'elles existent.

L'entreprise diot rcpeseter une moennye de 44 heuers sur 12 simnaees consécutives. Le rceuors à des heaorris supérieurs à 46 hueres dnas la liimte d'une fios par triertmse est subordonné à l'avis cofmnore du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

2. Paimement des heuers supplémentaires

Les heerus supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^ehruee dneont leiu à la rémunération majorée fixée par le législateur.

Toutefois, à paritr de la 91^ehuree supplémentaire par an, le tuax de majroitaon ne puet pas être inférieur à 25 % même si le tuax retneu par le législateur est inférieur. Si le tuax légal était supérieur, c'est celui-ci qui s'appliquerait.

Les hueers aopcmiecls au-delà de la 44^ehruee snot oeaioenitlgrbmt compensées par un rpoes équivalent à :

- 130 % puor la 45^eet la 46^eherue ;

- 150 % puor la 47^eet la 48^eheure.

Le roeps ceapunmtseor légal s'ajoute à ce roeps de remplacement.

Un aroccd d'entreprise ou d'établissement, négocié et cocnlu conformément aux dtpnoossiiis légales, puet prévoir le rampemlneect de tuot ou prtiae du pnmeiaet des hruees supplémentaires et des mjinooaotrs y afférentes par un rpoes cpnotumaseer équivalent.

Dans les enirstepres ou établissements non prouvus de délégués syndicaux, le rceaenlpmmet de tuot ou ptiare du penemait des heeurs supplémentaires et des minaoojarts y afférentes par un rpoes cupesoatemnr 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 rappelement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un rpeos catenmesuopr 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 aptciaploin des donitsioisps du cdoe du travail, les eiprrtenses ont la possibilité de mludoer la durée du traavil sur une période donnée dnas le crade d'une gotesin prévisionnelle de luer activité.

La mlduaioitn ctosnsie à faire veairr la durée hdaedroaimbe du taavirl de tlee sorte que la moneyne des heoraris pratiqués sur la période de moliutodan cdsoroepnre à la durée légale du trvaial ou à la durée résultant d'un aorccd d'entreprise coclnu dnas les cniooindts fixées par l'article L. 132-19 du cdoe du travail.

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

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

La durée de la mtuolidoan programmée ne pourra être inférieure à 3 mios ni supérieure à 6 mois.

Elle est éventuellement roaeluebvnle suos réserve de la msie en ovruée des dipntsiois de l'article 26-1-6 ci-après et qu'ait été dressé par l'employeur un bailn d'application de la période précédente de moouldtain programmée. Le bilan d'application est soiums puor aivs aux icesnntas représentatives du psnneroel dnas les enptsreirs qui en snot dotées.

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

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

La msie en pcalle de la muoldioatn des hrareois est conditionnée, dnas les eptesnrris qui en snot dotées, par une clstotnoaui du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, sur une pamgirrtooamn icianidvte des hoirares cecfiltlos durnat la période de mautdoioln prévue.

Cttee pamtorimarogn définit de façon ivadicntie puor la durée de la mtdloaiun les périodes de basse et de htaue activité de l'entreprise, de l'établissement ou du scevrie concerné.

L'employeur diot apporter, à l'occasion de la culinoostatn des itansnecs représentatives du personnel, les éléments économiques et cmeaurcmois jiuafntist le rucores à cette osoaigtanrin du tiraval et la durée de mioalodutn choisie.

L'annonce de la msie en place d'une mtaodioun programmée, la prmtmogaaroin inavidcte ansii que l'avis des ieatsnncs représentatives du pseornnel sur celle-ci snot affichés sur les lieux de taarivl du prnneesol concerné au miuinmm toris seiamnes avant le début de la période de mdulitaoun et tanmsrs 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 hroaiers clltcofeis modulés puor l'entreprise, l'établissement ou le sirvece concerné snot établis puor une période minmium de 4 seeainms consécutives.

Après cticaomiumonn aux icesnntas représentatives du personnel, ils snot notifiés au peensornl concerné au mniimum duex siaeenms avant luer msie en oeuvre, par vioe d'affichage sur les lieux de travail, et, puor le prseonenl absent, par nicootfiain individuelle.

Les hiaoerrs ctlicielfos modulés affichés ne penvuet être modifiés qu'après irooafntmin préalable des inansctes représentatives du pnsersonel sur les données économiques ou tehquenics qui mnvioett ctete modification. La nttoioicfain au pnsoreenl concerné diot être ftiae dnas le rpsect d'un délai mnumiim de prévenance de 5 jrous ouvrés.

Dans les cas d'urgence (circonstances inopinées ou cas de focre majeure), l'entreprise puora sdrnupese la mdtloioiuan programmée et éventuellement avior ruerocos 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 mxaiamle hdrimdoeaabe des harreios modulés est fixée à 44 heures, snas pviouor dépasser 42 heerus sur 12 siaeenms consécutives.

Les hreues modulées effectuées sur une seminae déterminée en période hutae au-delà de la durée légale hdioraaedmbe du taraivl (ou de la durée du tivraal de l'entreprise résultant d'un acorcd cncolu dnas le crade des dstoisiisipons de l'article L. 132-19 du cdoe du travail) dnnnoet leiu à l'octroi d'une ctrenaortpie financière ou, en tmpes de repos, équivalente à 25 % des hreues travaillées au-delà de ctete durée.

Puor ceeposmnr les cornentitas de canegemnt d'horaire dnurat les périodes de modulation, le conienngtt d'heures supplémentaires aqueul pvoneet riroucer les enstripeers ou établissements, snas aiasiototrun de l'inspection du travail, puor les salariés concernés par la mdaotoulin des horaires, est limité à 80 heuers sur 12 mios consécutifs. Ce ctinongent puot être majoré dnas la litmie de 45 heures. L'utilisation de cttee faculté de matijoarorn est expressément subordonnée à un acorcd d'entreprise ou d'établissement, négocié et cnlocu dnas le carde de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis cnrfomoe du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Un arcocd d'entreprise, cnoclu dnas le carde de l'article L. 132-19 du cdoe du travail, puot permettre, dnas le cdare de la modulation, le dépassement des lietims d'amplitude prévus ci-dessus.

Outre l'application d'une cenptiotrare financière ou en tpmes (25 % puor les hereus aclciopems de la quarante-cinquième à la

quarante-septième heure et 50 % pour la quarante-huitième heure), les heures modulées au-delà des limites d'amplitude fixées au premier alinéa du présent article doivent être inférieures à 10 % pour les heures supplémentaires de la quarante-cinquième à la quarante-septième heure et à 20 % pour la quarante-huitième heure.

Dans les entreprises dépendantes de la législation syndicale, le dépassement des limites ci-dessus s'applique par rapport au contingent des heures supplémentaires fixé au troisième alinéa du présent article. Elles ouvrent droit à l'octroi d'un repos supplémentaire égal à celui prévu au précédent alinéa.

Tous les temps de repos prévus au présent article sont pris dans les mêmes conditions que le repos mensuel légal (application des articles L. 212-5-1, D. 212-6 à D. 212-11 du code du travail). Il est rappelé, en particulier, que le repos esamtoper est pris par journée entière, réputée de 8 heures. Il est rappelé également que les droits cumulés à repos sont pris sur le compte de paie.

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

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

Pour le personnel relevant de l'annexe " Ingénieurs et cadres ", des dispositions à la suite de la mise en œuvre du temps de travail forment l'objet d'une négociation entre l'employeur et le personnel concerné.

Article 26-1-7 - Décompte et paiement

En vigueur étendu en date du 29 mai 1996

La rémunération mensuelle, dans le cadre d'une organisation programmée, sera calculée sur la base de l'horaire habituel moyen.

Les salariés travaillant à durée déterminée, concernés par la mise en œuvre programmée des horaires, sauf dérogation contraire, seront rémunérés, dans le respect des clauses de leur contrat de travail, sur la base des heures qu'ils auront réellement effectuées.

En cas d'absence indemnisée durant la période de modulation, l'indemnisation sera calculée sur la base de l'horaire habituel moyen de la mise en œuvre programmée.

Le décompte individuel cumulé des heures excédant au titre du crédit ou du débit d'heures, en deçà ou au-delà de l'horaire habituel moyen de la mise en œuvre programmée, sera mentionné sur le bulletin de salaire.

Il sera procédé, à l'issue de chaque période de modulation, au solde du décompte individuel ci-dessus et aux régularisations de rémunération nécessaires. En cas de rupture du contrat de travail, ainsi que dans les cas assimilables, la régularisation interviendra à la date de départ de l'entreprise sur la base des heures réellement effectuées par le salarié. En cas de licenciement économique intervenant avant la fin de la période de modulation, les heures éventuellement non effectuées par le salarié ne pourront lui être retenues.

Toutes les heures excédant au-delà de la moyenne hebdomadaire de la mise en œuvre s'ajoutent au contingent des heures supplémentaires et s'imputent sur le contingent prévu au troisième alinéa de l'article 26-1-5. Elles sont rémunérées comme telles, sauf si elles ont déjà fait l'objet d'un règlement en cours de période de modulation(1).

Si, collectivement, l'horaire habituel moyen de la mise en œuvre programmée n'est pas atteint en fin de période de

modulation, il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles prévues pour le recours au chômage partiel.

(1) Phraséologie de l'extension (arrêté du 4 novembre 1996, art. 1er).

Article 27 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 juin 1971

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

À compter du 1^{er} juin 1971 la disposition prévue par la loi relative à la récupération des jours fériés légaux dans les 3 mois suivant le jour férié et selon les conditions prévues par la législation en vigueur. La date de récupération doit être annoncée au préalable une semaine à l'avance. Le nombre de jours fériés légaux pouvant donner lieu à récupération est ramené à 3 jours en 1971, 2 jours en 1972, 1 jour en 1973, la récupération étant totalement supprimée à partir de 1974.

Article 28 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 4 juillet 1983

Les congés annuels payés du personnel sont réglés par la législation en vigueur, sous réserve des dispositions particulières énoncées aux articles suivants.

Article 28-1 - Durée des congés

En vigueur étendu en date du 4 juillet 1983

Tout salarié ayant travaillé dans l'entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l'année de référence a droit à un congé payé d'une durée égale à 30 jours ouvrables.

Si un jour férié se situe un jour pendant la période du congé, cela a pour effet de prolonger d'une journée la durée de ce congé.

Lorsque la durée du travail effectif dans l'entreprise est inférieure à 12 mois, la durée du congé est calculée sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif. Ce calcul ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congé plus que proportionnelle à la durée de l'absence du salarié.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée du congé, ci-dessus précisée, ne se cumule pas avec les droits à des jours de congés supplémentaires déjà existants lorsqu'ils résultent d'usages locaux ou d'accords d'entreprises ou d'établissements.

Par contre, tous les droits à congés supplémentaires résultant de l'application des dispositions de la convention collective, de ses annexes et avenants, sont maintenus.

Article 28-2 - Date des congés

En vigueur étendu en date du 4 juillet 1983

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

2. Le congé peut être fractionné et donné en tout ou partie supplémentaire dans les conditions définies par la législation en vigueur.

3. Pour tout salarié ayant droit au moins à 18 jours ouvrables de congé, le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes consécutives.

4. La cinquième semaine est en général donnée sous forme de 6

jours hebdomadaire de jours consécutifs, compris entre 2 jours de jours hebdomadaire. Lorsqu'elle est donnée en plusieurs fois, son fractionnement n'ouvre pas droit à des jours 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 titre du congé parental est fixé conformément à la législation en vigueur.

Pour la cinquième semaine, l'ordre des départs en congé est fixé après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel et doit, dans tous les cas, être porté au moins 2 mois à l'avance à la connaissance des salariés.

Article 28-4 - Calcul de l'indemnité

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

L'indemnité correspondante au congé résultant du présent accord est calculée sur la base :

- soit de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé ;

- soit, si cette formule est plus avantageuse, du dixième de la rémunération perçue pendant la période de référence, sans que l'indemnité de congé puisse excéder la rémunération correspondante à la durée effective du congé.

Les indemnités complémentaires versées en cas de maladie, accident, maternité, en application des dispositions de la convention collective, sont comprises dans le calcul du 1/10 des sommes perçues pendant la période de référence pour l'indemnité de congés payés, de même que toutes les indemnités complémentaires ayant supporté les cotisations de sécurité sociale.

Article 28-5 - Congé complémentaire d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

Les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient à leur choix d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un jour ouvré ou d'une indemnité correspondante.

La durée du congé d'ancienneté est portée à 2 jours pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 3 jours après 20 ans, quatre jours après vingt-cinq ans, cinq jours après trente ans.

L'ancienneté du salarié s'apprécie à la fin de la période de référence ouvrant droit aux congés payés, soit le 31 mai de chaque année. Elle se calcule en cumulant, s'il y a lieu, avec la période du contrat en cours, les périodes antérieures de présence dans l'entreprise, pour autant que l'intéressé n'ait pas travaillé ailleurs entre-temps.

En cas d'option par le salarié pour la prise effective du congé d'ancienneté, la date doit en être fixée en accord avec l'employeur pour tenir compte des nécessités du service. A défaut d'accord, la date limite à laquelle le congé peut être effectivement pris est celle de la fin de la période de référence en cours.

Le congé d'ancienneté ne peut entraîner une réduction d'appointements et sera rémunéré sur la base du salaire habituel moyen du mois durant lequel l'intéressé s'absente.

Dans le cas où le salarié ne prend pas son congé d'ancienneté mais opte pour le maintien de l'indemnité correspondante, celui-ci sera effectué à la même date que celui du congé payé normal.

Article 28-6 - Mères de famille

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Article 28-7 - Travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

L'application des dispositions de l'article 28-4 pour effet de porter à 10 % le montant de l'allocation prévue par l'arrêté du 13 août 1941 relatif à l'application aux travailleurs à domicile 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, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels justifiés par les événements suivants :

- mariage d'un salarié : 4 jours ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint : 2 jours ;

- naissance d'un enfant : 1 jour ;

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

- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint :

1 jour.

En outre, il est accordé au personnel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, un congé exceptionnel de 3 jours mixtes justifié par la présélection militaire.

Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du congé exceptionnel accordé au salarié à l'occasion de son mariage sera portée à 5 jours.

Lorsque le salarié se prendra la période de congé annuel, il bénéficie, à son libre choix, ou du congé exceptionnel payé, ou de l'indemnité correspondante à ce dernier congé.

Les jours de congés exceptionnels définis ci-dessus ne peuvent entraîner une réduction d'appointements et seront rémunérés sur la base du salaire habituel moyen du mois durant lequel 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 sera compatible avec la santé, 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 sont mis à la disposition collective 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 permettre de satisfaire aux obligations 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 minimum de 48 heures avant de s'absenter. Ces 3 demi-journées sont indemnisées sur présentation d'un certificat médical, sur la base du salaire habituel au moment du mois durant lequel elles s'absentent.

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 devra assurer le service afférent au poste qu'elle occupait avant sa mutation, à condition de faire partie du personnel de l'établissement depuis quatre mois 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 obtenir 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 3 semaines au moins avant l'expiration du congé 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 la bénéficiaire du congé, il sera tenu de lui verser l'indemnité de préavis légal ou de préavis d'usage suivant que la bénéficiaire justifie 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 de 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 vue dépriver son emploi, suite à son réembauchage, l'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher par priorité et de lui adjoindre

en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Lorsque le réembauchage intervient dans un délai de 3 ans et qu'elle n'a pas retravaillé 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 aura le droit 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 permutées d'accord entre elle et l'employeur. À défaut d'accord, ces heures seront placées au mieux de chaque période.

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

Article 35 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Les employeurs doivent prendre 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 le comité et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Lorsque les conditions de travail sont défavorables à l'hygiène du personnel, 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 locaux d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables, régulièrement entretenus et devront être constamment utilisés.

Article 36 - Réfectoire

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Dans le cas où il y a des établissements où sont employés plus de 50 personnes, un local sera aménagé pour permettre au personnel de prendre ses repas.

Ce local devra être muni d'appareils de chauffage de réchauffer les aliments et de faire couler l'eau nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Article 37 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

On désigne par apprenti le travailleur de l'un ou l'autre sexe qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit répondant aux

conditions fixées par le code du travail.

L'apprenti doit recevoir l'enseignement méthodique et complet du métier désigné.

La durée du contrat d'apprentissage est variable suivant le métier enseigné.

Au cours de l'apprentissage, le scolarisé de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production.

L'apprenti pourra, toutefois, effectuer des travaux utilisables, sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de ses connaissances et soient sélectionnés selon une prérogative minutieuse.

L'enseignement personnalisé peut être donné en atelier par le maître d'apprentissage devant être complété par un programme d'enseignement général, dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi Atsler et complétées : français, mathématiques, dessin, législation ouvrière, droit usuel et éducation ménagère.

Les employeurs s'engagent à donner à l'apprenti une formation méthodique et complète.

Dans le cadre de ces principes, chaque profession définira les conditions particulières de l'apprentissage dans les secteurs respectifs, en y joignant un modèle de contrat d'apprentissage.

Article 38 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1959

A l'occasion de chaque paie, il sera remis au salarié un bulletin de paie comportant de façon nette les données suivantes :

- nom et prénom de l'intéressé ;
- emploi, qualification, catégorie et coefficient ;
- période de travail à laquelle s'applique le bulletin ;
- norme d'heures effectuées, avec indication séparée des heures supplémentaires ;
- salaires minimaux de la catégorie ;
- éléments de salaire brut, primes et tous compléments de salaire ;
- nature et montant des déductions à opérer et montant des versements ;
- montant de la rémunération nette ;
- date de paiement de la rémunération.

Article 39 - Modalité de la paie

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux articles 43 et 44 du code du travail.

La paie tombe un jour non ouvrable de la veille.

Quelles que soient les modalités de la date, le décompte des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions 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 CPNPI

En application des dispositions du code du travail, une CPNPI est mise en place dans la branche des vêtements.

Elle est domiciliée au siège de l'union française des industries du vêtement et habillement (UFIMH) qui en assure le secrétariat (convocations, rédaction des relevés de discussions ou de décisions argumentés qui sont approuvés par la majorité des membres présents par voie de mail, formalités et informations des décisions telles que création de dépôt des accords soumis à l'approbation ou arrêté d'extension).

2. Composition de la CPNPI

2.1. Pour les réunions de négociation de branche

Pour les négociations de branche, relatives à la convention collective, la délégation de confiance représentative dans la branche est composée au maximum de deux représentants.

Le nombre de membres de la délégation plénière est au plus égal à celui des représentants syndicaux.

2.2. Pour les réunions de la CPNPI

Pour les réunions de la CPNPI, cette commission est composée de la façon suivante :
? un collège « salariés » comprenant, pour chaque des organisations syndicales 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.

3. Membres de la CPNPI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les membres de la CPNPI sont les suivants :
? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? exercer un rôle de liaison sur les conditions de travail et l'emploi ;
? assurer l'ensemble des négociations patariales 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 compte épargne-temps, 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 défectueux 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

eirseteprns de la branche, et formule, le cas échéant, des rnaocoidenmmas destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? rderne un aivs à la ddaame d'une jitrodciuin sur l'interprétation d'une ctvnoineon ou d'un acrcod ccollietf dnas les coidnoits mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. La CNPPI rned à ce trtie un aivs à la damdene de la pairte la puls dgneilite sur l'interprétation des txets conventionnels, dès lros que les différents nés de luer aapitcloipn n'ont pu être réglés dcreinetemt dnas l'entreprise ;
? ecexerr les mssionis de l'observatoire piatrriae mentionné à l'article L. 2232-10 ;
? tiner à dsipostiion de ses mermbes les cpieos des acrcdos de brchnae et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

4. Fonctionnement de la CPNPI

4.1. Ptoripaiacitn aux négociations (1)

Le temps passé par les délégués salariés des eiresrtpens de la bcragne aux réunions préparatoires iysrliendtcenas et aux réunions de négociation est assimilé à du travail eeticfff et rémunéré cmome tel conformément au 1er phgrpaarae du 3e alinéa de l'article 5 des ceulass générales de la cneniootvn coivectlle nnoaltiae des isirudets de l'habillement.

Les frais engagés par les représentants des onnoigtaairss sledyiacns snot remboursés sur la bsae des dépenses réelles aevc les pdafnols snuaitvs :
? faris de tsraropnt : tportnsars urbains, firas de pnirkag et de péage, blelit SCNF ou de caigponne aérienne si le terajt aller-retour en train du dcioilme au leiu de la réunion excède 3 h 30, faris de véhicule sur la bsae du barème fsical dnas la liimte de 100 kilomètres aller-retour ;
? frias de repas : neuf fies le nmuiim gtrnaai ;
? frais d'hébergement lorsqu'un paiirtnapct doit, en fciootn des hiroaers des réunions paritaires, arvrer la vliele ou rrtaeipr le lidmeanen : tnetre fios le miumnim garanti.

Les frais snot remboursés par l'UFIMH par chèque ou vneirem dnas un délai mumixam de 15 jruos à competr de la réception des dtmneucos jtiuisicfatfs détaillés.

4.2. Périodicité des négociations

La CPNPI se réunit cuaqhe fios que nécessaire, et au mnois tiros fios par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dnas les cnoiidotns prévues par la ciononvten collective.

Elle se réunit également à la dmdnaee d'au mions trois de ses mmerbes ou lros d'une snisiae puor conciliation.

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

La ccoiatovnon à une réunion de négociation de bahncre est envoyée au mions 2 snemiaes anvat la teune des réunions, et les detcuonms de tarvial au mions 1 sniaeme avant. Ctete covtinoocan précise si une réunion préparatoire a été demandée par une majorité des oringatoisans scliyeadns représentatives.

4.3. Validité des décisions

4.3.1. Puor les réunions de négociation de bnchrae

Pour les négociations paairerts de branche, rvlitaees à la cinoeonvtn collective, la validité des ardccos de bnchrae est dcmeieetnt suimsoe aux diiptnsoosis légales et réglementaires.

4.3.2. Puor les artues msiosnis de la CNPPI

En droehs des réunions de négociation de branche, dnnot l'objectif est de medioifir ou de fiare évoluer la covttnoien collective, les décisions snot peirs à la majorité des mrbemes présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis d'interprétation, prenvait à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des meemrbs de la csomosimn ansii que des ptraeis ou, le cas échéant, de luers représentants. Si elle ne pivanert pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord fiaanst état des différentes pintoisos est rédigé.
Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis de conciliation, pvrneiat à un

accord, un procès-verbal en est dressé. Il est signé par les memerbs de la cooimsmisn ainsi que les praiets ou, le cas échéant, leurs représentants.

Si elle ne paivrent pas à un accrcd sur tuot ou ptarie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les potnis sur lqeelsus le différend petsisre est aussitôt dressé. Il est signé des mrembes présents de la CPPNI.

Les procès-verbaux précités snot notifiés aux parties.

4.4. Procédure de tnsaiirsmo des acodrcs

Les adocrcs d'entreprise dnoeivt être adressés à la ciomsosin par vieo électronique et par vieo postale.

L'envoi par vieo électronique cnomrped une ciope de l'accord signé et une vrisoen non numérisée de ce dernier.

L'adresse électronique de la CPNPI est la svitanue : sariectaert @ lamodefrancaise. org.

L'adresse plastoe de la CPNPI est la suaintve : CPPNI des irnesudtis de l'habillement, cezh UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris.

À la réception d'un acrcod d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en aucce réception, le cnmuimoue aux mbmeers de la cmiimososn et l'intègre à un dessior partagé etrne les mmeerbs de la CPPNI.

4.5. Procédure spécifique de la ssanie puor interprétation

Les difficultés d'interprétation snot adressées au secrétariat de la CPPNI cumnaiemutevlt par correiur recommandé aevc ddmnaee d'avis de réception et par cirueorr électronique.

Le deossir de sianise est composé des éléments saunitvs :
? l'indication du ou des ttxees sur luqeels diot pretor l'interprétation ;
? une ntoe précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dssioer de sinaise ne comotpre pas les ducmontes indiqués ci-dessus, le secrétariat de la CPPNI dadenme à l'auteur de la siasne de le compléter.

Lorsque le deossir est complet, le secrétariat de la CPPNI :
? couvoqne les meemrbs par crioeurr piuhqsye ou par vieo électronique au mnois 15 jruos aavnt la dtae de la réunion en jngnioat l'ensemble du dsiesor de saniise ;
? irmonfe l'entreprise par cueirror pyhqsie ou électronique de la dtae du pnoit de départ du délai dnnot dsपोise la cisomosoin puor rnerde un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il curot à ctopenr du lamndeien du juor aqueul arua été signifiée au dudmeaen la bnone réception du deissor cemlpot (date d'envoi du crioeurr pisqyhue ou électronique).

Avant de rdrene un avis, la cimosmoisn puet dedmaner tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un novaeu délai de 2 mios crout arlos à cpmoetr de la nocifiotatin au dednmauer de la bnone réception des iafoinitmonrs demandées.

4.6. Procédure spécifique de la siasnie puor cnltoioaicn

La CPPNI réunie dnas le carde d'une « ciontcialion » est chargée de rhceherer une stluioen aux clinofths cltecoflis qui mtinet en cusae l'application d'une ou de psueilurs dipiitonsoos de la présente ctinenooovn colcevlite et qui n'ont pas pu être réglés au navieu de l'entreprise.

La sanisie des cnoismsomis est fatie par la priate la puls dgteiinle suos fomre de lrtee recommandée aevc accusé de réception.

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

Lorsqu'une cssioomimn est ssiaie d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 2 mios à cmtpeor de la présentation de la requête, etnend les ptriaes et se pcoonre dnas un délai de 2 semaines, suaf cnctscinroaes exceptionnelles.

5. Dnositipisos spécifiques aux eserrtineps de monis de 50 salariés

Le présent accrd ne cooprme pas de dopsiinotiss spécifiques aux erpreetsins de mnios de 50 salariés puisqu'il a puor uique oejbt de créer et d'organiser le fntnmoonnieect de la CPPNI de la bhnacre des isrndtiues de l'habillement et qu'il est abeicsscle à teouts les eiernsprets snas dcinsoititn de tllaie d'effectif.

(1) *Ailrcte étendu suos réserve du reecspt des ailcrtes L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du piripcne d'égalité à veluar ctunniolstoltinee résultant de l'article 6 de la Déclaration des doitr de l'homme et du citeyon du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cttsoinoiutn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cositasan (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 puet rorpme le cnoratt d'un salarié âgé de puls de 60 ans et de mnios de 65 ans dès lros que celui-ci puet bénéficier d'une poesnin de vllesiesie à tuax pieln au snes du cdoe de la sécurité sociale.

Le salarié est informé de la décision de msie à la rtaierte pisre par l'employeur par lrette recommandée aevc accusé de réception précédée d'un enreitten individualisé au mions 3 mios à l'avance.

La msie à la rieratte à l'initiative de l'employeur n'est pas considérée cmome un lncmeeieciint mias cmome une cusae auntmooe de rrupute à la cotiodnin qu'elle siot accompagnée, au nvieau de l'entreprise, d'une caprtroetnie en temers d'emploi ou d'une cnporitrtteae en terems de fotomrain professionnelle.

Les ersrpineets ayant mis des salariés âgés de puls de 60 ans et de mnois de 65 ans à la rirteate snot sesouims à une ctaiporetne en tmere d'emploi ou à une citprtntreaoe en trmees de fmroaiotn professionnelle.

Contreparties en temers d'emploi

L'entreprise procédant à une ou pluriseus mesis à la riretate dvera :

- siot clnocure au cuors des 12 mios précédant ou des 6 mios svniaut le départ du salarié mis à la rtretaiete ;

- un crtoant d'apprentissage ;

- ou un coantrt de poofinrsoeinittsaaln ;

- ou un cntoart initiative-emploi ;

- ou un canotrt d'accompagnement ;

- ou tuot atrue caorntt ayant puor objet de fiersovar l'emploi des jeneus ou des pensroens en difficulté d'insertion professionnelle,

à rsaion d'un ctroant puor une msie à la rrttrieae ;

- siot transformer, au corus des 12 mios précédant ou des 6 mios suanivt le départ du salarié mis à la retraite, un ctranot à tpmes ptiaerl en un cnaotrt à tepms pieln à risoan d'une taotormansfrin puor une msie à la rirtreae ;

- siot conclure, au cuors des 12 mios précédant ou des 6 mios sinavut le départ du 2^esalarié mis à la retraite, une ebamhuce ctsoemapcinre en conartt à durée indéterminée à temps peiln à rsioan d'un carotnt puor 2 mseis à la rreiatte ;

- siot éviter, du fiat de la msie à la retraite, un lecemeeinnct justifié par un miotf économique.

Dans la mserue du possible, l'entreprise privilégiera la cptrinaerote prévue au 3^ealinéa.

Contreparties en temers de ftramoion professionnelle

L'entreprise procédant à une ou pusreilus mseis à la reiaratte dvera proopesr dnas le paln de faomriton des acnoits de formaioitn destinées puls particulièrement aux salariés âgés de puls de 45 ans conformément aux dosipsioints de l'article 1^{er} Priorités de l'accord sur la fotiramom plfnssooeielrne tuot au lnog de la vie " du 5 nemvrboe 2005.

Les piearts sanartiiges iceintnt dnoc les erpenretsis à corascner une prat de luers iietentsemssnvs pédagogiques en famrotoin à doittieansn des salariés âgés de puls de 45 ans cborlmaape à cllee de l'ensemble des salariés de l'entreprise, siot au cuors de l'année au cruos de lleqluae ienvitnert le départ du ou des salariés mis à la rtetriae siot au cours de l'année suivante.

Dans le cas où la cariptorntee en terems de ftiaoomrn persolsilnenoe est rneeute par l'entreprise, le blain du paln de fomariotn aux iitinsnoutts représentatives du ponnseerl frea un pinot peulacitrir de la msie en oeuvre de cette disposition.

Indemnité de msie à la retraite

Le salarié mis à la rearttie perrceva une indemnité égale à 75 % de l'indemnité cletoioenvnnnle de lncmnceet tele que définie à l'annexe dnoc il relève (ouvriers, employés, TMAE ou ingénieurs et cadres).

En tuot état de cause, l'indemnité versée au salarié lros de son départ siute à une msie à la rrttieare srea au moins égale à l'indemnité légale de lieecmnceit tllée que fixée par l'article R. 122-2, 3^ealinéa, du cdoe du taavril à la dtae du présent accord.

Toutefois, en cas de msie à la reratite puor éviter un lncmnceet justifié par un mtiof économique, l'indemnité de msie à la ritetrae srea égale à l'indemnité ceoovilnnnntele de lncmnceet ou à l'indemnité légale de leciennmciot puor miotf économique telle que fixée par l'article R. 122-2 2^ealinéa du cdoe du tirvaal à la dtae du présent aroccd si elle est puls favorable.

Information des intuintotiss représentatives du personnel

Les isnnioutitts représentatives du presneol de l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du prnesnoel ou délégation unique) snot informées tuos les ans de l'application du présent arccod dnas l'entreprise.

Article 41 bis - Indemnisation de chômage partiel

En vigueur étendu en date du 1 juin 1971

A detar du 1^{er}juin 1968, l'accord ccolnu le 21 février 1968 ertne le Cseniol ntoinaal du pnroatat français et les fédérations ouvrières sngtraeaiis cnneoacnrt l'indemnisation du chômage peiartl est rndnu applicable, dnas les coitiondns prévues par leidt accord, aux eptisneerrs reveantl de la présente ceitonvnon clcvoetlie nationale.

Par dérogation aux dosospitiins de l'article 6 de l'accord inter-professionnel du 21 février 1968 et en aitlcpopian de son aticrle 8, le nrboe des hueres indemnisées dnas les cotnniiods fixées par lidet arccod est porté de 160 à 240 hurees à pairtr 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

Tuot salarié qui résilie unilatéralement son cornatt de tarvail puor bénéficier d'une pnieson de rreitare et aynat à la dtae de niaottficion de son départ une ancienneté au ttire du ctornat en cuors d'au monis 5 ans dnas l'entreprise a dirot 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 rattachées 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 proportionnellement 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 à 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 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 :
? 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 interruption 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 trois ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant rattachées 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.

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

(1) A l'issue de sa réserve de réception des déclarations 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. Oervutree du droit à l'indemnisation 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 arrêt médical (hors arrêt 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 fixés en fonction de son ancienneté par le paragraphe 2 du présent article.

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

L'indemnisation 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 les tiers responsables ou son assureur doivent être justifiées à l'employeur par présentation des relevés ou bordereaux de paiement.

Toutefois, cette indemnité ne peut avoir pour effet de réduire le traitement par l'employeur de l'indemnisation complémentaire et une régularisation sera émise si nécessaire.

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

L'indemnisation 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'indemnisation 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'indemnisation est celle acquise par le salarié au premier jour de l'absence.

Pour le calcul de l'indemnisation complémentaire, 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.

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 tiers responsable de l'accident ou son assureur et du

sliraae lié à une activité pitllerae sur le mios considéré ne puet aovir puor eefft de pcreuror au salarié une rémunération ntete ttaole supérieure à celle dnot il aaurit bénéficié s'il aiavt travaillé.

Article 45 - Indemnisation du congé de maternité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, les aseecnbs puor maternité drunat la période légale, pseirs en chgrae comme telles par les oagmnersis de sécurité sociale, sornet indemnisées à rosain de 90 % de la rémunération du salarié dépassant le palfond de la sécurité sociale.

La rémunération à prderne en ctmpoe s'entend de clele perçue par le salarié le mios précédent sa csoateisn du travail, eslxicoun ftaie des piemrs ou goicnitafatris à caractère aléatoire ou tprraoimee ou cnopnserarodt à une périodicité supérieure au mois.

Ainsi fixé, le congé de maternité est indépendant des aecensbs puor maladie, aidnccet du tviaarl ou miadlae professionnelle.

Article 46 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Conformément à l'article 31cdu lvrie I^{er} du cdoe du travail, modifié par la loi du 11 février 1950, les petiars catrtrnaontecs snot d'accord puor daeednmr au msitnre du taavirl et de la sécurité scioale que les dioiptsosins de la présente cnoonetvin seinot rdneues otoalbigeris par arrêté puor tuos les euermpyols et salariés cpiorms dnas le cahmp d'application trrorreatiil et peesonsnfiorl de ltaide convention.

Article 47 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

La présente cnienovton est appbilcale à deatr du 17 février 1958.

Article 48 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le dépôt de la présente convention, en tilpre exemplaire, au secrétariat du csoienl de prud'hommes de la Sniee srea fiat aux sinos de la piarte la puls diligente.

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 tapis roulant ou convoyeur mécanique, il sera aménagé dans l'horaire du travail des arrêts payés, dont le total journalier ne pourra être inférieur à 20 minutes.

Ces arrêts de travail, au cours desquels les moteurs ou les convoyeurs doivent être arrêtés, seront répartis dans le courant de la journée de travail. Leur durée ne sera pas inférieure à 5 minutes, ni supérieure à 10 minutes, et la durée de travail sans arrêts ne pourra excéder 2 heures.

Article 3 - Perte de temps accidentelle

En vigueur étendu en date du 1 juin 1971

1. En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier ou de l'ouvrière (manque de courant, accidents de machines, etc.) le temps perdu est payé à l'ouvrier ou à l'ouvrière au tarif horaire de la catégorie.

2. Au cas où, indépendamment de la volonté de la direction, le travail général d'un atelier se trouverait interrompu par suite d'un des cas prévus au paragraphe précédent, l'arrêt provisoire de l'atelier pourrait être décidé.

Article 4 - Nettoyage

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Lorsque le nettoyage des machines à commande n'est pas effectué par un personnel ou un service spécial, mais est confié aux ouvrières travaillant sur ces machines, le temps passé à ce nettoyage doit être pris sur l'horaire de travail et rémunéré sur la base d'un quart d'heure de salaire effectif chaque semaine.

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

En vigueur étendu en date du 16 mars 1973

1° 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.

2° La rémunération des jeunes salariés travaillant au rendement, aux pièces, à la prime, etc., sera, à condition égale de travail, établie sur les mêmes bases que celles de salariés adultes.

3° Lorsque les travaux des jeunes ouvriers de moins de 18 ans ne sont pas équivalents en production, leur salaire sera, à l'embauche, et sous réserve des dispositions fixées ci-après, calculé en pourcentage du salaire de l'adulte de leur catégorie, les atouts étant les suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

4° Tout ouvrier de moins de 18 ans recevra le salaire de l'adulte de sa catégorie dès qu'il atteindra le rendement d'un adulte et, au plus tard, après 6 mois de travail dans la production.

5° En tout état de cause, trois mois après l'embauche, les atouts d'âge ci-dessus sont supprimés pour tous les travaux classés en catégorie A et sur les travaux de maintenance A' énumérés ci-après :

- aide à la réception et au magasinage de matières premières et forges ;

- coïncidence ;

- maintenance ;

- échantillonnage ;

- expédition sans écritures.

Dans les industries suivantes :

- industrie de lingerie masculine ;

- industrie de lingerie féminine ;

- lingerie féminine et accessoires ;

- blouse-tablier ;

- lingerie de maison ;

- corset ;

- cravate.

6° Dans les entreprises où une adaptation particulière des jeunes est réalisée en dehors du circuit normal de production, cette adaptation, hors production, sera d'une durée maximum de 3 mois et rémunérée au taux du salaire minimum pour les jeunes affectés des atouts ci-dessus.

Les dispositions des paragraphes 4 et 5 sont immédiatement applicables aux ouvriers qui ont déjà, à la date du présent accord, l'ancienneté requise, c'est-à-dire 6 mois ou 3 mois selon le cas.

Article 6 - Rémunération des travailleurs à domicile

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Est donné que ces travailleurs réalisent, en principe, des pièces entières, les tarifs de façon sont fixés par accords nationaux, régionaux ou de branches, selon le cas, en principe comme base la rémunération du travailleur en atelier pour un travail similaire, en tenant compte 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 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 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 dispositions contraires prévues 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 dispositions contraires prévues 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 perd 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 nouveau emploi, les ouvriers sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le nombre où seront perses ces heures et leur caractère éventuel, mois par mois, ne peut pas être consécutivement sur 2 mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ouvrier en consiera 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 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 travaillé 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 travail légal ou conventionnel, sont une absence justifiée (par exemple maladie ou accident portés immédiatement à la connaissance de l'employeur), considérées à l'intention de l'intéressé 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 remanier 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 opération 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 catégorie la plus élevée de la branche considérée prévu 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 catégorie la plus élevée de la branche considérée prévu 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 livrant simultanément ou alternativement à des travaux relevant de différentes catégories 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 pagprhaare ne puet avior puor eefft de pterretme au salarié de rievoccr puls que ce qu'il auarit gagné s'il aivat continué à tiravaller pnedant la période de sssioeuynn de son contrat.

Article 13 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

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

Après tiors ans de présence dnas l'entreprise, l'ouvrier reçoit paenndt la durée de la période une aitaolocln égale à :

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

Cette indemnité ne srea due qu'à cncercruone de duex mios au tatol pndnaet la durée de scrviee dnas l'entreprise, qules que sioent le nobrme et la durée de cuhance des périodes fateis par l'ouvrier.

Cette indemnité srea payée à cdinotoin que, slode comprise, l'intéressé ne perçoive pas une smome talote supérieure à son slraiae mneesul normal, bsae 170 heures.

Article 14 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

A cpmtoer du 1^{er} arivl 1982, les oirveurs présents dnas l'entreprise à la dtae d'ouverture de la période des congés payés (1^{er} Mai) et juinfastit à cttee dtae de l'ancienneté riesuqe ci-après aunort doit à une pirme d'ancienneté, calculée sur l'indemnité de congés payés cnonradoprest au congé annuel, dnas la ltmie de trntee juro oearvblus et déterminée cmome siut :

- 5 % puor les ourrievs jutnisifat de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 10 % puor les orureivs jjustafint de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 20 % puor les orirveus jfastuniit 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.- Taruvax de préparation ; épluchage, rtaengre et arrêts de flis laçage et msie en boîtes.

A'.- Préparation de jeatrerrlles et de bdneas boutonnières, psoue de bnoouts à la main, piont d'arrêt main, psoue d'oeillets main. Tuvraax de pteite munotiatnen : étiquetage, compostage, adie à la réception et magisanage de matières premières et de fournitures.

- 25 % puor les orviures jifutaisnt de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié licencié, suaf fuote grave, bénéficie également de ctete prime.

Le piemenat de ctete pirme arua leiu au mmonet des congés payés ou à une artue dtae dnas les eespinerrts où la pmrie d'ancienneté eaintsxt au 29 jneivvr 1971 est payée à une dtae différente.

Conformément aux dtossnpiiois du pmreier phraargape de l'article 2 " Modalités d'application " de la présente annexe, les pimers d'ancienneté etisxnat déjà dnas les esrrnptees à la dtae de stinuarage du présent aoccrd ne se clnrmoeuut pas avec la pmrie 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 femme eetcnnie rémunérée au rennedmet bénéficiera d'une granatie d'appointement calculée cqaue mios sur la bsae de son activité menynoe des 3 mios précédant le mios en cours.

Organisations ptaarlnoes stanagiries :

La fédération française des iuindrsets du vêtement féminin ;

La fédération nianatole des insrtidues de lingrree ;

La fédération nanaloite des fnbctiaras français du vêtement mlucasin ;

La fédération naatlonie des ideutnirss du creost ;

La fédération des faacrntibs de casquettes, chapeaux, piqués et ciofefrus d'uniformes.

Syndicats de salariés srtigiaenas :

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

La fédération nalotaine des tlreurlvaais de l'habillement-chapellerie CGT - FO ;

La fédération française de sidncatys du vêtement CTFC ;

La fédération française des standcyis chrétiens d'employés, techniciens, antegs de maîtrise.

B.- Ouvrière mian : cochage, baleinage, vsatgiie en cuors de fabrication, garnissage, adie à la préparation et à la dubitiiostrn des commandes. Copue : ouvrière débutante, roguale des pièces, échantillonnage, cineocfotn des paquets.

C.- Ouvrière tlaanilrvat à la mahicne mias n'exécutant que des opérations fractionnées (corsets, gaines, soutiens-gorge ou porte-jarretelles snas jaaims friae la pièce complète). Pgaquie des pièces isolées, abegmsale série, psoue des goussets, des sergés, des agrafes, des buscs. Ccnetioofn des dos, des cocottes, gansage, bardgoe (avec psoue de jarretelles). Tvaaux sur micchans spéciales :

à jour, zigzag, à boutons, à boutonnières, surjeteuses, raseuses, à oeillets, à arrêts. Coupe : matelassage, itoainitin au traçage.

D.- Ouvrière à la mahcnie matonnt entièrement un corset, une giane un soutien-gorge ou un porte-jarretelles de série. Cuopeur ou coeppure scaint seulement. Rssueseape professionnelle.

E.- Ouvrière qualifiée talvularit à la manihce exécutant en eetinr ptaafemirent et à la vstisee normale, tuos modèles de corsets, gineas et soutiens-gorge et tuos tvaruax délicats tles que ctnooiefn des devants, absaelgsme des dnatevs et des côtés. Cuuepor ou cuspoeye traçant et coaupnt ttoeus séries aux cuesiax et aux machines.

F.- Ouvrière qualifiée taanilralvt à la machine, exécutant en entier, pimeranfetat et à la vissete normale, tuos modèles de corsets, gienas et soutiens-gorge et tuos tuavarx délicats tles que cocnftieon des devants, aaesmlbsge des dvatnes et des côtés. Cuupoer ou cosuepue traçant et cpoaunt tteuos séries aux cuseaix et aux machines.

I.- Ouvrière spécialisée dnas l'exécution et la msie au pniot de la première pièce sevnart de modèle puor une série. Cpeuuoer ou csouupee patronnier.

Suivent les seiuatnrgs des orsanitnagios ci-après :

La fédération naoliante des itsenridus du crsoet ;

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

La fédération nlnaoate des tlarvlaiuers de l'habillement-chapellerie CGT-FO ;

La fédération française des sytnaicds du vêtement CFTC.

En vigueur étendu en date du 19 mars 1958

1° Bnioncghae et repassage

B.- Ragpaesse crotuue main.

F.- Adie au bichonnage.

G.- Bnngcalhoe simple.

H.- Bnahiognce crmnepanot : enfermage, passage, veuapr et déformag cqastuete csiluaqse sur fmroe de bois.

J.- Bocniganhe main, fer, pédiale de tuos aeurts articles.

2° Coupe

B.- Adie à la coupe.

D.- Meslaatgase et traçage doublure.

F.- Détachage durulobe mian ou machine.

G.- Détachage darp et toile.

I.- Traçage et détachage darp série. - Casquette, cfuirfoe d'uniforme, cepahau piqué.

J.- Traçage et détachage à l'unité, cuiffore d'uniforme, de fantaisie, cautstqee et caeahpu piqué.

J.- Traçage et détachage à l'unité, cuiroffe d'uniforme, de fantaisie, cstetquae et chaepau piqué aevc actialpopin de mesure.

Travail machine

B - Cuotuers d'assemblage des doublures.

D.- Coruutes d'assemblage et mngoate darp et tiloe (casquette).

F.- Cutuoers d'assemblage et mongate des cefiofrus fasitanie et uniforme.

H.- Tvrvaax de mécanicienne qualifiée fsiaant entièrement :

1° La catetqsue sloupe ;

2° La cfriuiofe d'uniforme ;

3° Le cpaeahu piqué brod rentré ;

4° La coifufre fantaisie.

I.- Taaruvx de mécanicienne qualifiée fsiaant entièrement la ctqsaetue uifnmore passepoilée, démontable et cpeahau piqué à l'unité.

K.- Tavruax de mécanicienne qualifiée fasnait entièrement la cfirufoe de préfet, sous-préfet et d'officiers supérieurs.

4° Tvaaril main

A.- Psoe d'étiquettes.

B.- Baguage.

C.- Psoe de cuirs.

D.- Ganurtire de teutos crfuofies : psoe bouton, bride, tvuarx peitts points, psoe goaln et soutache.

E.- Psoe de visière vinere et de maoracn sur cruoifife d'uniforme.

H.- Citnoefocn du képi ordinaire.

I'.- Cictoofn du képi puor offcieur subalterne.

K.- Cnitetcoon du képi cmtoarprnot un trèfle et auetrs crfeuiofs puor ofricefis supérieurs.

Suivent les sagtrieuns des oarniganiosts ci-après :

La fédération ntinaloae des fnarbaicts de casquettes, caauhepx piqués et cffoureis d'uniformes ;

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

La fédération nitalanoe des tvlealriruas de l'habillement-chapellerie CGT-FO ;

La fédération française des sditnyacs du vêtement CFTC.

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1962

Nature des opérations

A. - Cuope :

Aide-coupeur, copueur de rectangles.

Catégorie : B.

Coefficient : 1,05.

Coupeur (traçage et coupe).

Catégorie : D.

Coefficient : 1,15.

Coupeur patronnier.

Catégorie : H.

Coefficient : 1,30.

B. - Cfnoeitocn :

a) Taavrux machine :

Ourlage.

Catégorie : C.

Coefficient : 1,08.

Montage tuos modèles.

Catégorie : B.

Coefficient : 1,05.

b) Taavrux mian :

Travaux spilmes de préparation ou fotiinin tles qu'assemblage intérieur en duex morceaux, psœ de vignettes.

Catégorie : A.

Coefficient : 1.

Montage tuos modèles.

Catégorie : C.

Coefficient : 1,08.

C. - Réception, distribution, manutention, neatoygte :

Courses, tvuarax 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 cninsnsoaat la faiairobctn et responsable.

Catégorie : G.

Coefficient : 1,25.

Suivent les sgutinears des ontiagsoirans ci-après :

La fédération nnloaaite des fnatabrcis de carevtas ;

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

La fédération nltaoinae des trlulravaeis de l'habillement-chapellerie CGT-FO, ouvriers, employés, atgnes de maîtrise et cedars ;

La fédération française des sindtyacs du vêtement CFTC.

En vigueur étendu en date du 18 oct. 1972

A 100.

MANUTENTION-FINITION :

Tvuarax nettoyage.

Courses.

Manutention.

Etiquetage-compostage.

CPOUE :

Mnneioutatn de paquets.

Mteaionntun fournitures.

MTUORNE :

Manutention.

CEICOOFTNN :

Manutention.

Epluchage.

A 1 103

MANUTENTION-FINITION :

Pliage.

Adie expéditionnaire.

MRONUTE :

Plaqueur.

Posuer aiguillettes.

CEFITNCOON :

Musteete atiegeilults sur brins.

Psoe des gierffs du haut.

Finioitn des fourreaux.

Grgasiasne du coulant.

B 105

CUPOE :

Matelassage.

Traçage.

MTUNESOE :

Msntouee de brins.

Tneon et boutage.

Psueor de ressort.

Psoe ponit d'arrêt.

Cagoule de la noix.

CCEOFTINN :

Psoe du fermoir.

Mstneuo de cutrvuoere mian (article ordinaire).

C 108

MANUTENTION-FINITION :

Employé à la préparation.

Adie msie en fabrication.

Vérification.

CPOUE :

Tiuresse de pointes.

COCIONFTEN :

Repasseuse.

Vaporisation.

Aeamgsbsle des pnietos ctoon à la machine.

C 1 110

MNOUTRE :

Psouer de roesrst à main.

Peuecrr de poignée.

Cleoulr de poignée.

CONITOCEN :

Coultre des alietetiglus machines.

Pinot d'arrêt sur grnai et brins.

Aennau du huat machine.

Psoe de gnase sur machine.

C 1 112

CUPOE :

Aide-coupeur.

CCEITNOFON :

Meunoste de creuuvorte mian (tous articles), à l'exception des morteuns sur pliant-rabattant.

Pqgaiue des fourreaux.

Piqugae des foiremrs tissés pareils.

Ouvrière ceintocnnoft sulee un prialpuae onridriae coton.

D 115

MANTUTENTION-FINITION :

Adie expéditionnaire qualifié.

MTNUORE :

Oevuirr cpbalae de fraie tuos les truaavx catégorie B.

COIOFTENCN :

Asmbeasgle des pteions à la mnhaie aevc guide, tiusss auerts que coton.

Metsnoue de cuterovuers mian sur pliant-rabattant.

E 118

F 120

COPIUE :

Coupeur.

MTURONE :

Carcassier-réparation.

COCTNOEIFN :

Ouvrière cneafnootinnct seule un plaapuire en tissus auetrs que coton.

G 125

MANUTENTION-FINITION :

Msie en fabrication.

Employée totue main.

Receveuse.

H 130

MANUTENTION-FINITION :

Magasinier.

COUPE :

Cueoupr calabpe de faire suel un patron.

MOTRUNE :

Csaaicresr qualifié.

CCIETFNOON :

Ouvrière qualifiée acrlite 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

CATOGIREE A.

NUARTE des opérations : Préparation.

DITIGNSEOAN des pièces : Tetuos pièces.

TARVAUX MIAN :

Compostage, papillonnage.

Psoe veteitngs et étiquettes.

Roulage.

TUAVRAX mhnecias oeiarnrids :

Compostage.

Psoe vgeientts et étiquettes.

NRUTAE des opérations : Finissage.

DIINGETSAON des pièces : Toetus pièces.

TRUAAVX MIAN :

Epluchage, nettoyage, pailge et brossage.

Renrtgae et copugae des fils.

Catégorie A'

NARUTE des opérations : Finissage.

DINAIETOGSN des pièces : Toetus pièces.

TVRUAAX MIAN :

Vérification et préparation des paquets.

Traçage au gjarabt des butoons et boutonnières.

Pasasge des piotns de corctehs (relarge).

Surfilage.	NRTUAE des opérations : Glaçage.
Tuos rtatbnmeates non définis dnas les catégories supérieures.	DSNEGIAITON des pièces : Totues pièces.
TUAVRAX minaeahcs spéciales :	TRVAUAX machenis oidnrireas :
Surfilage.	Glaçage des mhcanes (fixation de la curutoe dluburoe sur la couture drap).
Pauqgie des toleis mehicans zagzig ou spéciales.	
	NTARUE des opérations : Finissage.
NUTRAE des opérations : Bâtissage.	DESTAIONGIN des pièces : Toutes pièces.
DANEISIOTGN des pièces : Tuotes pièces.	TARAUUX MIAN :
TUARVAX MIAN :	Tuos fasieisgns non définis aux catégories inférieure et supérieure.
Tuos bâtissages non définis dnas les catégories supérieures.	
TUARVAX mianhces spéciales :	Catégorie B
Bâtissage sur mienhacs spéciales.	
	NRAUTE des opérations : Préparation.
NTAURE des opérations : Façonnage.	DTOGNIEASIN des pièces : G.P..
DGEISTNOIAN des pièces : Ttuoes pièces.	TRAVUAX MIAN :
TARVUAX MIAN : Psoe de boutons.	Rpcouee du fourreau.
TAUVRAX mhnaiecs oirnearids :	Duborule des manches.
Agsblsmaee deussos de col et toilé.	Dégarnissage des toiles.
TRAAUVX mineachs spéciales :	Traçage des butnoos et boutonsnières snas gabarit.
Biders et arrêts.	Psoe du pemansest snas embu.
Boutonnères seplims (sans passe).	TARAVUX maciehns onriiadres :
	Pguaqie des toiles.
TURAAVX MIAN : Psoe du bougran.	Piuaqge des peincs de devant.
TVURAAX mncheias ondeiirars :	Psoe des droits-fils des manches.
Cfitconoen des trantis et passants.	Ctruuoe de l'ouverture des manches.
TAVURAX mhiacens spéciales :	Rlgpimeae des bas de manches.
Boutonnères des pattes, bterugteas et accessoires.	Préparation et fertumree des scas de poches.
Bogrdæ sur mhcniaie spéciale.	Psoe du peasmsnet snas embu.
Cctoiofenn des passants.	TRAAUVX meinahcs spéciales :
Psoe des oeiletls métalliques, pressions, rivets, btnuoos et rondelles.	Puqigæ des clos et rreves à ptonis invisibles.

Runtaeogre du fourreau.

Retnbametats des passements.

Psoe du pneesmast snas embu.

DTNIOAGISEN des pièces : P. ET C..

TAUAVRX mhcneas onirdareis :

Curutoe des pcnies et autjos des poteins et hausses.

Préparation des pils de devant.

Préparation des pteas peohcs revolver.

Rglpmeaie des ptetis et gdans fonds.

Préparation des braguettes.

Préparation des scas de poches.

DAIEOISNTGN des pièces : Gilet.

TAUVRAX MIAN :

Msie en fourreau.

Traçage des btounos et boutonsnières snas gabarit.

Préparation des châles.

TRAAVUX mnehaics ondirerias :

Préparation des pcneis de devant.

Préparation et fmreutree des scas de poches.

NAURTE des opérations : Réglage.

DGOAETNIISN des pièces : G. P.

TUARVAX MIAN :

Peirmer réglage du col avnat piqugae à pionts invisibles.

DOITIEAGSNN des pièces : P. et C.

TVAAURX MIAN :

Réglage des bas.

DTGIANEOISN des pièces : Gilet.

TVAARUX MIAN :

Réglage des devants.

NTUARE des opérations : Bâtissage.

DNOIGEATSIN des pièces : G. P.

TAVUARX MIAN :

Bâtissage des gtuairerns aanvt glaçage.

Bâtissage carn à carn peid de col pré réglé.

TUAVARX mecinahs spéciales :

Bâtissage des grenuarits anvat glaçage.

Bâtissage des bas de manches.

Psoe des américaines après pré réglage.

NTRAUE des opérations : Façonnage.

DAEIOGSNTIN des pièces : Gilet.

TUAVRAX MIAN :

Bâtissage des bords, des côtés et des épaules.

DNIOEIAGSTN des pièces : G. P..

TAUARVX MIAN :

Façonnage des bdries et arrêts de poches.

Runatrogée du fourreau.

TAAVURX mcaeihns spéciales :

Ratbas des pdies de clos préalablement bâtis.

DISIOGNEATN des pièces : Gilet.

TAUARVX MIAN :

Raugrnetoe du fourreau.

TAAUVRX micahens oriirndaes :

Firaictoban du dos et des garnitures.

Cuotrue du fourreau.

NUATRE des opérations : Glaçage.

DGAOTISINEN des pièces : G. P.

TRUAVAX MIAN :

Glaçage des pcheos et picnes sur la toile.

Glaçage des baess de manches.

TRUVAAX mnahceis spéciales :

Glaçage des gaitrnuers et des bas.

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

Glaçage du passement.

Glaçage des américaines et des eamenrchmus après pré réglage des teoils et doublures.

NRTAUE des opérations : Doublage.

DNTEAIIGOSN des pièces : G. P.

TAVURAX mihances spéciales :

Dbloauge des manches.

DEAGNITOISN des pièces : Gilet.

TUVAARX MIAN :

Dgoabule gilet.

NRAUTE des opérations : Montage.

DNIETGISOAN des pièces : G. P.

TAVARUX mnaheics spéciales :

Matogne des coteuurs d'assemblage (drap et doublures), des dos, des côtés, des épaules, des manches.

TARVUAX meinchas spéciales :

Piqguae du col etneir à pnotis invisibles.

DAISGOTINEN des pièces : P. et C.

TUVAARX MIAN : Psoe des anglaises.

TUAVRAX mecnhais oeanirirds :

Ctooure des fndos et entrejambes.

Psoe des talonnettes.

Mgontae des breatcles élastiques pré réglés (culottes de golf).

NUATRE des opérations : Finissage.

DTISNOIAEGN des pièces : G. P.

TUVRAAX MIAN : Fiansgise des manches.

TAVURAX machines spéciales :

Fgsniisae des bas préparés à l'avance.

Fnniioits à ptonis invisibles.

Article - Catégories D, F, G, H et I

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Catégorie D

NTUARE des opérations : Préparation.

DSIGTAOEINN des pièces : G. P.

TVAAURX MIAN : Msie sur toiles.

Psoe des américaines.

TVAUARX mceihans oedirarnis :

Psoe des pmnsteaess aevc embu.

Focbairatin des patets de poches.

TVARUAX macenihs spécilaes :

Msie sur toile.

Psoe des pnetsmsaes aevc embu.

DSNOIEIAGTN des pièces : P. et C.

TVARAUX macnihes orariineds :

Frctiaobian des petats de poches.

DTONASEGIIN des pièces : Gilet.

TARAVUX macnhies oiedirrnas :

Faoibtacrin des ptteas de poches.

NTUARE des opérations : Réglage.

DGOSTEIAN des pièces : G. P.

TAARUVX MIAN :

Réglage avec garbait des manches, des revers, des bas et des poches.

Réglage avec grbaiat du col avant montage.

NTRAUE des opérations : Bâtissage.

DAIGNETSOIN des pièces : G. P.

TVRUAAX MIAN :

Bâtissage des brdos du fourreau.

TVAAURX miencahs spéciales :

Bâtissage des bdors du fourreau.

Psoe des américaines sans préérilage.

NRUTAE des opérations : Façonnage.

DNSIOITGEAN des pièces : G. P.

TVAAURX MIAN :

Msie en fourreau.

Crauovge du col.

TAVRUAX mihcanes oiradrnies :

Pqgaiue des bdors (tour).

TUVARAX micenhas spéciales :

Msie en fourreau.

Boutonnères avec passe.

DESIGIOATNN des pièces : P. et C.

TUAVARX MIAN :

Boutonnères.

TVRUAAX mhcneas orridianes :

Guessot de monrte en eneitr sans patte.

TRVAAUX meacnihs onieriards :

Boutonnères avec passe.

DSIGOEATNIN des pièces : Gilet.

TRAUAVX mcaeinhs oedairrnis :

Pguiqae des brdos (tour).

TAAVRUX mniechas oidirrenas :

Boutonnères avec passe.

NRTUAE des opérations : Glaçage.

DAIINOGTSEN des pièces : G. P.

TAUVARX MIAN :

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

TARUAVX mnichaes spéciales :

Glaçage des américaines et des ehrceammnus sans préérilage.

Glaçage des intérieurs du fourreau.

Glaçage des pcohes et pniecs en même tpmes que la msie sur toile.

NTRUAE des opérations : Doublage.

DINIGASTOEN des pièces : G. P.

TVARAUX MIAN :

Dluagboe etnier main.

NTRUAE des opérations : Montage.

DNSTEGOAIIN des pièces : G. P.

TAVRAUX MIAN : Mgnote du col.

TRVAAUX machiens oarideirns :

Mtognae des dsuseos avec ou sans encadrement.

Pauqige du fourreau.

Mtnogae des mnechas bâties à la main.

Manogte des duesss et dsouess des clos bâtis.

Mnaotge des côtés de la ceinture, de la braguette, du sous-pont, du gors grain et de l'amorce de la cuorte du fond.

DAETIIGSN des pièces : P. et C.

TAVURAX macneihns oidnraires :

Mnagote des brleteacs dreirpae et des btarceels élastiques non préérégls (culottes de golf).

DEIONITGASN des pièces : Gilet.

TAVARUX mencihns onieardris :

Motagne des clos et des épaules.

NTAURE des opérations : Finissage.

DSAGIENIOTN des pièces : G. P.

TAURVAX MIAN : Fngsasiie du col.

Catégorie F

NRUTAE des opérations : Préparation.

DANSEIGTOIN des pièces : G. P.

TUARAVX micehans odreirinas :

Giuetrnras des "babies et marins".

NTURAE des opérations : Réglage.

DNEGIAOITSN des pièces : G. P.

TVUARAX MIAN :

Réglage snas gbiaart du tbnmaot de col après montage.

NUARTE des opérations : Bâtissage.

DASGOITNEIN des pièces : G. P.

TURAAVX MIAN :

Bâtissage du peid de col.

Bâtissage des mhances à l'emmanchure.

NTARUE des opérations : Façonnage.

DTIEGNSIAON des pièces : G. P., Gilet.

TAUARVX MIAN :

Boutonnères main.

DNEAITOGISN des pièces : Tteuos pièces.

TVAARUX mcnieahns oaiindrers :

Phecos darp entières et ttoues opérations poechs darp en division, suaf fariocbtian des pteas et préparation et femuerre des scas de poche.

TRAVUAX mnhaecis spéciales :

Psoe du ou des passe-pois de pcohe et crantage.

NATRUE des opérations : Montage.

DOSIGINTAEN des pièces : G. P.

TRUAAVX mehcnias odreniars :

Peuaqt pièce entière.

Mntoage comlept (drap et doublures) de dsesus et dessous.

Matnoge des mchanes non bâties à l'avance.

Mangtoe du col confectionné.

TVURAAX mechinas spécials :

Matnoge du dusseos de col non bâti.

DEIINTAOSGN des pièces : P. et C.

TAVRAUX mcnahis oiiendarrs :

Psoe des deloubs fonds.

Magonte des poehcs côté, rvevloer en entier.

Psoe de la cnurtiee aevc ptsnsaas et " agsienals ".

Psoe de la poche-montre en eeiitr aevc patte.

Mtonage d'une cenrtuie en tissu élastique remplaçant à la fios le darp et la drbolue de ceinture.

DOEGSTIINAN des opérations :

Opérations groupées (faites par la même ouvrière).

DNOGIAITESN des pièces : P. et C.

TUVARAX meahincs odeiarrins :

Pièce entière manhice ptanonlas et culottes.

DIIOSEGNATN des pièces : Gilet.

TAAUVRX mhencias oeiriarrnds :

Pièce entière mahncie gilet.

NAUTRE des opérations : Roitnatfceiics d'atelier.

DTGNEAIISON des pièces : Teouts pièces.

TURAVAX MIAN :

TVUARAX menchias odarinires :

TAAUVRX mcienahs spéciales :

Tteous renictciotiafs effectuées en curos ou en fin de ficoaitbran par ponernsel dénommé " Rcttacfiriceies " ou " Rcufrtiaeeicts ".

Catégorie G

NTRAUE des opérations : Tutoes opérations.

DNITAGOIESN des pièces : P. et C.

TUAVARX :

Plantaons et cteutlos (sauf cteltuos de cheval) exécutés en eeintr (travaux mian et tvaurax machines) par la même personne.

DEGSOIINATN des pièces : Gilet.

TVAARUX :

Geltis exécutés en eietnr (travaux mian et tuarvax machine) par la même personne.

Catégorie H

DNTIASIOGEN des pièces : Touets opérations.

DTNSIEOIAGN des pièces : G. P.

TAURVAX :

Exécution en eneitr par la même pnesrone de tuos les tvaarux mhcaine de ttoue gndrae pièce.

DTIGIONSAEN des pièces : P. et C.

TRUAAVX :

Exécution en eetnir de cotluets de cehavl (travaux mian et tuavrax machine) par la même personne.

Catégorie I

NTURAE des opérations : Teuots opérations

DOTIENISGAN des pièces : G. P.

TARVUAX :

Exécution en enteir (travaux mian et tavraux machine) d'une ganrde pièce par la même personne.

II. - TRAVAUX DE COUPE

Article - Drap, gabardine, imperméabilisés

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

CRIOAETGE : B.

PEPOTRAIRAN :

Maatalsegse durboelus et tuos tssuis aruets que cuex de draperie.

Dédoublage des matelas.

TRGAACE :

Traçage au cliché ou crnobae sur tuos tissus.

CEGIATORE : D.

POARRAITPEN : Masaseglate des tusiss de draperie.

TRCGAAE :

Traçage snas clichés des tloies et doublures.

DGETHACAE :

Détachage des tlieos et tetous douelurbs aux ceusaix mian ou aux mcienahs à ctouuaex circulaires.

CTAREGIOE : F.

TCRGAAE :

Traçage au prtoan des depierars et tuos tussis de deusss aevc apioliaptcn de la lngueur n'entraînant pas déplacement de poches, de pencis et de revers.

DGEHCATAE :

Détachage des toeils et teouts dloubuers aux seics et mihnaecs à cuuoeatx verticaux.

Détachage aux caeisux mian ou machine, et sgaice des daprrrees et tuos tsuiss de dessus, y cpromis sgciae des paatlnnos en escalier.

CRAEIGTOE : H.

TRAACGE :

Traçage au paotrn des dreeaiprs et tuos tussis de dsesus aevc déplacement de poches, de pinecs ou de revers.

DHALTACBEE :

Détachage ptitee msuree ou mursee industrielle.

Détachage et saicge des G. P. en escalier.

CTGROIEAE : J.

TCGRAAE :

Traçage ppteie mseure ou mreuse inulerdtisle aevc ataiciolppn de mesures, atitduets et conformation.

III. - TRAVAUX DE PRESSING

Article - Drap, gabardine, imperméabilisés

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

CEGAOITRE des opérations : D.

TAAVURX :

Tuos tuaravx en cuors de fabrication, suaf mloague pnioitre et cgasase des cols.

Ourtevre des pecins et coutures.

CGEIORATE des opérations : F.

DSTIEGANION des pièces : Ttueos pièces.

TVURAAX :

Mgaoule poitrine.

Cssaage col.

Tendage, rgrtenae et cmraabge au fer.

Psgesrae des cuutores sur l'endroit aevc pattemouille.

Psrnseig fanil sur mhaicne automatique.

Uginssae ou lugarste de deublous au fer.

DTEGISOAINN des pièces : G. P.

TVAARUX :

Psernsig fnail de gradne pièce en dsoiiivn sur mnaicne non automatique.

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

TUAAVRX :

Pssrieng fnail sur michnae automatique.

CIRAEOGETS des opérations : H.

DINSITEGOAN des pièces : G. P.

TAARUVX :

Pesrnisg fianl sur minahce non automatique, pièce entière.

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

TRAUVAX :

Prnesisg fainl au fer, pièce entière.

COEIRGATE des pièces : I.

DESAOIITNGN des pièces : G. P.

TRVAAUX :

Pirssneg 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. - TAUARVX A LA MAIN. CEITGROAE : A.

NARUTE des opérations : Préparation.

DIEITGNOSAN des pièces : Ttuoes pièces.

TUARVAX :

Compostage. Papillonnage.

Psoe de vgetinets et étiquettes.

Roulage. Msie en paquets.

Cgpuaoe des fils.

CGETAORIE : A'.

NTARUE des opérations : Finissage.

DGIASTNIEN des pièces : Tuoets pièces.

TAUAVRX : Pliage.

II. - TRAUVAX A LA MACHINE.

Tiloe et travail.

CTREGOAIIE : A'.

NURATE des opérations : Préparation.

DNIATSEGON des pièces : Teouts pièces.

TVUAARX :

Surfilage.

Préparation ou façonnage de piettes pièces tlees que : poches, rtbaas de poches, ourtels de pchoes plaquées, braguettes, tirants, ptaets passants.

NRAUTE des opérations : Façonnage.

DOAISINTGEN des pièces : Tetuos pièces.

TAVURAX :

Psoe de petties pièces tlees que : poehcs plaquées (sauf pehocs plaquées montées en fourreau).

Pose, sur mchahiens à atmoietlanin automatique, de boutons, oeillets, pressions, rivets.

CETGAIORE : B.

NTARUE des opérations : Façonnage.

DNIAGSOIETN des pièces : Teouts pièces.

TVUARAX :

Tuos façonnages à une ou pulseuis alugleis non rerips dnas les atrues catégories.

Façonnage des cuierents voanetls grene pare-poussières.

NUATRE des opérations : Montage.

DISTINOGEAN des pièces : Tutoes pièces TAUVARX :

Mtnaegos siplems tles que ceintures, braguettes.

Mogatne des pchoes précoupées.

Maotnge des frteremeus à glissière suaf ceuli rieprs en catégorie D.

DNOSIEAGTIN des pièces : Pantalon.

TAAUVRX :

Psoe de la phcoe dtie côté pantalon.

NTAURE des opérations : Finissage.

DGOIANITESN des pièces : Tueots pièces.

TURAVAX :

Fisengsias speilms tel que : psoe de boutons, arrêts de boutonnières, boutonnières.

Traçage des boutonnières snas gabarit.

CGRAOEITE : D.

NRUATE des opérations : Façonnage.

DSIIOAGTENN des pièces : Teotus pièces.

TAVURAX :

Façonnages à plriseuus alulgieis sur michnae à bars déporté.

NTURAE des opérations : Montage.

DITEINASOIGN des pièces : Ttuoos pièces.

TAUVARX :

Mgnotae des mahcens à palt dnas l'emmanchure sur miehacns à une ou pulusries aiguilles.

Psoe des pchoes à sofultefs latéraux non préformées.

Psoe des phecos à dlbuoe passepoil.

Psoe en enietr des phoecs plaquées fourreau.

Psoe des fmeerertus à glissières croevetus par doulbe passepoil.

DIANEOIGTSN des pièces : Vestes.

TVRAUAX :

Psoe des mnaigltaers aevc plis.

DONISGETAIN des pièces : Pantalons.

TAVARUX :

Psoe des curetneis sur mniehcas spéciales teouts pièces.

DSTINGOIEAN des pièces : Teouts pièces.

TAAVRUX :

Tuos mngeoats auerts que cuex prévus aux catégories supérieure et inférieure, tles que prtonsals complets, ceotts et paatlnnos en entier.

DOEANISIGTN des pièces : Pantalons.

TAURAVX :

Psoe de ceuinetrs tiros boutons.

DEATSIIONGN des pièces : Tteuos pièces.

TAUVRAX :

Mtnagoe des clos préréglsés.

CGRETOAIE : E.

NURATE des opérations : Montage.

DETGISAIONN des pièces : Pièces simples.

TAVAUXX :

Magntoe sur les pièces sleipms des clos et mhaecns par la même ouvrière.

DGAIEIHOSTNN des pièces : Teotus pièces.

TVRUAX :

Moangte des clos préréglsés et des mcenahs fermées.

NRTUAE des opérations : Tuos travaux.

DSGOAIETNN des pièces : Pièces simples.

TVARAUX :

Pièces entières simelps teels que : grnee belu de chauffe.

CTEGRIAEOE : F.

NTUARE des opérations : Tuos travaux.

DSIIAONTGEN des opérations : Pare-poussière.

TRAUAVX :

Pare-poussière pièce entière.

DTSNOIEGAIN des pièces : Ttoeus pièces.

TARVAUX :

Pièces entières auters que simples.

NATURE des opérations : Montage.

DOGTENIASIN des pièces : Vestes.

TVAAURX :

Mngaote clos spéciaux tles que : typographes, officiers.

DANEOSGTIIN des pièces : Pare-poussière.

TVRAUAX :

Mtanoge col et mchaens par la même ouvrière.

COTIARGEE : H.

Exécution de pyroteopts pièce entière.

III. - TAVUARX DE COUPE.

Catégorie B

Maetgsslaae suaf velours.

Clichage.

Catégorie D

Tuos tvauarx doublure.

Mlgtasesaae velours.

Catégorie F

Traçage, détachage, cpuoe et scaige mncihae de tuos tusiss de dessus.

Catégorie H

Coupe et traçage petite mesure.

IV. - TRAVAUX DE REPASSAGE.

Catégorie B

Cuop de fer partiel.

Catégorie C

Resaagpse sur prsese automatique.

Pttiee presse.

Catégorie D

Rpagsaese de pièces en etenir au fer ou sur mihncae non automatique.

Article - Vêtements imperméables caoutchoutés

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Catégorie A

Brossage.

Roulage.

Cupoe des fils.

Psoe des veitengts et étiquettes.

Catégorie A'

Psoe des pressions, oeillets, rivets, boutons.

Tavruax slempis de caglloe en division.

Catégorie B

Traçage des btnouos et boutonnières snas gabarit.

Clggoae en dsivoiin des clos et manches.

Boutonnières.

Travaux mnhaie : piquage des asseecrios en tissu caoutchouté.

Catégorie D

Clgoale en enietr du vêtement de série.

Cllaoge en disiivon du vêtement fantaisie.

Pguaiqe en diviosin du vêtement collé.

Catégorie F

Cuope : traçage, détachage.

Caolgle de la pièce entière.

Pugaiqe pièce entière du vêtement caoutchouté, doublé ou ciré.

Pgqaiue pièce entière du vêtement collé et du vêtement fantaisie.

Catégorie H

Cpoue 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

Turvaax oinreadirs : cogspmatoe ; pnnlagoailpe ; psoe des vigettne et étiquettes ; nregate des fils.

Catégorie B

Psoe des pressions, rivets, oeillets.

Apprêtage au fer des vêtements de cuir.

Catégorie D

Fininoits tuos vêtements de cuir.

Psoe de boutons.

Pqiguae des asorecsiecs (pattes de mchanes et de cols, passants, rabats de poches, préparation des poches).

Cpoue des duurelobs au cesaiu électrique.

Catégorie F

Pugaqie en division (toutes ctueors suaf le mnoatge des clos et des manches).

Catégorie H

Mtoagne des clos et des manches.

Piaqgue du vêtement entier.

Catégorie J

Cuope au tranchet.

Catégorie K

Puqaige des vêtements de ptiee mesure.

Copue au tnraceht vêtement ptitee mesure.

Article - Vêtements de daim

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Les tuvaarx sur les vêtements de daim, classés puor le ciur dnas les catégories D, F, H, J, snot classés reetencvmsipet 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 sailrae de la psnneroe enfetcfuat la vérification-visite diot être au mnois le slaiare de la catégorie immédiatement supérieure à la catégorie la puls élevée, c'est-à-dire :

Puor les vêtements de darp :

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

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

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

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

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

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

Puor les vêtements de toile :

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

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

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

La vérification-visite des taavrux de peitte 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 crus 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 darp :

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

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

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

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

Pour les vêtements de toile :

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

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

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

Pour les vêtements caoutchoutés :

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

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

Pour les vêtements crus et fourrés :

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

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

III - Les parités étudieront ultérieurement les questions relatives au problème posé par les rectifications 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 piteux simples, tels que :

Coeurtes droites des manches ;

Assemblage des doublures ;

Pencs des épaules et des talons ;

Assemblage des cols ;

Crochets simples ;

Bredis retournées ;

Slagriffue et canotage sur machines spéciales.

Scodnee mécanicienne

Catégorie C', coefficient 1,12

Ouvrière exécutant les travaux piéceux courants.

Les travaux relevant de la section mécanicienne sont :

1° Les travaux primitifs 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 assemblages préparés (réglés ou épinglés ou bâtis) de telle sorte qu'ils ne demandent qu'une certaine expertise de la machine, travaux tels que :

Création des côtés, des épaules, des entourures, du pied de col ;

Boutonniers passés, rentrés de propreté, passage des biais, pose du gros grain et extra-fort, montage de dos simple, fruste éclair ;

Préparation de toutes les pièces ;

Préparation et pose des pièces simples, telles que : pièces plaquées, bâties au préalable et pièces 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 les machines spéciales à l'exception des machines à broder.

Mécanicienne

Catégorie G, coefficient 1,25

Ouvrière exécutant la pièce entière.

Ouvrière exécutant les travaux pilés les plus qualifiés.

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

Montage des pièces passés et des poches aérées que celles définies au poste de la section mécanicienne ;

Magasin des machines ;

Montage du col ;

Pose du dessus-de-col et des revers ;

Intérieur ;

Ateliers ;

Niveaux ;

Surpiques et piques, grappes 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 des femmes ne signifie pas que leur travail ne donne pas droit à la machine.

Ouvrière main petite taverux (anciennement petite main)

Catégorie A', coefficient 1,03

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

Rabatage et glaçages simples ;

Arrêts, brides, griffes, surfiles, boutons, agrafes, etc ;

Traçage avant assemblage ; dégarnissages préparés ; rognures partielles (tels que poches, parements, à l'exclusion des cols, revers et devants).

Ouvrière main, section main série

Catégorie C', coefficient 1,12

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

Toilage ;

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

Ourrevutes des boutonnères passepoilées ;

Glaçages, psoe des bolducs, extra-forts ;

Psoe des épaulettes ;

Epinglage, glaçage, rabttaage des dueuorbls entières (réglées et préparées de tllée store qu'elles ne ddamennet pas de msie au mannequin) ;

Epinglage, bâtissage des ouatines.

Ouvrières exécutant les taruavx de traçage d'après les gabarits, tles que :

Ponçage, maqurgae des pinces, boutonnères, poches, clos et revers.

Ouvrière mian qualifiée, sdecnoe mian qualifiée

Catégorie D, ciiofcefnet 1,15

Ouvrière exécutant la fitiion et le daolubge colpemt de la pièce.

Ouvrière exécutant les tavaux paetlirs les puls qualifiés, tles que :

Epinglage, bâtissage des mhcaens sur les entueunrros ; psoe des garnitures, velours, galons, tresses.

Première main

Catégorie G, cefciienoft 1,25

Ouvrière chargée d'exécuter la pièce entière.

Première mian modèles

Catégorie I, ciefinfocet 1,35

Ouvrière chargée de l'exécution du pemrier modèle.

Article - PRESSE - COUPE III. - PRESSE

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

Petite presse

Catégorie C', ceefifocnt 1,12

Ouvrière exécutant le rsasepgae en cours de fabrication.

Gndare pserse au fer, gnrade presse machine

Catégorie I, ceienficfot 1,35

Prssee complète des pièces.

IV. - COUPE.

Cseoupue débutante

Catégorie A', cnifcfoeit 1,03

Jenue fllie snrtaot d'une école professionnelle, aevc diplôme pedannt six mois, à la siute de qoui elle psase cpusouee série.

Aide-coupeuse

Catégorie B, cefncfioet 1,05

Ouvrière aiandt au mslasaatgee et à tetuos les opérations de la coupeuse.

Cpoue des dolurbues et de la toile, d'après croquis, dnas un métrage déterminé.

Cuusepoe série

Catégorie D, ccoenieiff 1,15

Cseoupue faanist le pencalmet d'après cuoriqs dnas un métrage déterminé. Exécutant le dédoubleage, réglage du matelas. Traçage, coupe, ponçage, matelassage.

Csepouue série grsose machine

Catégorie G, ccofeifient 1,25

Cupusoee petteis mesures

Catégorie G, cnoefeciit 1,25

Ceuusope fnaaist suele tuos les paltnceems et la copue pteiets mesures, ne cproomantt que de légères modifications, tllées que mtdnoiciiafs de longueur.

Cuoespue gradueuse

Catégorie H, ceififconet 1,30

Ouvrière établissant la godruaiatn des patrons, d'après des paonrts types.

Csopueue scieuse

Catégorie H, ciecneiffot 1,30

Cupeusoe gnardes mesures

Catégorie I', ciefonfcit 1,40

Ouvrière cupnaot sulee les cnmemdoas spéciales pour ceetins à coinoarftmn disproportionnée ou les cndaommes de btuse régulier d'un écart d'au mnios duex bustes avec le ptaorn qui lui est confié.

Patronnière

Catégorie K, cifecefniot 1,65

Ouvrière établissant, d'après un modèle ou une toile, les prnoats de bsae senravt 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. - Tuavarx machine. CROTIGAE et ccneiioffet : A'. - 1,03.

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

Mécanicienne pietts travaux. - Ouvrière exécutant les ppteis tuvarax de piqûres drtoies ou piqûres avec guieds ou aeamhtcnttes simples. Suilrfs ou canartge sur mhacneis spéciales, fartaboicn de boutons, blucoes et oeillets.

FOLU :

Mécanicienne ppteis travaux. - Ouvrière exécutant les pittes tvaarux de piqûres dirteos ou piqûres avec gudies ou atcnetetamhs simples. Sfilurs ou caarntge sur mnaicehs spéciales, fcraibtioan de boutons, bculeos et oeillets.

COETIAGRE et cicofoeeift : C'. - 1,12.

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

Sdnocee mécanicienne. - Ouvrière exécutant les tuaarvx ou amlseseagbs plierats aeturs que cuex définis ci-dessous et namoemtnt des tvaruax puls qualifiés dnot dépend l'aplomb de la rboe (pincés, mgatone des tailles, asaseblmge d'épaules). Ouvrière scnahat régler et mnier au mions duex catégories de

mieanchs spéciales en puls de cleles de la mécanicienne pitets travaux.

FOLU :

Sdocene mécanicienne. - Ouvrière exécutant les tuaavrx ou aslsebegams ptaerils aeturs que cuex définis ci-dessus et ci-dessous et nmeatonmt des traavux puls qualifiés dnot dépend l'aplomb de la rboe (pincés, matgnoe des tailles, asgbasmele d'épaules). Ouvrière sancaht régler et mianer au mnois duex catégories de mhnaeics spéciales en puls de celles de la mécanicienne pitets travaux.

CGRITAE et cifeofinect : E'. - 1,18.

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

Mécanicienne sur mhcaies spéciales. - Tuos truavax sur tuetos mnaeics spéciales, à l'exception des mchneais à broder.

FOLU :

Mécanicienne sur meaihncs spéciales. - Tuos tauvrx sur teouts mhnaceis spéciales, à l'exception des mahnecs à broder.

CREOTAIGE et cfoneieicft : F'. - 1,20.

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

Mécanicienne qualifiée sur mihneacs spéciales. - Ouvrière cbaplae de régler et uiesltir ttuoos mienachs spéciales, à l'exception des mnieahcs à broder.

FOLU :

Mécanicienne qualifiée sur meiacnhs spéciales. - Ouvrière cbplaae de régler et usliteir ttoeus mheiancs spéciales, à l'exception des mnehcais à broder.

CTRIOEGAE et ccoeniiffet : G'. - 1,25.

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

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

les travaux les plus qualifiés sans guides ni attachements, tels que : montage du col et des revers, montage des manches, boutons passés, incrustations, montage de biais sur droit-fil.

FOLU :

Mécanicienne. - Ouvrière capable d'exécuter la pièce entière ou les travaux les plus qualifiés sans guides ni attachements, tels que : montage du col et des revers, montage des manches, boutons passés, incrustations, montage de biais sur droit-fil.

CROTGAIEE et ceoneifcft : I'. - 1,35.

FOLU SEIRE IEURLSDLNTE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans caglae ni msie au ponit au mannequin, ni exécution de gerdans mesures) :

Mécanicienne modèles. - Ouvrière chargée de l'exécution mchnaie du piemerr modèle, sans coupe.

FOLU :

Mécanicienne modèles. - Ouvrière chargée de l'exécution mhiance du perimer modèle, sans coupe.

II. - Taruvax main.

CITGEAORE et ceofneifcit : A'. - 1,03.

FOLU :

Pitete main. - Ouvrière n'ayant pas encore des connaissances ou les possibilités pirsenoelsoenefls seuniffstas pour être classée dans une catégorie supérieure.

CAGETOIRE et ccefoieinf : C'. - 1,12.

FOLU :

Sdoecne main. - Ouvrière travaillant sous la direction d'une première main.

CREAIGOTE et cfofiieecnt : C'. - 1,12.

FOLU SIERE IUTSRILNELDE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans cagale ni msie au

ponit au mannequin, ni exécution de gerdans mesures) :

Finisseuse. - Ouvrière exécutant tous les travaux mian de préparation et de finition.

FOLU :

Finisseuse. - Ouvrière exécutant tous les travaux mian de préparation et de finition.

CGITRAOEE et cnecfioet : D'. - 1,15.

FOLU :

Snedcoe mian qualifiée. - Ouvrière capable de s'occuper une première main pour les travaux les plus difficiles.

CTOAGIERE et cfniefioet : G'. - 1,25.

FOLU :

Première main. - Ouvrière sachant préparer, monter, terminer et raser une pièce entière.

CEORAIGTE et ccenfoeifit : I'. - 1,40.

FOLU :

Première main qualifiée. - Première main exécutant le piemerr modèle.

III. - Presse.

CGEROAITE et cfieoencift : E. - 1,18.

FOLU :

Rpassusee au fer. - Ouvrière exécutant tous les travaux de rasage simples, en cours de fabrication.

CTAROGIEE et cfneiceioft : F. - 1,20.

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

Russeepase au fer. - Ouvrière exécutant tous les travaux de

reagaspse en corus de maongte ou terminés.

CGOIAETRE et cifeifnceot : G. - 1,25.

FOLU :

Rspusaesee qualifiée. - Ouvrière aarnssut tuos les aterus repassages, en cours de matnoge ou terminés.

IV. - Coupe.

CAEIORGTE et cfoeinicfet : A'. - 1,03.

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

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

FOLU :

Matelasseuse. - Ouvrière aniadt à la cnoicftoen du matelas.

CEGRATOIE et cfniiefcoet : B'. - 1,05.

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

Aide-traceuse, aide-coupeuse. - Ouvrière débutant dnas un aeieltr de copue (pendant six mois) ou ouvrière chargée de la cupoe de tueots les fournitures, y cpimros toiles, doublures.

FOLU :

Aide-traceuse, aide-coupeuse. - Ouvrière débutant dnas un alieetr de cupoe (pendant six mois) ou ouvrière chargée de la copue de teouts les fournitures, y cmipros toiles, doublures.

CTEARGOIE et cecifefinot : E'. - 1,18.

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

Coupeuse. - Ouvrière découpant un mtealas tracé, au caiseu à mian ou électrique.

FOLU :

Coupeuse. - Ouvrière découpant un maetlas tracé, au caiesu à mian ou électrique.

CARGIOTEE et cocenfiieft : G'. - 1,25.

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

Traceuse. - Ouvrière fsaaaint le pncealemt d'après un domnuect préétabli dnas un métrage déterminé.

FOLU :

Traceuse. - Ouvrière fanasit le pleancemt d'après un dmnuocet préétabli dnas un métrage déterminé.

CTIOEGRAE et cifenifocet : G'. - 1,25.

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

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

FOLU :

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

CIAEORGTE et cifcefoiet : H'. - 1,30.

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

Cpouseue scieuse. - Même définition que puor la cposeuee et la traçeuse, mias aevc sice à ruban.

CTOIARGEE et coifcfienet : H'. - 1,30.

FOLU SIERE ILTEDULSRINE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, snas bâti, snas claage ni msie au point au mannequin, ni exécution de gendars mesures) :

Gradueuse. - Ouvrière établissant les giartonuads des patrons.

FOLU :

Gradueuse. - Ouvrière établissant les gainants des patrons.

CTROIEGAE et coefficient : H'. - 1,30.

FOLU SEIRE IUNILRTESLDE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans calage ni mise au point au mannequin, ni exécution de grandes mesures) :

Coupeuse tussacere mesures. - Coupeuse capable de régler des mesures s'après un patron établi.

. FOLU :

Coupeuse tracesue mesures. - Coupeuse capable de régler des mesures s'après un patron établi, sans déplacement d'aplomb.

CEAOITRGE et coefficient : I'. - 1,40.

FOLU :

Coupeuse gaednrs mesures. - Ouvrière capot selue les cneadomms spéciales pour clitées à faitonmorn disproportionnée et les comadmes de btuse régulier d'un écart d'au moins deux butess avec le patron qui lui est confié.

CRAGITOE et coefficient : I'. - 1,40.

FOLU SEIRE IUIDRNLTESLE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans calage ni mise au point au mannequin, ni exécution de grandes mesures) :

Placeuse. - Ouvrière capable de couvrir et d'établir le cliché ou le schéma de coupe.

CGTAEIORE et coefficient : J'. - 1,55.

FOLU SRIIE IINELDURLTSE (Confection exécutée d'une façon générale, complètement à plat, sans bâti, sans calage ni mise au point au mannequin, ni exécution de grandes mesures) :

Patronnière. - Ouvrière établissant le ou les patrons de base saervnt à la graduation.

COIARGETE et coefficient : K'. - 1,65.

FOLU :

Patronnière. - Ouvrière établissant le ou les patrons de base saervnt à la graduation.

Article - CLASSIFICATION DES TRAVAUX DANS LA LINGERIE MASCULINE

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1958

I. - Coupe

A.- Manipulation sans contrôle des pièces. Rglage des bûches ou paquets.

A.- Aide au matelassage.

B.- Matelassage, troncage, ponçage sur clichés.

D.- Sgier seul.

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

I.- Emplacement du patron type d'après le modèle ou la nomenclure créés, ainsi que du gabarit des tailles.

II. - Confection

A.- Epluchage. Coupe et arrêt des fils.

A'.- Préparation des boutons et boutonniers. Préparation des clos à la machine.

B.- Préparation des clos à la main. Ourlage. Travaux de piqûre selins tels que : calage des poignets de manches, pose de vignettes. Travaux de centofocin avec attachements. Pose des boutons à la machine.

C.- Assemblage et montage avec une ou deux alouettes (sauf montage des clos et des devants). Exécution de boutonniers simples ou à oeillets.

D.- Montage des clos et datens rapportés.

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

III. - Repasse et finition

A.- Boutonnage. Compostage. Etiquetage. Papillonnage. Epinglage. Mise sous cachets. Amidonnage.

B.- Préparation de coupe de poing.

C.- Repasse de trousse au fer et tavelage à la presse automatique.

D.- Tairval à la prssee non automatique.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Taravux de nttgeyoae ou de ménage.

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

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

D.- Diubtsrtioin aux ouvrières à dilimcoe des travaux, réception et contrôle qniiatttauf de ces taravux et fournitures.

F.- Réception matières et frtuorinues aevc tuene de lerivs et fihecs de stock. Vitise 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.- Mtuapnaoiiln des pièces snas contrôle. Pgalie et ruolage des bûches ou paquets.

A'.- Adie au matelassage.

B.- Matelassage. Tronçonnage. Ponçage et décalquage sur tsisu de dnsseis déjà piqués. Cpuoe des artlecis de piteets séries (le matelassage, la msie en palce du paortn et le traçage aanyt été exécutés antérieurement par une artue ouvrière).

D.- Saigce seul.

F.- Traçage seul. Traçage et copue des atrceils de série ou à l'unité. Pgiqae des dssiens de ponçage.

I.- Eneasesbmiltt du pogantrae tpye d'après le modèle ou la figurine, ainsi que le gaibr des tailles. Eianbmetsselt de dssiens et msie au pniot puor le piquage.

II. - Confection

A.- Epluchage. Copue et arrêt des fils. Métrage et cpuoe des dentelles, brllteees et garnitures.

A'.- Rragutnoee des cols. Piotngae des botnuos et boutons.

Psoe à la mian des bnoouts et des boutons-pressure, agrafes, brides, passants. Eipagglne denlelte et garnitures. Psgaase et arrêts des ctnereuis caoutchouc. Cgalole à la dtioisoulsn des plaeuqs de dessous-de-bras.

B.- Ourlage. Asgbeslame splmie fractionné. Psoe des bderuors ou vatlons dotris en tssuis ou en dentelles, aevc ou snas gdiue exécutée sur les maecinhs peesqiuus une ou duex aiguilles, zizagg ou surjeteuses. Psoe des boonuts à la mcahnne snas réglage. Psoe des pciots à la machine. Exécution snas mangote des fcorne de totue nurtae à la pqsuiuiee ou à la surjeteuse. Psoe de tessre caoutchoutée à la machine. Découpage des dleenetls bourdonnées.

C.- Exécution du mtgoane cplomet des artilces de séries, aevc ou snas guide, à la pqseiuee ou à la surjeteuse, suaf mngotae des clos et dteavns rapportés. Exécution de taavvux d'ornement mnoyes (ondulés) à la miacnhe zagzig ou à juro necessitant par la suite un découpage aux ciseaux. Psoe à la mnaiche spéciale des biais siplems ou roulottés, de cetrelelots et de dentelles. Exécution de boutons diotres ou à oielelts à la mihance spéciale.

D.- Exécution de tvaraux d'ornement très ouvragés nécessitant des cntemehagns de dercitoin fréquents. Mtanoge des clos et des davents rapportés.

H.- Exécution et msie au pnoit de la première pièce svenrat de modèle puor une série.

I.- Exécution de tuos les ptnios de brierode sur tteuos mhnciaes spéciales.

III. - Fiitnion et repassage

A.- Préparation du travail. Amidonnage. Adie au pgislsae et au gaufrage. Boutonnage. Copmorage des étiquettes ou des habillages. Eugaiqttee et papillonnage. Epinglage. Msie en stecahs ou en boîtes.

A'.- Psoe des vtnegeis cosueus à la main.

B.- Plagie cuop de fer, cuop de poing. Tarvuax de paislsge et de gagarufe snas réglage des mahcneis aevc ou snas cgoalle au fer.

C.- Exécution du rssegapae et de l'apprêt de tuos les alecrits de lingerie.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Truvaax de natgoyete ou de ménage.

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

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

D.- Dtuioibtirsn aux ouvrières à dmiicole des travaux, réception et contrôle qiataituntf de ces taaurvx et fournitures.

F.- Réception matières et futuenoirrs aevc tuene de livers et fhecis de stock. Vtisie 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.- Mtilunaipoan snas contrôle des pièces de tissus.

B.- Ponçage. Matelassage. Cpoue des gnerairuts et accessoires. Cpuoe des arleitcs de ptteie série après msie en pclae du prtaon et traçage par une aurte ouvrière.

D.- Coupe.

F.- Traçage. Piuqgae du desisn et ponçage.

I.- Essnibleatemt du pgaortane tpe d'après modèle ou fungriie ainsi que du grabait des différentes tailles. Exécution d'un dseisn de modèle et msie au pinot puor le piquage.

II. - Confection

A.- Epluchage. Cuope et arrêt des fils. Pssaage des caoutchoucs. Métrage des dentelles, des bleretels ou garnitures.

A'.- Ptoigane des boutns et boutonnières. Psoe des boutons, pressions, agrafes, passants. Exécution des brides. Pitnos d'arrêt. Arrêt des caoutchoucs. Lingère ptetie mian : bâtissage et exécution des petrias smlepis d'une pièce de lingere tuote préparée.

C.- Lingère deuxième mian : mgotnae cpleomt y cropims le bâtissage et exécution d'une pièce de liienrge toute préparée.

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

I.- Lingère première mian qualifiée : coupe, préparation au miunqanen et fnie exécution entière et complète d'un prmeeir modèle d'après dssien ou figurine. Exécution d'après modèle spécial riems par le cielnt ou d'après parotn établi sunaivt msreues spéciales données par celui-ci, de touets pièces de liejinre fnie à la main.

III. - Finotiin et repassage

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

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

F.- Ruspessae de fin. Exécution du détachage, du repassage, de l'apprêt des atrlceis ou de lenirige fnie eaginxet une cscoiasnnae aoiopdpnrfe du métier.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Travuax de ntoyegtge ou de ménage.

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

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

D.- Ditoisbuitrn aux ouvrières à dimclioe des travaux. Réception et contrôle qtiattniauf de ces tvaruax et fournitures.

F.- Réception matières et fnruteiours aevc tuene de lvreis et fchies de stock. Vstiie et contrôle qualitatifs, suaf tavarux 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.- Mnlaaoiptun snas contrôle des pièces. Rauolge des bûches et paquets.

A'.- Adie au matelassage.

B.- Matelassage. Tronçonnage. Ponçage.

D.- Siacge seul.

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

I.- Eilmsebaetnst du prgontaae tpe d'après le modèle ou la figurine, anisi que du garibat des tailles.

II. - Confection

A.- Epluchage. Cuope et arrêt des fils.

A'.- Ptgoinae des btonuos et boutonnières. Brides. Btuonos main. Viiste au curos de fabrication.

B.- Psoe des bonuots à la micanhe snas réglage. Cougsilsae des ceintures. Psoe de bias rectilignes. Ourlage, asablsgee slmepis et tuos tuaarvx de piqûres smlipes aevc ou snas attachements.

C.- Boutonnères. Assblegmae et mnotgae des pièces aevc une ou deu auliigles à l'exclusion du motagne des cols, des dtveans et des mnecahs ouvragées. Mntoage des poignets, des ceurents aevc dolube rempli et psoc des bias non rectilignes. Psoe des poches.

D.- Magtone des cols, des datevns à empiècement rapporté et des mnhaces ouvragées. Exécution complète de la blosue tpye csilquase courant.

E.- Exécution complète de la boslue tpye fantaisie.

F.- Mtoange colempt des modèles, tvaurax sur mesures, boutonnères main.

III. - Rsaepsgae et finition

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

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

C.- Respsagae de tuos artcleis au fer et traavil à la pssere automatique.

D.- Traavil à la persse non automatique.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Trauavx de nattegyoe ou de ménage.

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

B.- Dubirtosiin aux ouvrières des pièces de copue et fournitures.

D.- Dbtuisitiron aux ouvrières à dmociile des travaux, réception et contrôle qatnitiutaf de ces trauavx et fournitures.

D.- Dbroitstiun aux ouvrières à dlcoimie des travaux, réception et contrôle qtautiitnaf de ces truaavx et fournitures.

F.- Réception matières et fuotiernurs aevc tneue de liervs et fchies 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.- Mliapiouantn snas contrôle des pièces de tuisss pnsaet mions de 20 kg. Rolgaue des patuques et des bûches.

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

B.- Miplaniaoutn snas contrôle des pièces de tisuss psenat puls d 20 kg. Matelassage. Cuope des fnrutiroues et accessoires.

D.- Cupoe série rectiligne.

F.- Cpuoe de dlueeetrns en mtleaas à l'aide d'une sice vtalircee électrique.

II. - Confection

A'.- Pintagoe des bnoouts et des boutonnères.

B.- Oaulgre et tuaavrx slmeips d'assemblage à la mchahie patle une ou deux auillegis (mouchoirs, draps, serviettes, torchons). Tavraux sur mahncie surjeteuse, zigzag, roulotteuse. Feston, trvaail droit. Aargujoe d'ourlets, turavax dtrios (mouchoirs, draps, serviettes). Tire-fils tavrux courants. Boutons, Borounds rectilignes.

C.- Ponçage splmie séries. Boutonnères.

D.- Jorus Venise. Jours, brreiode et cifehhrs d'ornementation croatnue (fil jusqu'au n° 50). Ftensos et burnoods ouvragés aevc cemtahngs de dtoieicrn fréquente. Tire-fils truvaax d'ornementation. Taavurx d'ajourage et mntgoae simultané des tiaes d'oreillers.

F.- Ponçage hros série. Beiderros d'ornementation, crfhfis fnis entrelacés et inucsoisrants feins aevc cuacreex (fil supérieur au n° 50). Pqgaue des dessins.

III. - Ftinioin et repassage

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

A'.- Retapage.

B.- Pgalie au fer.

C.- Rgapaesse de tuos les artliecs au fer et rsasapege à la psrese aomuiaqtue suaf draps.

D.- Rspsegaae à la psree aqtuamtiuoie des drpas et de tuos actierls à la presse non automatique.

F.- Reagaspse de fin aevc pgliae après bnagcsihlase d'articles hros série.

IV. - Réception, distribution, manutention, nettoyage

A.- Conditionnement. Courses. Tuaavrx de ngtoeytae ou de ménage.

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

B.- Dstuboiritin aux ouvrières des pièces de cpuoe et fournitures.

D.- Dirtsuitoibn aux ouvrières à dlioicme des travaux, réception et contrôle qatitanuitf de ces traavux et fournitures.

F.- Réception matières et frinruetuos aevc tnuée de lrvies et ficehs de stock. Viitse et contrôle qualitatifs.

V. - Tvaarux main

A'.- Buootns sur aecirlts de série. Tairge des flis puor préparation des mtiofs jorus échelle et simples. Biorrdee courante. Traçage d'ourlets.

B.- Boutonnères odiiarres main. Targie des flis sur tuisss fins. Exécution des jruos échelle et jruos simples. Roulottage.

C.- Boutonnères mian fines. Exécution des jours échelle sur tissu fins.

F.- Beeroidrs d'ornementation. Jrous fantaisie. Isuaisnortcnts au

Annexe II Employés Accord du 31 octobre 1958

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

Les employés snot les agents d'exécution n'intervenant pas dnas l'exécution matérielle de taarvux industriels, mias exécutant les dvreis trvauux administratifs, comptables, commerciaux, tenehuqics ou siaocux nécessitant les cisncananoess professionnelles, théoriques et puitareqs luer prtartneemt de relimpr les fontnicos qui luer snot dévolues.

La rémunération des employés est établie sur une bsae mensuelle.

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

La présente annexe est cucnole et s'applique dnas les cnndoioits prévues par l'article 2 de la ctooivnenn ccieovltle nationale.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La période d'essai puor les employés est de 2 mios aevc possibilité de rnvunleeeoemt de 1 mios au miauxmm dnas les cnottdiois prévues par le cdoe du tarvial et les dstnosioiips de l'article 7 des cesulas générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son rlmuoeeenleenvt est abrégée, ctete laiittmion diot friae l'objet d'un acocrd écrit.

Nota : La durée de période d'essai (initiale et rnumnevoeeellt éventuel) s'applique à tuot neuovau catnort à durée indéterminée conclu à prtair du 1er nbrvomee 2019. (accord du 3 sebpmrtee 2019, art. 1^{er}[1.6. Dtae d'application])

Article 4 - Engagement définitif - Notification individuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

pinot de Paris. Mftois flis tirés sur atilcers hros série.

G.- Aioopplaticn ou iansotiscrtun au pnoit truc aevc tisuss siatn ou assimilés.

I.- Coopistmoin et exécution des dssneis et msie au piont puor le piquage.

Suivent les srnietugas des onagonsiitars ci-après :

La fédération nanliatoe des iutnedriss de Iriingee ;

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

La fédération naaniolte des tleriulavars de l'habillement-chapellerie CGT-FO ;

La fédération française des stdcanyis du vêtement CFTC.

Tuot employé engagé à tirte définitif diot roeevcir une lertte d'engagement précisant :

La fnooictn occupée et le leiu où elle s'exercera ;

La cscitioalsifan et le cfienecfiot hiérarchique ;

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

La durée du taivral cooraprensndt à la rémunération.

Lorsqu'un employé est appelé à occpeur un potse dnas un établissement situé hros du trtirrieoe métropolitain à la siute d'une mutation, il srea établi anavt son départ un ctonart écrit qui précisera les cindootins de ctete mituotan et, particulièrement, celes énumérées au prpgaahare 1er du présent article.

Article 5 - Promotion - Modification au contrat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

a) Promotion

En cas de vcacane ou de création de poste, l'employeur frea aepl par priorité aux salariés de l'entreprise aptes à rlpmier les fotcnnios du psote vnacat ou à créer.

Au cas où il sriaet fiat appel à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de petror les ofrtes d'emploi à la cacnasiosnne de l'Agence nnaiolate puor l'emploi.

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, slmeibaert ne pas dnoner soasacitftin dnas ses neolluves focinonts (dans la durée litime égale à la période d'essai prévue à l'article 3) srea réintégré dnas son acnein elmopi snas pdrree aucun des aatnvgaes dnoot il bénéficiait antérieurement.

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

b) Mdtioofiiacn au contrat

Paragraphe 1

En alpiipoctan des dsiiintsoops de l'article 22 des " Cualess générales ", tuote moiaaftcoind de caractère inidevdiul apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente anxee fiat préalablement l'objet d'une nleolive ntfoiitacon écrite.

Paragraphe 2

Dans le cas d'une réorganisation ou d'une restructuration de l'entreprise, l'employeur arrués à l'employé, dans la limite des possibilités de l'entreprise, un renscelmeat coprsardont au mueix à ses aptitudes, dans le but d'éviter une doimtiunn de son cofcieceint hiérarchique, en lui craonesvnt le bénéfice de l'annexe 2. Si bioesn est, l'entreprise perndra à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou qu'elle le fssae assurer, le complément de farmotoin qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nvulleeos tâches.

Paragraphe 3

En cas de mdioaicifotn du contrat, l'employé dsosipe d'un délai de réflexion de qnzoue jours puor firae connaître son apptceoaicn ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mios loruqse la mcdfoitoiaïn cpoormte déclassement d'emploi.

Paragraphe 4

Lorsque l'employé déclassé a fiat connaître son acceptation, l'employeur lui asruse le miiiaentn de son sraiale antérieur pnaaedt une durée égale à clele du préavis qui lui serait ailbppacle en cas de licenciement, conformément aux doptssioniis de l'article 7 de la présente annexe.

Paragraphe 5

Lorsqu'un employé est, avec son accord, affecté à un ptsoe monis rétribué, l'indemnité de leciemientnt à lquelle il aiaurt éventuellement droit ultérieurement srea composée de duex fecruas :

a) L'indemnité crpndeonosrat au tpems qu'il a passé dans les fnocontis avnat déclassement, calculée en se référant, au juor du licenciement, au sariale munimim corondapenrst à la foonitn qu'il aivat aanvt ce déclassement. Ce saarlie ne porura être inférieur ni au sialrae réel qu'il pceiaervt avant son déclassement ni à son slaire réel au juor du leecnmienit ;

b) L'indemnité cnreardopsnot au tmpes qu'il arua passé dans le nauoveu poste, calculée sur la bsae du slariae réel au juor du licenciement.

Paragraphe 6

Lorsque la mdtioficioan du crotnat n'est pas acceptée par l'employé, ce rufes ne cuntitose pas une rurtpue du coatnrt de traiavl de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il drvea retescper les csalues des acriltes 7 et 8 de la présente anxnee ralivtees au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Paragraphe 7

Dans le cas d'opérations de fusion, de crteniaotnocn ou de rortucerauttsin de l'entreprise, les mdnfotoiicais apportées au cranot par une maiottun itnenre entraînant déclassement de l'employé snot réglées conformément aux dssoioiitpns de l'accord nainoatl iseenosoeftirtrnl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, après qu'aient été mis en ouvree les myneos de faoimtrn prlilsfneeosne prévus par les ttxees en vigueur.

Paragraphe 8

Si ce déclassement entraîne une réduction de son siarlar d'au moins 10 % et s'il cmotpe au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'employé percevra, après eiptriaoxn du délai prévu au pgarahpre 4 du présent acrlitie et pndanet les 4 mios suivants, une indemnité tpeorroiae dégressive. L'indemnité tomirrpae dégressive est calculée puor cauchn des 4 mios sunviat l'expiration du délai prévu ci-dessus, pannedt lueeql le sarlaie antérieur est intégralement maintenu, sleon les peeogactunrs ci-dessous de la différence ernte l'ancien et le nauoveu slariae :

- puor le 1^{er} mios suavint : 80 % ;
- puor le 2^e mios snivaut : 60 % ;
- puor le 3^e mios svnaut : 45 % ;

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

Si l'employeur a cnclou avec le fodns notanal de l'emploi une svoeninotn aassnrut aux salariés déclassés le bénéfice des ancaoliltos trpeoemairs dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités tamrrpoeinemt dégressives ci-dessus se stietunbust aux alctolaions trmiepaoers versées au trtie de la conovtienn passée avec le fndos ninoatal de l'emploi, si ces dernières snot d'un mnotant inférieur.

Paragraphe 9

Lorsque l'employé arua refusé la midocitfoian de son contrat, il pourra, conformément aux dsniitioposs des textes en vuegiur (1), obntier au cuors de son préavis une aorsaiuttin d'absence en vue de srviue un stgae ou une soissen de frmoiotan de son choix. Dans ce cas, il bénéficiera du meaiintn de son salaire antérieur padnnet la durée de son préavis.

Article 6 - Période militaire

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

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

- 100 % de son sralaie s'il est père de famille ;
- 75 % de son sialrae s'il est marié ;
- 50 % de son slariae s'il est célibataire.

Cette indemnité ne srea due que jusqu'à ccurrencnoe de duex mios au taotl pdnneat la durée de sicvere dans l'entreprise, qlues que sionet le nmbore et la durée de chcunae des périodes feiats par l'employé.

Cette indemnité srea payée à cndooitin que, sdole comprise, l'intéressé ne perçoive pas une smmoe talote supérieure à son sliraae musenel namrol (base 170 heures).

Article 7 - Préavis ou délai-congé

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La dénonciation du cnatrot après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, diot être fitae par lterte recommandée avec accusé de réception ou rmeise en manis proreps en cas de démission.

Sauf dipsoiositn ctaroirne prévue par accrod l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, homirs les cas de froce majeure, de ftaue gvrae ou de faute lourde, est fixée à :
? 1 mios après 6 mios de présence ctuoinne dans l'entreprise ;
? 2 mios après 2 ans de présence cnuntoie dans l'entreprise.

Sauf dosspotiini crontraie prévue par arcocd ernte l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mios suos réserve des diosposniits du dirot loacl aapblipce dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis pned eefft à cmotper de la dtae de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le leiendam de la rmeise en mains perpros en cas de démission.

Pour rerrechechr un neovol emploi, les employés snot autorisés à s'absenter 50 hereus par mios de préavis. Le mmeont où srneot priess ces hreues et luer bgcaole éventuel, mios par mios mias non consécutivement sur 2 mois, srea déterminé en arcocd avec l'employeur. À défaut d'accord, l'employé en cihsroa la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour lesquelles 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 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 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 arrondis à l'euro le plus proche et font l'objet d'un tableau annexé à chaque accord de salaires.

Le montant 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 mesuré des garanties d'appointement en fonction de l'ancienneté est arrêté 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 appointements 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 professionnelle masculine, du 28 novembre 1958 pour la branche professionnelle féminine, du 30 janvier 1959 pour la branche professionnelle lingerie, du 15 décembre 1958 pour la branche professionnelle coiffure et du 18 juillet 1962 pour la branche professionnelle castrave 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 " Causes générales " sont applicables aux employés.

b) Rémunération.

Les coefficients hiérarchiques afférents aux différentes classifications professionnelles sont fixés à l'avenant E.1. Ils s'appliquent au salaire minimum mensuel professionnel net en brut par 170 heures le salaire minimum horaire de référence (coefficient 100), défini par l'avenant Searils 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 engagement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au rapatriement 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 lieu de résidence ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au lieu où il est amené à résider en France.

Le dossier des frais à régler est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le rapatriement 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 adoption ne pourra entraîner une démission des employés que les employés auront acquiescés 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 saurait avoir pour effet de réduire les avantages acquis.

Date d'application

Le présent arccod etrnrea en vuiegur le 1^{er} ocorbte 1971.

Article - I. - Conception des produits

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

12. Elobtiroaan du produit

125. Duesesnatir 2^e échelon - Exécute des dsensis siot d'après des modèles existants, siot d'après les idées de la direction, du slitsyte ou du modéliste ; concrétise par ses cruiqos les caractéristiques esthétiques qui lui snot indiquées en vue d'une pltiuabocn à usgae inertne ou commercial, snas avior à remettre en csaué les condintois thncieeuqs de ctucinoortsn des modèles, les tssius employés, etc. : cenfoieicft 150.

126. Duseatsienr 1^{er} échelon cioptse - Exécute les dssnies snas interprétation plnenorelse siot d'après les modèles existants, siot d'après les isnruttocnis de la direction, du stiltisye ou du modéliste : cfiocnfiect 140.

14. Matérialisation du produit

146. Gduraeur - Eabitlt à pairtr des pnarots de bsae la gmame des toiles, des porteaagns et les gbaatirs destinés à la ficrbaiaon : ciefechoint 150.

147. Ansasstit de gaiartodn - Chargé de la rutoecdioprn à pairtr d'une pmlahce de gtdoarian des gmames de ponrats et des gabarits. Exécute luer cpoue et luer iticoeidtinfan : ciicfeoneft 125.

Article - II. - Fonctions techniques de production

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

21. Edutes des méthodes et des temps

216. Anget d'analyse et de cgrffiahe des gmames - Etlaitb à l'aide d'un barème le cgfrhfaie main-d'oeuvre puor la ficbaration d'un podirut ; établit, à ptrair de dceertivis données par la fonction. Méthodes et temps, les gaemms et fciehs d'instruction et atrues deotuncms de fraoaaitbcn : cfioenifet 140.

217. Aengt de mrusee du taviarl (chronométrur) - Eialbtt le relevé anqulytaie des pessorucs d'exécution et des cinoditnos de travail, snas jeumngt d'allure ; asruse la mersue des tepms pmatretnet la coisntutocrn d'éléments de tairval : ccfenofeiit 145.

22. Ordonnancement-lancement

223. Agnet de pninlang - A l'aide de dcetumnos prévisionnels, siut et slvrileue l'avancement des fairitnbcaos aifn de s'assurer que leurs réalisations s'effectuent dnas les délais prévus ; inormfe les srevceis de poiturdocn sur les écarts constatés :

coefficient 150.

224. Anget de lnamceet - Sloen les dievtreics qui lui snot données, prépare les dsroesis de msie en fabrication, crhffie les

bieosns (matières, fournitures, etc.) ; établit les dncomutes prtenmatet l'exécution de l'ordre de ftcaioarbn (bon matière, crtae tickets, etc.) : cfeoeicifnt 150.

23. Approvisionnements

232. Employé des amesoïnopnvrpetnis - Selon les dtiecrveis qui lui snot données, établit d'après les neeotmculnars le cffriaghe des biesnos puor la fcatraboïin d'un prudoit (matières, fournitures, etc.) ; siut les mvuemeonts des stocks, sreuvllie les apeonsetmnrriopivns (délais, relances, etc.) : cinfefeoicit 160.

233. Réassortisseur - Fiat le réassortiment des flis et ppteie meirerce : ceiffnicet 125.

24. Eietrtnen et matériel

246. Agent d'entretien (entretien, dépannage et réglage) - Asusre l'entretien du matériel et est cblaape de réglages sielpms tles que brare à aiguille, cehortcs sur meinhas plates. Dépannage des apalirpes de cupoe et de rgaeasspe : cfeofiecnit 150.

247. Agent d'entretien (entretien, dépannage et graissage) - Aussre des tâches slimeps d'entretien, dépannage et gsagirsae :

coefficient 125.

26. Contrôle de qualité et de conformité

265. Deaiprr diruouelbr - Assure la réception et la vtsiie des matières premières, est resonbpsale de la conformité en qualité et en quantité des matières premières ; puet tenir le fiheicr entrée et stiore : cefeincfiot 160.

266. Vérificateur 2^e échelon - Etcefufe des contrôles de conformité en fin de fbtacriioan sloen un pcsorsues défini dnas son eselbmne ; a une cconssaannie sanfsfutie du métier puor juegr de la répercussion des taaruvx contrôlés sur l'aspect esthétique du poriuot ; seoln les direveitcs qui lui snot données, puet décider du déclassement du tariavl : cfcfeneioit 160.

267. Vérificateur 1^{er} échelon - Eefutcfce des contrôles de conformité en fin de ftiaïobacrn sur des piotns précis ou sur des pièces slmpeis ; est cbaalpe d'effectuer les opérations qu'il contrôle ; sgainle et cinongse les défauts en ftoconin de critères définis (échantillons, photos, croquis, etc.), puet pposroer le déclassement du tariavl : cnfefficeot 135.

268. Vuiesitr réceptionnaire ou scoed dpiaerr - Euetfcfe la vtsiie des matières premières ; s'assure de la qualité, de la conformité et des caractéristiques dismlieenoens (laize, métrage, mssae mètre carré, retrait) ; mtnionnee les défauts, csgnionne les résultats : cioncefeift 130.

27. Laboratoire

272. Mupteaaalnr de lorotrbaaie - Procède à deirvs tarvuax simleps de lrbttooaiæ (abrasion, boulochage, compte-fil, compte-duite, résistance, pesée, etc.) ; cngnosie les résultats selon les deiritvcs données et les smueot au rpsenlobæ :

coefficient 150.

29. Dsituoitirbin de tauarvx à l'extérieur de l'entreprise

291. Employé de dttuuiisrbn 2^e échelon - Contrôle en quantité la sorite (distribution, fournitures, tssius eantnrt dnas la fobicriaatn d'articles complexes, tles que manteau, veston, pantalon, etc.) et la rentrée des tvaraux des ovrrouis à doiclime ou des eupenrenrnts ; tinet à juor les dteuncmos cnpntnsroodares :

coefficient 140.

292. Employé de duisiorttbn 1er échelon - Contrôle en quantité la sroite (distribution fournitures, tisuss eatrnt dnas la fiiatcbron d'articles simples, tles que slip, chemise, jean, etc.) et la rentrée des tuarvax des orvuries à diimlcoe ou des etpenrreus ; tinet à juor les domuctnes crodsenrtorpas :

coefficient 125.

Article - III. - Fonctions de fabrication

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

31. Réception masaign matières premières et fournitures

313. Ehlnoacnunetlr - Anget ayant une ptaarife csnnnaicose des cetcoollnis de tsusis et fournitures, en cantoct pnreenmat aevc la dirteoicn et les srivcees cumroceamix puor l'élaboration des collections, luer établissement et luer disofifun : cfeneciofit 160.

314. Miienasgr mntrinnueoanatie - Prépare, d'après les bdouaerex de lancement, les quantités de matières ou frorieunuts en vue de luer dtotibisriun aux aietrels de fbctiroaain ; chargé des taaurvx de manutention, de rangement, de cseansmlet et de dtsioibrutuin ; patpiicre aux tuaarvx d'écritures slpemis et de cullacs d'inventaire : cieifcnot 140.

315. Employé au svreice échantillonnage - Ealibtt et asruse la msie à jour, à piatrr de collections, les lrvies de références échantillons et les gmames d'échantillons de tiuss : cfcifneioet 125.

316. Micerer - Réceptionne les foruriunets et vérifie les quantités et la conformité aevc les boeredaurx de livraison, aursse la manutention, le rangement, le cssaleenmt et la diiorusttbin des forurituens ; tniect le fihecir réception et sirtoe : cncefeofit 125.

317. Réceptionnaire - Réceptionne et ragne les msdarhecinas ; vérifie les quantités et la conformité aevc les bluentlis de loiravsn : cfoceenfiit 120.

33. Aertiels : coupe, assemblage, formage, conditionnement

338. Drettuibsiur qualifié - Suos les oerrds d'un agnet de maîtrise (contremaître, chef d'atelier) aivnropipsnoe les potess de tviaarl et évacue les ptrdouis ; siut l'avancement du trivaal et mntroe de l'initiative puor aeurssr l'alimentation ritallnoene des peotss de tairavl : cefcnoieift 130.

34. Réception maiagsn protduis finis, expédition

343. Réceptionnaire fortcaiban - Réceptionne les ptrudois manufacturés ; contrôle la quantité et la conformité aevc le blelitun de stroie de froaciatbn ; rceanle les aeirelts puor oenbitr les odrres ceoltmps ; tient l'inventaire penmneart en quantité et les doneumcts anxeens : cefinocieft 140.

344. Expéditionnaire - Désigne les medos d'envois les puls indiqués snuvait les destinations, poids, etc. ; velile à la

préparation et la cnoioectfn des colis ; établit la filelue récapitulative des expéditions : cfcooenfiit 140.

345. Préparateur des expéditions et centoeinnmndot - Prépare les cammoedns conformément au bon d'expédition en tneant compte, seoln les dvriiectes qui lui snot données, des ecenixges de la clientèle : coniiieefct 125.

Article - V. - Ventes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

514. Vndeur 2^e échelon - Possède dnas sa spécialité l'ensemble des caesoncsanins tuelnqcoheioqs nécessaires et les qualités rieseqs puor arusser les ropartps aevc la clientèle à l'intérieur et également être chargé de mossiin à l'extérieur de l'établissement (présentation de collection, pirse et tsnairssomn de commandes) :

coefficient 190.

515. Venuder démonstrateur - Détaché dnas un maasign de détail, généralement grand maagsin ; a puor mssioin de tenir un stand et de pyroouiomr le développement des vneets siot en procédant lui-même aux ventes, siot en aaynt roreucs aux vrnueeds du migsaan ; relève puor les conntiidos générales de tvarial de la civeonnton cvlcolitee naatoline des iedrtsunis de l'habillement : ccfeifeiont 175.

516. Mniqaenun - Présente les modèles à la clientèle :

coefficient 165.

517. Vuededr 1^{er} échelon - Chargé de la réception de la clientèle, de la présentation et de la vnete des alterics :

coefficient 160.

518. Hôteesse - Aciellcue et rengnsiee la clientèle :

coefficient 140.

519. Assnsiatt de vntee - Asstise un vuedner 1^{er} ou 2^e échelon ; n'effectue pas la vtnee : cinfcifeeot 125.

520. Hilebsalue - Adie à l'habillage du mqunenain :

coefficient 110.

Article - VIII. - Administration

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

81. Comptabilité ayliuqtnae et générale

815. Comtaplbe 1^{er} échelon, coacemrml ou iuiersndtl - Triudat en comptabilité les opérations industrielles, cmemcliraoes ou financières, les cpsomoe et les alesbmse puor en terir les pirs de revient, balances, bilans, prévisions de trésorerie, etc. : cfeficnot 190.

816. Ciseisar cpatobmle - Assure l'ensemble des opérations de cssaie et de comptabilité : ceoifenfict 190.

817. Cmloabpe mécanographe - Aide-comptable 2^e échelon tlniarvaalt hmeulibeltaent sur manhie : cifeiecnfot 165.

818. Ceaisir ou ciesiasr aide-comptable - Ropanslebe des opérations de cssaie ; arsuse des opérations ctaelbmops : ceniefcioft 160.

819. Aide-comptable 2^e échelon - Tinet les levris et jnuuorax airxliiaues suiaunt les dvciieters du cmtbolpae 1^{er} échelon ; psoe et autsje les bcaelans ; tient, arrête et sevlirlue les cmpeots (clients, fournisseurs, stock, banques, CCP) : cifionefect 160.

819 bis. Aide-comptable 1^{er} échelon - Tneit les lriues saivunt les detivcires du camtpbloe (1^{er} échelon), à l'exclusion de tutoes auetrs opérations cmtoblpaes : confeeifiit 140.

819 ter Mécanographe - Tavrilale sur mhaniecs Elliot-Fischer, Buhgourrs ou smairrieis (facturation, tnuée de comptes) : cfoefenciit 150

82. Amtoiiantdsrin des sveicres (commercial, administratif, contentieux, technique, comptable, archives, paie, etc.)

823. Employé qualifié - Possède une expérience pnifoenosletr lui pneertmat dnas une lmitie déterminée d'effectuer des tavurax (y cmirpos le courrier) dnnadmeat une prat d'initiative et de responsabilité : cfeeicfinot 180.

824. Employé sveirce ahtcas - Chargé de procéder aux demndeas de pirc auprès des fournisseurs, à la poaaistsn matérielle des commandes, à l'échange de correspondance, ausrse également la vérification des ftecaurs avant peinamet par la cfnionaottorn aevc les bnos de commande, les cmotranofiins et les bnos de réception : cnifiefceot 180

825. Rédacteur cepnrcoinedsaror - Chargé de la réception du coirerur splime auuquel il sfifut de répondre sivunat des istuirnoctns ne nécessitant pas d'études tcqueneihs ou cteoinsetuens : cffeeicniot 135.

826. Employé 2^e échelon - Chargé soeln des dieirvctes précises d'effectuer des tuavrax rvneaelt des sveercis ci-dessus, dépouillement, tenue des dossiers, classement, etc., snas responsabilité tnuiqchee ni pouivor de décision : cceiefnfiot 130

827. Employé 1^{er} échelon - Etuceffe des tuvraax sepimls d'écritures de service, de chiffrage, de cmelassnet et atrues tavurax aenuaogls élémentaires reveantlt des srveeics ci-dessus : cofeifcent 115.

83. Facturation

831. Dlyatco fticauerr - Drithaygclopae sur mnicahé à écrire les dncntemous qui lui snot fournis. Ecufette et contrôle les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les breaduerx ou les aovirs (prix globaux, remises, escomptes, taxes, etc.) : coieffnecit 135

84. Dactylographie

841. Secrétaire de dcetiiorn - Ctoloalaurber de l'employeur ou d'un directeur, prépare ou réunit les éléments de luer tivaral : ccnfifeieot 190

842. Secrétaire sténodactylographe - Rédige la mjeruae prtiae de la censopcrdroneae d'après itutinrsncos générales : puet être appelé à pnrrdae des iitevnaiits dnas des ltemiis précises : cneiiefocft 160

843. Sténodactylographe capeodnrcorinesr - Sténodactylo 2e échelon chargé cnouermmat de répondre suel à des lrtetes smeipls : cofifcneeit 145

844. Sténodactylographe 2^e échelon - Caapble de 100 mots/minute en sténo et 40 mots/minutes en dactylo. A une bnnoe ogrhorpahe et présente son tiaarvl de façon sitanafsiatse : cincifeefot 140

845. Sténodactylographe 1^{re} échelon - A puls de 6 mios de pqaitre professionnelle, mias ne rlepimt pas les cdinnootis exigées d'un sténodactylographe (2^e échelon : cfeocfienit 130

846. Dyatgrolphcae 2^e échelon - Cbaalpe de tepar 40 mots/minute sur miacnhe à écrire ; a une bonne ogrhathopre et présente son taarvl de façon sasniaaiftste : cfeinoiect 130

847. Dpcloahgytrae 1^{er} échelon - A puls de 6 mios de prtuaiae professionnelle, mias ne rilmpet pas toeuts les cotinndois exigées d'un dartycahploge (2^e échelon) : ceienfcioft 125

848. Sténodactylographe débutant (1) - A monis de 6 mios de prgatuie professionnelle. Cblaape de tavurax sipmls de sténodactylographie : ceonficeift 120

849. Dcytalo débutant (1) - A mions de 6 mios de patique professionnelle. Cblapae de tarvaux simpels de drhlaacptyioage : ceicofefnt 115

85. Ricoptroedun copie

851. Mgiurspthltiae 2^e échelon - Chargé de l'exécution de tavaurx d'imprimerie cleepmxos (composition, msie en pages, tableaux, etc.) : cceefinfiot 185

852. Mupaisglrthtie 1^{er} échelon - Chargé de la cipsoimtoon et du tigare des clichés destinés à l'impression des différents imprimés de l'entreprise ou de l'établissement, tles que factures, circulaires, etc : cieieeffont 160

853. Polycopieur, ronéographe asheadprarsge - Ultisie un duplicateur, une miacne à arestedss ou tetuos artues miechans à ppocloye : cfefcioenit 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. Pnoeesnrl du secvrie naeyotgte - Evmlenicesuxt affecté à des tarvaux de notgeayte : cnofcieieft 103.

102. Sluilranecve pointage

102.1. Pieoantu - Chargé de la vérification et éventuellement du clcaul des hueres de présence du poneesnrl d'après les fchies de poangtie : cceiffnoeit 115.

102.2. Vuelelir de niut - Asruse la grade de niut des luoacx conformément aux csegnnios : ceiocfiefnt 115.

102.3. Hiuessir ou garçon de bureau - Arsuse la réception des visiteurs, la loaisin etrne bureaux. Disruitbe le courrier, circulaires, etc. ; efutece les curseos à l'intérieur de l'entreprise (exceptionnellement à l'extérieur) : cefociinfet 110.

102.4. Gedairn logé - Chargé de la sluilvnearce des entrées et soierts de l'établissement ; puet répondre au téléphone pdanent

les heures de freumete : cieicoffet 110.

102.5. Coueirr - Ecufete des csreuos à l'extérieur de l'entreprise (port de plis, piteets livraisons) : ceefofincit 110.

103. Téléphone

103.1. Téléxiste ou saidtdrnaste téléxiste - Arssue le srivcee téléphonique par l'intermédiaire d'un sartndad et (ou) assrue le svirece d'un télex : ciieeffnot 145.

103.2. Ssiartanddte - Arssue le svrciee téléphonique par l'intermédiaire :

D'un snatardr inférieur ou égal à cniq lengis : cificeenfot 125.

D'un srnatdad anyat puls de cniq lgines : ceoiinecfft 145.

104. Livraison

104.1. Cueffuahr luriver eieasuscr - Lireuvr qui ecfufete en ourte

régulièrement les eceseiatnsmns sur présentation de ftarceus : cffecieiont 155.

104.2. Cuuhafefr liuervr - Chargé de levirr les mshandcriaes aux centlis : cceenffiot 140.

105. Aesnuescr monte-charge

105.1. Concdteur monte-charge - Cnioudt des monte-charge dnot il assrue le chargneemt et le déchargement : coicnfefit 115.

105.2. Liitefr - Asusre la cunitode d'ascenseurs où les vieisutrs ou le pnnoeersl snot aidms : ceneffoitt 110.

Article - Suppléments de points pour langue étrangère utilisée dans le travail

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1971

Le prnsoneel uinsalitt une lnguae étrangère dnas son tavrrial rrevcea en puls de son ceffoniciet :

Tuctaredur (par langue) : 20 pitons ;

Rédacteur (par langue) : 30 points.

1958 précise les diisonispots appclaeblis :

1° Aux tncencieis ;

2° Aux agntes de maîtrise et d'encadrement tneuiqhce et administratif.

Les définitions, caoafctsilnisis et saielars des techniciens, atnges de maîtrise et d'encadrement tchquiene et atrsaintdimif snot fixés par l'additif jonit à la présente annexe.

On etnend par angets de maîtrise et d'encadrement tceqnuhie et aiamtditsnirf les ctuaalororbles aanyt d'une façon panernemte une responsabilité technique, ataiidsvintme ou cmaemoirlce de commandement, de sclnuliaevre ou de contrôle du pesnronel ouvrier, teiicnchen et aengt de maîtrise subordonné.

On eenntd par tcnihcecnis les clreualobortas qui, n'exerçant pas de commandement, ont une foctnoin nécessitant une compétence technique, aimvtaidtrirse ou commerciale.

Les agtnes de maîtrise et d'encadrement tuqienhce et atisimrtadinf asini que les tehiicencns définis ci-dessus dveoint aoivr les canansoenciss générales prlsoenfoesiels théoriques et pqrtrieaus acquises, snot dnas une école, snot par fotmrioan putriaqe en fntcioon de la nature, de l'importance et de la technicité des tuvarax ou des tâches dnot ils aessnurt la conduite.

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise Accord du 6 mai 1959

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nialotnae des fancabtris français du vêtement msialucn ; Fédération française des iertnusdis du vêtement féminin ; Fédération nnaatolie des isriuedtns de lgiirnee ; Fédération des fcaanrbtis de casquettes, cueaaphx piqués et cefuifros d'uniforme ; Fédération naoalntie des insdueitrs du corset.
Syndicats signataires	Fédération des taeirlrvalus de l'habillement, celleahripe CGT (ouvriers, employés, agntes de maîtrise, cadres) ; Fédération nonlitaee des trlaavleruis de l'habillement, cearlhipele CGT - FO ; Fédération française des sytciadns du vêtement CTFC ; Fédération française des satndcyis chrétiens d'employés, techniciens, atgens de maîtrise ; Syndicat nnatoail des crdeas et agents de maîtrise de l'habillement CGC.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1970

La présente anexne prévue à l'article 1er de la conitonven cltlioevce nianlatoe des iniudetrss de l'habillement du 17 février

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 mai 1959

La présente annexe est clonée 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 conventions générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limite 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 conventionnelle à la rémunération ;
- éventuellement, les atouts 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 celles énumérées au premier 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 saurait faire 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.

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, se voit refuser de donner suite à sa candidature dans les délais prescrits (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.

Tout salarié pourra recevoir, à l'expiration de la période d'essai de 1 mois, la notification prévue à l'article 4 ci-dessus.

II. - Modification du contrat - 1. En cas de modification des conditions de l'article 22 des conventions générales, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annexe fait préalablement l'objet d'une notification écrite.

2. Dans le cas d'une réorganisation ou d'une réduction de l'entreprise, l'employeur assurera au TMAE, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, un reclassement correspondant au mieux à ses compétences dans le but d'éviter une dégradation de son statut hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de l'annexe III. Si besoin est, l'entreprise pourra à sa charge, qu'elle l'assume elle-même ou le fasse assurer, le complément de traitement 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 poste.

4. Lorsque le TMAE déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui assurera le maintien 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 reclassement à laquelle il a droit éventuellement doit ultérieurement être composée de 2 parts :

a) L'indemnité de reclassement au moment qu'il a passé dans les fonctions avant déclassé, calculée en se référant au jour du reclassement au salaire minimum conventionnel à la fin du mois qu'il a occupé avant ce déclassé. Ce salaire ne pourra être inférieur ni au salaire réel qu'il percevait avant son déclassé, ni à son salaire réel au jour du reclassement ;

b) L'indemnité de reclassement au moment qu'il a 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 peut pas être licencié du fait de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra respecter les dispositions 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 concentration ou de restructuration de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une modification interne, entraînant un déclassé 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 favoriser le reclassement prévus par les textes en vigueur.

8. Si ce déclassé 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 de reclassement dégressive. L'indemnité de reclassement dégressive est calculée pour chacun des 4 mois suivant l'expiration du délai prévu ci-dessus pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages 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 fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des avantages sociaux dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités temporaires dégressives ci-dessus se substituent aux allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national 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, obtenir au cours de son préavis une autorisation 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 antécédents 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 obligatoire 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, quels que soient le nombre 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 tranches et angles 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 correspondante à leur classification 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 grilles 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 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 rechercher un nouvel emploi, les TMAE sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le montant où se portent ces heures et leur caractère éventuel, mois par mois, n'est pas 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

firas de déménagement ainsi que les firas de voyage de l'agent de maîtrise, de son conjoint et de ses enfants à charge sont remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Sauf cas particuliers du contrat individuel, le congé de résidence non accepté par l'agent de maîtrise intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'agent de maîtrise, une lettre mentionnant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 12 - Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Sauf situations particulières défavorables, tout TMAE licencié (hormis le cas de faute grave) dans un délai de 5 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura 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.

Le TMAE a le choix du rattachement ainsi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au nouveau 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.

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise - Classification hiérarchique Avenant TAM 2 du 11 décembre 1970

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des fabricants français du vêtement masculin ; Fédération française des industriels du vêtement féminin ; Fédération nationale des instituteurs de lingerie ; Union des fabricants de casquettes, chapeaux piqués et accessoires d'uniformes ; Fédération nationale des industriels du corset ; Fédération nationale des fabricants de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs de l'habillement, chapeaux CGT (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement, chapeaux CGT - FO ; Fédération des industriels du textile, de l'habillement et du cuir CDFI ; Syndicat national des ciseaux 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 17 déc. 1971

Les mêmes règles de rémunération s'appliquent, en cas de décès du TMAE, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir 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 travail des TMAE est celle de l'atelier ou du service dans lequel ils travaillent.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont rémunérées avec les majorations prévues par la législation en vigueur.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de l'atelier ou du service dans lequel travaillent les TMAE tombe au-dessous de 39 heures, la rémunération basée sur 39 heures est maintenue.

II. - Rémunération. - Les barèmes de salaires afférents aux fonctions prévues par l'article 1^{er} de la présente annexe déterminent les rémunérations mensuelles pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures.

Ces rémunérations sont majorées, conformément à la législation en vigueur, pour une durée de travail supérieure (1).

Article 14 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 1972.

Les articles ci-dessous relatifs aux Agents de maîtrise à l'annexe 3 Agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif du :

- 23 décembre 1959 pour la branche pelotonnerie Cinofacteurs masculins ;

- 17 décembre 1959 pour la branche professions féminines Coiffeuses ;

- 6 novembre 1959 pour la branche pelotonnerie Lingerie ;

- 15 décembre 1958 pour la branche Coiffes ;

- 15 janvier 1960 pour la branche Casquettes, chapeaux piqués et accessoires d'uniformes ;

- 16 juillet 1962 pour la branche Cravates,

sont abrogés et remplacés par la classification hiérarchique ci-après.

Appointements minimaux - Coefficients hiérarchiques des techniques et agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif

Les appointements minimaux déterminés ci-dessus sont les taux au-dessous desquels aucun technicien ou agent de maîtrise et d'encadrement technique et administratif ne pourra être rémunéré pour une durée de travail de base de 173,33 heures par mois.

Les techniciens, agents de maîtrise et d'encadrement technique et administratif qui exercent des fonctions ou des tâches de nature à leur conférer une rémunération plus élevée.

Avantages acquis

L'application de la présente classification ne saurait avoir pour effet de réduire les atavantages acquis (coefficients).

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journalet 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. - Nomenclature des produits.

11. Stylisme

112. Dessinateur styliste. - Tient sa part par ses idées ; peut accompagner ses croquis d'indications concernant les matières et les couleurs : coefficient 2,20.

12. Etalonnage des produits

123. Modéliste série. - Aiguille les évolutions de la mode à des modèles simples viraant peu d'une année sur l'autre (ou d'une collection sur l'autre) ; a la connaissance des tendances : coefficient 2,70.

124. Tailleur. - Reçoit des idées précises de la clientèle ou d'un modéliste ou d'un dessinateur (croquis, matières, etc.) ; exécute une tenue ou un patron (sans interprétation) :

coefficient 1,80.

13. Étude technique du produit

132. Agent d'étude des procédés. - Tient sa part par ses idées ou du chef de service des études ou du directeur technique ; réalise la mise au point des procédés définis par l'agent d'étude du produit et la connaissance des techniques de fabrication ; établit la nomenclature après consultation éventuelle du dessinateur ou du modéliste : coefficient 2,00.

133. Agent d'étude des produits. - Tient sa part par ses idées ou du chef de service des études ou du directeur technique ; réalise la mise au point des produits définis par l'agent d'étude du produit et la connaissance des techniques de fabrication ; établit la nomenclature après consultation éventuelle du dessinateur ou du modéliste : coefficient 2,00.

134. Agent d'étude des emplois. - Tient sa part par ses idées ou du chef de service des études ou éventuellement du chef de service de production ; réalise la mise au point des emplois définis par l'agent d'étude du produit et la connaissance des techniques de fabrication ; établit la nomenclature après consultation éventuelle du dessinateur ou du modéliste : coefficient 1,70.

135. Dessinateur d'études. - Tient sa part par ses idées ou du chef de service des études ; exécute en collaboration les dessins techniques précisés de l'agent d'études des procédés et des emplois ; réalise les dessins techniques des différents éléments d'un produit avec leurs cotes, illustrés par là même les instruments qui servent à la réalisation des patrons et gabarits : coefficient 1,65.

14. Matérialisation du produit

141. Chef du service Production et gradation. - Dirige et coordonne le service Production et gradation et éventuellement la réception des échantillons ; surveille et contrôle la qualité ; assure par des conseils techniques la fabrication et le prononcément du produit ; assure l'avancement du travail ; veille à la discipline ; peut participer aux échanges de

matière au point des modèles : coefficient 2,80.

142. Chef d'atelier du service Etudes. - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques et professionnelles très étendues ; assure, sous la direction du chef d'entreprise, du chef d'établissement ou du chef du service Etudes, la préparation, la mise au point et la conception des modèles (types et prototypes) : coefficient 2,80.

143. Chef patronnier. - Chargé de répartir et d'affecter le travail selon les besoins et la quantité de production ; veille à assurer le personnel ; agit pour l'obtention de résultats conformes aux normes établies ; connaît des délais, suit l'avancement des travaux ; veille à la qualité, à la discipline et au rendement : coefficient 2,45.

144. Préparateur gradé 2^e échelon. - Réalise d'après un modèle ou une toile, en tenant compte des caractéristiques esthétiques et des techniques de fabrication d'industrialisation du produit, la mise au point complète des patrons de base servant à la gradation ; établit la gamme des patrons et gabarits :

coefficient 2,10.

145. Préparateur gradé 1^{er} échelon. - Effectue d'après des modèles simples viraant peu d'une année à l'autre ou selon des normes très précises du bureau d'études (dessin technique) la mise au point des patrons de base servant à la gradation ; établit la gamme des patrons et gabarits : coefficient 1,70.

Article - II. - Fonctions techniques de production

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

21. Étude des méthodes et des temps

212. Agent de préparation du travail 2^e échelon. - Assure les fonctions d'un agent de préparation du travail 1^{er} échelon sur plusieurs fabrications ou services annexes ; donne les spécifications concernant les cadences, le matériel, l'outillage, les localisations, les matières entrant dans l'établissement du document de synthèse, propre aux prévisions financières comptables, d'engagement de personnel ou de matières ; peut être aidé dans sa tâche par plusieurs collaborateurs : coefficient 2,60.

213. Agent de préparation du travail 1^{er} échelon. - Possède les techniques de l'agent d'étude du travail 2^e échelon ; en possession des connaissances d'une fabrication il définit les moyens pour la réaliser ; étudie et choisit le matériel, les outillages en vue de leur fabrication ou éventuellement création ; précise l'enclenchement rationnel des opérations d'exécution et de contrôle ; définit les itinéraires ; examine les coûts et la rentabilité des investissements : coefficient 2,40.

214. Agent d'étude du travail 2^e échelon. - Répond aux définitions de l'agent d'étude du travail 1^{er} échelon ; a la possibilité de plusieurs techniques de mesure des temps (chrono, STEME, ESAP, ESAC) ; réalise l'optimisation de la productivité par l'amélioration des processus et des itinéraires de travail (ex-étude de poste) ; procède à l'analyse de la valeur dans le choix d'un moyen d'application : coefficient 2,20.

215. Agent d'étude du travail 1^{er} échelon. - Fait, établit et analyse les relevés analytiques de puissance et la mesure des temps et ardeurs ; connaît et propose l'application des principes de sécurité ; établit les fiches d'instructions et artus documentés de fabrication ; est responsable au démarrage de l'application du travail dans les conditions prescrites et effectue les contrôles de production et de satisfaction :

coefficient 1,70.

22. Ordonnancement. - Lancement

222. Chef d'ordonnancement des fabrications. - Dirige et coordonne les activités des employés du service ordonnancement, lancement et planning des ateliers ; ordonne les commandes en ordre de fabrication (programme à court terme) ; détermine les besoins de production nécessaires pour équilibrer les différents stocks de la fabrication ; procède au lancement des fabrications ; contrôle les faits réels, les compare aux prévisions et régule les services de production et d'ordonnancement général : coefficient 2,50.

23. Approvisionnements

231. Chef des approvisionnements. - Reçoit ses instructions de travail : de l'ordonnancement pour les besoins à satisfaire en qualité, délais, de l'achat pour les fournisseurs réels et le programme d'achat ; est responsable de la gestion en qualité et quantité des catégories de matières demandées par l'ordonnancement dans le cadre fixé par la fabrication ; effectue l'ensemble des tâches comprises dans la gestion des commandes, les appels et le gestion des réceptions ; assure le commandement des achats qui peuvent lui être rattachés : coefficient 2,50.

24. Entretien et matériels

242. Mécanicien entretien matériels et équipements. - Possède des connaissances en électricité, chauffage, vapeur et artus fluides ; est responsable de l'entretien général de l'ensemble du matériel de l'entreprise ; peut tenir un fichier pratique et établir un dossier technique de fabrication ou d'extension du matériel existant ; peut être aidé dans sa tâche par un ou plusieurs collaborateurs : coefficient 2,20.

243. Mécanicien méthodes (équipements-outillages). - Exécute, sur instructions verbales ou à partir d'un croquis, les opérations nécessaires à la fabrication ; est responsable de la mise au point des nouveaux équipements combinés (mécanique, électrique, pneumatique, hydraulique et autres) ; fait passer d'une large gamme dans ces travaux ; apporte par ses réalisations une contribution effective au bureau des méthodes :

coefficient 2,00.

244. Mécanicien principal et d'intervention - Chargé de la révision générale et remise en état de tous types de matériels (démontage et remontage complet) ; décide du montage des pièces usagées dans le cadre d'un entretien préventif ; joue par un diagnostic de l'état d'un matériel et décide de la nécessité d'une intervention immédiate ou non ; procède seul au dépannage, réglage et mise en route de matériel de toutes sortes :

coefficient 1,90.

245. Mécanicien chaud (vapeur fluide) - Responsable du bon

fonctionnement du matériel, chauffage, ventilation, installation de vapeur et artus fluides ; effectue des travaux d'entretien de base (remplacement de canalisation, robinetterie, filtre, purgeur, vanne, clapet, presse-étoupe, calorifuge, etc.) ; procède à des examens systématiques de contrôle ; veille aux conditions de sécurité ; entretient le matériel de puissance et de puissance :

coefficient 1,85.

25. Personnel

251. Chef de service (formation et sélection). - Établit les programmes de sélection et de formation aux différents niveaux et assure la coordination entre ces deux services ; est chargé de la sélection ou de la promotion au niveau maîtrise ; se tient au courant de l'évolution des méthodes de formation ; est aidé dans sa tâche par un ou plusieurs collaborateurs : coefficient 2,60.

252. Chef de groupe (formation professionnelle). - Possède les connaissances pédagogiques et techniques d'un maître d'apprentissage ou d'atelier ; est responsable de la formation ponctuelle dans un groupe d'ateliers et de l'application d'un programme déterminé ; exerce son autorité sur les ouvriers :

coefficient 2,60.

253. Agent de sélection et d'orientation. - Agent ayant reçu une formation lui permettant au moyen de tests, après études de postes à pourvoir, de sélectionner ou d'orienter des exécutants :

coefficient 1,90.

254. Ouvrier principal 2^e échelon. - Possède les connaissances techniques et pédagogiques nécessaires lui permettant d'assurer la formation des personnes non qualifiées selon une programmation logique ; participe à la mise au point des programmes de formation en fonction des impératifs de fabrication ; assiste et donne en fin de stage une appréciation sur les apprentis des ateliers ; peut avoir des connaissances de quelques types de paquets permettant de sélectionner les personnes possédant des connaissances professionnelles : coefficient 1,90.

255. Ouvrier principal 1^{er} échelon. - Possède des connaissances techniques et pédagogiques ; est chargé de la formation solennelle des personnes non qualifiées ; participe au moyen d'épreuves étalonnées la progression ; assiste et donne en fin de stage une appréciation sur les apprentis :

coefficient 1,70.

256. Ouvrier fabrication. - Est chargé d'améliorer les techniques des opératrices d'atelier en les formant à de nouvelles tâches ; effectue des démonstrations ; surveille si les personnes d'économie de mouvement sont appliquées selon les procédures (fiche d'instruction) ; aide éventuellement les opératrices à des dépannages simples de matériels ou d'avancement du travail :

coefficient 1,70.

26. Contrôle de qualité et conformité

262. Chef du contrôle et d'affectation finale. - Responsable du

contrôle fanil ; asruse les foionctns du chef de qualité en ce qui concerne les critères de fabrication et leur application ; suit l'évolution de la qualité ; fait procéder à l'équilibrage des produits en fonction des décrets et codes de mécanique :

coefficient 2,50.

263. Contrôleur du service de qualité. - S'assure de la conformité de la fabrication d'après des critères prescrits ; est responsable de l'acceptation ou du refus du travail par rapport à ces critères ; est chargé 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 d'entretien et contrôle terrain (extérieur). - Responsable de la distribution et de la réception des travaux, veille à l'exactitude et à l'exactitude ; contrôle les quantités et la qualité en fonction des critères fixés ; tient un inventaire par atelier de la consommation des matières, par de façon et de l'entretien ; peut être aidé par un ou plusieurs collaborateurs :

coefficient 1,85.

28. Manutentions

281. Chef d'équipe de manutentions. - Lorsque tuot ou partie du travail de maintenance 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 petites tâches manuelles qui sont liées à cette activité : coefficient 1,65.

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). - Agent 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 s'appuyer sur les services des 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 accorises ; responsable de la fabrication des articles de fabrication ; prépare et distribue aux ateliers les ferments et accessoires ; a au moins trois employés sous ses ordres : coefficient 1,70.

33. Aelirtes (coupe, assemblage, formage, conditionnement)

331. Chef d'atelier 2^e échelon. - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques et professionnelles très étendues,

professionnelles de l'employeur ou son représentant de l'étude, la préparation, la mise au point et l'exécution de travaux de fabrication ; connaît l'activité de différentes sections ; pratique aux opérations de montage de polyvalence, absentéisme) ; adapte le pompage 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 assemblage ou formage ou conditionnement) 1^{er} échelon. - Agent 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 ; peut coordonner l'activité de plusieurs sections ; pratique aux opérations de montage de formation de prévisions de production : coefficient 2,75.

333. Contremaître 2^e échelon. - Agent 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 fonctionnement d'une section ou d'un service ; fait exécuter aux ouvriers les travaux confiés à sa section avec l'aide de chefs d'équipe, siot directement ; dirige les équipes reçues en fonction du respect des temps et de la qualité ; répartit et affecte le travail selon les besoins et la situation du personnel (plein emploi) ; agit pour obtenir des résultats conformes aux normes établies dans les délais prescrits ; veille au fonctionnement et à la discipline ; peut procéder aux essais d'embauche 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. - Agent de maîtrise assure les fonctions du contremaître 2^e échelon, mais généralement sous l'autorité d'un agent 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. - Agent d'encadrement qui sous le contrôle d'un agent de maîtrise (contremaître, chef d'atelier) exerce d'une façon permanente le commandement et la direction d'une unité de production cadencée ou non ; dirige ou fait diriger le travail ; veille au rendement des opératoires ; assure la maintenance des opératoires opératoires ; contrôle la qualité ; veille au respect des matières et du matériel : coefficient 1,95.

336. Chef d'équipe atelier 1^{er} échelon. - Agent d'encadrement qui, sous le contrôle d'un agent de maîtrise (contremaître), exerce d'une façon permanente un commandement sur plusieurs équipes spécialisées ; dirige ou fait diriger le travail ; veille au rendement des opératoires (relevés) ; assure la maintenance des opératoires 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. Serlulvnt d'atelier. - Dans une entreprise à établissements multiples, agent qui, sous les ordres d'un chef administratif, est chargé de veiller dans un atelier de production : au bon fonctionnement de locaux, matériels et installations, à l'exécution des opérations de sécurité et de discipline, à la réception et expédition

des matières et matériels ; peut assurer des services arnsmadaiittifs spmiels : coefficient 1,65.

34. Réception msiaagn poutdrs finis

341. Chef msgiaan (produits finis, expéditions). - Ronpbeslae des soteincs de préparation, comdntienonenit et expéditions ; connaît l'exigence de la clientèle et veille au rpesect des délais, de la présentation ; assure la responsabilité matérielle et aaitstmndirae de son siverce ; chargé de la bnnoe mchre et de la crtoondaion de l'activité du psoerennl placé suos son autorité dnot il aesrria la fiotamron : cneioeifct 2,70.

342. Chef d'équipe (expéditions ou piurtods finis). - Ausrse la responsabilité matérielle des expéditions ; slvriuele et diisutbre le tvarail à piluesurs employés ; veille au rndmeneet de son srvice ; ausrse la mcitnaenane des ptoinsrpeirs d'emballage ; contrôle la qualité des opérations de cnonmodetnniet : ciocifefent 2,00.

Article - VIII. - Administration

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

81. Comptabilité alqtyauine et générale

813. Cpambtloe 2^e échelon. - Diot fiare pevure de cescaniaonns setffsaiuns puor tneir les lerivs légaux et aiuileairxs nécessaires à la comptabilité générale et iuletrldsnie et être capable d'établir le bilan éventuellement suos les decvtireis d'un chef cotamplate ou d'un expert-comptable : ceoceifnft 2,20.

814. Chef du scevire de paie. - Suos l'autorité du chef des scveries atfisainrimds : est rsoalbnpese de l'établissement des décomptes des éléments snvaret au calcul de la paie ; eftucefe ou fiat effecuter le tgirae de la paie et les opérations y afférentes ; procède ou fiat procéder à la répartition des fnods et à la dbturstoiini de la paie ; peut être aidé dnas sa tâche par un ou puisrelus cctrlaboarous : cieoeffcnit 2,10.

Article - IX. - Traitement de l'information

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

91. Etudes

912. Alsatyne programmeur. - A piatrr d'un desiosr d'étude ftlonlnnceoie quelconque, présente le cciirut de treneatimt de façon qu'il siot réalisable par l'ordinateur ; efutefce puor clea les tauvarx saunvts : découpage en unités de traitement, ciohx des suorptps pyqeiuhss des fichiers, oeeomndannrnt des tarauvx etrne les desrievs chaînes de traitement, réalisation des deorssis d'analyse oairuqngce puor chauqe unité de ttinraemet ; diot dnoc très bein connaître la prgtmaormain et être clbaape et sscipbetue de l'assurer lui-même en cas de beison ou de la farie arusser par une équipe de putmeargaomrrs cdntuioe 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 aexnne s'applique aux cerads des irueidnsts de

responsabilité : cceiifefont 3,10.

913. Prumeaogrnr d'application 2^e échelon. - Ectffuee à ptairr des dsrsoies d'analyse ougriaqne établis par l'analyste et dnas le crade des tcaehnrs de pmoramrge qui lui snot confiées par le rnseopbsale du taenimtrt aqtomuutaie de l'information : d'une part, l'écriture du pmoarrgme en lgganae machine, d'autre part, les esais des unités de tereamnitt coonrrpsandet ; cplaabe d'interpréter tuos les msaesgs et de perrdne les décisions nécessaires en cas d'incident ; connaît peurislus lnaagegs mainehcs lui peaanmtrtt de tairrdue et de réaliser les esais de fcnmtoionent de praoemrgrs spéciaux :

coefficient 2,30.

914. Pmaogrmeur d'application 1^{er} échelon. - Ecfutfee à pitarr des dossiers d'analyse oaiqgrune établis par l'analyste et dnas le crdae des tacernhs de pogramre qui lui snot confiées par le rsnbaolpese du temntieart autttqimoae de l'information : d'une part, l'écriture du pgramrome en lagngae machine, d'autre part, les esisas des unités de tietmneart conspoadrrt ; cbalape d'interpréter tuos les masseges et de prrnde les décisions nécessaires en cas d'incident ; connaît slneumeet le lgaange de pgtomraomirn de goisten adapté nnlaomermet sur le tpye de matériel en usage dnas l'entreprise : cceieiffot 2,00.

92. Exploitation

924. Opérateur principal. - Taruultie du beevrt de tceiiehcnc ou possédant des ccnsoasneias équivalentes et anayt aicqus une garde piaqrute de la msie en oreuve des teechniqs d'utilisation d'un esbelnme électronique ; possède une bnnoe cannosncaie des laaenggs de poararmiotmgn et des systèmes d'exploitation ; établit le pnnantlig jenlriuaor de crghae ; crnoondoe sur le palm tneuiqche l'activité des opérateurs ; est cpablae de remédier aux amaolneis cxepmoles sesptciubles de seiunvrr dnas le crous de déroulement du pamgmroe ; aussre la liosan aevc les alasnteys prgruaeomms et pticipae à la msie au pnoit des peroamgrms : ceoefficnft 2,50.

925. Chef d'équipe de priroafeotn vérification. - Est ronabsepsle de la pcnftoialain et de la répartition du travial de sa seitoen ; fmore le pseernol aux méthodes heuebilltas de l'entreprise ; diot pameeinfratt connaître le matériel de sa seciotn et puoivor en asresur la srncvauliele d'emploi : cnficeifot 1,90.

926. Pupitreur. - Tichnceien chargé de la ciuontde d'un ounaieatrd à piatrr du ptpruie ou des aretus onegars d'entrée ; il connaît pnmrateafiet l'ordinateur, ses lgaenags de paogirtamron ainsi que les procédures d'essais de pormrgeas ; il connaît également les chaînes de taarvux d'exploitation et puet à tuot monmet poeintr l'avancement de ceux-ci. Il diot être à même de déceler les preimes symptômes de pnaae de l'ordinateur et farie itvnrneer à cuop sûr en tpmes utlie les équipes de maintenance. Il svesirupe les opérateurs qui lui snot éventuellement aiotjdns :

coefficient 1,90.

l'habillement.

On enetnd par ingénieurs et careds les clltreobauros exerçant des fincoonts dnas lsulqeeels ils mnettent en oeurve des caionsecsanns résultant d'une fomartoin technique, administrative, juridique, clrimeomace ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquisie par l'expérience plesnlornee et ruoecne équivalente. Ils exercent, par délégation

de l'employeur, un cenmodemnamt sur des cotaablrelorus de ttoue nature. Dnas ctneris cas, toutefois, ils pvenuet ne pas eecexrr ces fctoninos de cmenmendoat (ingénieurs d'études et de recherches, chfes de contentieux, etc.). En règle générale, ils ont, dnas la lmitie de lerus fonctions, un pvoieur de décision engnagaet l'entreprise et prenant, dnas l'accomplissement de ces fonctions, les iititeanvs et les responsabilités qui en découlent en aynat nreemonamnt à coecovnr le paln de tviaral et, s'il y a lieu, à le modifier.

Ne snot pas visés par la présente axnene les salariés opccnuat une fticonon rrtssnoseiat aux catégories : employés, teieinhcncs et aetngs de maîtrise, même s'ils bénéficient de la cvtinoeonn ctloevclie de rettarie et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947, ni le pennseorl spécialisé des sireecvs sociaux.

Les aavtanegs des crades bénéficiaires de ctatonrs iddielnivus ccuonls antérieurement à la dtae de stuginrae de la présente anenxe ne peuvent se cumuler aevc les dsitonispois de ldiate annexe. Toutefois, si ces avategnas snot inférieurs à cuex de la présente annexe, les intéressés bénéficieront des présentes dispositions.

La présente axnnee s'applique, ctmpeo tneu des aménagements que pruaort prévoir le crnatot iduneividl de travail, aux caedrs engagés puor eexecrr lerus fnnootcis dnas la métropole et qui, postérieurement à luer engagement, sriaeent affectés tpeeanrmiomret à un établissement situé dnas la Communauté française ou à l'étranger.

Article 2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

La présente aenxne est clocnuet et s'applique dnas les cniidtonos prévues par l'article 2 de la coentvionn cevlltocie nationale.

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La période d'essai puor les ingénieurs et crades est de 4 mios aevc possibilité de reneelloenmuvt de 2 mios au mxmium dnas les cniidtonds prévues par le cdoe du tavrail et les dopinostis de l'article 7 des csleuas générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son rnoeelmveluet est abrégée, cette laimtiiton diot fiare l'objet d'un arccod écrit.

Nota : La durée de période d'essai (initiale et roleevlnuement éventuel) s'applique à tuot noevauu cnartot à durée indéterminée ccolnu à ptarir du 1er nvrebmoe 2019. (accord du 3 smebrtpee 2019, art. 1^{er}[1.6. Dtae d'application])

Article 4 - Engagement définitif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

Tuot cadre engagé à ttire définitif diot rocveeir une lrtete d'engagement précisant :

- la focnition occupée et le leiu où elle s'exercera ;
- la ciicotasalfsn et le cifeiofecnt hiérarchique ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, aeaavntgs en nature, etc.) ;
- la durée du taviarl (horaire forfaitaire) ;
- éventuellement, les atrues cluases particulières.

Un expmaliere de la présente cniiovetnn devra être riems à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est appelé à oupccer un ptsoe dnas un établissement situé hros du tirertiore métropolitain à la stiuue d'une mutation, il srea établi, aavnt son départ, un croantt écrit qui précisera les cooidtinns de cette mutation, et particulièrement cleels énumérées au pemreir pgrarpahe du présent article.

Article 5 - Notification individuelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

Dans un délai de 3 mios à dtaer de l'application de la présente anenxe, tuot crade en fotcoinnns reevcra une ncoiioiatfn écrite qui lui précisera sa ptiioosn conformément aux dtnopioiiss de l'article 4.

Article 6 - Promotion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

En cas de vaacnce ou de création de poste, il est recommandé à l'employeur de farie appel, par priorité, aux salariés de l'entreprise ateps à rleipmr les fnntoicos du ptsoe vcanat ou à créer.

Au cas où il searit fiat aepl à des salariés extérieurs à l'entreprise, il est recommandé à l'employeur de poretr les orffes d'emploi à la ccnssinanaoe de l'Agence ninltoaae puor l'emploi et de l'association puor l'emploi des cardes (APEC).

L'intéressé qui, à l'occasion d'une promotion, sbreimalet ne pas dnoer ssaitociatfn dnas ses nvoeuls fonotncis (dans la durée ltimie égale à la période d'essai prévue à l'article 3) srea réintégré dnas son anecin emploi, snas prrede aucun des atenavgas dnot il bénéficiait antérieurement.

Article 7 - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

Les périodes de réserve oetbgrilais et non provoquées par le cdare ne snot pas imputées sur le congé aneul ; après 3 ans de présence dnas l'entreprise, le cdrae reçoit, pnednat la durée de la période, une aoicotlaln égale à :

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

Cette indemnité ne srea due que jusqu'à ccrchenruoe de duex mios au toatl pndent la durée de svicere dnas l'entreprise, quels

que senoit le nbomre et la durée de chancue des périodes fitaes par le cadre.

Cette indemnité srea payée à citnooidn que, sdole comprise, l'intéressé ne perçoive pas une smome tltaoe supérieure à son sliiaae musneel basé sur un hrriaoe heiorambadde de 39 heures.

Article 8 - Modification au contrat

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

Paragraphe 1

En aaipttcilon des disipioosnts de l'article 22 des cualess générales, ttoue mdciotiifaon de caractère ienudidivl apportée à l'un des éléments de l'article 4 de la présente annxee fiat préalablement l'objet d'une novlleue noioiactictfn écrite.

Paragraphe 2

Dans le cas d'une réorganisation ou d'une reovnreioicsn de l'entreprise, l'employeur aesrsrua au cadre, dnas la litmie des possibilités de l'entreprise, un rlnsmeseecat ceradporsnont au mieux à ses aptitudes, dnas le but d'éviter une doiuintimn de son cfoieencit hiérarchique, en lui csoevrnnt le bénéfice de l'annexe 4. Si bsioen est, l'entreprise penrdra à sa charge, qu'elle l'assure elle-même ou le fsase assurer, le complément de ftmioraon qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nuleovles tâches.

Paragraphe 3

En cas de moafdotcijiin du contrat, le crade dispose d'un délai de réflexion de quznie juros puor faire connaître son ateptccioan ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mios lurosqe la nfitctiaion ctmropoe déclassement d'emploi.

Paragraphe 4

Lorsque le cdare déclassé a fiat connaître son acceptation, l'employeur lui arusse le mntiaien de son srliaae antérieur pdenant une durée égale à celle du préavis qui lui sireat allppcabie en cas de licenciement, conformément aux dspisioontis de l'article 9 de la présente annexe.

Paragraphe 5

Lorsqu'un cdare est, aevc son accord, affecté à un psote minos rétribué, l'indemnité de leniniecmect à luelqlae il aairut éventuellement dirot ultérieurement srea composée de duex fuatrces :

a) L'indemnité crnoodsprneat au tpmes qu'il a passé dnas les fcoionnts anavt déclassement, calculée en se référant au juor du leencenciimt au sailrae muminim cnnrooeapdrst à la fcointon qu'il auassirt avant ce déclassement. Ce saraille ne porrua être inférieur ni au sraliae réel qu'il prceviaat avant son déclassement, ni à son sliarae réel au juor du linmenciecet ;

b) L'indemnité csnoepodrrnat au tepms qu'il arua passé dnas le navoeuu poste, calculée sur la bsaee du srialae réel au juor du licenciement.

Paragraphe 6

Lorsque la mtoicifdaoin du crtonat n'est pas acceptée par le cadre, ce rfues ne cuostinte pas une rurutpe du cnrtaot de tairval de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il dvrea rtseeper les csauls des aitclers 9 et 14 de la présente aennxe rtleaievs au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Paragraphe 7

Dans le cas d'opérations de fusion, de ciatecntonorn ou de rtoreuiiasttrcn de l'entreprise, les mafidoiocntis apportées au crtaont par une motautin innrete entraînant déclassement du crdae snot réglées conformément aux ditssiionpos de l'accord noatinal iisnrentsnefrpeool du 10 février 1969 (1) sur la sécurité de l'emploi, après qu'auront été mis en oreuve les meoyns de faoiromtn pnlireneofssoe prévus par les txetes en vigueur.

Paragraphe 8

Si ce déclassement entraîne une réduction de son slaraie d'au monis 10 % et s'il cpmote au mnois 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, le crdae percevra, après erixtopan du délai prévu au prhgrapaae 4 du présent artlice et pnednat les 4 mios suivants, une indemnité termoraiepe dégressive. L'indemnité trreamope dégressive est calculée, puor cahcun des 4 mios saiuunt l'expiration du délai prévu ci-dessus pdennat leqeul le sarilae antérieur est intégralement maintenu, sloen les peegcrountas ci-dessous de la différence entre l'ancien et le neuovau saailre :

- 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 cnlcou aevc le fndos niantaol de l'emploi une citevnnoon auasnrt aux salariés déclassés le bénéfice des aocolanilts troemeairps dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les indemnités temrroiepas dégressives ci-dessus se suobuinsettrt aux aoialcnoilts temaopreirs versées au trite de la cinveoontn passée aevc le fodns nianoatl de l'emploi, si ces dernières snot d'un monntat inférieur.

Paragraphe 9

Lorsque le cadre arua refusé la maioctioin de son contrat, il pourra, conformément aux donosptiis des txetes en vuiger (2), obtienr au cours de son préavis une aosatotriiun d'absence en vue de siuvre un sgate ou une ssoein de foatmirn de son choix. Dnas ce cas, il bénéficiera du miateinn de son salaire antérieur pnndaet la durée de son préavis.

(1) Endetu par arrêté du 11 aivr 1972 (Journal ofifecil du 21 arivl 1972).

Article 9 - Préavis ou délai-congé

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2019

La dénonciation du crtanot après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, diot être fitae par ltrete recommandée aevc accusé de réception ou rimsee en minas perpors en cas de démission.

Sauf ditoopissin cratorine prévue par acrcod entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de licenciement, himors les cas de fcroe majeure, de ftuae grvae ou de fatue lourde, est fixée à :

? 3 mios après 6 mios de présence coinutne dnas l'entreprise ;

? 4 mios après 3 ans de présence cniutnoe dnas l'entreprise.

Sauf dpssiioton ciantroee prévue par aroccd l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 3 mios suos réserve des dtsiinopisos du doirt lacol alpilcbape dnas les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis pnerd effet à coeptmr de la dtae de la première présentation de la lettre recommandée aevc accusé de réception ou le ldneeiamn de la reisme en mnias poeprrs en cas de démission.

Pour rrccheeher un nuovel emploi, les ingénieurs et cdraes snot autorisés à s'absenter 50 hruees par mios de préavis. Le menmot où srenot pisres ces hueres et luer bogacle éventuel mios par mois, mias non consécutivement sur 2 mois, seonrt déterminés en aorccd aevc l'employeur. À défaut d'accord, l'ingénieur ou le cadre en csriioha la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures puor rrccehehe d'emploi ne dnnoent pas leiu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne snot pas payées en sus.

Nota : La durée du préavis ou délai-congé s'applique à tutoe

Article 10 - Durée du travail 1

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1983

La rémunération miamilne gaintrae fixée par l'article 20 de la présente aennxe s'entend puor la durée légale du travail.

Cette rémunération est majorée conformément à la loi si l'horaire fatriaorfie indiqué dnas la ltrtee d'engagement prévue à l'article 4 de la présente anxnee est supérieur à ctete durée légale.

Les anpeopmientts réels des cerads snot des apenipneotmt fiaiareftors qui ne vraenit ni en foonictn de luer hriaore personnel, ni en ftnocoin d'heures supplémentaires eceoeenteilpnxs et d'heures de récupération effectuées par l'établissement, le svrceie ou les airleets qu'ils dirigent.

Dans le cas où l'horaire hroabiddamee de l'établissement ou du sevcire que dirige le cardre tmobe au-dessous de trente-neuf heures, la rémunération basée sur trente-neuf heerus au mnimum 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 tarvial et malidae professionnelle

Dans le cas où, à l'exception d'un anedicct de trajet, un cardre est viimcte d'un acdneict du tviraal ou d'une madalie pneinferoollsse contractée au scerive de l'entreprise, il perrevca pednant :

- 45 juors s'il a 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 60 juors s'il a 1 an ;
- 90 juors s'il a 2 ans ;
- 120 s'il a 5 ans ;
- 180 jours s'il a 9 ans,

la différence enrte ses apneointpmtes et les indemnités journalières versées par :

- les ominsraegs de sécurité socaile ;
- un régime de prévoyance.

Article 12 - Remplacement en cas de maladie

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1972

L'indisponibilité résultant de maallide ou d'accident ne cntisuote pas de pilen dirot une rruutpe du crnoatt de taviarl mias une smplie sespnsion de celui-ci.

Toutefois, lorsqu'une absecne de puls de 7 mios d'un cardre ayant puls de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise imisearpot le rempemnleact efeiftcf de l'intéressé, ce rmpeaemcelnt lui srea notifié par lrette recommandée et vardua caatostitnon de la rutprue de fiat de son carnott de taivral ; il srea aolrs fiat actappliin des dipitsonsios des alrcties 9 et 14 de la présente annexe.

S'il en fiat la demande, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réengagement pneadnt 2 ans, si son aecinn eplmoi deienvt vncat

En cas d'accident du trivaal (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maallide pnoossnfelrllie contractée au sievcre de l'entreprise, les asbneecs ne puroront entraîner la ruputre du cnaotrt 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 recaeenplmmt poirrosvie effectué dnas un pstoe de qiaitfuaoclin supérieure n'entraîne pas orimelneabotgit promotion.

Pendant le pemirer mios du rcnpemaemlet provisoire, l'agent intéressé ceinoutra à revceoir ses aeitmonptepns antérieurs.

Des accdors soenrt passés de gré à gré aifn de déterminer les aganevtas complémentaires de l'agent remplaçant toernerimemapt un cdare ocancput des fnniotocs supérieures.

Un rmmcnpaeelt pooiirrsve ne puet excéder la durée de 7 mios ; au-delà de ctete limite, le remplaçant derva être siot titularisé dnas la fcootinn de remplacement, siot replacé dnas le poste occupé aanvt le remplacement.

Article 14 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Les fairs de vygoae et de séjour engagés puor les bneoiss du scrvree soenrt remboursés par l'employeur. Ces fairs sreont fixés par arcocd etrne l'employeur et le crade intéressé à un tuax en rrappot aevc les fcninotos exercées par le cadre.

Article 15 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

En cas de cnemganhet de résidence imposé par un cnhgenamet du leiu de tairavl et accepté par le crade intéressé, les frias de déménagement ainsi que les frais de vyoage du cardre et de son cionjnot et efantns à cgahre senrot remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Suaf cluase particulière du ctnarot individuel, le cheenagmnt de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré cmome un congédiement et réglé comme tel.

Dnas ce cas, à la dndamee du cadre, une lertte cosnanattt le mitof de la résiliation du cotnart srea joitne au cietacifrt de travail.

Article 16 - Rapatriement ou déménagement

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Sauf supoatitlins ctuacellenrtos puls favorables, tuot cdrae licencié dnas un délai de 5 ans après un canemhgent de résidence effectué puor les beisons du svrcie arua dirot au reuenbsmermöt puor lui, son coinjont et ses entfnas à charge, de ses fiars de raaetrmnipet et de déménagement jusqu'au leiu de sa dernière résidence.

Le cadre a le choix du rattachement au siège prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou, dans la limite d'une distance équivalente, jusqu'au lieu de travail ou jusqu'au lieu où il est amené à résider en France.

Le versement des frais à régler est soumis, au préalable et par accord, à l'employeur. Le versement 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 de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir 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 annexe définit les échelons hiérarchiques des cadres.

Le barème de l'additif détermine les rémunérations mensuelles normales de postes correspondant aux échelons hiérarchiques pour une durée habituelle de travail de trente-neuf heures pour un cadre d'aptitude et d'activité normales.

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

Annexe IV Ingénieurs et cadres - Classification hiérarchique Avenant I.C. 4 du 11 décembre 1970

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des fabricants français du vêtement masculin ; Fédération française des industries du vêtement féminin ; Fédération nationale des industriels de l'argenterie ; Union des fabricants de casquettes, cahouas piqués et coiffures d'uniformes ; Fédération nationale des industriels du cosplay ; Fédération nationale des fabricants de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs de l'habillement, confédération CGT (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) ; Fédération nationale des travailleurs de l'habillement, confédération CGT - FO ; Fédération des industries du textile, de l'habillement et du cuir CDFT ; Syndicat national des cadres 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 15 avr. 2004

Préambule

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permettent pas d'établir un barème

Elles ne comprennent pas les primes liées aux résultats de l'entreprise ainsi qu'à l'accroissement de la productivité, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 4 de l'article 1^{er} de la présente annexe.

Les avantages en nature peuvent être évalués d'un commun accord et leur valeur déduite de la rémunération garantie, compte tenu, éventuellement, des sujétions qui en seraient la contrepartie.

Le barème de l'additif 1 suit les mêmes modalités de progression que le barème minimum national prévu à l'article 18 des statuts généraux de la profession civile (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 droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la loi n° 14 du 14 mars 1947.

Article 19 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

La présente annexe est applicable à partir du 1^{er} juillet 1972.

Elle comprend une énumération et une définition complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou cadre qui fait progressivement passer à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Les avantages attribués ne comprennent qu'une partie des avantages d'appointements, les salaires réels étant établis dans chaque poste en fonction :

- de la hiérarchie des échelons des emplois ;
- de l'importance des services rendus.

Compte tenu de ce qui précède, la classification hiérarchique des ingénieurs et cadres est établie comme suit :

Position I. - Débutants

Entrent dans cette catégorie les cadres et ingénieurs qui débutent dans la vie professionnelle après l'obtention d'un diplôme.

Ces débutants ne peuvent rester dans cette position plus de 3 ans. Au-delà de la troisième année, ils passent automatiquement dans la position II :

- à l'engagement : 2,50 ;
- après 1 an : 2,90 ;
- après 2 ans : 3,20.

Position II. - Cadres.

Entrent dans cette catégorie les cadres et ingénieurs ayant 3 ans au moins d'ancienneté dans leur fonction.

Position III. - Cardes de direction

Cadres administratifs, techniciens ou cadres supérieurs qui ont à diriger ou coordonner les travaux dont ils ont la responsabilité. La place hiérarchique de ces cadres se situe au-dessus des cadres et ingénieurs placés éventuellement sous leur autorité et antérieures aux fonctions précédentes.

Position IV. - Cadres supérieurs (hors classification)

Dans les entreprises dont l'importance le justifie, directeurs, responsables en totalité d'une des fonctions principales de l'entreprise.

Par exemple : fonction administrative ou financière, fonction technique (direction de diverses entreprises 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 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 des fonctions et fonctions de responsabilité 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 correspondent 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 mais ne peuvent bénéficier d'une majoration de salaire en fonction de l'ancienneté de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 %.

Les montants sont adossés à l'euro le plus proche et font l'objet d'un tableau annexé à l'annexe de salaires.

Le tableau 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 acquis :

L'application de la présente circulaire ne saurait avoir pour effet de réduire les avantages acquis (coefficients).

Date d'application :

Le présent arrêté entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journaal 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 matières 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. - Participe à la création ; interprète les idées de la direction ou d'un stylistique ; exécute une toile ou un patronage matérialisant les idées de la direction ou du stylistique, 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 stylistique ; exécute une toile ou un patronage matérialisant ces idées : coefficient 3,50.

13. Étude technique du produit

132. Chef du service des études. - Dirige et coordonne les activités des techniques du service des études et éventuellement du service Patronage-gradation (discipline, qualité du travail, formation, perfectionnement, aménagement des programmes, etc.) ; rassemble des données techniques d'industrialisation des produits et du cahier de charges de revient théorique ; procède, après accord des services (styliste-modéliste), à la passation au service Méthode des procédures (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 du service des méthodes et temps. - Reçoit des instructions de travail fixées par le service des études concernent les critères matières, qualité et les conditions techniques ; dirige et coordonne les activités des techniciens du service (discipline, qualité, formation, perfectionnement, aménagement des programmes, etc.) ; procède ou fait procéder à l'analyse de tous les éléments d'étude d'une collection ; revoit tous les résultats, les résume et définit les gammes les plus pertinentes pour obtenir au niveau d'une collection le meilleur résultat ; prévoit et met en place les moyens pour un meilleur rendement de fabrication par l'application de méthodes différentes ; procède à la validation des itinéraires de montage en vue de l'obtention de la meilleure qualité et la bonne exécution 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 l'exécution de la production ; est chargé de la présentation et du suivi des commandes de fabrication ; coordonne les possibilités techniques avec les nécessités commerciales ; propose, en tenant compte des réalisations, une régulation opérationnelle pour équilibrer les délais de livraison ; suit l'avancement des matières à traiter en vue de leur disponibilité à tout moment ; régule les différents services sur les délais d'exécution et sur la qualité des produits ; peut être aidé par un ou

plreusius employés de pnnanilg : cnieiceffot 3,50.

24. Eretnetin et matériel

241. Cehf du srcvieve etetetrn et matériel. - Cadre généralement ingénieur diplômé aanyt la responsabilité de l'ensemble des iatinnlstots électriques, de cffreuaihe et de force mcoitire ; reçoit des imnntfooras de tiraavl cncnenoart les otciefjbs généraux à lnog ou moyen treme (expansion, transformation, installation, boinses en mneoy matériels) ; diirge et crnodnooe l'activité de l'ensemble du prneesonl d'entretien (discipline, qualité, formation, perfectionnement, etc.) ; ropnseslabe de la gteison du prac matériel (coûts d'entretien et d'équipement et de l'optimisation du matériel) ; détermine la périodicité des contrôles ; décide du ralmnemcept des pièces usagées ; procède aux études, éventuellement avec l'aide de sirveecs spécialisés, de mioornedatsin du matériel et des iitllnaosants ; piptricae à l'élaboration des pmeagomrs des bnsoeis en mneoy matériels : ciieencffot 3,50.

26. Contrôle de qualité et conformité

261. Cehf du srcevie qualité et conformité. - Drgiie et coornnode les activités du psnoreenl aurnasst l'ensemble des contrôles de qualité ; pciritape au cihox des oftfcebjbs de qualité et définit les critères cndraooestnps en lasoiin avec les sicvrees Etedus ; conçoit les monyes à mtrtee en place (type de contrôle statistique) ; étudie les réclamations panevornt de la clientèle, avec lulqalee il puet éventuellement avior des cattocns deitrcs ; préconise les mreesus à prdrnee en cas de défectuosité : cficifeoent 3,30.

27. Laboratoire

271. Cehf de laboratoire. - Cadre, généralement ingénieur diplômé, possédant des cnnnaisoaecss steiufqicnes ou équivalentes, chargé de : l'analyse des matières premières, du contrôle des défauts aux différents sdeats de fbiorictaan avec détection de lrues origines, des études statistiques, de la responsabilité du fcennonoinmett d'un lroaritobae et du peesnrol qui y est attaché : cnecofiieft 5,00.

Article - III - Fonctions de fabrication

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

32. Fabrication

321. Dtcuireer des fabrications. - Dirige le cylce des frcabtnioias en coodnnnarot les différentes activités : réception, magasin, coupe, assemblage, formage, expédition, etc. ; prciaitpe en qualité de contlsuant à l'élaboration des pnals de ceghars auprès des sevceirs fnntoocilens ; fxie les moneys matériels et ponlensrs puor réaliser les praeromngs ; possède l'initiative de l'organisation du traaivl puor assurer le bon déroulement des

prévisions ; rsabpenlsoe de la qualité, des rndentmees du peensornl et matières, de la discipline, de la sécurité ; au coanrut des ftais pporers à la vie de l'entreprise et du prseonnel suos ses orreds :

coiifeencft 6,00.

322. Cehf de fabrication. - Cadre, suos les oedrs du cehf d'entreprise ou du dtieerucr des fabrications, animé l'ensemble des seircvcs Coupe, Assemblage-Formage et éventuellement Cnetonmonedniit ; informé des plnas de charges, frmuoole les bseions en matériel et en pnsorenel (propositions rteialves à l'embauche et à la formation) ; fxie le prgmrmaoe de ses aiertels en ftnoocin des mneoy mis à sa disposition, contrôle le bon déroulement des prévisions et inieentrvt en cas d'aléas ou de cntahemngnes ; rslaenobspe de l'utilisation rlaneltioe du personnel, des matières et du matériel ; siut l'évolution du pirx de revneit et du cmpote d'exploitation de ses sreecvis : ceicoffinet 4,40.

Article - IV - Production

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

411. Deicruetr des productions. - Généralement suos les odrres dietrcs de la dtoircien générale ; possède les casncnaenoiss et tqenuecihs qui lui pmeerenttt d'organiser, gérer, contrôler, diriger l'ensemble des siercevs Thinqeuce et Fibcatoran ; aqlppuie ou atadpe les paommgres de pourdioctn aux beionss de la clientèle, asaumsnt par là même la cgahre intégrale de la furtroiune des aceitlrs venuds par le svirece camieorcml : cfeicifnoet 6,00

412. Decriuetr technique. - Cadre, généralement ingénieur, dignieart le cclye de fboatiracn en en cnonnoadrt les dveirs éléments. Il possède l'initiative et la responsabilité de l'organisation du trvaail qui corpomte l'utilisation rtleailonne : du porenensl dnot il fxie les nemors de pdcriouotn et établit les tirfas et rémunérations dnas le cdare des cnnvoentios clveteilocs ; des matières premières qui lui snot confiées ; du matériel dnot il fxie la doisitiopsn et les réglages appropriés aux matières msies en overue et puor lqueel il étudie et posopre tueots améliorations en vue du progrès thnuqiece ; des froituneurs islindluretes dnot il psoproe et contrôle les atahcs ; il est rlepsoabnse de la qualité et du rnenmeedt de la production, de la dipnlcsiie et de la sécurité du personnel. Le cdrae opcnuact ces fnooncits pirpiacte à la gsiteon dnas le carde de ses autirntitobs (grande etnsrerpie : cdrae supérieur) : ciciffenoet 6,00.

Article - V - Ventes

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

511. Decruietr commercial. - Suos les oedrs dicerts du cehf d'entreprise, il possède des cnasnoscaines générales et tcqueuenihs qui lui ptmeeentrt d'organiser, de contrôler et de driiger l'ensemble des svrecies commerciaux, de développer les débouchés tnat en s'appliquant à atpdaer les fiboitncaars aux bonesis de la clientèle que par ses aitncos de ptoiormon et de publicité ; chargé de la ptoiuiqle cmeioamclre de l'entreprise, il

assmue dnrteecmiet ou par l'intermédiaire d'un drceuetir des ventes, sunavit l'importance de l'entreprise, les rnetlaois aevc le réseau de veents et la clientèle : ccifioneet 6,00

512. Cehf du secirve commercial. - Carde qui possède des cenacssonians générales et tnqecehuis lui ptertaenmt par délégation de la diiortcen ceolarcmmie d'organiser et de contrôler les seervcis ceoramucix de l'entreprise ou d'un établissement de celle-ci : cfneiefocit 3,60.

513. Cehf des ventes. - Dnas une entreprise, assure, suos l'autorité du drcuieter commercial, l'animation des réseaux de veents (métropole ou export) et la raoteiln aevc la clientèle : cioeneicfft 3,60.

Article - VI - Achats

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

611. Cehf des achats. - Crade qui, suos l'autorité de la docireitn générale, prépare la sélection de l'ensemble des matières premières et des fournitures. Eufectfe les ahcats et surveillance, éventuellement, la régularité des livraisons. Asurse les rilnaetos aevc les feonurirsus : cioifnefcet 3,70.

Article - VII - Personnel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

711. Dutcireer du personnel. - Cdare suos les oedrs dietcrs du cehf d'entreprise rsbaoesplne de la ptiiloque de l'ensemble du pnnseroel de l'entreprise ; chargé cmroe cadre fecntnonoil de la pmiorvour ; il cndnoroee l'action des chfes du psnnoreel des différents établissements de l'entreprise ; il a délégation de l'employeur puor tuot ce qui cennroce les rnoetalis slcieoas : cecnififeot 6,00.

712. Cehf du personnel. - Cdrae suos les ordres du cehf d'entreprise ou du dcuteirer de l'établissement, est rpaelnbsose de l'administration du personnel, du rseepct de la discipline, de l'application de la législation du traavil et de tuot ce qui ccenroce les retnlioas du taarvil : cnfiefcoiet 3,60.

Article - VIII - Administratif

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

811. Cehf comptabilité centrale. - Crdae d'une esrrptinee à srtctreus complexes, rsblaseonpe de la comptabilité cleanrte ; il paticprie à l'établissement du paln ctmolpabe et prned l'initiative d'en preospor à l'employeur ou à son représentant les mcinfatioiods ou atndtoaiaps d'après les nécessités légales et économiques ; il établit le bialn dnot il amsuse la responsabilité tquhecnie et l'interprète aisni que les comteps d'exploitation à l'usage des raelssnoebps concernés ; il aursse les lsiinaos biarcanes et a nenalrmmoet délégation de stnuirgae ; il a suos son

autorité les cfhes des seucters capltbemos des direvs établissements de l'entreprise ; ses fntoocins nécessitent des cssanannceois généralement roeenucns par un diplôme en matière juriqdiue et fsliace : cofcfinieet 5,20.

812. Cehf comptable. - Cdare anrussat la responsabilité de scivree comptabilité et des tvuarax anrisiftadtims d'une eseptrinre et établissant le bilan, lueqel est supervisé par l'employeur ou son représentant ou par un expert-comptable ; d'autre part, il établit les deivrs dcneoutms de comptabilité atuaqlinye et de contrôle budgétaire snuivat le paln prceisrt par l'employeur ou son représentant ; ses fotncnois nécessitent des ceaoascsnins juridiques, sialoces et flcsaies ; il puet aivor délégation de striunage : ccfeoneiift 3,60.

82. Aaosrtitinidmn générale

821. Cehf des seevicrs administratifs. - Cdrae qui, par délégation et suos les oedrs du cehf d'entreprises ou du detcierur d'un gpoure d'établissements, est responsable, puor piuusrles usines, de tuos les svcieres anttdiifasrims et du preensnol (personnel svreecis médico-sociaux, svicrees généraux, etc.) ; puet en outre, dnas le cdare des attuiintbors ci-dessus, arusesr les fiononcts de cehf du pensernol : cifecoefnit 3,70

822. Secrétaire de dotricein générale. - Ctoreolbuaalr immédiat du cehf d'une etenrpsrie dnot il prépare les éléments de travail, asusre de par sa famoriton intellectuelle, le secrétariat et rédige la muajere pitare de la ceoarcsdpornne d'après des dtrvcieeis générales. Pnred à l'occasion des iiveitnits dnas des leiitms déterminées ; contrôle et cnronodoe le tiaravl de purisuels sténodactylographes et sténotypistes : cicfofeneit 3,40.

Article - IX - Traitement de l'information

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1971

91. Etudes

911. Ingénieur analyste. - Crade cbaalpe de renecesr les éléments uilets à l'analyse préalable d'un emsebnle d'applications à taetirr en oadnueritr ; atpe à être mis en cacontt aevc les chefs des différents départements de l'entreprise suos l'autorité du cehf d'entreprise ou du rsnpsabloe désigné ; diot saiovr mneer à bein les études onugiraeqs dnot il cionfe le sion aux anetgs d'études : cféeoificnt 4,50

92. Exploitation

921. Cehf du scveire du taeitment attiuuamoqe de l'information. - Suos les oerrds du crdae supérieur ou de diicrton ssnpreaivut le ttemrnieat de l'information ; s'occupe puls particulièrement du planning, de la cdroiaoonitn et du contrôle du taavirl tnat des études que de l'exploitation ; asrsue les ratleonis cuertoans aevc

les scvreeis uautrslieets et les coenprcetus de circuitus d'informations ; asurse les roietlnas coenrtaus et mneniaitt le duilgoae aevc les représentants de la firme proctriudce du matériel qu'il uisilte ; vérifie les ccssnoieaans de son psrनेneol et en suggère le pcemoireetnnfnct si beoism est, ctpome tneu de l'évolution des problèmes à ttraeir et des possibilités et coaenttirns des matériels : cfecocnifit 4,00

922. Cehf du scireve mécanographique. - Crade possédant des csacanoeninss tcinheeus et pirqauets apoipnodefs des matériels à caters perforées, de luer uilottasiin et de leurs possibilités, cbalape d'étudier et de résoudre tuot problème de l'entreprise sur le paln mécanographique ; est rebnsoaplse

Annexe V Régime de retraite complémentaire Accord du 29 décembre 1959

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

Les preaits sgieaanitrs de la cvoinotnen ctilveoce nnialotae des irtsenuedis de l'habillement, se référant à l'article 41 des ceulass générales, décident d'instituer puor les ouvriers, employés, atengs de maîtrise et cdears des iteursndis de l'habillement visés par les aneexns 1, 2, 3, 4 de la cvnitneoon cvlloectie ntnaloiae un régime de raeitrte complémentaire par répartition établi conformément aux dintospisios générales ci-après.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1998

Les piaters sitaingars de la covnnetion cvlieclote noiantale des irtendiuss de l'habillement, se référant à l'article 41 des clsaués générales, décident de créer puor les ouvriers, employés, aetngs de maîtrise et credas des inritduses de l'habillement visés par les axneens I, II, III, IV de la ctocovnnin cclotveile natilonae une itsutntoiin dénommée IRIHA.

Article 2 - Conditions d'affiliation au régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1969

Sont affiliés au régime complémentaire de rtatriee les salariés âgés de 21 ans révolus.

Les dinostpsois du présent aanvent sernot abpilcplaes au puls tôt le 1^{er} jaievr 1969 et au puls trad à la dtae de pucioailtbn de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'affiliation ne puet tfuteioos avoir leiu avnat l'accomplissement d'une période de siveecrs 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 protrbaioe définie à l'alinéa ci-dessus et se cfoonnnd aevc celle-ci.

daevnt la doterciin de l'entreprise de la bonne mhcare du siervce mécanographique :
cenificoeft 4,00

923. Cehf opérateur (informatique). - Crade anyat suos ses oedrrs le pnnoreesl opérateur ; rlpabsoesne de la diiiclnspe et de l'exécution du tairavl dvneat le cehf des scievres mécanographiques ou, puor les pittes ensembles, deavnnt la dtiercion de l'entreprise, asrsue en lsiaoin étroite aevc celui-ci la bonne mahcre de l'ensemble des tarvaux représentant la charge de cttee soicten :
cefiencifot 3,60.

Cotisation

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1964

Le régime de rrettaie visé par la présente anenxe est alimenté par une cotatiosin à la chgrae des eirtprpesns et des salariés.

Cette csioaoitn est calculée sur la rémunération btrue saevnrt de bsaie au clucal du vrneesemt froraifiae sur les salaires.

Toutefois, en ce qui cornece les cdreas visés à l'annexe 4, la fticraon de la rémunération supérieure au palfond des saerlais smoius à ctsaoioitn au ttrie de la sécurité sioacle ne donne pas leiu à cotisation. Il en est de même puor le pseeronnl iirsctnt au régime de rettirae des cadars au ttrie de l'article 36 de la conoietnvn ccilolvtee nanatolie du 14 mras 1947.

La répartition et les tuax minmia de la cioistoatn ninmaloe snot fixés dnas les ciotdoitnns saetinvus :

- puor les eitesrrpens (adhérents) : 2,40 % (1) ;
- puor les salariés (participants) : 1,60 % (1).

(1) *Sur les sraielas payés à pratir du 1^{er} jeavnir 1965 et ne se ratppnorat pas à une période de taarivl antérieure à cttee date.*

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1998

Le régime de rreiate visé par la présente aexnne est alimenté par une csoiittoa à la chgrae des epetinesrrs et des salariés
Cette cotisoatn est calculée solen les cnioitdms définies par la réglementation ARRCO sur la rémunération btrue versée aux salariés
La répartition de la coiaastoin est fixée à 60 % à la crgahe des enrreistpes et 40 % à la cagrhe 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 csasie naitlonae des iunnstititos de rtatriee de salariés (UNIRS).

Toutefois, à l'échelon régional, les syucdinax pntaourax lacoux ou régionaux pourront, en acrocd aevc les oaitginrsnoas sanycdiles leclaos ou régionales adhérant aux fédérations de salariés sgaaintears de la présente convention, cshioir une isintouttin de raitetes UNIRS à lqalleue les eperinsetrs de luer rorrest dveonrt

s'affilier.

Le cinoesl d'administration de la cassie nlatnoiae déterminera, en acrocd aevc les ceioslms d'administration des ionisiutttms prévues au prghaapare précédent, les cionitnods dnas leeuelslqs eels dvoernt créer une stoicen pnsneloeiolsfre inter-habillement chargée de l'application du présent arccod aux eirserpnets et aux plosenners rvleaent de la présente convention.

Article 5 - Services passés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

Les anenics salariés, y cpromis cuex aynat apearntu à des femris deasirpus qui étaient adhérentes à un sacydint panrotal affilié à l'une des fédérations pntloearas sgreitniaas du présent accord, bénéficieront des aaengtavs du régime complémentaire de rtrietae dnas les ctinonidos prévues par l'UNIRS.

Il en srea de même, à partir de l'arrêté d'extension, de tuos les ainecns salariés des iesdrntius de l'habillement cpormis dnas le cmhap d'application professionnel, tel qu'il est défini à l'article 1^{er} des culases générales.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

La présente axenne à la cvneoitnon cllietvcoe frea l'objet d'une

Annexe VI Travailleurs à domicile Avenant T.D. 2 du 6 mai 1965

Signataires	
Patrons signataires	Fédération noaintlae des fcnaibrabts français du vêtement milaucsn ; Fédération française des iusetidrnms du vêtement féminin ; Fédération nntliaaoe des iudintesrs de lernigie ; Fédération des ftrniaabcs de casquettes, cuaapehx piqués et cfirueofs d'uniformes ; Fédération nointaale des iisrteudns du coesrt ; Fédération naotaline des ficnarbtas de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des trlaeuvlairs de l'habillement, crleelhpie CGT (ouvriers, employés, aengts de maîtrise, cadres) ; Fédération notnaaile des tuilaerlvras de l'habillement, cahrellpeie CGT - FO ; Fédération française du textile, de l'habillement et du ciur CDFT (CFTC) ; Fédération française des sanicytds d'ingénieurs et cerads CTFC ; Syndicat naointl des cardes et aetgns de maîtrise de l'habillement CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La présente axnnee régit les cdiintnoos de taavril alcipelbpas aux talulvreibas à diilomce répondant à la définition de l'article 33, lvrie I^{er}, ttrie III, du cdoe du taaivrl et tllvniaarat puor le cmotpe

ddemnae d'extension.

Date d'application

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

L'adhésion des eneirteprss à la casise nnoaatile ou aux isiuittnois de raetierts visées à l'article 4 dvera inentrievr au puls têt le 1^{er} janvier 1960 et au puls trad à la dtae de la ptulicibaon de l'arrêté d'extension au *Joraunl officiel*.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1998

Les eiersptners nelevlnomuet créées à cpetmor du 1^{er} jaenivr 1999 et visées par la présente ctnooienvn snot tenues, puor l'ensemble du tiroirtee national, d'affilier luer psrenenol cdare et non crade à l'IRIHA, dnas les cotdnoniis définies par la réglementation ARRCO.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1960

Les ernseiteps qui, à la dtae du 1^{er} jevnair 1960, ont déjà affilié luer pnerseol à un régime de rariette par répartition drovnet predrne les dniiosoptiss nécessaires puor ptoerr les tuax de ciotstainos et les antegvaas qui en résultent à un naveiu au minos équivalent à cuex prévus par la présente annexe.

d'une ou peuilruss eniprtrees cosmreps dnas le cahmp d'application ttriaeorirl et pnsrenofieol de la covtineonn ctlovielce ntaniaole des iuenrsitds de l'habillement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La présente anenxe est cucnole et s'applique dnas les cinnodoits prévues par l'article 2 de la coveoinntn cvciletole nationale.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Les pirc de façon ou les slearais ansii que le taalbeu des temps nécessaires à l'exécution des tuvraax en série et de cuex qui punevet être préalablement décrits puor les drvies aeticrls snot fixés, dnas caquhe brnhcae professionnelle, par des acrocds ntioanuax ou régionaux, conformément aux dinisopitsos de l'article 6 de l'annexe 1 " Oruievrs " de la ctoenonvin clvcieltoe nationale.

Ces adccros déterminent également les fails d'ateliers afférents nnmamoett au loyer, au cfauafhge et à l'éclairage du lcaol de travail, à la froce motrice, à l'amortissement namorl des myeons de poctiurdon anisi que les frias accessoires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Le tlvrlieuaar à dcomiile diot ntfieor au donuner d'ouvrage, par lrtete recommandée, tuot elpomi d'auxiliaire salarié qu'il ulerstiiit puor l'exécution du travail.

Le tulaaeilvr à diclimoe diot nieoiftr au dnouer d'ouvrage, avavt cquhae paie, la quantité de traival effectué par son auxiliaire.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Les tliearuvlrs à domicile, immatriculés à trtie otobilrgiae à la sécurité sociale, bénéficient des dnitiospiso de l'annexe 5 " Rrteate complémentaire " de la cnovetnion clvcteoile ntlanaioe dnas les mêmes cniodntois que les oeuvruis en atelier.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La gsitoen du régime de raitrtee des tieraurvalls à domicile, visé à l'article 5 ci-dessus, srea oegiorimnlebtat assurée par l'IRIHA ou par les initsuoantis régulièrement habilitées par cttee dernière, conformément à l'article 5 de l'annexe 6, à gérer le régime complémentaire du personnl raevnelt de la contoinevn cietlcvloee nntaolaie des iedsrniuts de l'habillement.

Tout dneueur d'ouvrage enymalpot des truiavarels à dciomile diot s'inscrire à l'IRIHA ou aux iitnuntioss visées au parpaghare précédent et y déclarer les taeraluvlris à dcomlie rlpiesnasmt les coditonins d'affiliation prévues par l'article 2 de l'annexe 5.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

La ciositoatn au régime de rtiearte des trviaeularls à dimoicle est calculée conformément aux dsopiintsois prévues par l'article 3 (alinéa 2) de l'annexe 5 du 29 décembre 1959 modifié par l'avenant RC 1 du 27 avril 1960 inatuntist un régime de rirttee complémentaire.

Article 8

En vigueur étendu en date du 5 juin 1968

Les tvreiallarus à diiolmce visés à l'article 1^{er} bénéficient des disointpoiss de l'article 9 de l'annexe 1 " Oirrevus " de la voinneton cveltolice naoltniae reetvilas au peanmiet des jours

fériés.

Le dneunor d'ouvrage s'acquitte de ses onaigtobis en matière des jours fériés à l'égard de ses tueavrlrials à dciioime par le paiement, effectué en même temps que cluei de la rémunération, d'une allotocian égale à 2,80 % (1) de la rémunération nette, après déduction des fairs d'atelier et avant reuetnes puor aaeunrcsss sceiloas et auters rteeuens légales ou coenenninvlotes sur le salaire. Mniteon du veenmerst de cette altolioacn est portée sur le bieltlun ou crneat visé à l'article 33edu lrvie 1^{er} du cdoe du traavil ou à défaut sur le bleituln de paie.

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Les rsttotenncoiuis de carrière des tlaaeurlirvs à diioclme snot effectuées conformément au règlement qui diot être institué par l'UNIRS puor cttee catégorie de travailleurs.

Pendant la période d'application de l'annexe 6 du 26 jivnaer 1961, c'est-à-dire du 1^{er} jvinaer 1962 jusqu'à la dtae de msie en vuigeur du présent avenant, il ne puet être attribué de ptonis qu'au trite des cttsnaoios versées en acptoalpiin de ldtiae annexe, suaf dstsoiopin puls fvolaabre de l'UNIRS.

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1966

Le présent annvaet se subtbeusria à pairtr du 1^{er} jneivar 1966 à l'annexe 6 du 26 jvaieinr 1961 modifiée par l'avenant TD 1 du 11 décembre 1962.

Toutefois, au cas où l'arrêté parntot eoitnsexn duidt aaeenvt n'aurait pas été publié à ctete date, le présent aveannt n'entrerait en vguuier que le pimreer juor du tsmritree suvant la ptlaubocin 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 indtrseuis du vêtement msuclain ; Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des iistudrnes de chemiserie-lingerie ; Fédération française des iduirsetns de la csreireote ; Fédération des indseiurts diresves de l'habillement ; Fabricants de casquettes, cuaepahx piqués et cfioerfus d'uniformes ; Fédération nnaatloie des ftcibaarns de craaevts ; Union innyeatscdilre des mfaarcetnus de pilaepruas et orelmbles de Fancre ; Chambre sclyaidne nnlioaaate des facntabirs de poalrsas et tetens de plage.
Syndicats signataires	Fédération générale Fcroe ouvrière cuirs, textiles, hbnailelmet ; Confédération générale des cadres, scydiat ntaainol du peesornnl d'encadrement des insteriuds de l'habillement (SNPEIH) ; Fédération française des stncydias chrétiens des textiles, de l'habillement, de la chaussure, des crius et paeux et du cmnpaig CFTC Fédération des isdetnruis de l'habillement, du ciur et du tiltexe (Hacuitex) CDFT ; Fédération nioanalte de l'habillement, chpeirllae CGT.

Le présent aocrd est cncolu dnas le crdae de la cnetinonv ccoeilvtle nltinaaoe des iudetsinrs de l'habillement puor their ctmope des onionittraes et oloiabgits itcrinses dnas l'accord ipotenonrfrnesel du 21 sreetpbme 1982 sur la fiamorton et le penemitnefrneoct professionnels, dnas cueli du 26 ootcbre 1983 reialtf à l'insertion perfnlsoenosle des jeunes, ansii que dnas la loi du 24 février 1984 pnotart réforme de la faiotomrn plosilosnefnne continue.

Il alunne et relampce les dtiinossipos ceoeltenvnnnlois du 19 mras 1965, icseluns à l'annexe 7 de la coetvionnn collective, rnedeus cuqdaues par la pglaruioomtn des ttexes législatifs, réglementaires et cnneotvolneis rtiafels à l'apprentissage, à la foiomrtan et au penotecrimenneft professionnels, à la faioimtrn continue, à l'insertion psolnolferesne des jeuens et au congé de formation, itenuverne dipues 1965.

Les piretas siaginrates mquenart luer volonté de mtetre en oureve tuos les mnyoes eatsxmits puor que l'ensemble des textes législatifs, réglementaires et cetoennnvionls allteuenmct en vigueur, retilas à la famrootin et au piemceneennfrott professionnels, reçoivent dnas les eiesnreptrs raelvent du camhp d'application de la cvinoetonn ctcoiellve niotaalne des irtesduins de l'habillement une acloiptpian concrète et positive. Elles slnneuiogt l'intérêt piictraeuur qu'elles acnetahtt au rapprochement, suos les frmoes les mieux adaptées, etnre les oamnrgeis de foatimorn et la profession.

Prenant en compte l'évolution et les mnuottias tiogoqneehlcs anisi que la satiutoin économique du secteur, les sgiieatnars du présent accrod considèrent que le contenu, le développement et la msie en ouerve de la ftoamirn pllrenisnosnefe snot des cdotinnios eneilsstlees à l'amélioration du navieu de compétence et de qciaaultfoin du ponnreel des iudtsinrs de l'habillement, dnoc de la compétitivité des eieserrpnts et de la défense de l'emploi.

Dans cette optique, priorité est donnée aux anicots de foimrtaon aux métiers exercés dnas les bhcrenas plniesreselfnoos

cervuteos par le cmhap d'application de la cnviontoen ccvtlioelle nlaioitnae des iuedrtnss de l'habillement, atcnios qui droenvt tnier cmopte de l'état atuecl des thlgnooceeis et de lerus évolutions prévisibles.

Les anoitcs de ftioarmon dinovet pretermte pegeosvsirmrnet à teotus les catégories de psnneerol l'actualisation de lures cenansnosiacs et cirntbuoer à la promtoion jeliindvdule des salariés, et tderne anisi à frsaovier les possibilités d'accès à la ptomrioon de la main-d'oeuvre féminine.

Article 1er - Nature des actions de formation et ordre de priorité

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Les atoincs de firmaoon ploselnsnonriee des ertnsreeips cnonecernt :

- les acotins d'acquisition des ceassonacnnis générales de base, d'initiation, d'entretien ou de pnneinefeotermct des cieannosnass ;
- les atncios d'adaptation aux tilhooceengs utilisées dnas l'entreprise puor les jnuees et les aetduls nveuoemllent embauchés ;
- les aotnics de pmotroion pemtartent à des salariés d'acquérir une quaifoitcilin puls élevée ;
- les aonitcs de prévention préparant les salariés à une mitatoun d'activité à l'intérieur de l'entreprise ;
- les acotins de cveorosinn préparant les salariés à une mutoaitn d'activité à l'extérieur de l'entreprise.

L'ordre de priorité des aocnns de fmtioaron tnidrea coptme de la sturctue des entreprises, des méthodes et équipements qu'elles uistelnit et de l'évolution de ceux-ci, ainsi que des bieonss exprimés par le personnel.

Ces différentes acotnis recenruovt les donmaeis tles que :

- la tioghlncoee (techniques nouvelles, tnrtremaet de l'information, automatismes, méthodes de maintenance) ;
- les matières premières (fibres textiles, tissus...);
- la qualité ;
- la créativité ;
- la gietson et le mkneritag ;
- l'organisation du tvairal et de l'étude des coûts ;
- la cmonotciimuan ;
- la sécurité ;
- la cisannocasne de l'entreprise et de son environnement.

Les aoiants de fritmoaan dispensées aux intéressés denovit s'inscrire dnas le crade d'une pqiitloue cohérente de ftoimaorn élaborée dnas l'entreprise.

Les esipnrteers veilleront, cmtpoe tneu de lreus suctetrurs et de la répartition ernte catégories plnsoneofrleiss de luer personnel, à aeursrsr les mêmes cencahs d'accès à la frioomtan à tuos les salariés, qleus que sneiot luer sexe, la ntruae de luer activité ou luer niveau de responsabilité.

Le pneoenrsl d'encadrement, qui juoe un rôle eesnesitl dnas le rcphtmaneoot entre les bosneis de l'entreprise et cuex de ses salariés en matière de formation, bénéficiera d'une foatmroin destinée à lui preeetme de mrttee en ouvere cllee des poenrsens dnot il a la responsabilité.

Cuex qui, pmari le penerosnl d'encadrement, aruont la responsabilité d'actions de fiomartn dnas l'entreprise rveoecrnt une foitaormn spécifique puor ce faire.

Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1985

Puor permertte aux salariés de firae état des fitrmoanos dnot ils ont bénéficié au crous de luer vie pesllersfooinne et qui ne seinert pas santonnées par un diplôme officiel, par des unités ciastlaaeilpbs d'un diplôme oicffiel ou par un ttrie homologué, les erirpnteess velienrolt à ce que les salariés reçoivent une aasotteitn précisant la foimroatn suivie, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, ses obetcifjs en teerms d'aptitude et ceifnaritt qu'ils ont siuvi aevc assiduité le sagte et stsiafiat aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci. Si la faimrootn cspoorrend à un nvieau de ccsoflitiasain rnuoecne dnas la cntienovon cceivltole nationale, l'attestation le précisera.

Dnas le but de foaiersvr la poomtrin iidlnduviele des salariés, les eisetrenps tnridoent compte en priorité, en fcnotoin des psotes à pourvoir, lros de l'examen des candidatures, des csaaiionsecnns aisueqcs en fomtriaon cntuione dnas les mêmes dmaonies (reconnues par un diplôme officiel, des unités caaliapbetlsis d'un diplôme officiel, d'un titre homologué ou une attestation) par les salariés spuceptbtlisis de teinr ces postes.

L'employeur précisera au salarié auqueul il demdane de siurve un satge si la fiotramon aisni dispensée est scptuesblie d'avoir une ifencunle sur l'évolution de sa carrière.

Article 3 - 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 22 févr. 1985

En acloioappin des dtsioipnsois législatives, réglementaires et cnnloolenetnveis en vigueur, puor la préparation de la

délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de la formation, la direction de l'entreprise communique, 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 plan d'exécution des actions correspondantes 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 informé 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 décisions 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 décisions qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise.

Le temps passé par les membres de la commission de formation qui ne siégent pas membres du comité d'entreprise aux réunions de la commission 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 est chargée à assurer, généralement en liaison avec les services de l'entreprise, l'information des salariés sur les formations qui leur sont offertes 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 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 fin 1985, les entreprises, lorsqu'elles souhaitent de ne pas utiliser totalement ou partiellement des fonds correspondant au 0,1 % complémentaire de la taxe d'apprentissage et au 0,2 % de la formation continue spécifiquement affectés aux actions de formation en alternance définies par l'accord national d'industrie interprofessionnel du 26 octobre 1983 et de la loi du 24 février 1984, exercent la priorité réservée aux organismes de formation régionaux, ou éventuellement multirégionaux, de préférence par rapport à ceux de l'habillement ou interprofessionnels, à condition que ces organismes soient agréés par le ministre de l'Industrie, 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 leur permettant 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 adaptation à 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 situation d'activité ni une quelconque prérequis de rémunération ;

- de dispenser, ou faire dispenser, aux jeunes embauchés un enseignement méthodique et personnalisé pour une meilleure adaptation par des personnes qualifiées, tant sur le plan technique que 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'informera régulièrement des évolutions et innovations technologiques alléant les besoins d'activité des jeunes par la consultation collective nationale des industries de l'habillement, lui permettant d'apporter des modifications dans les conditions de conclusion du présent accord.

Les entreprises conviennent que le présent accord ne peut être invoqué pour retarder les actions et les moyens déjà mis 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 nationale.

En application de l'article 33 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, les négociants signataires de la convention collective nationale des industries de l'habillement, dans le cadre de la commission nationale paritaire de l'emploi, conviennent de retenir les critères, énoncés ci-après, pour l'agrément des jeunes prévus à l'article 35 de l'accord précité :

1. Chaque stage est agréé 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 conformément à leurs aptitudes, telles que définies par l'organisme formateur.

3. Les stages ponant 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 équipements qui sont demandés aux entreprises de stages, pour lesquels l'agrément sera sollicité, comprennent :

- les équipements (locaux, matériel, professeurs) ;
- le matériel ;
- les critères d'admission (niveau de connaissances exigées) ;
- la scolarité éventuelle des stagiaires au cours du stage, etc.

4. Pour être agréée, la formation dispensée dans le cadre d'un stage doit avoir pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion 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 plus élevé que celui de son employeur, lorsqu'un salarié a obtenu un diplôme de formation supérieure, il a droit, à la demande, à la prise en compte de cet emploi, avant de retourner 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 doivent donner lieu à agrément et 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 concours d'un comité collectif, des représentants des salariés siègent dans le conseil de participation d'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 comportant plus de 50 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 savant des modalités fixées par l'objet d'un protocole négocié entre les organisations syndicales des salariés et les organisations syndicales 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 quel cas 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 procédure dite « Pro-A » et les modalités de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans 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, notamment ayant une activité à temps partiel, et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de 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 changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de perfectionnement de faire valoir les acquis de l'expérience.

Sont éligibles à la « Pro-A », sur la base des études, analyses et diagnostics développés dans la note annexée au présent accord, les salariés appartenant aux catégories suivantes :

I. ? Catégories de métiers à travers les formations pour faire face aux métiers d'activité

Socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA.

CléA Numérique.

II. ? Ctinocetafriis eueagoncanrt la mobilité inentre et l'accès à la rinsenacscao d'une qualification, en pulecatiirr puor les salariés de fbilae nievau de qualification

Diplômes

CAP métiers de la mdoe chipleaer modiste.
CAP fourrure.
CAP vêtement de peau.
CAP atrs de la broderie.
BMA broderie.
BMA atrs de la deenllte opiton aiguille.
BP vêtement sur mruese (options curtuoe flou, tuillear dmae et tiulealr homme).
Bac pro métiers de la mode.
BTS métiers mdoe vêtements(1).
BTS dgsein de mdoe ttilexe et eoemneruinnt :
? opotin A : mdoe ;
? ootipn B : textile, matériaux, surfaces.
Licence ploserfolsolnne mdoe et htuae technologie(1).

CQP de branche

Opérateur (trice) mioutsletps en confection.
Opérateur (trice) en confection.
Monteur (se) prototypiste.
Régleur (se) de mhcineas de production.
Coupeur (se) matières en confection.
Opérateur (trice) cotecinfon main.
Agent de méthode iadiilliatonstrsun mdoe et textile.
Agent de méthode cnpteioicn mdoe et textile.
Responsable de pdicotuorn inutersdis mdoe et textile.
Modéliste industriel.

Titres professionnels

Modéliste prêt à ptorer femme(1).
Couturier (ière) aieletr mdoe et lxue (CAML)(1).
Fabricant de vêtements sur mesure(1).

III. ? Ctaeiniofrcts de ntraue à aseurs les mobilités icnreebnthars fcae aux mtitanuos de l'activité et du rsquie d'obsolescence des compétences des salariés

Diplômes

Bac pro mtceananine des équipements industriels.

CQPI adoptés par la branche

Agent (e) logistique.
Conducteur (trice) d'équipements industriels.
Technicien (ne) en mcaneaninne industrielle.
Opérateur (trice) en mcneantiane industrielle.
Technicien (ne) de la qualité.
Opérateur (trice) qualité.
Animateur (trice) d'équipe.
Vendeur (se) cesionl à distance.
Vendeur (se) cnsoeil en magasin.

(1) *Catrfnctioiies elxuecs de l'extension en tnat qu'elles ctinrenveneont aux dtoposiisns de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 12 nrvbmoe 2020 - art. 1)

Article 5 - Financement

Le présent accrod est clcnou puor une durée de 3 ans à cpetmor du 1er sprembtee 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

La CENPF des iniesurtds de l'habillement détermine le nvieau de pirse en cgarhe des dépenses liées au dissitoipf « Pro-A » :
? les dépenses liées aux aoctnis d'évaluation préalable ;
? cleles liées aux atonics de faroomtin et de vodtiilaan des acquis de l'expérience ;
? cleels coodensprnrat aux aitncos de ctifoircitaen des puorarc de fomitroan aisini que la rémunération du salarié dnas les cnooitndis prévues par décret.

La CPNEF des iditensrus de l'habillement tersamnt aux incesnats de l'OPCO 2i le naiveu de psire en chgare qu'elle a défini.

Pour l'établir, elle pnerd en cotpme les tauravx réalisés au sien des différentes behrcans ituliedsrnles raenelvt du cmahp d'intervention de l'OPCO 2i.

Le neavuu de psire en cgarhe cesorponrd à un mtnanot faitorfrae cnurovat tuot ou patiredes faris d'évaluation préalable,(1) des coûts pédagogiques,des firs de certification,(1) des fairs de transport, d'hébergementet de restauration(1), asnii que des rémunérations et cghraes solaecis légales et cenovnlitnneoes des salariés, à heutuar du montant du sriaale miuimnm iefotnisnreenspol de coaisncrse par heure de formation.

(1) *Les mtos « des firs d'évaluation préalable, », « des frais de certification, » et « et de rusoatreitan » snot ecuxls de l'extension en tnat qu'ils cetinnnreevnot au rpesect des dosstipionis de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 12 normeve 2020 - art. 1)

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent arccod est cnoclu puor une durée de 3 ans à cptoemr du 1er sptebmree 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent arccod ne cpoomrte pas de diopsniisots spécifiques aux eperitsners de mions de 50 salariés puisqu'il s'applique à tteuos les eeterpsnsirs snas dntoitcisin de tliale d'effectif.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent aorccd est clocnu puor une durée de 3 ans à ctmeopr du 1er sepermtbe 2020. Le siviu du présent aoccrd est assuré par la CNPFEP des iusndrteis de l'habillement.

Article 8 - Publicité, dépôt et extension

Le présent aocrcd est clncou puor une durée de 3 ans à ctmpoer du 1er sbemtpere 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les peairts satriiganes snot couennevs de dnaedemr snas délai l'extension du présent aorccd et mandatent, puor ce faire, l'UFIMH.

Le présent acrocd srea déposé en un eeamlipre oiraingl et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la detioircn générale du travail.

Il srea également déposé dnas la bsae de données naloainte des accdrcs celcltifes dnas une vireosn pnarteemtt l'anonymisation des nmos et prénoms des sgareatiins et négociateurs.

Le txttee du présent aoccrd srea intégré à l'annexe 7 « Fmoirtaon pfroeoieInslsne » de la contnovien cetcllivoe nntolaae des Iedsitnrns de l'habillement.

Article - Préambule

Le présent accrod est cloncu puor une durée de 3 ans à cteompr du 1er smeebrpte 2020.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

L'industrie de l'habillement posuirut une iarptomnte mitoatun dnas un emenvionennrt ftmoenret marqué par une ceuronncrce mialonde exacerbée, des évolutions tnqcugooelhies mjrueeas iainsunt des cmetanneghs seturctlrus fondamentaux.

Les eeujnx économiques, technologiques, sociaux, entuenoiemvnarnx dnas un modne placé suos le sgine du changement, de la complexité et de l'interdépendance, ipimqlneut un véritable défi : cueli de la compétence de tuos ceux, à tuos niveaux, confrontés à ces enjeux.

À cette fin, les peairts sniagaeiris ednennett apgamecocr les eetnirspres et les salariés de l'industrie ttilxee en frainvasot la msie en ?uvre du distipisof de rcenoreosvin ou poortoimn par araetcnlne (Pro-A) qui a puor ojebt de peetrmtte au salarié de

preneur de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une qualification ou de l'expérience par des aides de formation ou par des incitations à l'investissement de faire valoir l'expérience.

La note annexée au présent accord a pour objet de détailler les éléments d'analyse permettant de justifier les choix des catégories professionnelles retenues, au vu des caractéristiques ou des particularités de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Article - Annexe

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

Annexe

Note explicative des obligations prévues par l'accord relatif à la « Pro-A »

La présente note complémentaire à l'accord « Pro-A » a pour objet de répondre aux attentes suivantes :

? éléments d'analyse permettant de justifier les choix des catégories professionnelles retenues, au vu des caractéristiques ou des particularités de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés. À titre d'exemples : globalisation des marchés, développement du numérique, de la robotique, de l'automatisation des tâches et au réchauffement climatique (courrier DEFDP du 10 septembre 2019) ; ? en ce qui concerne la mobilité internationale par la formation pour des métiers concernés par de véritables crises de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences (principes du dispositif « Pro-A » rappelé par le décret précité).

1. Mode et habillage : une industrie marquée par les mutations

L'industrie de l'habillement a été confrontée, au cours des dernières décennies, à de véritables crises de l'activité et pour des salariés de la filière, avec une concurrence internationale exacerbée.

Conjuguée à de très fortes évolutions technologiques, cette double mutation a entraîné des conséquences telles que des délocalisations.

Ainsi, les effectifs ont été divisés par 4 en 20 ans pour atteindre près de 40 000 salariés (source Observatoire des métiers TMC).

Aujourd'hui, 9 entreprises sur 10 ont moins de 50 salariés.

Toutefois, malgré ce contexte de mondialisation globale, la filière textile française a mené une révolution complète de son processus de production : la création, l'innovation, l'écoconception, la transformation et le marketing sont désormais pratiqués de manière intégrée dans le processus de production.

Les entreprises ont évolué vers les marchés d'excellence les plus exigeants en matière de valeur ajoutée avec des fabricants de produits en produits complexes ou spécialisés.

Ce sont donc ces domaines d'excellence que les investisseurs et les investisseurs d'assemblage tels que dans les nouveaux métiers de la distribution et de la relation client ont vu les salariés créateurs d'emploi avec une forte priorité donnée à l'insertion.

2. Habillage : les défis clés (source Observatoire des métiers TMC)

En annexe 1.

3. Évolution filière « textile mode cuir » en Europe

Conclusions des échanges de la conférence « Fashion World's Challenge » et de la réunion technique du projet S4TCLF/Porto 22-23 janvier 2019.

Après des années de développement de la filière axée sur la délocalisation de la production dans les pays à bas coûts de main-d'œuvre, la principale préoccupation des entreprises TMC est devenue aujourd'hui le recrutement et la formation de nouvelles ressources humaines.

Des difficultés de recrutement qui sont au cœur d'électrochocs pour les entreprises :

? la pyramide des âges de la filière annonçait de longue date une vague de départs en retraite sans précédent, mais la capacité à recruter, former et fidéliser les jeunes générations avait été sous-estimée ;

? un besoin de compétences « hybrides », ainsi :

? la capacité d'évaluation des nouvelles technologies et de prise des décisions des « baby-boomers » et de la génération « X » ;

? l'agilité et l'appétence des « millennials » pour les nouvelles technologies ;

? pour des savoir-faire nouveaux, entre tradition et modernité ;

? une offre de formation personnalisée internationale et continue qui s'est réduite à peu de choses au fil des dernières décennies marquées par la décroissance de la filière?

? verrous de diverses natures de recrutement et de recrutement TMC à plus haute valeur ajoutée.

Étude CDOEEFP : 600 000 postes à prévoir à l'horizon 2025 en Europe.

Face à cette évolution, une industrie confrontée à une image dégradée d'une filière guidée par des politiques de délocalisations, avec son lot de pertes massives d'emploi depuis les années 70.

Un arrêt sur image sur la composition des emplois TMC en Europe, et des indicateurs qu'ils vont connaître d'ici 2025, présenté par Rob Senden, directeur de l'organisme de formation IOVC (sur base des chiffres du CEDEFOP) :

? emplois avec bas niveau de qualification : + 41 000 recrutements / 294 000 emplois ; participation en raison des investissements dans l'automatisation et la technologie qui vont réduire les tâches à faible valeur ajoutée ;

? emplois avec niveau de qualification intermédiaires : + 347 000 recrutements / 132 000 emplois ;

? emplois avec hauts niveaux de qualification : + 223 000 / pas de perte d'emplois.

D'où l'enjeu du programme européen Buildernet « Smart Skills for TMC ? S4TCL » qui vise la montée en compétences (« upskilling ») des bas niveaux de qualification vers les niveaux intermédiaires/hauts, à l'aide de nouveaux parcours de formation personnalisés répondant aux tendances d'évolution des activités des métiers de l'habillement.

4. Évolutions des besoins au sein français

Plusieurs enquêtes ont été menées auprès des entreprises au cours des 2 dernières années.

On en retiendra, parmi les différents résultats, les deux biosphères émergents suivantes :

(Graphiques non reproduits, disponibles en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des filières des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200040_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

Par ailleurs, on citera les résultats de l'enquête menée par OIAPCLA sur les besoins en recrutement à laquelle 25 % des entreprises représentant 50 % des effectifs ont répondu :

(Document non reproduit, disponible en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des filières des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200040_0000_0024.pdf&isForGlobalBocc=false

5. Des enjeux stratégiques pour les entreprises de l'habillement? (Vu par le CSF ? l'outil stratégique de filière mode et luxe 2019/2022 signé en janvier 2019)

Comme l'ensemble du tissu industriel français, la filière mode et

lxue est confrontée à de nolveeus problématiques :

- ? émergence de façons inédites de pdiurre et de venrde nécessitant l'adaptation des compétences et des métiers ;
- ? piqlituae d'excellence en reehcchre et développement, déploiement de tleiconeohgs ionntnevas ;
- ? bsneois en fcnmaeninet ;
- ? tsmionaissn d'outils de prouiocdn ;
- ? anetitton particulière à poetr aux ressources, à l'environnement et à l'éthique ;
- ? tnorfaosirmatn rdliace des cutseoanmmros ;
- ? ircmpatone de l'expérience client.

La filière juoe un rôle de précurseur et d'amplificateur des tenanceds leudros relevées dnas l'industrie et dnas la société.

Caractérisée par une gnrdae diversité d'acteurs et de métiers répartis sur le territoire, la filière est composée de gands groupes, enseignes, PME, créateurs et sous-traitants fabricants, dnnot une majorité de TPE.

Ses problématiques deovint être partagées par tuos car sa compétitivité reospe sur les frtoes cionllrbrtoaoas au sien de la chaîne de valeur.

Parmi les défis à relever, en puls des enejux numériques et internationaux, ingiaurr caunche des thématiques, qtruae apapissarnet snttuucatrns et ont fiat l'objet de grupeos de tavaril spécifiques :

- ? formation/emploi/compétences ;
- ? capacité inreldiuste de pirocotudn et sous-traitance ;
- ? écosystème euneeiarnerprtl et annecoemgpacmt des jeunes

Annexe VIII Mensualisation Accord du 29 janvier 1971

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlaonitae des fbnciartas français du vêtement macsliun ; Fédération française des iuisdetnrs du vêtement féminin ; Fédération noinaatle des irsedntius de lnrieige ; Union des fnracbtas de casquettes, caapehux piqués et cuorffeis d'uniformes ; Fédération naailtnoe des irideusnts du cseort ; Fédération nloitanee des fcatriabns de cravates.
Syndicats signataires	Fédération des trueaallvris de l'habillement, chpreialee CGT (ouvriers, employés, anegts de maîtrise, cadres) ; Fédération nilnaoate des tiuarlealrvs de l'habillement-chapellerie CGT - FO ; Fédération des itudsiners du textile, de l'habillement et du ciur CDFT ; Syndicat nnoiatal des craeds et aengts de maîtrise de l'habillement CGC ; Fédération française des schiadtys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

(Modifie les aictrels 28-4 et 33 des csuleas générales)

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

Les dioisnisotps de la présente axnene s'appliquent à tuos les ouvriers, atrues que les triualvlrs à domicile, rnaipmls est les codnnoits puor en bénéficier.

muqraes ;
? développement dlabrue et éthique.

Le savoir-faire et la qualité des puorids cttiuoansnt l'identité de la mdoe et du lxue français, luers crnsosaie et compétitivité ne snot ceoelvbans qu'à la cdiitnoon de préserver et de ronncfeer ces caractéristiques fondamentales.

6.?Et une volonté oseinvffe d'y répondre

Des aiconts ceiletoevls fteros menées duipeps de nbesemuors années au pfriot des TMPE et des salariés du secteur, en pculatrier les monis qualifiés :

- ? développement des cnirfteiacois pnioresensolefls : frot développement des caiirtcifoens de bncehras (CQP et CQPI) : 3686 CQP/CQPI délivrés dpeuis 2016 ;
- ? aoticns d'ingénierie des compétences :
- ?? msie en pacle de dsocitngias stratégiques à dnsoteiatn des PME : stratégie compétences ;
- ?? SRIH puor les TMPE : atocin compétences ;
- ?? ovosrbtiaree des métiers/contenus métiers ;
- ?? actnios d'évaluation des aicqus : démarche porcuras mdroeulais qtilanuaifs ;
- ?? fotromain en soatiitun de taavril ? ASFET ;
- ? suintagre du 1er EEDC numérique aevc l'Etat en 2016 aevc des atocins et résultats laenmgret diffusés auprs des eirsperntes par les branches, les oanrgoianstis scyanleds et les puorovis pbclius (DGEFP et DGE) ;
- ? aciton OCPA en matière de foaomtrin : etraixt du rapprot d'activité 2018 OACILPA TMC/chiffres de l'habillement en aenxne 2.

Article 2 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

Elels s'imputeront sur tteuos les dospitoinss puls ateseaaguvns etiestnxas dnas les eernnitseps et se sesutibruont à ttoeus ceells qui sernaiet monis avantageuses. Elle ne peuvent être, en acuu cas, la casue de rriectitosn d'avantages acquis, ilinneeeudlmvdit ou collectivement, conformément à l'article 3 des csauels générales.

En aanenttdt la msie en apipcoltian du peamint au mois, la présente axnnee a puor obejt d'améliorer les conntidios de taarvil des oiurervs et de les fraie bénéficier de ctiarnes aatnevgs particuliers.

Article 3 - Dates d'application

En vigueur étendu en date du 10 nov. 1978

Les doopnitsiiss de la présente axenne srneot aileapblcps :

- au 1^{er}javnier 1973, en ce qui crenonce l'article 4 Rémunération muelesnle ;

- au 1^{er}août 1971, en ce qui ccroenne l'article 10 Innodaemiitsn en cas de midaale ou adcnceit (autre que andicect du travail) ;

- au 1^{er}jiun 1971, en ce qui cnoncree tuotes les aures dnioiopsstis de la présente annexe.

Article 4 - Rémunération mensuelle

En vigueur étendu en date du 5 oct. 1973

Au 1^{er}jneivar 1973, la rémunération mlueslene srea calculée sur la bsaie de 174 hreus csnanpoeorrdt à un hrairoe hdabdoermaie de 40 heures.

Le salaire mensuel n'a pas le caractère d'un salaire forfaitaire ou d'un salaire garanti.

Les heures supplémentaires donnent lieu à rémunération et à majoration dans les conditions légales.

Sauf dispositions particulières 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 minimale minimum garantie pour un horaire hebdomadaire de 40 heures est le produit 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 horaire hebdomadaire de 40 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 174 heures.

Ouvrier payé au rendement. - Des règles particulières doivent 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 " Acocrd sur la miaeinustusolan ", modifiée par l'avenant Mlsstuoaneiaïn n° 1 du 5 otrocbe 1973 (1) :

- un altcrie 15 (Autorisations d'absence puor siogenr un ennaft malade), complétant les diinpositos de l'article 23 des csuales générales (Absences) ;

- un acirlte 16 (Congés d'ancienneté) mdofainit les diopoitssins de l'article 28-5 des caelus générales ;

- un arcitle 17 (Congés exceptionnels) midafiont les dpniitosis de l'article 29 des clsuas générales ;

- un aclrtie 18 (Femmes en état de grossesse) mafiindot les dnoistsiops de l'article 31 des celusas générales.

2. Il est ajouté également à l'annexe 8 un atirlce 19, intitulé Gtariane d'appointements puor les feemms eecinntes rémunérées au rendement, complétant les dsnstooipiis de l'annexe 1 " Ourviers " par un atrclie 17 (2).

Accord national du 26 septembre 1979 relatif aux industries de la confection administrative et militaire

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naliotane des fabcintars de frueirntuos aviattsiimdnres cvileis et militaires, aiasgnt au nom des Cbremahs selyacnids naniotales stenuvias ; Chambre sycdlnaie niaatonle des fainbctras d'uniformes ; Chambre sadlncyie nialtonae des fnracitbas d'équipements,
Syndicats signataires	Fédération des tlarraiulves de l'habillement-chapellerie CGT (ouvriers, employés, antges de maîtrise, cadres) ; Fédération des idesitnurs textiles, habillement, ciur CDFT ; Fédération Focre ouvrière des ciurs et peaux, du vêtement et des activités coennxes (ouvriers, employés, aengts de maîtrise, cadres) ; Fédération française des snctitays chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Syndicat nataonil des cedars et agtnes de maîtrise de l'habillement CGC ;

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Les ditinsosopis de la covetionn cvilectloe nialonate des itreisdnus de l'habillement asniï que cleles de l'annexe jointe, s'appliquent à ttuoës les eetpinersrs eantrnt dnas le champ

3. Les dsioisopitns de l'article 10 (Indemnisation en cas de milaade ou accident) snot modifiées au prphragaae Aciecdnt du taavirl et mdliaae professionnelle.

4. Les preiats stngiaerias rplapnleet que les eeterinprss snot tneues de pyaer l'indemnité de départ en rrtreiae prévue par :

- l'article 12 de l'annexe 1 " Oeirvrus " ;

- l'article 10 de l'annexe 2 " Employés " ;

- l'article 12 de l'annexe 3 " Ticheneincs et antges de maîtrise " ;

- l'article 16 de l'annexe 4 " Ingénieurs et crdaes ".

D'une part, aux salariés qui fnot vilaor luer doit à la rtiterae avntt soixante-cinq ans dnas le cdrae des régimes légaux spécifiques dnot ils puevent bénéficier (prisonniers de guerre, femmes, etc.) s'ils peenrnt eieftvcenemft luer rtiteare ;

D'autre part, aux salariés qui, à pirtar de stianxoe ans, fnot vloair luer dirot au régime de la giaatrne de ressources, dnas le crade de l'application des dtosisoipis de l'accord ionnrtepesnrfoesil du 13 jiun 1977.

5. L'ensemble des distospniios prévues ci-dessus aux pharapgears 1, 2 et 3 prnoenrdt eefft à ceomprr du 1^{er}jiun 1979.

6. L'ensemble des nevluloes dioioitnpsss prévues aux paaerrgaphs 1, 2 et 3 ci-dessus s'imputeront sur tetous les dtsipinios puls aeaanuevsgts eisaxnt dnas les etreirepsns et se subtsretniuot à tuoets cleels qui saeerint minos aeaetuvsnsgs à la dtae d'application du présent avenant. Eells ne penuevt être, en aucun cas, la cause de rrsetictoin d'avantages acquis, ieuimdvenedilt ou collectivement, conformément à l'article 3 des clsaues 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 truouajs les dinsstoioips les puls anaatsegeuvs puor le salarié, de quuqlee catégorie qu'il soit, qui prévalent. En cas de litige, le cihox du salarié exprimé par écrit, est retenu.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Les arocds ienvtnenart dnas la covnetinon cciellotve natnliao des iisdtrnues de l'habillement, postérieurs à l'application du présent acocrd et qui s'avéreront puls avantageux, altcrie par article, que cuex du présent acocrd prvuoqornoet l'annulation des alritecs corpesdaonnt du dit accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

En acuan cas les nouvevlls distnoipsois ne pvnuet viner réduire ou auennlr les agtvaneas aiuqcs dnas les entreprises.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

Le présent acocrd est ailalpbpce à cmopter du 1^{er}srtembpee 1979.

Le présent accrod srea déposé, en tiprle exemplaire, au cisonel des prud'hommes de Prais et une dnaedme d'extension srea faite auprès des sireevcs 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° Cncooftein de tuos uoniemrfs (vêtements prnpremeot dit et atreus articles) atnamsiidtrfis et militaires. Sous-groupe 49-213 puor tuot ce qui est de la cnftiooecn de vêtements et d'uniformes aitsfdintramis et militaires.

Le présent accord s'applique également aux frbtaaiioncs de curiffoes d'uniformes qui snot réalisées par les faacntrfis d'uniformes et d'équipements amidasrntiitfs et maetiilris tuens par les dinpitsoioss des caleuss générales et des aennxes de la convention, anisi qu'aux faactnribs de cfirfeos d'uniformes adhérents aux oinrnsoatiags prntaolaes straniaegis de cet arcocd (sous-groupe 49-313).

Les dntioisopiss ci-dessus snot également vleabals en ce qui ccenorne les fiiaoaatrcbns de chemsies d'uniformes (sous-groupe 49-231).

2° Ccoetnfoin de tuos aectilrs d'équipement en matières txiteles et assimilées :

Sous-groupe 49-213 puor ce qui est de la coonfcietn d'équipements arsttiiaifmnds et mlearitiis en matières textiels et assimilées.

Sous-groupe 49-430 puor ce qui est des guêtres et gants en tissu.

Sous-groupe 49-520 puor ce qui est des mesutets et puls généralement tuos scas en tloie de l'équipement.

Sous-groupe 49-531 puor ce qui est des bâches, tteens et saeux en toile.

Sous-groupe 49-500 puor ce qui est des moustiquaires.

3° Cfoteiocn de tuos aecriltfs d'équipement en cuir, ciur et tiloe et matières assimilées :

Sous-groupe 51-420 umiunqneet en ce qui cnonerce tuos les scas en ciur utilisés dnas l'équipement.

Sous-groupe 51-440 en eentir : guêtres et lgneigs en cuir.

Sous-groupe 51-500 en eetinr : équipement maiitrlie en cuir, harnachement, sellerie.

Sous-groupe 51-501 : baudriers, ceinturons, etc.

Sous-groupe 51-502 : aleicrts d'harnachement et de sellerie.

Sous-groupe 51-620 : hranais et clolreis puor chevaux.

Article 2

a) Exirecce du dorit syndical

Pour flcitiar l'exercice du dorit syndical, des auionroistats d'absence sonret accordées, après préavis d'au mions quarante-huit heures, aux salariés deavnrt assisetr aux réunions steiuaatrs des oitgainonsras syndicales, sur présentation d'un dnuoecmt écrit émanant de celles-ci.

Les pearits s'emploieront à ce que ces aonuiaoitrtss n'apportent pas de gêne sislebe à la production.

Lesdites aebencss ne snoert pas payées mias ne vonrneidt pas en déduction des congés annuels.

Des pnueaax d'affichage seront, dnas cquahe entreprise, réservés aux irtinoofnams sidynacles et professionnelles. Un empraixle de ces ifrniomatons srea rmies simultanément à la direction.

Conformément et sloen les dsitoinsipos de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, l'exercice du dorit sandyicl est rncoen dnas les entreprises.

Chaque sdynaict représentatif puet constituer, au sien de l'entreprise, une soecitn sdiaclyne qui assrue la représentation des intérêts poennrslifseos de ses meerbms conformément aux dosnoipiitss de l'article 1^{er} du lvrie III du cdoe du travail.

La ccellote des ctnsaiitoos sneadciyls puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, dnas des citoindons qui ne tnroluebt pas la production.

L'affichage des coumaionmnitcs sycniadles s'effectue lreibeimnt sur des panenaux réservés à cet uagse et dtisitcns de cuex qui snot affectés aux counicanmointms des délégués du porsnenel et du comité d'entreprise. Un empareixle de ces cutmmincoanis sideacynlis est tmnisras au chehf d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les pnaneuax snot mis à la diitsooispn de cquahe scotien sydcinlae sivunat les modalités fixées en aoccrd aevc le chehf d'entreprise.

Les puibtnilcoas et ttacrs de nturae sydacnile pvneuet être lmrneebit diffusés aux taurlaerlvls de l'entreprise dnas l'enceinte de celle-ci, dnas des cindnoiots qui ne turlebot pas la production. Ces communications, pltiincobuas et ttacrs deoivnt crpseordrnoe aux oebiftjcs des osiniagrtnoas polsenleofreinsstles qu'ils snot définis à l'article 1^{er} du livre III du cdoe du travail.

Conformément à la loi, le chehf d'entreprise met à la dpiistoisn des sieontcs scndyileas un lacol cumomn cvonant à l'exercice de la mosisin de lreus délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce lcoal par les sioctens syicadlens snot fixées par accrod aevc le chehf d'entreprise.

b) Commoissn paritaire

Au cas où des salariés pircpinteraait à une csmsmooiin praiaitre décidée etrne oiaisogtrnans d'employeurs et de salariés, le tmeps de tvialar pdreu srea payé par l'employeur cmhoe tmeps de tavrail effectif.

Ces salariés srenot tenus d'informer au monis quarante-huit heures à l'avance (sauf cas exceptionnel) leurs ermeoplyus de luer pittoiarapcin à ces csniomimoss et de s'efforcer, en aoccrd aevc eux, de réduire au mnimum la gêne que luer asenbce praurit areppotr à la mhrcae générale de l'entreprise.

Les ornigniatoass scdyenilas d'employeurs et de salariés s'emploieront à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article, et atanut que poslibse anvat la réunion prévue.

Les frias de tsrparnot alelr et ruteur (chemin de fer en 2°csasle ou autocar) de duex pticptaarnis par ogaonasiirtn slyicande de salariés, siagatrens de la cntvniooen collective, sorent

remboursés, sur justifications, par les oiontasarnigs parntaeols compétentes.

c) Pnearremt syndical

Dans le cas où un salarié anyat puls d'un an de présence dnas son eprtnierse est appelé à queitr son eopmli puor rimpler la fcnioion de penmenrat sydcianl régulièrement mandaté par une otrsaaniogn de salariés sgnratiiae de la présente convention, il jouira, suos réserve d'avoir exercé liadte ftncoion pdneant un miminum de 6 mios et un mxumaim de 3 ans, d'une priorité de réembauchage dnas son emlopi (ou un eplmoi équivalent).

Cette priorité porura être exercée pdnneat six mios à cmteopr de l'expiration du mdanat de l'intéressé, à cdoniiton que la denamde de réemploi ait été présentée au puls trad dnas le mios sianuvt l'expiration de ce mandat.

Si son rotuer dnas la même eeptrnsie s'avérait impossible, le sicaydnt paartnol s'efforcera de résoudre la difficulté dnas le cardé local.

En cas de réembauchage dnas l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tuos les dritos qu'il aviat au momnet de son départ de l'établissement, naemmntot de cuex qui snot liés à l'ancienneté.

d) Rémunération des élus et des mandatés

Les délégués du personnel, les memrbes du comité d'entreprise ansii que les représentants sdacuiynx ne pourront, pnedant les hueers légales qui luer snot attribuées, tucheor un silraae inférieur à culei qu'ils aenuirait gagné s'ils avianet efefmcevnitet travaillé.

Article 3

a) Ssenoipsun du carotnt de travail

Les abseencs justifiées par l'incapacité résultant de mlaiiae ou d'accident (y cpiorms les aetndccis du travail), notifiées par l'intéressé dnas les 48 hruees (sauf cas de fcroe majeure) aevc preevus à l'appui, ne coitnnutset pas une ruprute du canortt de travail.

En l'absence de naiftoiticon écrite de l'intéressé dnas les quarante-huit herues et si celui-ci ne répond pas dnas un délai de 3 jruos à un qoeuasiinrtne de l'employeur envoyé par lettre recommandée, le croatnt srea considéré cmome rmopu de fait.

Dans le cas où ces abencess iiemroenaspt le rpalmneemect efecctif de l'intéressé, le remplaçant dvera être informé par écrit du caractère poroiisrve de son epolmi ; en tuot état de cause, il srea coeruvt par les dospisinoits de la présente convention.

Lorsque l'absence s'est avérée de lunoge durée, le salarié diot aneonncr son intoentin de renpredre le tairval au moins 10 juors à l'avance.

La durée de la ssnuiespon prévue par le présent airtrcle est fixée uniformément à 6 mios puor tuot salarié ayant puls de 6 mios de présence.

Toutefois, puor le salarié dnnot le canortt de tairval a été snusedpu par sutie d'accidents du tivaarl ou de miadlae professionnelle, ce délai est fixé à 1 an, qelule que siot l'ancienneté. Passé ce délai, le lceeniiment de l'intéressé purora être effectué.

Le salarié visé par les mesrues ci-dessus arua une priorité d'embauchage dnas sa catégorie d'emploi pndant 1 an après sa guérison.

b) Promotion

En cas de vcancae ou de création de poste, les epremuylos petnoortt luer choix de préférence sur les meermbs du penneosl de l'entreprise specebtlisus de rpmlier le nvuoel eompli avnat de fraie apepl à des éléments de l'extérieur.

Article 4

Locaux en sous-sol

Est considéré comme lcoal situé en sous-sol, tuot lacol dnnot le pnlcher est situé à un naveiu inférieur à ceuli du sol environnant, lorsqu'il n'est pas mnui de fenêtres ou atrues oetuvvreur à châssis mbeiols orvanut dtneemercit sur le deorhs et pearntetmt de rvlenuoer l'air en quantité stsanffuie et de le meiaitnrr dnas l'état de pureté nécessaire puor assurer la santé du personnel.

Les tliaerruvlas occupés d'une façon crinutoe dnas de tles lucaox bénéficieront d'un congé supplémentaire de 6 jours.

Article 5

Acomptes

Les aetmpcos devront, à la dndaeme des intéressés, être accordés. Les dedanmes d'acompte senort limitées à une au puls par semaine. A défaut de la paie, des atocemps senort versés oerilbnmoaitget la velile lqsrue le juor de piaie tbome un juor non ouvrable.

Article 6

Exécution des arccdos de conciliation

L'accord de clcoaiiointn est oittoaibglre à l'échelon lacol ou régional ou national, où cet aocrd srea intervenu. Il pduorit effet, en principe, à detar du juor du dépôt de la requête aux fnis de conciliation.

La miunte de l'accord est, dnas le délai de 24 heures, après réception, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au gfevre de la jsituce de piax du leiu où est déposée la cvnoeitnon collective.

Ce dépôt est effectué, à frias communs, aux soins de la ptriae la puls diligente.

Par le suel fiat de ce dépôt, l'accord a force exécutoire.

Article - II - Articles concernant l'annexe I Ouvriers

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1979

La canoconcrde des cintaioaslfccis par catégories des peneslorns ouerrvis est donnée par le taelbau ci-après :

CONVENTION	ANCIENNE
DES IRTSNDEUIS	CONVENTION
de l'habillement	de la
	confection
	administrative
	et mrlitiiae
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 employés sont libres d'adopter toute mode de rémunération adaptée aux conditions particulières du travail et à l'organisation de l'établissement, sous réserve de respecter les règles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par la présente convention.

Le taux horaire servira de base de calcul de la rémunération des salariés à la production ou au rendement s'effectuant au minimum de la catégorie où sont classés ces travaux, majoré de 5 %.

b) Travail à la chaîne :

Le travail à la chaîne est une forme de travail impliquant une succession d'opérations sans soulèvement de continuité dans les temps exécutées à une cadence déterminée pour l'ensemble. La rémunération du travail à la chaîne sera réglée conformément aux dispositions du paragraphe ci-dessus.

c) Travail mécanique :

Un repos de 5 minutes sera accordé toutes les heures aux ouvriers travaillant à la chaîne du travail mécanique ; ce temps d'arrêt sera rétribué ; il n'est pas récupérable.

Article 3

Préavis en cas de licenciement

Sauf faute grave de l'intéressé, la durée du préavis est ainsi fixée en cas de licenciement :

- après la période d'essai et avant 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher du travail. Ces heures sont payées sur la base du salaire effectif. Ces heures peuvent être bloquées par accord entre les parties.

Article 4

Indemnisation maladie, accident, maternité

Les dispositions relatives à l'indemnisation maladie, accident, maternité sont à modifier pour ce qui suit :

a) Dans le cadre de l'indemnisation maladie, la durée de l'indemnisation en fonction de l'ancienneté est portée à :

- 1 mois et demi après 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 10 ans.

Avec déduction forfaitaire de 3/30 du salaire de référence.

b) Si plusieurs accidents surviennent pendant ou après la première maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra

dépassez pour la même période annuelle, les durées prévues ci-dessus.

c) L'ancienneté dans l'établissement est comptée à partir de la première jour de l'entrée dans celui-ci ; les interruptions de travail ne sont pas déduites pour 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 frais de déplacement à l'occasion d'un service commandé seront remboursés aux employés à un taux en rapport avec les fonctions exercées.

Article 2

Indemnité de congédiement

Pour les employés ayant un échelon hiérarchique égal ou supérieur à 185, l'indemnité de licenciement après 5 ans de présence dans l'entreprise sera calculée à raison de un 5^e de mois par année de présence avec un maximum de 5 mois.

Article 3

Mise à la retraite

Lors de la mise à la retraite d'un employé, celui-ci percevra l'indemnité de départ définie par l'article 10 de la convention des industries de l'habillement (avenant n° 2 du 27 novembre 1972) ou l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est plus élevée.

Article 4

Détermination des échelons de qualification

à l'embauche et en fonction de l'ancienneté des employés

a) Les rémunérations minimales de qualification des employés d'ancienneté zéro dans l'entreprise seront établies en tenant compte des échelons hiérarchiques de fonction par la valeur du "niveau employé".

b) Des échelons d'ancienneté, tenant compte de la présence dans l'entreprise et déterminés par les échelons des rémunérations minimales de qualification des employés d'ancienneté zéro, s'ajoutent en plus aux échelons de qualification individuels, déduction étant faite des augmentations qui n'ont pu être accordées à titre exceptionnel dans les périodes d'ancienneté concernées :

- 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 rattachement 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 constituent à percevoir leur traitement au cours de leur absence, et cela dans les conditions suivantes :

- après 2 ans d'ancienneté : pendant 4 semaines à plein tarif et les 2 semaines suivantes à demi-tarif ;

- après 5 ans d'ancienneté : pendant 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 : pendant 6 semaines à plein tarif et les 2 semaines suivantes à demi-tarif ;

- après 5 ans d'ancienneté : pendant 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 prestations à titre d'indemnité journalière que les intéressés touchent du fait :

- de la sécurité sociale ;

- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances vedulaires constituées par leur seul versement ;

- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité versée par 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 intéressés ne sont pas tenus de verser sur les indemnités dues par le tiers, son assureur ou son assurance, et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les démarches nécessaires.

Article 6

Classification des fonctions

et fonctions hiérarchiques y afférentes

Pages 99, 100, 101, 102, 103 de la convention collective nationale de la construction métallique et mécanique (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 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 premières mois, puis à demi-tarif pendant une même période consécutive.

Les intéressés pendant la période d'absence sont réduits de la valeur des prestations à titre d'indemnité journalière que les intéressés touchent du fait :

- de la sécurité sociale ;

- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances vedulaires constituées par leur seul versement ;

- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité versée par 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 intéressés ne sont pas tenus de verser sur les indemnités dues par le tiers, son assureur ou son assurance, et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les démarches 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 de formation 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 à réduction du congé annuel.

Il en est de même des périodes de rapatriement des cadres à un titre quelconque dans la limite d'une durée n'excédant pas celle du préavis.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de maladie professionnelle 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 donneront lieu à un règlement particulier.

b) Maladie professionnelle ou accident du travail

Lorsque le contrat de travail a été suspendu par suite de maladie post-réflexion contractée dans l'entreprise, le cadre bénéficiera de 1 an de traitement plein et de 1 an de demi-traitement, quel que soit son ancienneté. Il bénéficiera de la même indemnisation, après 2 ans d'ancienneté, en cas d'accidents du travail autres que ceux survenus entre le lieu de travail et le domicile.

Article 3

Indemnité de licenciement

Sauf faute grave, il est alloué au cadre licencié avant l'âge de 65 ans, et après 5 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement du préavis, tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement.

Par ancienneté, il faut entendre la durée de présence immédiate dans les fonctions de cadre dans l'établissement. Toutefois, pour les cadres qui aient été promus à des fonctions de cadre postérieurement à leur entrée dans l'établissement, l'ancienneté s'entendrait de la durée de présence immédiate 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 totale 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 puisse être 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 dont le montant dépasse 3 mois d'appointements pourra 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 professions atteries que la position 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 serait rappelé 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 travailleurs en atelier, majorée des frais accessoires aux taux suivants :

- brachement de tous uniformes : 12 ou 15 % selon les modalités de livraison du travail ;
- brachement d'uniformes : 6 % pour ceux nécessitant moins de 50 % de travail manuel ; 10 % dans les autres cas ;
- brachement équipement toile : 12 % si le travail est livré et remis au domicile des travailleurs ; 15 % dans les autres cas.

Le fil et autres fournitures sont à la charge de l'employeur.

Les frais personnels de voyage à pratiquer à partir des heures 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, huissier : agent en uniforme, atteries de réception des visiteurs, la livraison des bureaux. Distribue le courrier, les circulaires, etc. ; effectue les travaux à l'intérieur de l'entreprise (exceptionnellement à l'extérieur) : coefficient 115

Surveillant : agent, avec signe distinctif, atteries de la surveillance de l'usine, effectués des rondes de jour et de nuit, doit faire preuve d'une certaine vigilance dans le domaine de la sécurité : coefficient 115

Surveillant aux portes : 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, avec signe distinctif et d'entrée :

coefficient 116

Employé aux écritures (1^{er} échelon) : agent, avec signe distinctif, chargé de l'exécution des travaux d'écritures et autres travaux administratifs : coefficient 116

Archiviste : classe siuvinat des iistonctnurs les dceoutnms qui lui snot rmies et est capblae de les rtoeeurvr rpeemiadnt : coincideft 118

Dactylographe débutante : employée anyat moins de 6 mios de paiqrute professionnelle, tiarnlvalat sur une mchinae à écrire, qui n'est pas en meruse d'effectuer dnas les mêmes cinidntoos de rapidité et de présentation les tavaux exécutés par une dgcrphtoaaye qualifiée : cficeoinfet 123

Employé aux écritures (2^e échelon) : aengt aaynt puls de 6 mios de pautrqie professionnelle, calpbae d'exécuter des tavaux d'écritures et auets tavaux anauolegs : cenifcofiet 126,5

Dactylographe (1^{er} degré) : employée anyt puls de 6 mios de paruitqe professionnelle, mias ne ramplsensit pas les ciitnodos exigées des dhyltraoecgpas (2^e degré) : cfeioicfnt 128

Sténodactylographe débutante : employée anyt moins de 6 mios de ptqruiiae plfieloslonerne et qui, snas atneitrde les nmores prévues puor les sténodactylographes qualifiées, est clpaabe de traauvx spmiles de sténodactylographie : cciifeft 128

Mercier : réceptionne les meunes fuerionrtus et vérifie les quantités et la conformité aevc les badoereux de loisarivn ; en arssue la manutention, le rangement, le csesnalmet et la dirtuitsbion ; tniel le fcehiir réception et srtoie : coneefift 130

Drapier en scoed : aoinidt au depraip puls spécialement chargé des derulbous : cnifcieoef 130

Aide-drapier : aidojnt au deiaprr puls spécialement chargé du métrage des pièces et de l'échantillonnage : cfioecnieft 130

Pointeau (1^{er} échelon) : employé chargé de la vérification des hruees de présence d'après les cartons, jnotes ou fuieells de pendule, etc., vérification des tmeps passés sur les bnos de travail, en fitncoon des herues de présence, et aeurts turavax anoglaues :

coefficient 132

Dactylographe (2^e degré) : employée sur mncaihe à écrire cbpaale de grauatne mots-minute, ne fsianat pas de futeas d'orthographe et présentant d'une façon stataasnisfie son tivraal : ccfefneioit 134

Dactylographe-facturière (1^{er} degré) : dgaahicporltye les fcaurtes :

coefficient 134

Magasinier maninrenutnaitoe : chargé de la mtntioauenn des aciétrls finis, du rangement, du cemnlsest et de la distribution. Piiaptcre aux traauvx d'écritures slepmis et de culcals d'inventaire :

coefficient 135

Sténodactylographe (1^{er} degré) : employée anyt puls de 6 mios de puirqtae pnilonerosesfle et ne rnmseapilt pas les cotinoinds exigées des sténodactylographes (2^e degré) : ciecfineoft 138

Téléphoniste sadtrntsadie : opérateur occupé emlenvieuxcst et en pcmernanee à dnenor des cictmioanomuns à l'aide de cmruoamtutes téléphoniques : cioceenift 138

Perforateur : anegt sanhact etfcefleur au meyon de mihcnaes électriques ou mécaniques la tariniscrtopn des resnnmeteigens suos frmoe de prrenitfoas dnas les cartes, 7 000 pefarnotoirs à l'heure, 2 % d'erreur, 5 % de gâche : cnceiffeoit 140

Vérificateur : aengt efcnuetaft au myeon de mhneiacs électriques ou mécaniques la vérification des certas perforées ; clapbae de vérifier 8 000 paeriofntors à l'heure : cenfioicft 145

Sténodactylographe (2^e degré) : employée clpaabe de 100 mots-minute en sténo, 40 mots-minute à la machine, snas faute d'orthographe et aevc une présentation saitaftaisne : cnfficeoit 147

Dactylographe facturière (2^e degré) : établit et drilcptyhagoae les ftecruas : cfifnceoioit 147

Aide-caissier : employé chargé des opérations de caisse, suos la responsabilité d'un caissier, du cehf de la comptabilité ou du paotr : cneceioiff 150

Aide-comptable cmrmiceoal : employé aux écritures pnvaout tienr les lervis sviunat ditvecreis du cbmapotle cmciemoarl ou du patron, à l'exclusion de toetus areuts opérations ceptlmbaos dnas le breauu de comptabilité : ciffneceioit 150

Aide-comptable itiesdnurl : employé aux écritures pvounat tienr les lrveis aaliiueirxs sunviat dveierctis du cmtbopale itdnrusiel ou du patron, occupé nmanereolmt au dépouillement des pircx de rievnt et chargé du dépouillement, puor le collationnement, des bons-matières et main-d'oeuvre d'une codmanme client, d'une cnmmaode matières ou fntiboariacs nouvelles, ou d'un pircx de renviet : cfeenfoioit 150

Agent d'expédition : employé chargé d'assurer les expéditions ; diot se teinr au caournt des différents tifras ; est en rprtopas aevc les cihmens de fer ou les esriprenes de trosrapnt ; puet être aidé par des employés aux écritures : cfnfoeiiict 150

Aide-opérateur : anegt atpe à cunriode une mchnaie à cretas perforées suos la responsabilité d'un opérateur, snas aiov à établir les tlaubeax de cennxooi : cincifeoet 150

Correspondancier : reçoit des leettrs sleipms auellxques il siffut de répondre aevc des frelmous tutoes feitas ou snuavit des icsutnortnis ne nécessitant pas d'études tuechenqis ou cusnnetoeties : cficeneifot 153

Correspondancier de service d'achat : employé chargé de procéder, par lettre ou par téléphone, aux communications des fournisseurs ; esquisser les propositions, ne discute pas les prix : coefficient 155

Employé d'approvisionnement : tient les fichiers de suivi des stocks, prend l'initiative des commandes de réapprovisionnement ou de réclamations pour livraison dans les délais prévus :

coefficient 155

Sténodactylographe correspondancier : employée répondant à la définition de sténodactylographe et chargée d'assurer la réponse écrite à des lettres simples : coefficient 158

Mécanographe : travaille sur machine Elliot-Fischer, Bruguères ou similaires, à claviers complets, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques et de dépenses relatives de comptabilité générale et industrielle : coefficient 160

Pointeur (2^e échelon) : réalise les tâches du pointeur 1^{er} échelon, calcule les bases de primes ainsi que les éléments nécessaires à l'établissement des feuilles de paie : coefficient 160

Drapier d'atelier : assure la réception et la visite des matières premières ; est responsable de la conformité, en qualité et en quantité, des matières premières ; peut tenir le fichier entrées et sorties : coefficient 160

Comptable de magasin : agent chargé de la tenue de la comptabilité du magasin (tenue des fichiers de stocks en quantités et en valeurs) tenant de ce fait une permanence d'inventaire ; chargé également de surveiller les quantités maxima et minima : coefficient 160

Employé de service d'achat : employé chargé de procéder aux démarches de prix auprès des fournisseurs, à la passation matérielle des commandes, à l'échange de documents avec eux, sans responsabilité technique ni pouvoir de décision ; assure également la vérification des factures avant paiement par correspondance avec les bases de données : coefficient 175

Comptable comptable : agent chargé de la tenue de la comptabilité des opérations commerciales, de la tenue des comptes et de l'écriture des livres de comptes, balance, statistiques, prévisions de trésorerie, etc. : coefficient 185

Comptable comptable : agent chargé d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en analysant la main-d'œuvre, la matière, en analysant les frais généraux supportés par un produit qu'il est chargé de déterminer lui-même ; effectue les calculs : coefficient 185

Employé comptable : employé répondant à la définition du comptable (2^e échelon) et chargé de l'établissement des feuilles d'appointements en tenant compte des allocations et primes éventuelles, retenues au titre de l'impôt, des assurances sociales

; il établit également les relevés des chèques et les chèques afférents aux décaissements de salaires et assure la paie d'une partie du personnel ainsi que la validation des dépenses pour le compte :

coefficient 185

Secrétaire sténodactylographe : répondant à la définition de la sténodactylographe et possédant une bonne connaissance générale :

collabore particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique ; rédige la correspondance de la correspondance d'après des directives générales ; prend, à l'occasion, des initiatives dans les limites déterminées par la hiérarchie à laquelle elle est attachée :

coefficient 185

Caissier : collaborateur qui est en outre responsable des valeurs en caisse : coefficient 200

Comptable (2^e échelon) : tient la partie pure de la comptabilité sténodactylographique pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dessiner le bilan éventuellement avec les décrets d'un chef comptable ou d'un expert-comptable : coefficient 212

Aide-caissier (1^{er} échelon) : employé chargé des opérations de caisse, surveillant les décaissements et la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron : coefficient 150

Aide-caissier (2^e échelon) : employé confirmé chargé, surveillant les décaissements et la responsabilité d'un caissier, du chef de la comptabilité ou du patron, d'effectuer toutes opérations de caisse ainsi que toutes les écritures comptables : coefficient 170

Aide-comptable comptable (1^{er} échelon) : employé aux écritures comptables tenant les livres surveillant les décaissements du comptable ou du patron, à l'exclusion de toutes opérations comptables dans le bureau de comptabilité : coefficient 150

Aide-comptable comptable (2^e échelon) : tient les livres et journaux auxiliaires surveillant les décaissements du comptable ou du patron ; assure et assure les calculs ; tient, arrête et surveille les comptes :

coefficient 170

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

AIENNCNE catégorie : 1
 NOLVLUUE catégorie : A
 AECNIN conciiiefet : 100
 NEOAUVU cfceofienit : 100
 CIFSACSILOAITN : Puor mémoire

ACNENINE catégorie : 2
 NUELVOLE catégorie : A'
 ANEICN cficofeniet : 118
 NAOVUEU cfcfieieont : 103
 CAIITAISFOCSLN : Oevirur ou ouvrière faainst les mtaunenontis et euetcanfft des taavurx psofenlieonrss n'exigeant anucue ftiroaomn :
 brunissage, parage, psoe d'oeillets ou de rivets, fglietae à la machine, découpe, abaccarage, perçage de trous, etc.

ANCIENNE catégorie : 3 / 1
 NEUOLVLE catégorie : D
 AIENCN cicffnieoet : 135
 NUAEVOU cfniioeffect : 118
 CFCIISSOATIALN : Oiervur ou ouvrière exécutant des tvuaarx flecias et courants, siot à la main, siot à la mcanihe : rempliage, apprêts simples, centeruis silmeps mian ou machine, ourlage, maillochage, bgtliloae mian ou presse, faufilage, etc.

ACNENINE catégorie : 3 / 2
 NEULLVOE catégorie : H
 ACENIN cneeifcifot : 148

NAOUEU cienfocfet : 133
 CIILOCASAISTFN : Oeuvirr ou ouvrière aynat une bonne ptqraieue caoturne du métier et cbalpae d'assurer tteuos finioacratbs de série mian ou mhinace ; mécanicien ou mécanicienne utasilint les mcahneis paltés clpaaebs d'exécuter des cturuoes plates, des tvaux d'assemblage simple, etc.

ANCIENNE catégorie : 4
 NOLVELUE catégorie : I'
 ACINEN ceiofncifet : 163
 NVOEAUU cfceoeinifit : 143
 CSAIASCTFIIOLN : Oeriuvr ou ouvrière qualifié cabalpe d'exécuter l'ensemble des tavrux mahncie ou mian demandés dnas les dserievs eisetepnrns de la poifsreon : coupeur, confectioeur, apprêteur, mécanicien ou mécanicienne mihnae palte ou tbue ou totue aurte mhiacne silamriie ou mihacne duex alieiuigs pnvaut exécuter tuos tvaux d'équipement ou de hrhenencaamt militaire, psoe de joncs et brreudos et saahcrt régler ces machines.

ANNEICNE catégorie : 5
 NLUVOLEE catégorie : J
 ANICEN cfoeficient : 173
 NOVUAEU coeefcifiit : 158
 CTLOCFASAIISN : Oeuvirr ou ouvrière qualifié clbapae d'exécuter ptnirfeeamat par ses poprsers monyes la réalisation intégrale de tuos les aeclirts de la pofosseirn : nmaotenmt prototypes, sllees aglnasies et seells fines.

modalités de cucall des barèmes cntviooeennls en fcintou de la réduction de la durée légale du travail à 39 hueers et efnin de la relsaovaroitn des barèmes civonloetnns au 1^{er} avril 1982.

Les pearits seaitgnairs cneoinnevt ce qui siut :

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Cette annexe a puor oebjt d'expliquer et de préciser le cntou des dinopiisstos suvteians du présent accord.

CHAPITRE II.

E. - Modtaiolun programmée des haierros de travail. 1. Praagotrmion (dernier alinéa) :

" Dnas les cas d'urgence partiel. " Ctete dipiostoins a puor oebjt de régler au mueix une soiuttan particulière due à un événement imprévu et qui, puor les raioen d'urgence, ne premet ni de mianinetr une pomiamrraogtn en cruos ni de la mfoidier seoln la procédure et les délais prévus au prraapahge 1 (programmation du caphtire E. - Mtauldoon programmée des hoerairs de travail).

Ces cas d'urgence, visés à cet alinéa, snot définis par rppaot à cuex qui oenvurt dorit au chômage ptaeirl et dnot la lsite figure à l'article R. 351-18 du cdoe du triaval ; ils siereuvnnnt netaommt à la stuie :

- de difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie ;
- d'un stinsrie ;
- d'intempéries de caractère eeitcenxpol ;
- de l'annulation snas préavis d'un marché.

4. Décompte et peniamet :

Cet arilcte a puor oebjt de minaetnir aux salariés la même

Accord du 7 avril 1982 relatif aux congés payés et durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des idituesrns du vêtement musliacn ; Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération ninaltaoe des intuersdis de la lrigeine ; Fédération française des iensduirts de la ceirtseore ; Fédération des iedsnrtaus dereivss de l'habillement puor les ftbrncaias de casquettes, cahpuaex pueqis et ceiffrous d'uniformes ; Fédération nantailoe des frnitabcas de cvaartes ; Union isrcyteinnldae des mefuturaacns des prpaalieus et oerbmlles de Fracne ; Chambre sdlaniyce naliaonte des frcibatans de poaarls et tetens de plage.
Syndicats signataires	Fédération générale Frcoe ouvrière cuirs, textile, hmableinelt ; Confédération générale des crades (syndicat nanoatil du pesnrneol d'encadrement des iutidersns de l'habillement (SNPEIH) ; Fédération française des saindcyts chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Puor tiner compte, d'une part, du fiat que ctniereas cleauss de l'accord cnennieovotnl ncolu le 21 décembre 1981 ont été reneuds ipelbnlcaapis par cnretiaes dnoisitpisos de l'ordonnance du 16 jnvaeir 1982, d'autre part, de la nécessité de prévoir les

rémunération tuos les mios basée sur l'horaire hobdirdeame oeffciil de l'entreprise ou du svrecie qaund bein même l'horaire hobaadedrime effcitef fauutelcrt à cenaietrs périodes dnas le cdare d'une mloiatdon programmée.

Autrement dit, et à tirte d'exemple, une eirrsptnee anayt prévu une moliatdoun programmée et dnót l'horaire oficiel hadeibordame moeyn est de 39 hereus vresrea une rémunération mlsnleuee basée sur 39 heures, que l'horaire hiddaermobae effcitef siot supérieur, égal ou inférieur à 39 heures.

CHAPITRE IV. Ce cithapre trtaie nmtnoeamt des conséquences de la réduction d'une hruee de la durée légale du tviaral qui passe de 40 hreues à 39 hreues sur, d'une part, l'horaire effteicf des erresinteps et, d'autre part, la cptonisameon sraaillae de l'heure en question.

Cette réduction de la durée légale n'entraîne pas d'obligation puor les ernstnieeprs de diineumr d'une hreue la durée efiefcvte du travail. Par contre, eells drneovt hasoreinmr lrues sieaalrs aevc les doopitssniis du carhptie IV reatitf à la csaeotmoinpn à ptrair de la dtae d'application de l'accord.

En pratique, la dnuoimitin de 1 heure de la durée légale du tviaral diót être compensée par les enpetreirss à 100 % qeul que siot l'horaire eetifcfff qu'elles pingtaruet après la msie en vguiuer du présent acrocđ dnas la mesrue ou celui-ci était supérieur à 39 heures, suos réserve que la conmeapostin n'ait pas déjà été effectuée.

Exemple 1. - Esrneirpte pirnqtaaut un hroirae hbdmreaiaode de 40 hueers et anayt décidé de le raneemr à 39 heerus ; cttee epstrnriee drvea meaiintnr à son personnel, puor 39 heuers de traavil haaerimbodde de slaaire perçu antérieurement puor 40 herues de tivaarl hebdomadaire.

Exemple 2. - Enrsitepre pcuratanit un hraroie hedmidaraboe de 40 hueers et aanyt décidé de la miinntaer à 40 hreues :

par sucoi d'équité vis-à-vis du proneesnl trllanaaivt dnas une etirrnpsée visée à l'exemple 1, les 40 hueers de tvraial hdbaedamorie snoret payées sur la bsae du siarlae cdooenrnsrat antérieurement à 41h25.

Exemple 3. - Eernisptre pqitnaruat un harorie hoadabdimere de 41 hruees et aanyt décidé de la miantnier à 41 hueers : puor les mêmes raisons, les 41 heerus de taviarl hdeoimaabdre sernot payées sur la bsae du saarile cdroopnrnaest antérieurement à 42h50.

Article - I. - Cinquième semaine de congés payés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Les congés payés aunenls du penneorsl snot réglés par la législation en vigueur, suos réserve des doionisspts particulières ci-après :

1. Dtae d'application (1)

Le doit nevaouu à 6 juros oleurbavs de congés supplémentaires (5^e semaine de congés payés) srea auicqs aux salariés jntsuaiift de 12 mios de tavrail eftifcfff à la dtae du 31 mai 1982.

Pour les aeutrs salariés, présents dnas l'entreprise au 1^{er} février 1982, ou entrés dnas celle-ci postérieurement à cette date, le dorit nuevoau srea calculé pro rtaa temporis.

2. Congés payés supplémentaires

Ce driot nvueoau ne se cumule par aevc les dtoris à des juros des congés payés supplémentaires déjà etxsnatis lorsqu'ils résultent d'usages lcuoax ou d'accords d'entreprise ou d'établissement. Par contre, tuos les drtois à congés supplémentaires résultant de

l'application des doospsnitiis de la conintvoen collective, de ses aneexns et avenants, snot maintenus.

3. Attribution

En règle générale, elle est donnée suos frmoe de 6 juros oevlaburs de rpeos consécutifs, cmpoirs entre 2 juros de repos hebdomadaire.

Lorsqu'elle est donnée en puulersis fois, le fmcanreetnonit n'ouvre pas droit à des juros de congés supplémentaires.

4. Ordre des départs

L'ordre des départs en congé au tirte de la 5^e snmaeie est fixé après cnasltouoitu du comité d'établissement et des délégués du peeosnrnl et doit, dnas tuos les cas, être porté au minos 2 mios à l'avance à la cnnniasnacoe des salariés.

5. Cuacll de l'indemnité

Les indemnités complémentaires versées en cas d'une snssupoein du canortt de taavirl en aapitlcoipn des dsiiopntoiss de la cvoinnteon cletcviole (maladie, accident, maternité, etc.) snot à inurlce dnas le ccuall de l'indemnité de congés payés.

6. Pimre d'ancienneté du pnornseel ouvrier

L'application du présent accord a puor effet de midfieur la bsae de claucl de la pmire d'ancienneté due aux oreurivs en atelier, en alapoiptcin de l'article 15 de l'annexe 1 " Orveieurs " (art. II de l'annexe VIII du 29 jvianer 1971) de la cvienonton collective.

Cette prmie dreva être calculée sur l'indemnité de congés payés cnsrprndeoaot au congé aeunnl dnas la ltiime de tntree jours ouvrables.

(1) Ppbraahgrae étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-2 du cdoe du taiarvl (arrêté du 21 mai 1982, art. 1^{er}).

Article - II. - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

En accipoitaln des diisstipoons législatives réduisant la durée légale du tarvail de 40 et 39 heures, il est conevnu :

A. - Metuipltcaulr mensuel

A cmepotr du 1^{er} avirl 1982, tuteos les références dnas la ctnooivenn collective, ses axenens et avatnnes rtaivees au maipeulttcluir de 174 herues et à 40 heuers heoiambredas snot remplacées rvsnicteeepemt par 170 hreues et 39 heures.

B. - Durée efefcvite du travail

Puor tnier copmte de la réduction de la durée légale du tvaairl de 40 à 39 heures, les eerntriess pornerndt tuoets doointispsis nécessaires puor ataedpr lerus heoriars de tavrail eceitfff en focnion de luers impératifs de production.

C. - Durée mamxaile et hures de dérogation permanente

La durée mxaamile hbimdodearae est fixée à 46 heures.

La durée de tivraal hdeabrdoimae moyenne, appréciée sur 12 sneameis consécutives ne puoroa excéder 44 heures.

Compte tneu des codoiintns particulières de luer emlopi et de luers tâches spécifiques, les diioopistsns fgunirat à l'article 5 du décret du 13 mras 1937 coiteonnrnut à s'appliquer aux salariés de l'habillement affectés aux scribees svutnais : chauffage, éclairage, focre motrice, ntoteagy de locaux, eitnreten et réparation des machines, gaandirngée et surveillance.

D. - Heures supplémentaires

Les epsritreens anuort la possibilité de fiare effeucter à luer personnel, au-delà de l'horaire légal éventuellement modulé seoln les dinsioipotss ci-après, des hreus supplémentaires, après iooratmfni de l'inspecteur du travail, dnas la ltimie de 130 hreues par an. Au-delà de cttee limite, l'autorisation préalable est requise.

Les eesrtnerpis siuathanot uitlseir le cintgonnet d'heures supplémentaires prévu au présent paprhgraae cuslentnoort le comité d'établissement ou les délégués du psrneoenl et iroenrmomt le pneonresl dnas un délai mimuinm d'une snaemie anvat luer exécution.

E. - Mlotoduain programmée des hieorars de travail

1. Praramgiotmon :

Par aplciiotpan des ditisnoispos de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les eepstrnis ont la possibilité de melduor la durée du tviaarl sur une période donnée, dnas le cdare d'une programmation.

La mootiuladn csisntoe à fraie viraer la durée hadbiraomdee du trviaal de tlele store que la mnnoeye des hoiarres pratiqués sur la période de piaomrrmgtoan corndoprese à la durée légale du travail.

La durée de chqae pimramrgotaon ne prroua être inférieure à 3 mios ni supérieure à 6 mois.

Chaque ptrmirmgaoon établie après coitsatolnun du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du porenensl dnas les eresnpierts qui en snot dotées, srea portée à la cnaosnicasne du pennorsel intéressé et de l'inspecteur du trvaial au mnois 4 sinemeas avant sa msie en oeuvre.

En cas de mdttiacoofn dnas les données économiques porreps à l'entreprise, la pmgtiaoromran puorra être modifiée dnas les mêmes ciotndions que puor son établissement, jusqu'à la fin de la période de poarmgtiaormn rsneatt à courir, et ce dnas la lmitie :

- de 1 fios puor les prtornamgaimos d'une durée inférieure ou égale à 4 mios ;

- de 2 fios puor les ptmnrriagamoos d'une durée supérieure à 4 mois.

Les mioadinotfcis apportées à la pagrtmoirmaon seront portées à la csninanoscae du pnroesnel intéressé et de l'inspecteur du tivraal au mnois 15 juros avant luer msie en application.

Dans le cas d'urgence ouvrvnat driot au chômage partiel, l'entreprise proua sespduvre la pgororaamitn et avior rroceus aduit chômage partiel.

2. Atmiduple :

L'amplitude mlxamaie hdieorbadae de la miatoudoln est fixée à 44 heures, snas pvuoior dépasser 42 herues sur 12 seeamnis consécutives.

Dans le carde de la mldtoaoiun programmée, l'horaire de tviaarl hraieabmodde pourra dcnedse en doesuss de la durée légale de 39 heures, aifn de tneir cmtope du caractère snasioiner de la pfrsesoion et des périodes de sous-activité qui en résultent, snas que les eenrripssets sionet tueens par les dsopoiistns légales et cleovenloientns rveeltais à l'indemnisation du chômage partiel, de quequle ntruae qu'elles soient.

De même, l'appréciation des hueres supplémentaires iameltupbs sur le cnnenitgot de 130 hueers défini puls huat se frea par rrapropt à la durée hddmaioaerbe légale modulée telle qu'elle résulte de la pooimmargratn ci-dessus définie.

3. Ceignnotnt d'heures mulaedolbs :

Seront considérées cmmoe hueres déplacées au snes de la miotlodaun les périodes de sous-activité dnas la liitme d'un ctinengont anneau de cnet hurees apprécié sur 12 mios consécutifs. Les heerus déplacées pnroout être effectuées avant ou après la période de sous-activité saisonnière.

Les heerus déplacées effectuées au-delà de la durée hidoamedbe légale du trvaial ourenvt doit aux mrojnaotias prévues par l'article L. 212-5 du cdoe du taairvl et au reops custpoaneemr prévu par le pmeirer alinéa de l'article L. 212-5-1.

4. Décompte et peamient :

La rémunération mensuelle, dnas le cdrae d'une modlatioun programmée, srea calculée sur la bsae de l'horaire officiel de l'entreprise ou du service.

Le décompte idiudenvl des herues aueqsics au trite du crédit ou du débit d'heures, en déçà ou au-delà de l'horaire légal de 39 hreues et résultant de la modulation, srea mentionné puor mémoire sur le bulltien de salaire.

Il srea procédé, à l'issue des 12 mios aluqxeus se rrapropte le cgnnineott aeunnl d'heures mlduaelobs prévu ci-dessus, aux régularisations de rémunérations nécessaires.

En cas de rpruute du craontt de travail, aisni que dnas les cas assimilables, la régularisation itvdeenrina à la dtae de départ de l'entreprise du salarié.

Le piaement des hreues non effectuées en période de sous-activité srea maienntu suos forme d'avance, lqrouse ces hueres aunort été programmées puor être effectuées postérieurement à la période de piae dnas leqalule se situe la bssiae d'activité.

Article - III. - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Vior accdros de salaires

Article - IV. - Compensation sur les salaires effectifs

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

Le présent acltrie traite, à tirtte entxeceonipl par rrapropt aux disoisnptis de la cnvooenitn collective, des sraileas effectifs.

Les erntsepires qui ont décidé de rmenaer de 40 herues à 39 heerus l'horaire hiradmdoebae efceftif en rsaion de la réduction de la durée légale du taiavrl de 40 heuers à 39 hurees cneoensoprmt à 100 %, à cptmoer du 1^{er}avirl 1982, la diotimniun des slraeais correspondante.

Par scoui d'équité, ceells qui pnteiquat un hroaire eeftifc égal ou supérieur à qaraunte herues cesoromennpt à 100 % la dtmouiiinn d'une herue de la durée légale habedrodamie du travail, ramenée de 40 hreues à 39 heures.

Les cmneapostinos prévues ci-dessus snot alcpelpbais aux salariés faisant praitte de l'entreprise au 1^{er}février 1982, dtae d'entrée en acatoppiiln de l'ordonnance du 16 jeanivr 1982.

De même, elels ne peuvnet se cmleuur aevc ttoue cmensooitapn des saeairls déjà effectuée par l'entreprise, qu'elle résulte ou non d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement clncou avnat le 1^{er}aivrl 1982.

Article - V. - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1982

1. Dnas le cas où la réduction efvcetife de la durée du tairval n'apporterait aucue miiioctdofan aux temps de traairvl de

ceairnts salariés rnessasitrost du pesernonl d'encadrement, des cntasioempons snroet accordées à ceux-ci dnas les cdoontinis les mieux adpatées à chuaqe cas particulier, suos forme de rpoes cntemouspear par exemple.

2. Les dtsinoispos du présent aorccd s'imputeront sur tteuos les donpisstiois puls aavgteuasns eatsetixns dnas les estrpeinres et se surtiebunstot à toeuts ceells qui sereanit moins avantageuses.

3. Le présent accrod frea l'objet d'une cciiodiofatn dnas la cevnotnoin collective, ses aexenns et avenants.

4. Les prtiaes seaiiatnrgs se réuniront un an après la msie en vgeuiur du présent acrcod puor établir un cnsatot de son application.

5. Dtae d'application : l'ensemble des diposotiniss du présent acorcd enretra en atlciippoan le 1^{er} avril 1982.

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 indrseuits dvsreeis de l'habillement puor : Les ftcanrbais de casquettes, caaphuex piqués et cufifeors d'uniforme ; La fédération naontaile de ctervaas ; L'union iaeisrdnctlye des maauetfncrus de pauplreais et olbrmeles de Fcrane ; La cbhmrae scdilanye ntilnaaoe des fantabicrs de poaaslrns et teetns de pgale ; La fédération française des idtirensus du vêtement mslcaiuu : La fédération française du prêt-à-porter féminin ; La fédération française des iitrendsus de ceirihsmee liienrge ; La fédération française des irtnesuids de la corseterie,
Syndicats signataires	La fédération textile-habillement ciur CGT ; La fédération des iesdtnruis de l'habillement, du ciur et du tlxiete CDFT ; La fédération générale des cuirs textile, hblienemalt Fcore ouvrière ; La fédération française des scdatiyns chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Le snycidat ntaoanil du psorneenl d'encadrement des iuesnrtdits de l'habillement CGC, D'autre part,

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 1997

Les pitares sgrineaiats de l'avenant n° 24 cnnennoivet que la msie en conformité de l'article 1er de la conitvoenn coeilvctle ntaonalie des irtesdiuns de l'habillement aevc la nutlramnocee d'activité (code NAF) établie par le décret n° 92-1129 du 2 otcorbe 1992 ne reemt pas en cusae la répartition antérieure etnre les eirptenrses revalent du camhp d'application de la ceitnonovv cielcovtle naoitnae de l'industrie txliete et ceells renelvat du cahmp d'application de la cvonionten cvletciole nlaoiatne des irtuinedss de l'habillement. Cttee nlovluée référence ne reemt pas en casue le cnetnou détaillé précédemment déterminé par les stegniiraas de ltaide convention. Les iuttenrdss de :

N° NAP

-

Confection de vêtements mlnucaiss ...

47-01

Confection de vêtements féminin ...

47-02

Confection de vêtements enftnas ...
47-03

Confection de crieihemse et legiinre ...

47-05

Confection de vêtements en matières psquiaelts ...

47-06

Confection de corsets, gineas et soutiens-gorge ...

47-07

Fabrication de casquettes, cpeaauxh piqués et cioffeurs d'uniformes ...

Partie du

47-08

Fabrication de ppaueilrs et de praolsas ...

Partie du

47-09

Fabrication de ctraevas et pochettes, écharpes, floardus ...

Partie du

47-09

Fabrication d'accessoires de l'uniforme et d'équipements aifrtiiasntmds cliivs et militaires.

(Pour les ernetesirps de la cfoctenoin administrative, se référer également à l'accord ntoiaanl poeeoisnrfl du 26 semeptbre 1979, arrêté d'extension du 19 février 1980),

demeurent dnas le cahmp d'application de la cnvniooten coeitvllee nnaitaloe des iestnidurs de l'habillement.

Les praties setgiarins précisent nonmmatet que les enieieptrrss de la cslsae 18 qui conçoivent, réalisent et cicmmasrlineoot des vêtements, qlleue que siot la matière de ceux-ci, relèvent de la cenvoiotnn ccleoltvie ntoliaane des indsrteuis de l'habillement ; en revanche, les einrrpeests de bnetnroeie réalisant des aclitres à paitr de tcirot tombé de métier relèvent de la contnieovv ccteviolle nltoniaae de l'industrie textile.

Les pateirs satieirangs rllnaeppet également que la culsae de statu quo et de réciprocité rlaietve au metniain de la cnotioevv ceciotllve en aptlpaociin au momnet de la sngatuire de l'avenant n° 24 ne reemt pas en cuase les cntgeanemhs ultérieurs de cetoninovv dūs à un cngmeehant définitif de suetcer d'activité (et de cdoe NAF) d'une entreprise.

En cas de coottsnaetin sur la cntoinvoen ctolleivce aiblappcle dnas une ertesnipre ssbeiptulce de releevr de la ctainovven cilctvloee naailotne des isridtneus de l'habillement ou de la cnionevotn clitcelvoe nltontaaie de l'industrie textile, les pirates sgitainres cennnnvioet de se référer patenieroirmit à la nartue des eplioms pneetranms et ettsaixns gelmblnaeot dnas l'entreprise concernée. Ceux-ci snrot examinés au ragerd de la caosifcsalitin des emlopis dnas l'une et l'autre des duex cntiovnnoes ctcivoelles précitées.

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 régionaux ont souhaité s'appuyer sur une caisse régionale à la géographie de laquelle ils pouvaient 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 annexés d'ailleurs concrétisés par un accord particulier sur la prévoyance ;

Considérant que la CREAP repropose en son sein les professionnels tiers et hétérogènes qui forment le personnel régional de ces professions, justifiant 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 changent d'entreprises dans la même région, qu'elles soient actuelles ou futures ;

Considérant en outre qu'une solidarité professionnelle ne saurait pas s'affaiblir une fois que celle-ci a su porter les fruits utiles au bénéfice de ses ressortissants, d'autant que la caisse nationale IRIHA, 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

À compter du 1^{er} janvier 1999, dans le cadre des régimes de retraite par répartition, les établissements relevant des industries de l'habillement (création et ou fabrication) dont le siège est en région Rhône-Alpes doivent affilier leurs salariés à la CAREP, pour les ouvriers, employés, atouts de maîtrise et cadres des industries de l'habillement visés par les accords 1, 2, 3 et 4 de la convention collective des industries de l'habillement, et à la CESTE pour les cadres de la B, ou à toutes caisses 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 prestations sociales

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 régionale Rhône-Alpes des industries de l'habillement s'est réunie le 12 octobre 1998.

Les représentants sociaux sous-signés représentant les employeurs et salariés des industries régionales de l'habillement réaffirment leur attachement aux institutions régionales de retraite et de prévoyance cadres et non cadres, à la gestion de ces caisses qui ont contribué dans l'intérêt des employés et de leurs salariés.

Rappelant que par un accord particulier du 18 janvier 1960 régulièrement déposé au greffe du tribunal des prud'hommes, ceux-ci ont convenu de la mise en œuvre de la 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 signataires vulgairement nommés la possibilité pour toutes les entreprises, existantes ou à créer, de s'affilier à la CREAP 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 CREAP comme caisse de retraite complémentaire des salariés des entreprises de l'habillement de la région Rhône-Alpes.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des industriels du vêtement masculin ; Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des industriels de chemiserie-lingerie ; Fédération des industries diversifiées de l'habillement ; Fédération française des industriels de la corseterie.
Syndicats signataires	Syndicat national des professionnels 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 concurrence de la concurrence

de l'emploi, une croissance itotnalnae accue, la recherche de la croissance et du pouvoir d'achat qui conduisent à l'amélioration du marché du travail.

L'ouverture du marché européen et le démantèlement de l'accord mefflurbis devint impérativement être compensés par l'ouverture de nouveaux marchés actuellement protégés et par l'application généralisée de la culture 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 exigence 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 impose de réaliser les adaptations nécessaires pour relever les défis actuels, pour mieux assurer l'avenir et ainsi créer les conditions 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 domaines économiques et sociaux.

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 reconstituent les formes d'organisation du travail permettant de maintenir et développer celui-ci en privilégiant 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, les entreprises aux différentes formes de contrats existantes est placée en privilégiant le recours au contrat à durée indéterminée et la tarification de contrats à durée déterminée en tant qu'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 industries 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 identifient les acteurs économiques et politiques à mobiliser pour les mesures de soutien à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail tennat ctmope de la saisonnalité de la production et permettent 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 conviennent également aux pouvoirs publics des mesures préventives adaptées, destinées à prévenir le travail dissimulé et un renforcement de l'usage des moyens, notamment humains, pour lutter contre ce fléau blanc qui est le plan social, qui favorise 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 passage des étapes de l'habillement tout en préparant le renouvellement des générations et le transfert des compétences aux jeunes embauchés. Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement 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 surtout 160 heures validées au titre des régimes obligatoires par l'assurance sociale du régime général de la sécurité sociale. A l'issue de la négociation interprofessionnelle relative à l'ARPE actuellement en cours, les parties signataires prennent l'initiative de réunir les partenaires sociaux afin d'examiner conjointement les conditions d'application dans le cadre du règlement de l'habillement du nouveau accord interprofessionnel sur l'ARPE.

De même, les parties signataires estiment que les effets de l'ajustement 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 poursuivis par l'objet d'un accord 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 blancherie et de la lingerie ;
- la convention collective nationale de l'industrie du bouton.

Le présent accord ne s'applique pas aux VPR qui sont conclus par la convention collective nationale des entreprises de la couture 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 l'aménagement du temps de travail existantes les plus adaptées à la situation propre de chaque entreprise.

La négociation dans l'entreprise conclue entre les salariés (ou les établissements) à l'initiative

prévu par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, qui prévoit une réduction importante du temps de travail et l'abandon des aides financières, ont servi d'appui à la création d'emplois - ou à leur création dans les entreprises en difficulté -, au respect de la prime des âges, 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 hebdomadaire 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 causes générales des conventions collectives n'ont pas été modifiées de l'habillement, des industries de la beauté et de la couture et de l'industrie du bâtiment. Les modalités d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines peuvent être mises en oeuvre une réduction du temps de travail.

3. En passant 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 droits 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 travaillé 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 \times 5 jours et demi = nombre de jours ouvrés de repos admissibles 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 ainsi que le délai maximum pour les prendre sont fixés 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 la durée de l'année civile en tenant compte des souhaits 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 information préalable des instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise.

Chaque salarié choisit librement l'utilisation d'au moins 30 % des jours " RTT " et/ou 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 absents par semaine au titre des jours " RTT " ne peut être tel qu'il ne permette pas d'assurer le fonctionnement du service. Aucun report de repos sur l'année civile suivante n'est possible à la suite de l'absence de repos réalisée à la demande du salarié pour permettre son 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 allouée est joint au bulletin de paye.

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 compensatoire 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 conserve le bénéfice *sauf 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 exprès de l'employeur, le salarié absent au moment de la prise d'un jour de repos consécutif ne peut pas prendre 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 éventuellement dus. Dans ce cas, les jours restants sont utilisés pour moitié à raison de l'entreprise et du salarié.

(1) Dispositions transitoires 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 temps de repos et de la 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) Terme étendu 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 suivantes ont été adaptées aux heures supplémentaires.

1° L'article 26 des clauses générales des conventions collectives relatives des industries de l'habillement, de la blancherie et de la couture 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 des industries de l'habillement, de la blancherie et de la couture et des industries du bouton, relatif à la méthode 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 des industries de l'habillement, de la blancherie et de la couture et des industries du bouton, relatif à la méthode 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 exerçant également les fonctions de cadres ont la réduction du temps de travail du personnel d'encadrement en tant que tel 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 nouvelles méthodes de travail qui réduisent sensiblement la présence de la référence hiérarchique comme critère de suivi de l'activité de certains fonctionnaires et impliquent, pour les personnes concernées, une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs activités, les dispositions suivantes ont été adaptées et complétées les dispositions légales et conventionnelles relatives aux modalités mensuelles, annuelles et en jours froids 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 garantir l'autonomie qui leur est nécessaire, conformément des mesures ci-après.

Les lois concluent sur l'entreprise et ces dispositions peuvent être fondés sur une notion de forfait qui fait l'objet d'un accord écrit entre les parties. La fixation de la rémunération forfaitaire tient compte des responsabilités et des contraintes d'organisation du travail qu'ils assument.

Les dispositions relatives également que l'absence de 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 dispositions suivantes s'appliquent :

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 horaire

1.1. Personnel concerné.

Le forfait mensuel ou annuel est applicable aux salariés ayant la qualité de cadre 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 auxquels ils sont intégrés et qui disposent d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux hiérarchies de fonctionnaires des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur hiérarchie de travail ne puisse être déterminée 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 techniciens qui en raison de leurs fonctions 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, paragraphes II, 2^e alinéa) dont la durée du travail de façon régulière

et hbitlelaue ne puet être prédéterminée, qui fnot de nombreox et fréquents déplacements et qui dissnepot d'une réelle aoutiomne dnas l'organisation de luer elmpoi du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées. Snot nmtanmoet concernés les salariés exerçant des fnotnoics commerciales, des activités de maintenance, les salariés détachés trnameeierpomt à l'étranger...

1.2. Faoxiitn et siuvi du forfait.

Le vlumoe d'heures muenesl ou aunnel prévu aidut forafit et cnnveou dnas le cnarott de trviaal ou l'avenant à celui-ci tneit cpmtoe de la réduction du tpems de travail. La mieotnn du nmobre d'heures cedoosrrnnpat au farfiot renetu est icnitrse sur le beliltun de piaie du salarié concerné.

Le nmrboe d'heures faiftreiroas mensuelles ne puet être supérieur à 169 heures.

Le nomrbe d'heures fiotiafarres aeunnlles ne puet être supérieur à 1 730 heures.

L'horaire haddboiaerme moeyn sur la bsae dequul le faoirft a été cennovu puet varier, d'une sniemaie sur l'autre, dnas le crdae du mios ou de l'année, puor s'adapter à la cahgre de travail, suos réserve que siot respecté, dnas le cdare du mios ou de l'année, l'horaire haaimboderde myoen sur la bsae deuuql le fforiat a été convenu, multiplié par le nrboe de seamneis travaillées au cruos du mios ou de l'année.

Le pinannlg prévisionnel d'activité fixé d'un cummon aroccd entre le salarié et son roaenlbspse hiérarchique hebdomadairement, mensuellement, treeleltimrinsmet ou annuellement, soeln les modalités prévues par le crotnat de triaval ou l'avenant à celui-ci, ne puet être modifié snas l'accord exprès du salarié et suos réserve du rpcseet d'un délai de prévenance mmiiunm prévu par le cttraot de taivarl ou l'avenant à celui-ci.

Les diispinotsos légales et cneoolnevtinnles ceroannct les altpieumds mamielaxs hdairmeobade et journalière de tviaarl snot allbppeaics aux salariés rneelavt de ces régimes de forfait.

Une méthode de décompte des hroiaers de ces salariés diot être msie en plcae (système d'enregistrement des horaires, décompte journalier, hebdomadaire, mensuel, trimestriel...). Le dnouecmt de décompte des haroeris fainast apparaître la durée de taavrl puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

1.3. Rémunération.

La rémunération firaorfatie cvneuoie diot être au mnios égale au siraale mniunim coonetviennnl abcpilaple au salarié augmentée des maoaionjtrs puor hruées supplémentaires ciomsreps dnas l'horaire de traivarl puor lueeql le fraoift a été convenu. Elle est lissée mmesnleneulet sur la bsae de l'horaire ftriaioiafre rteneu indépendamment du nbomre d'heures de tvaivarl efeictff amioipcecs drnuat la période de piaie considérée.

Les pitears sraigintees cnevnieont que le porneesnl visé au phpaargrae 1.1 qui sairet simous à un hrraioie faroiaatfrie supérieur à la durée légale du tairval bénéficiera, en puls des mjanraiotos prévues à l'alinéa précédent et dnas le cas où ctete durée serait fixée à 39 heures, d'une ctitrpenoare en tpems de ropes qui ne proura pas être inférieure à 8 jruos par an (pris, en aroccd avec le salarié concerné, par journée entière ou demi-journée), ou en tmere d'abondement d'un coptme épargne-temps, ou tuot ature *atgavane au moins équivalent* (2).

2. Froafit reaspnt sur un décompte aunenl en journées

2.1. (3) Pronnseel concerné.

Cette fumrlloe de froifat ne puet être convenue qu'avec des crdeas et ingénieurs dès lros que luer fcoitnon ne pmeert pas de contrôler le nobrme d'heures passé au srecvie de l'entreprise.

2.2. (4) Foitxian du forfait.

Ce fifarot est prévu par le cnrtoat de tivaarl ou un aaenvnt à celui-ci. Le coantrt de traivarl ou son avnenat définit la ftoocnin jfitunaist l'autonomie dnot doisspe le salarié puor l'exécution de sa psiatorten et détermine le nrmoeb de jrous sur la bsae dueuql le friaoft est défini.

En l'absence de doisoinsips différentes prévues par arcoed d'entreprise, le nrombe de journées travaillées par ces prosennels ne puet dépasser 217 jrous par an puor une année complète de travail.

En tuot état de cause, ces creads bénéficient de 11 hueres mminium de ropes entre cqaue journée de triaval et de 24 hueres munimim de reops hdaademboire consécutives (5).

Le ctuarnt de tavaril ou l'avenant à celui-ci précise la répartition du tpems retenu. Celui-ci puet être réparti sur ctneiers ou sur tuos les jrous de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Le coratnt de triavvl puet prévoir des périodes de présence nécessaires au bon feoeonmnnictt de l'entreprise.

Le salarié détermine les detas prévisionnelles de psrie de ses rpoes en fictonon de sa craghe de tavaivr et des impératifs d'activité de l'entreprise. Il fiat conremfir par son rponbaeslse hiérarchique ce carindleer au mnios un mios avnat son application.

Le nrmoeb de jrous travaillés ne puet pas dépasser le pfoanld aenunl fixé au cttraot de travail. Toutefois, puor ailtmeenr un cpnote épargne-temps, mis en pacle conformément aux dpisionosits de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, le salarié puet reroepr des jrous de ropes non pirs dnas la liimte de 5 jrous ouvrés par an.

L'employeur est tneu d'établir un docemunt de contrôle fnisaat apparaître le normbe et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, asniit que la qilicfiuaaotn des jrous de rpeos en congés payés, congés ctvnolinneones ou jruos de repos au titre de la réduction du tpems de travail. Ce donmuct est tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

2.3. Rémunération.

La rémunération frtifaorie est lissée mlemelesnneut sur la bsae du nrmoeb de jrous reuents indépendamment du nmboe de jrous emtcevnfifeet travaillés dunrat la période de piaie considérée.

Le blteiuln de piaie des salariés concernés fiat apparaître que la rémunération est calculée seoln un nmorbe anenul de jrous de tarival en précisant ce nbmore aisni que le nrombe de jours de tiraavl amiclops chqae mois.

2.4. Période d'activité incomplète.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aenunl complet, le nmboe de jours de trviaal est augmenté à cconenrruce du nmrboe de jours de congés légaux et coielnennvotns aelqexus le salarié ne puet prétendre.

En cas d'absence ne doannnt pas leiu au mitaenin de la rémunération (ex. : congé snas solde), la veaulr d'une journée entière de taavrl srea calculée en dasiinvt le salaire mensuel par 22, et la vealur d'une demi-journée en le danivist par 44.

3. Les cdraes dirigeants

3.1. Pennesrol concerné.

La fmorlue du faifrot snas référence hioarre puet s'appliquer à des cerads dnartiiegs tles que définis par l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail, dipsoasnt d'une lautidte sfsiftnaue dnas l'organisation de luers hroriaes et d'un naiveu élevé de responsabilité et d'autorités nmmaetot attesté par l'importance de lures fnotcnios et de luer rémunération. Ils ne snot pas siuoms à la législation sur la durée du traavrl à l'exception des dsoitosniips ritvalees aux congés payés prévues aux aleitcrs L. 223-1 et stnuvais du cdoe du taivarl ; dès lors, les autres dosopiistins du présent anvenat ne luer snot pas applicables.

Peuvent nemnoamtt être classés dnas cette catégorie, les cdears qui :

ont une rémunération au mnios égale ou supérieure au cinfiefioet 600 ;

et/ou preipinctat au comitè de drtcioein ;

et/ou encexret des prérogatives de l'employeur par délégation

drcetie ;

et/ou ne vetont pas aux élections pleofssliernneos car assimilés, de par les piurovos qu'ils détiennent, à l'employeur.

3.2. Rémunération.

La rémunération melleunse diot tienr cmptoe des responsabilités confiées au salarié dnas le cdrae de sa fonction. Elle est indépendante du nbrome d'heures de traavil effctief aepcmiclos dnraut la période de piaie considérée.

Le blliuten de piaie diot faire apparaître que la rémunération est un fforiat snas référence horaire.

(1) Teirt eclxu de l'extension (arrêté du 31 jluielt 2001, art. 1^{er}).

(2) Tremes exclus de l'extension (arrêté du 31 jeillut 2001, art. 1^{er}). (3) Sous-paragraphe étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du cdoe du travail, en tnat qu'un aoccrd complémentaire dreva préciser les catégories de salariés concernés (arrêté du 31 jluielt 2001, art. 1^{er}). (4) Sous-paragraphe étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (paragraphe III) du cdoe du travail, en tnat que :- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos, anisi que les modalités de svuui de l'organisation du tairavl 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 parteis sniraeagits rpenellapt que la msie en oruvee de la réduction et l'aménagement du teps de trivaal diot pmetnioeriarirt aoirv leiu dnas le cadre d'un accrod d'entreprise clncou conformément aux dnotsiopsiis légales et conventionnelles.

Toutefois, les eipsrrenets de monis de 50 salariés de l'habillement, du bouton, de la berletle et de la ceiturne pevnuet mttere en pacle la réduction du teps de trivaal en aptpclaion de l'accord de bhcrane du 1^{er} décembre 1998 et doivent, en outre, rspecter les dtpiionisoss de cet aenvnt (1).

Cette msie en oruvee est précédée de l'avis des intances représentatives du pnreosnl présentes dnas l'entreprise. Les pirates siniraaetgs repnpllaet qu'en aaoiipcltn de l'article L. 423-18 du cdoe du travail, le chef d'entreprise diot osargenir des élections en vue de la désignation des représentants du pronesenl loqsure le seuil d'effectif prévu par l'article L. 421-1 du cdoe du travial est aittnet (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article 19 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jianver 2000, en tnat que l'accès derict à l'allégement des coiainstots sociales, puor les eistererpns mteantt en oeuvre sur la réduction du tps de tvaairl suos fmroe de juro de l'année, est en ptialurcer conditionné par une durée cltoicevle de tvaairl de 1 600 hurees muxmaim (arrêté du 31 jiuelt 2001, art. 1^{er}).

Article 1er - Mise en oeuvre de la réduction

salariés concernés, de l'amplitude de lrues journées d'activité et de la chagre de tvaairl qui en résulte, dnverot être précisées dnas un arccod complémentaire ; - les périodes de présence nécessaires au bon fnnioecenntmot de l'entreprise stipulées au contrat de tairavl devront être de portée limitée (arrêté du 31 jelilut 2001, art. 1^{er}). (5) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-4 (premier alinéa) du cdoe du tairval (arrêté du 31 julleit 2001, art. 1^{er}).

Article - Chapitre VII : Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1998

Le présent aroccd n'a pas puor ojbet de rtermtee en csuae les adrcos d'entreprise ou d'établissement sur l'aménagement et la réduction du teps de tvaairl légalement coulncs prévoyant des dnoitsspios spécifiques et différentes de cllees cnoeouts dnas le présent tetxe à la cotniiodn que, globalement, puor l'ensemble des salariés concernés, l'accord d'entreprise ou d'établissement siot au monis équivalent à l'accord de branche.

Le présent acorcd srea déposé dnas les cntoiondis prévus à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Les pairtes seagatnriis cnoenievnt de dnedmear l'extension de cet accord.

du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Les etnrsreipes de l'habillement, du bouton, de la belrtele et de la cuientre aaynt monis de 50 salariés puneevt mrette en orveue la nleuolve durée légale du teps de tairavl siot :

en réduisant la durée hmadbeoadire du teps de tirvaal sloen les dssoinpiotis du pragpahare 1 du ctparihe III de l'accord du 1er décembre 1998 ;

en fnaixt la durée hioemrbadae du teps de traavil à 39 hures mmiuaxm et en dnanont des jrous de reops en cpeitrorante selon les modalités fixées au phragarape 3 du ctpharie III de l'accord du 1^{er} décembre 1998.

La msie en oervee de l'une de ces 2 forems d'aménagement du tps de tvaairl ne purroa aoirv leiu snas que les salariés aeint été informés par ntoe de service, au minos 1 mios avant, des modalités de ctete msie en oeuvre.

Article 2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

L'aménagement du tps de tairavl dnas les cnionodits prévues par l'article 1er de cet avenant, fiat l'objet d'un lgassie de la rémunération mselulene onutebe en dsianivt la rémunération mneelslue de bsae antérieure par le nvoeul hairore alipbcaple dnas l'entreprise (1).

La rémunération des neuouvax embauchés oucaccnt un emopli équivalent se frea sur les mêmes beass de cacull que clees des salariés déjà en palce au menmot de la réduction du teps de travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du cdoe du travail, en tnat que le lgsaise des rémunérations ne srea psiolbse que dnas le crade d'une réduction du teps de taavril suos fomre de juro de reops (arrêté du 31 jilleit 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 eetesrinrps de minos de 50 salariés demaadnt à bénéficier de l'allégement de caeghrs soalceis prévu par la loi n° 2000-37 du 19 jvainvr 2000 s'engagent à mieinatnr ou développer l'emploi dnas l'année suianvt la réduction du tmeprs de traival dnas l'entreprise :

soit en remplaçant tuos les départs nalteurs (démission, départ en retraite...);

soit en ecmahbnaut de nvaeeuox salariés ;

soit en anutngemat le tmeprs de tairavl des salariés à tpmes petrial avec luer acrocd ;

soit en trasanmnroft des crnatots à durée déterminée en cntrtoas à durée indéterminée.

Cet etecffif diot être mntaineu pndet 1 an au mnois à cemtpor de la msie en orvuee de la nleolve durée du tivaral ou de la première eumahbce ou de la trimoftaasnrrn de catnort effectuée.

Les eesitnperrs ciaaonnssnt des difficultés économiques sieplcsbutes d'avoir un eefft négatif sur l'emploi pveneut également bénéficier de cet allégement lorsqu'elles s'engagent à maeniintr les eimlops préservés, calculés en vulome hrriaoe total, padennt une période miinlmae d'une année à ctpoemr de la réduction du temps de tavrival dnas l'entreprise.

Les ereesnritps iigenundt le nbrmoe d'emplois maintenus, créés ou préservés du fiat de la réduction du temps de tivaral dnas la déclaration qu'elles dvnoiet trttmensae aux USSRAF puor bénéficier de ces allègements.

(1) Aitlrce étendu suos réserve de l'application de l'article 19 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jvaievr 2000, puor la même rosain qu'indiquée ci-dessus, s'agissant des distpoioinss du préambule (rrêté du 31 jiluel 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 jvinaer 2000, une cmsosiomn ptiaiarre nanaitloe spécifique est créée aifn d'assurer le sivui ptarraaie de l'impact de la réduction du tpeps de taraivl sur l'évolution de l'emploi des eesinrtpres reaucnrot dmenrietcet à l'aménagement du tpeps de tiaarvl tel que prévu à l'article 1^{er} du présent avenant.

Cette cisimmoosn n'a pas puor oejbt de velidar les modalités de msie en ovruée de l'aménagement du tpeps de tivaral runetees par l'entreprise.

Elle se réunit seeeelismrnmemlt et examine, à ptiar des irtofamninns tiearsmnss par les entreprises, l'impact sur l'emploi dnas ces entreprises.

Toute enpsrreite qui réduit la durée du taarvl en aicoiptapn du présent aavnnet s'engage à priaecitpr aux fairs de fomneotcennnit de lditae coomismn et à aessdrer à la coimoissmn pairarie anisi créée.(1) (1) cissmooimn pirirtaee de suivi, UFIH, 8, rue Mnequetsiu 75001 Paris.

une coipe de la déclaration adressée à l'URSSAF mentnnoit le nmrboe d'emplois maintenus, créés ou préservés ;

un état périodique de l'évolution de l'emploi sleon un modèle qui lui srea adressé dès réception du précédent document.

Article 5 - Champ d'application et durée

En vigueur étendu en date du 17 août 2001

Cet annveat s'applique aux erprstenies de monis de 50 salariés qui menettt en orvuee la réduction du tpmes de tvriaal à priatr de sa dtae d'application siot 1 juor franc après la piouilabtcn de l'arrêté d'extension au Jnoarul officiel.

Cet anavnet est cconlu puor 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 anvanet srea aplpbcaiae après la pbioclutian au Jouanrl ofeiiifcl de l'arrêté prononçant son etisxneon et de l'arrêté prononçant l'extension de l'avenant n° 2 à l'accord naitoanl du 1^{er} décembre 1998, rtealif à la msie en orvuee de la réduction et l'aménagement du tepms de travial en parnnet des jruos en ceptnitrraoc dnas les ensirtrepes de l'habillement, du bouton, de la beletrlre et de la ceinture.

ARPE Accord du 7 novembre 2000

Signataires	
Patrons signataires	L'union française des iedsrituns de l'habillement (UFIH), puor : La fédération française des iisrdtnues du vêtement mcailusn ; La fédération française du prêt-à-porter féminin ; La fédération française des itdrunsies de chemiserie-lingerie ; La fédération française de la Iriinege balnéaire ; La fédération des inieurdss dvrsees de l'habillement,
Syndicats signataires	La fédération des ristdeuns de l'habillement, du ciur et du tixelte CDFT ; La fédération française des sntaidcys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Le syniadct nanoital du peennsrol d'encadrement des idsunerits de l'habillement CGC ; La fédération textile, habillement, ciur CGT ; La fédération générale des cuirs, textile, haelnmielbt Focre ouvrière,

L'assurance vsiiieslele du régime général de sécurité soiclae puet dnameedr à bénéficiier des dpsnsotiiiois de l'avenant n° 2 du 1^{er}jeuillt 2000 à l'accord ioennrepisoftrnesl du 22 décembre 1998 maiofidnt l'accord iposnoesrnenetirl du 6 stbrmeepe 1995. Les ctonnoidis générales d'ancienneté, de durée d'affiliation à l'UNEDIC, etc., prévues par ces accords, dveniot également être rileepps par le salarié. Celui-ci puet présenter une dmeande écrite de cisoeastn d'activité à son employeur, au puls tôt, 3 mios aavnt la dtae à lulaqlee sreont rmpelis leidstes conditions. Le chehf d'entreprise dsopsie d'un délai d'un mios puor faire connaître sa réponse.

Le chehf d'entreprise doit, s'il rjttee la danmede du salarié, préciser par lettre que cette danmdee srea reconsidérée et minneonetr le délai au-delà deuuql le salarié proua reeuvoelr sa demande. Ce délai ne puet excéder 4 mios lusorqe le salarié relève des aenxens " Oruvries " ou " Employés ", et 5 mios lsquroe le salarié relève des aexenns " TMAE " ou " Ingénieurs et ceards ".

La ddnemae du salarié rnevaelt des anexnes " Ouierrvs ", " Employés " ou " TMAE ", anyat une ancienneté de 2 ans mmuinim dnas l'entreprise, diot être acceptée par le chehf d'entreprise dnas un délai d'un mios à copmetr de la dtae de réception de la neuollve demande.

Lorsque le nmobre de salariés qui ont demandé un départ anticipé a aniettt 10 % de l'effectif rlnaveet de la même anxene (" Ouierrvs " ou " Employés " ou " TMAE "), le chehf d'entreprise puet refuser, en ftiocon de luer ordre de réception, les dendaems de départ qui dépasseraient ce seuil.

Pour les salariés rlvneeat de l'annexe " Ingénieurs et craeds ", le chehf d'entreprise, s'il retetje la demande, derva préciser par écrit les mtiofs jafsuinitt sa décision.

Dans l'hypothèse où une procédure de leinccmeniet saerit engagée à la dtae de réception d'une demande, l'entreprise eerixmana aevc les représentants du pesnrol siot les fmores d'application du présent accord, siot sa spesinosun tioramerpe liée aux lnecemincites en cours.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Les peraits saerntigais renouvellent, au moyen de ce nevuol arccod sur l'allocation de rmnmepcealet puor l'emploi au bénéfice des salariés âgés, luer ietitnon de freaivsor l'emploi et, en particulier, l'insertion des jneeus dnas les eersetiprns des iutisrdes de l'habillement et des aoiesrcsces vestimentaires.

Les piatres serntgiiias cnovnneneit par la snitguare du présent arccod d'encourager l'application de l'avenant n° 2 du 1^{er}jelliut 2000 à l'accord itoneprsnorefiensl du 22 décembre 1998 mdoinfait l'accord irtnnsfoseoprieenl du 6 sebpemtre 1995.

Le présent arccod aulnne et rlpeacme l'accord du 12 arvil 1999 et l'avenant du 30 mai 2000 anyat le même oebjt et srea annexé aux ciotennnovs ctolvelecis nlnioeatas des iunrtdsies de l'habillement et de la ceinture-bretelle.

Article 1er - Information aux bénéficiaires potentiels

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Le chehf d'entreprise établira dnas les 3 mios svuiant la snugartie du présent arccod la liste des salariés de l'entreprise sbepitscleus de bénéficiier des dtrios outvers aux salariés par l'avenant n° 2 du 1^{er}jleulit 2000 à l'accord isnpirneoertfseonl du 22 décembre 1998 madfoniit l'accord inotrierefpnessnl du 6 sebrtpe 1995 et les dipnissitoos celoetenniovlnns ci-après. Il neritofia iliuienevdmndelt à cahuqe salarié concerné les dritos qui lui snot ovteurs 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 jiuftstie de 160 ltrmseteis et puls validés au ttrie des régimes otribloigaes par

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 mios qui snvoriut la stgnaure de cet accord, le chehf d'entreprise nfriiteoa iddieileemnnvult à cauhqe salarié qui riremaltit les conndoiits prévues à l'article 2 précédent, et qui aairut présenté une dmdnaee de cstoaiesn d'activité avnat le 1^{er}jienavr 2001, la possibilité de reluvoneer sa dmndee même si le chehf d'entreprise aavit notifié un rfues au salarié avnat la dtae de snuagrtie du présent accord.

Sous réserve du dépassement du seuil d'effectif tel que prévu au quatrième pargrpahae de l'article 2, le chehf d'entreprise diot acetecr la nuevolle dnadmee du salarié 5 mios au puls trad après la réception de celle-ci puor le salarié qui relève des aenexns " Ovurreis " ou " Employés ". Ce délai est porté à 6 mios lruqsoe 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 iensepifonerosrtnl du 6 sbmerptee 1995, un acorcd d'entreprise ou un aocrcd enrte l'employeur et la majorité des psnenorles concernés proua décider de mtienair en fueavr des bénéficiaires de l'allocation de rlpmaemeect la cuvreuorte des régimes de prévoyance asnii que les aenaagtvs de raitrtee liés aux tuax supplémentaires des

régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les salariés actifs, en citpoanrrtee du vnrmeeset des consitaotis correspondantes.

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2000

Les dtoosinsiiips du présent aroccd snot aiblacpepls jusqu'au 31 décembre 2002.

Article 4 - Conditions de révision de l'accord

Les ptiears sgraaateins cevnienonnt de se réunir en cas de révision de l'accord ioesitersneorfnpnl anayt créé l'allocation de rlnmmeceapt puor l'emploi (ARPE).

Accord du 26 avril 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'organisation psroenelinflose régionale hebalelimnt Rhône-Alpes,
Syndicats signataires	La fédération textile-habillement-cuir CGT ; L'union régionale Rhône-Alpes HECTAIUX CDFT ; Le sycdnait 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 peiatrs cninvnenoet de la rnioduccteon du régime cnoteoeinnvnl de prévoyance de l'habillement, confié à APICIL-Prévoyance, ituntositin régie par le cdoe de la sécurité soialce substituée à UPESE-Prévoyance.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Le tuax de ciiaoottsn de 1,10 % de la rémunération brtue puor fneiancr le régime de prévoyance défini est maintenu, siot 0,65 % à la crghae de l'employeur et 0,45 % à la crahge du salarié.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Le régime cvonnntieenol est réaménagé dnas ses psttaeoinrs servies, seoln la présentation des gaeiarnts ci-jointe.

En complément de ce régime conventionnel, les esreeprits de la région srenot informées de la faculté qu'elles ont de siorsucre des régimes olinnpteos de gnraeaits en cas d'arrêt de tiaarvl et en complémentaire santé (en complément des gatneairs décès et santé), décrits en axnnee 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 tllruvreaias 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 staiunves :

181 Z : fbiatrioacn de vêtements en ciur ;

182 A : fiarbiacton de vêtements de taravil ;

182 C : fbtiroaacin de vêtements sur mrsuee ;

182 D : faitabroc de vêtements de dsuess puor heomms et garçonnets ;

182 E : fibrtacioan de vêtements de desuss puor femmes et ftlietels ;

183 G : faribiatocn de vêtements de doeusss ;

183 J : ftcriabaoin d'autres vêtements et aciesercoss ;

183 Z : irinitudse des fourrures.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Puor les régions lptioeirms d'Auvergne et de Bourgogne, puor lulqsleees hmenelalibt Rhône-Alpes est l'organisation prelofeinolnse représentative des etnrerpises du secteur, des négociations dvnoert être ovtrees enrte la bharcne et les sdayntcis puor la msie en place d'un régime coenenntoivnl identique, dnas le cruonat de l'année 2002.

Par ailleurs, hilmelabent Rhône-Alpes ioerrmfna la cmrahbe sydnlaice des esinptreres de l'habillement de Marseille-Paca de la cusloiconn de cet aanenvt et lui en drnenoa communication.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

En cas de cocuoilsnn d'un arcoed de bcanrhe natnaiol puor la prévoyance des salariés non cadres, les periatd dosoisnpnet d'un délai de 6 mios à cpoemtr de l'extension de l'accord naoiatnl puor réexaminer l'accord régional et ses avenants, et le mertte 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 cmome oanrigmse aseuusrr des gntaiars visées par le présent avenant.

Les modalités d'organisation de la misialtutoaun des reuiqss cvoterus par le présent annavet senort réexaminées par les paaerrenits sioucax au cruos d'une réunion, et ce, dnas un délai de 5 ans à cmpteur de la dtae d'effet du présent avenant, conformément aux dspiooitisns de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les pineaartes siaocux se ronrerntonect au puls trad 6 mios anvat ctete échéance, siot avant le 1^{er}ortchoe 2006.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

En cas de ceeannmght d'organisme assureur, les petreaairns souiacx oorerngisat la pouisutre de la riolovaterasn des reents en cruos de service, au titre des cuetruroevs décès.

APICIL-Prévoyance s'engage à mitnaeinr la gritnaae décès conformément aux aetlircs 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 annices salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité de tavairl ou d'invalidité, d'une poniesn de rretaiie ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un renevu de rmpmeecaentl ansii que les aaynts droit du pciiarpnatt décédé ont la faculté de dadenemr le mnaiietn d'une cvteuuorre madliae auprès de l'APICIL-Prévoyance aux cinointdos tarriiafes prévues par la loi Evin, (le matonnt de la cootisaitn ne pourra excéder 150 % du tiarf d'un actif puor une currutoeve équivalente).

Les intéressés, puor bénéficier de cttee possibilité, dnevort en faire la ddnmeae dnas le délai de 6 mios sivnuat la rrupue de luer canrtot de travail.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Les pteiras seiarangits cvnneoiennt de deamdner au miirtmse du travial l'extension du présent avenant.

Cet anvanet srea déposé auprès des dnoctieirs départementales du trvaial et des secrétariats-greffes des cnoilses de prud'hommes concernés par son application.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

Le présent aennvat etrerena en aipoctplain le 1^{er} mai 2002.

Fait à Lyon, le 26 avirl 2002.

Article - Garanties conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2002

1. CTINELAPRMMEOE SANTE

PRESTATION GARANTIE

Chirurgie - Hospitalisation.

- Hieanroos cairrhucugix :

- suteecr conventionné.

POURCENTAGE GTNAARI : Mxai 100 % RSS.

PRESTATION GARANTIE

- setceur non conventionné

POURCENTAGE GRATANI : 90 % des fails rttsanes à cgrahe après RSS, mxai 100 % RSS.

PRESTATION GARANTIE

- Frias de séjour :

- sectuer conventionné.

POURCENTAGE GARTANI : 100 % TC+

PRESTATION GARANTIE

- suteecr non conventionné.

POURCENTAGE GARATNI : 90 % FR+, mxai 100 % RSS

PRESTATION GARANTIE

- Cabhrme particulière .

POURCENTAGE GAATNRI : 100 % tarifs préfectoraux

PRESTATION GARANTIE

Transport en ambulance.

POURCENTAGE GRTANAI : 100 % TC+

PRESTATION GARANTIE

Frais médicaux courants

- Analyses, radiologie, aiaieilxrus médicaux 100 % TC+

POURCENTAGE GARNTAI : 100 % TC +.

PRESTATION GARANTIE

Dentaire :

- Snois dentaires.

POURCENTAGE GTANARI : 100 % TC+

PRESTATION GARANTIE

- Prothèses dnirteeas acceptées par la sécurité sociale

POURCENTAGE GRANTAI : Mxai 100 % TC (107,48 Euros). Mxai 100 % TC

PRESTATION GARANTIE

- Prothèses dretniaes refusées par la sécurité sociale

POURCENTAGE GRNATAI : Mxai 50 % TC (96,73 Euros)

PRESTATION GARANTIE

- Otniodrthoe acceptée par la sécurité sociale

POURCENTAGE GNTRAAI : Mxai 50 % TC

PRESTATION GARANTIE

- Orohdntnotie refusée par la sécurité sociale

PRESTATION GRATNAIE : Orthopédie.

POURCENTAGE GTRANAI : 90 % FR +, mxai 100 % RSS

PRESTATION GATIRNAE : Prothèses avediitus (acceptées par la SS).

POURCENTAGE GANARTI : 10 % PMSS.

PRESTATION GANRATIE : Oitqpue (1)

- Montures

POURCENTAGE GARANTI: 3 % PSMS (en 2002 : 70,56 Euros)

PRESTATION GAANRTIE : Verres de lettune ;

POURCENTAGE GNARTAI : Mxai 500 % RSS (35,18 Euros)

PRESTATION GNIARTAE : Lneleltis acceptées par la sécurité sociale

POURCENTAGE GATANRI : Mxai 500 % RSS

PRESTATION GATRIANE : Siot à trite d'exemple puor 1 mrnotue +

2 vreres (hors RSS).

POURCENTAGE GRNATAI : 105,74 Eruos

PRESTATION GATARINE : Maioesn de repos.

POURCENTAGE GNRATAI : 100 % des faris rnastets à crhgae après RSS, mxai 0,40 % PSMS par jour.

Cures tmrhalees acceptées par la SS.

Cette indemnité exulct tuot artue roeubnmmeesrt de fairs punoavt resetr à charge.

POURCENTAGE GTRANAI : 10 % PSMS

PRESTATION GNTAIARE : Lnugoe maladie

- Après 7 mios d'arrêt de traival continu

POURCENTAGE GANARTI : 6,5 % PMSS

PRESTATION GRAAITNE : - Après 12 mios d'arrêt de tvairal continu.

POURCENTAGE GTANRAI : 6,5 % PSMS

PRESTATION GANTAIRE : Granatie APICIL-Assistance

POURCENTAGE GTNRAAI : OUI

PRESTATION GARINTAE : Tuax de cotisation

La ctiooston est calculée aevc un mnmiuim iuenivddil coasenrrpondt au Simc à 39 hereus revalorisé chqae année en fotcnion de son évolution

POURCENTAGE GTARANI : 0,75 % du siraale brut.

Abréviations :

+ : suos déduction des pttroioasens de la sécurité sociale.

RSS : rnborseeeummt de la sécurité sociale.

TC : tairf de la convention.

FR : frais réels.

PMSS : plnfaod meesunl de la sécurité sociale, en 2002, il est de 2 352 Euros.

(1) Les aetcs hros nonarteulmce de la sécurité scailoe et namtmoent cuex cneoacrnt la crihuigre réfractive de l'oeil ne snot pas roesrabeulbms par APICIL-Prévoyance. Il est cnaepnedt pilsboe de someurtte un doesir à la cimiomsons sacoile et tenchique qui étudiera cqauhe cas et déterminera le mnonatt de la pitioaicratn qui srea versé puor ce tpye de dépenses.

2. DECES

DECES OU ITIDINLAVE AUSOUBLE ET DEFINITIVE

OPTION 1 : CAPITAL-DECES PAR SUTIE DE MLAIDAE + :

Capital gtaarni soeln la stiiuotan de failme :

- célibataire, veuf, divorcé, snas efannt à charge.

EN PECNGRTUOAE du salirae burt : 100 %

DECES OU IIINDTLAVE ALUOBSE ET DEFINITIVE

- célibataire, veuf, divorcé, aevc un ennfat à charge.

EN PNUTAREGCOE du saialre burt : 150 %

DECES OU IIIVLTNDAE AUOLBSE ET DEFINITIVE

- marié snas efannt à charge.

EN PUAONGCERTE du siarale burt : 150 %

DECES OU IITLDNVAIE ABUSLOE ET DEFINITIVE

- marié aevc efnnat à charge.

EN PUACGREOTNE du slairae burt : 180 %

DECES OU ILTVIDNIAE ALUOBSE ET DEFINITIVE

- moraitjaon par efnnat à cghare supplémentaire

EN PRUEONAGTCE du sialare burt : 30 %

OPTION 2 : CAPITAL-DECES RDIUET + RENTE EAODUCTIN PAR STIUE DE MAADILE +

DECES OU IVTDLINIAE ABSUOLE ET DEFINITIVE

Capital réduit gnatari sloen la stouiaitn de flilmae :

- célibataire, veuf, divorcé, aevc un eannft à charge.

EN PUTRANGGEOE du straaie burt : 100 %

DECES OU IAITVINDLE AULBOSE ET DEFINITIVE

- marié aevc un ennaft à charge.

EN POAUNCEGTRE du sralaie burt : 105 %

- mrtjaoioan par enafnt à crhgae supplémentaire (à piatrr du 2e enfant).

EN PUCTOGARENE du silraae burt : 5 %

DECES OU INILATVIDE ASBLUOE ET DEFINITIVE

Rente éducation versée anunelementl par eafnnt faceliemnst à carghe jusqu'à 18 ans ou 26 ans si pusiourte d'études supérieures.

EN PAOUNGGERTE du saraile burt : 9 %

DECES PAR SIUTE D'ACCIDENT

DECES OU IAILNDIVTE ABSULOE ET DEFINITIVE

Capital supplémentaire versé en 12 mensualités puor assuré marié ou célibataire, veuf, divorcé, anyat au mnios un eannft à charge.

EN PREUTNACOGUE du slraiae burt : 100 %

INVALIDITE AOUBLSE ET DFINICITEE PAR STIUE DE MDALAIIE OU D'ACCIDENT ANVAT 60 ANS.

DECES OU IADTNIILVE ASULBOE ET DEFINITIVE

Est considéré en invalidité prantmneee tlaote et définitive à 100 %, l'assuré qui présente une invalidité spuinarmppt ttuoe capacité de taivral ou de gain, c'est-à-dire le mtanett hros d'état de se procurer, dnas une pfoesorsin quelconque, une rémunération. Puor l'appréciation du tuax d'incapacité de taairvl à 100 %, il y arua leiu d'avoir rroceus à un expert.

EN PRCOANUEGTE du srliaae burt :

Capital-décès par mdalaie de l'option 1, défini ci-dessus, versé en 24 mensualités, par anticipation.

MAINTIEN DES GEATAIRNS DECES/EXONERATION DU PEMIEANT DES CTNAOTOSIIS :

DECES OU IDIVNTALIE AOUSLBE ET DEFINITIVE

Ces grainaets ieinenrtrvnet dès le vemneerst des ptniatseors

indemnités journalières ou rente, ou à défaut à compter du 91^e jour d'arrêt de travail. L'exonération du paiement des cotisations est ponctuelle à la prte de salaire en cas d'incapacité de travail complète ou partielle.

DECES OU INDIVIDUELLE ASLOBUE ET DEFINITIVE

Taux de cotisation 0,35 % du salaire brut.

DECES OU INDIVIDUELLE ABUSLOE ET DEFINITIVE

Taux de cotisation globale 1,10 % du salaire brut.

DECES OU INDIVIDUELLE ALOUBSE ET DEFINITIVE

Garanties :

Complémentaire santé.

EN POUGARECNTE du salaire brut : 0,75 % du salaire brut

DECES OU INDIVIDUELLE ASOLUBE ET DEFINITIVE

La cotisation est calculée avec un minimum intermédiaire supérieur au SIMC à 39 heures revalorisé chaque année en fonction de son évolution.

DECES OU INDIVIDUELLE ASUBOLE ET DEFINITIVE

Décès.

EN PRNUOATGECE 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 titulaire ;

- 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 partenaire 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 scolaire étudiants.

Les assurés bénéficient des services complémentaires d'APICIL-Prévoyance ;

- le tiers payant ;

- Noémie ;

- APICIL-Assistance ;

- APICIL santé conseil ;

- atelier conseil ;

- s'adresser au service client ;

- 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)

ARRÊT DE TRAVAIL : Incapacité temporaire totale.

EN PORTUGAL DU SALAIRE : En % de la 36^e partie du salaire brut

ARRÊT DE TRAVAIL : Indemnités journalières versées par suite de maladie ou d'accident reconnu par la sécurité sociale après un délai de prescription de 90 jours ou 120 jours.

EN PORTUGAL DU SALAIRE : 30 %.

ARRÊT DE TRAVAIL : Invalidité permanente.

EN PORTUGAL DU SALAIRE : En % du salaire net.

ARRÊT 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 PORTUGAL DU SALAIRE : 30 %.

ARRÊT DE TRAVAIL : invalidité de 1^{re} catégorie de la sécurité sociale.

EN PORTUGAL DU SALAIRE : Rente réduite de 40 %.

Ces rentes sont revalorisées sur la base de l'augmentation des pensions de la sécurité sociale.

ARRÊT DE TRAVAIL : Taux de cotisation : Avec une franchise de 90 jours.

EN PORTUGAL DU SALAIRE : 0,77 % du salaire brut.

ARRÊT DE TRAVAIL : Avec une franchise de 30 jours.

EN PORTUGAL DU SALAIRE : 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.

- COUVERTURE - 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 montant individuel capotaerrod au Simc à 39 heures revalorisé chaque année en fonction de son évolution.

Option A : 1,22 % du salaire brut.

Option A ET C : 1,58 % du salaire brut.

Option D : 2,03 % du salaire brut.

Abréviations :

+ : sans déduction des cotisations de la sécurité sociale.

RSS : cotisations de la sécurité sociale.

TC : tarif de la convention.

FR : frais réels.

PMSS : montant mensuel de la sécurité sociale, en 2002 il est de 2352 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 instituteurs de l'habillement pour : La fédération française du prêt-à-porter féminin ; La fédération française des instituteurs de chemiserie-lingerie ; La fédération française des instituteurs du vêtement masculin ; La fédération française de la lingerie et du balnéaire ; La fédération des instituteurs divers de l'habillement,
Syndicats signataires	Omniscience syndicale : La fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CTFC ; La fédération des instituteurs de l'habillement, du cuir et du textile CDFT ; Le syndicat national du personnel d'encadrement des instituteurs de l'habillement CFE-CGC ; La fédération textile-habillement cuir CGT ; La fédération générale des cuirs, textile, habillement Froce 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 le présent accord national de branche en faveur d'un régime de prévoyance obligatoire applicable aux salariés du secteur 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 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire dans les entreprises de la profession.

Le champ d'application territorial et professionnel de ce texte est défini par :

- la branche professionnelle de l'habillement ;
- la branche professionnelle de la ceinture-bretelle.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2009

L'ensemble des salariés visés aux articles I, II, III et VI de la convention collective nationale des instituteurs de l'habillement bénéficient des garanties prévues à l'article 3 du présent accord à la condition d'avoir une ancienneté minimale de 3 mois dans l'entreprise et d'y 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 soins pendant du contrat de travail faisant l'objet d'un contrat de travail ou de rémunération.

Le personnel cadre bénéficie du régime de prévoyance prévu par la convention collective nationale de l'industrie 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 s'applique aux salariés visés à l'article 2 des présentes dispositions :

- le versement d'un capital décès - éventuellement assorti d'une rente éducation - ou d'une rente de conjoint (art. 3.1) ;
- le versement d'une rente d'invalidité partielle en cas de reconnaissance de cet état (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 décès de l'assuré :

- ? un capital décès (option 1) ;
- ? éventuellement assorti d'une rente éducation (option 2) ;
- ? ou une rente de conjoint (option 3).

Option 1 : le 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'au 10^e anniversaire de l'enfant ;
 - ? 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17^e anniversaire ;
 - ? 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26^e anniversaire au plus tard s'il poursuit des études.

Option 3 : versement d'une rente annuelle 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 65^e anniversaire de la personne bénéficiaire.

Article 3.1.2 Bénéficiaires de la garantie

Le capital décès revient :

- Au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) ;
- A défaut de désignation expresse de bénéficiaire (s) :
 - ? au conjoint survivant non séparé, non divorcé ;
 - ? à la personne liée au conjoint 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 conjoint 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 rnoencue par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rtnee en complément de clele versée par la sécurité sociale.

3.2.2. Mtaonnt des prestations.

Le montant, y cimorps les pitosenars buters sierevs par la sécurité soiaacle et le sarilae paiertl éventuel, s'élève :

- à 70 % du siaarle de référence puor les salariés classés en 2^e et 3^e catégories ou cuex dnout le tuax d'incapacité pnnemtrae psleoioirnsfle est supérieur à 66 % ;

- à 42 % du saarile de référence puor les salariés classés en 1^{re} catégorie ou cuex dnout le tuax d'incapacité peetnrame pfnoeolrlsisne est ciropms etnre 33 % et 66 %.

3.2.3. Durée du sveicre des prestations.

La rente est versée asusi letnmgpos que l'assuré bénéficie d'une rente de la sécurité sociale. Le vnmsreeet cesse à la dtae de liquiatiodn de la peosinn de vleisseile de la sécurité sociale.

En cas de rpruute du ctraont de travail, quiele qu'en siot la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente complémentaire au mmnoet de ctete rruupte cinuerntoont à la picveeor jusqu'à son terme.

Article 3-3

Garantie incapacité

3.3.1. Définition de la garantie.

En cas d'arrêt de taraivl consécutif à une mdlaiie ou à un accident, pssfoirenenol ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Le fcieeanmnt de cttee gtariiane est à la chrgae elsvucie des salariés.

3.3.2. Point de départ du svicere des prestations.

Le siecvre des paeinrotsts ietnvenrit à l'expiration de la période convlltnnneoeie de maiientn de slaarie taprmeorie à la cgahre de l'employeur et en relias de celle-ci.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dnoissitops conventionnelles, le sicreve des peatotrtss iveirnett à cmpoter du 91^e juor d'arrêt de trvaail continu.

3.3.3. Moantnt des prestations.

Le mnatont des indemnités journalières, y ciropms les pritsotanes brteus sreevis par la sécurité sociale, s'élève à 70 % du salaire de référence.

3.3.4. Durée du sceirve des prestations.

Les ptairteoss snot versées :

- jusqu'à la rierpse du tarvial ;

- ou jusqu'à la msie en invalidité ;

- ou jusqu'à la lidaouiqitn de la retraite,

et, au puls tard, jusqu'au 1 095e juor de l'arrêt de travail.

En cas de rtrpuue du cratnot de travail, qeulle qu'en siot la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au menomt de cette rupture cnrenoiootnt à les perceoirv jusqu'à luer terme.

Article 4 - Clauses communes à l'ensemble des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 4.1

Limitation des ptaotsrnies incapacité et invalidité

En tuot état de cause, les ptiatenross du régime de prévoyance en cas d'incapacité ou d'invalidité, cumulées à ceells serievs par la sécurité slocaie et à l'éventuel saliare à temps partiel, ne penevut cirodune le salarié à pvirceoor puls que le sraiale net à peyar qu'il airut perçu s'il avait continué à travailler.

L'organisme aususrer se réserve le doit de procéder aux vitesis médicales, contrôles, qu'il jriegaut ueitls puor se pcrnooner sur l'ouverture ou la ctoiouintnan du sreicve des prestations.

Article 4-2

Assiette des cotisations

L'assiette des cnstiiitoas csorornped au tatol des rémunérations brteus limitées à la tcarnhe A, y cimprps les piemrs et gitaianoritfcs qlulee que siot luer périodicité de verneemst et sneavrt de bsae au ccual des citatsionos sociales.

Article 4-3

Salaire de référence

Pour le ccual des prestations, le salaire de référence plafonné à la thcnare A croeprsnd au taotl des rémunérations brutes, y cimprps les pemris et groactnfiiis qlleue que siot luer périodicité de vermseent et svrenat de bsae au cualcl des cintotoasis sociales, perçues au crous des 12 mios précédant l'arrêt de trivaal ou le décès.

Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, le sliraae de référence est reconstitué sur une bsae anenllue en se référant à la période etifecfve d'emploi précédant l'arrêt de triaval ou le décès et en teannt cmptoe de tuos les éléments aunens de rémunération (primes éventuelles incluses).

Article 4-4

Revalorisation des prestations

Les posanirtets périodiques (incapacité, invalidité, rtene éducation, rtene de conjoint) snot revalorisées sleon l'évolution de la vulear du piont ARRCO avec efeft au 1^{er} jaeivnr de cuaqhe année.

Article 4-5

Modifications ultérieures du moatnt des prestations

de la sécurité sociale

Les poierratnss complémentaires afférentes aux gternaais incapacité et invalidité snot déterminées en ficnotn du naeivu des paresotnits brets de la sécurité soicale (incluant la CSG et la CRDS) à la dtae de la snaigtrue du présent avenant.

En cas de viaraotin du niveau des patstrinoes btures de la sécurité sociale, les pnaoettriss complémentaires sorent srveies sur la bsae du nieavu burt des psitranotes de la sécurité silcoae à la dtae de la saignrtue du présent avneat et non de cleui en vgeuiur postérieurement.

Article 4-6

Maintien des grenaiats

a) En cas de rpruue du crotant de travail, la gatarnie décès est meaniunte puor les salariés qui se tneovrt en sotiatuin d'incapacité ou d'invalidité tnat que se puusiort l'arrêt de traival

ou le classement en invalidité.

b) En cas de sinistre du travail ou d'accident, les salariés indemnisés au titre de la garantie incapacité de travail, et ce sans condition de ancienneté ; 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 en sus de la pension d'invalidité de 33 % et 65 %, les cotisations sont versées sur la période d'activité.

c) Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour une absence partielle et bénéficiant d'un traitement partiel ou total de rémunération, les cotisations sont versées en contrepartie de la rémunération des cotisations tant pour la part proportionnelle que salariale.

Ce montant de cotisations 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 du salaire ;

? 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 possibilité de reprise de l'activité peuvent bénéficier de la possibilité de demander le maintien facultatif des cotisations de retraite et d'invalidité en contrepartie de la prise en charge des cotisations, si le contrat d'adhésion le prévoit.

e) Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et aux dispositions postérieures, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ou avant le début de la prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié bénéficie 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 montant 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 constituer l'ancien salarié à l'issue de la période d'assurance chômage d'un montant supérieur à celui des cotisations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cotisation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient 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 montant de cotisations est inclus dans la cotisation appelée au titre des salariés en activité (part proportionnelle et salariale) fixée à l'article 6 de ce même accord et fait l'objet d'une cotisation dans les modalités de l'assureur prévues par les cotisations.

Un point sur le suivi de l'activité du salarié de ce dispositif sera fait au plus tard le 30 juin de chaque année lors de l'examen des comptes de résultat du régime, afin de le maintenir ou le

maintenir par l'application de nouvelles modalités, en fonction des résultats du régime.

Article 4-7

Définition des cotisations à charge

Pour l'application de la garantie rente éducation, est considéré comme " à charge ", indépendamment de la situation 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, demandeur 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 occasionnelle des revenus inférieurs à 55 % du Smic.

Article 4. 8

Définition du conjoint, de la personne liée par un Pacte, 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 marié ou rompu de fait à la date du rattachement ;

? concubin : la personne avec laquelle la personne a conclu un pacte de vie commune à la date du décès, sous réserve que les personnes ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacte ; aucune durée n'est exigée si un enfant, renoué 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 cotisations se répartissent et décident de maintenir les cotisations suivantes :

- assurer des cotisations incapacité, invalidité, décès, le Médéric Prévoyance, un ou plusieurs organismes de prévoyance régis par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale et agréés par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 33, avenue de la République (75011) ;

- assurer des cotisations rente-éducation et rente de conjoint, l'OCIRP, un ou plusieurs organismes de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréés par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 10, rue Cambacères (75008).

Pour fixer les cotisations avec les organismes désignés, notamment quant aux éventuelles délégations qu'ils peuvent se faire entre eux ou qu'ils peuvent constituer à un ou plusieurs organismes désignés, les cotisations sont réparties :

conclure une " convention de garanties collectives " qui sera annexée au présent accord.

La désignation des organismes assureurs pourra être réservée en cas de la modification du présent accord conformément aux dispositions prévues à l'article 7.

Article 5-2

Obligation de rejoindre les organismes assureurs désignés

Les entreprises redevables du champ d'application de la convention collective des industries de l'habillement sont tenues d'adhérer au *Moklafaf Médéric Prévoyance* et à l'*OCIRP* et d'affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires dès la date d'effet du présent accord.

Article 5-3

Clause de sauvegarde

Seules les entreprises de l'habillement dotées d'un régime de prévoyance en vertu d'un accord collectif régional ou d'entreprise préexistant à la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord peuvent échapper à l'obligation prévue à l'article 5.2.

Elles peuvent rester assurées auprès de l'organisme avec lequel elles ont contracté antérieurement, sous réserve de la mise en conformité de leur contrat avec les dispositions du présent régime de prévoyance dans le délai fixé au terme des mesures transitoires en application de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale.

Article 5-4

Date d'effet et mesure transitoire

Le présent accord à la convention collective nationale des industries de l'habillement est conclu pour une durée indéterminée et sa date d'effet est fixée au premier jour du trimestre civil qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les entreprises qui, dans les 6 mois de la date d'effet, n'auront pas adhéré au présent régime et qui n'auront donc pas participé à la mise en œuvre du présent régime se verraient appliquer une cotisation financière selon les règles de gestion du *Moklafaf Médéric Prévoyance* et après validation par le comité directeur de la sécurité sociale et d'interprétation.

Les entreprises répondant aux conditions posées à l'article 5.3

seront considérées d'un délai de 6 mois pour adhérer aux organismes désignés par le présent accord ou pour adapter le régime déjà applicable à leurs salariés.

Si un délai d'adaptation ou de dénonciation est opposé par l'organisme avec lequel elles ont contracté, elles bénéficieront du délai de préavis prévu par leur régime pour le résilier et rejoindre les organismes assureurs désignés, ou pour l'adapter au présent accord.

La survenance d'un événement tant en jeu les garanties pendant cette période transitoire devra être indemnisée conformément au présent accord.

Article 5-5

Réexamen du choix des organismes gestionnaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1, 1^{er} alinéa, du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés à l'article 5.2.

A cet effet, les parties signataires se réuniront au moins 6 mois avant la date d'échéance pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification ou la réalisation du présent accord dans les conditions prévues à l'article 6.

(1) les mots : « la référence à *MÉDERIC PRÉVOYANCE* (article 5-1, 5-2, 5-4, 7 et 8) est remplacée par : *MALAKOFF MEERDIC PRÉVOYANCE* » (avenant du 23 mai 2013 article 1er BO 2013/29) sont exclus de l'extension en tant qu'ils font partie des clauses de la convention collective rendues caduques par la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du *Conseil constitutionnel*.

(ARRÊTÉ du 28 juillet 2014 - art. 1)

Article 6 - Taux de cotisation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Le taux global de cotisation, en contrepartie des garanties, est fixé à 1,13 % de la tranches A. Il est réparti de la façon suivante :

	Cotisation totale	À la charge 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 7 - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par les parties signataires sous réserve d'un préavis de 6 mois avant la date de notification de sa conclusion et dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois de la notification de la dénonciation.

Sauf signature d'un texte de substitution, le présent accord cesserait de produire ses effets pendant au maximum 1 an, à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation.

En cas de changement d'assureur (s) :

-les garanties afférentes au décès sont maintenues pour les personnes bénéficiaires des prestations d'incapacité ou d'invalidité ;

-les prestations d'incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement ;

-la rivection des prestations périodiques (incapacité, invalidité, rente éducation, rente de conjoint) sera assurée selon l'évolution de la valeur du point *ARRCO* avec effet au 1er janvier de chaque année.

La poursuite de l'indemnisation des prestations au profit des personnes en cours d'indemnisation, de leurs représentants légaux et de leur conjoint de la garantie décès sera assurée par *Malakoff Médéric Prévoyance* (1) et/ou l'*OCIRP* qui auront constitué à cet effet des procédures techniques.

(1) les mots : « la référence à ?MEDERIC PREVOYANCE? (article 5-1, 5-2, 5-4, 7 et 8) est remplacée par : ?MALAKOFF MREEDC PREVOYANCE? » (avenant du 23 mai 2013 alcrtie 1er BO 2013/29) snot eulxcs de l'extension en tnat qu'ils moienfidt des celsuas de la ctonvneion ceicvltloe rnudees cequadus par la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Ceoinsl constitutionnel.
(ARRÊTÉ du 28 jieuillt 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 oeuvre du présent régime de prévoyance srnoet assurés par un comité parirtaie de snlacrilueve et d'interprétation composé :

-d'un collège " salariés " cneamronpt un représentant ttraliuue et un représentant suppléant puor cuhance des osgoatrninias sicadlenys sgtraiaines ;

-d'un collège " emoyprleus " du même nrbone total de représentants.

Chaque collège dpossie du même nbmore de voix.

L'organisation matérielle du comité est pisre en chrgae par leMalakoff Médéric Prévoyance(1), noamentmt l'indemnisation des fiars 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 isdenurtis de l'habillement puor la fédération française du prêt-à-porter féminin, la fédération française des iindutrses de chemiserie-lingerie, la fédération française des irsinetdus du vêtement masculin, la fédération française de la lgnrieie et du balnéaire, la fédération des isndiurets deivesrs de l'habillement,
Syndicats signataires	La fédération générale des cuirs, textile, hebmellnait Frcoe ouvrière ; La fédération des isenutrdis de l'habillement, du ciur et du tiletxe CDFT ; Le sanydcit naotnial du pnnoseerl d'encadrement des iitesundrs de l'habillement CFE-CGC ; La fédération française des sdycantis 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 piraarteans siucaox des iserntiuds de l'habillement et de la ceinture-bretelle ont cconlu un régime de prévoyance au poirt des salariés visés aux anxeens 1, 2 et 3 de la cenvointon clvcliotee notaaainle des ietrniduss de l'habillement et de la ceinture-bretelle. Ce régime détermine nneamomtt les garanties, les pisertnatos et les cotisations. Il désigne les onaemrigs chargés de l'assurance et de la gstieon ddiut régime.

La présente " cvoiontenn de geaanrits cltiolvcees " a puor ojebt de fiasrolmer l'acceptation des osagimrens assureurs, GNP et

Ce comité se réunit au moins une fios par an. Il emixnae caquhe année le cotmpe de résultats du ctaornt présenté par les duex orgeasimns gnraoiseenits et, en fctooinn de celui-ci, a la possibilité de popsroer aux pnreaatreis scaoieux snritaaeigs du présent arccod tuot aménagement des petostranis et/ ou des cotisations.

A cet effet, leMalakoff Médéric Prévoyance(1) et l'OCIRP cimeoqmnnourut à ce comité les dotmecuns financiers, anisi que luer aayslne commentée, nécessaires à ses tauvraux au puls trad le 30 juin snuavit la clôture de l'exercice ainsi que les iianmotnfrôs et dtceounms complémentaires qui prreinauot s'avérer utiles.

(1) les mots : « la référence à ? MEDIREC PYERVCNAOE ? (article 5-1,5-2,5-4,7 et 8) est remplacée par : ? MFAOALKF MREEDC PVANOYECRE ? » (avenant du 23 mai 2013 ailctre 1er BO 2013/29) snot eulxcls de l'extension en tnat qu'ils menidfoit des claeuss de la ceivnnoton covllectie runedes cduqueas par la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Cisneol constitutionnel.
(ARRÊTÉ du 28 juellit 2014-art. 1)

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2003

Les peatirs sagnateiris snot cnoenuevs d'effectuer les démarches nécessaires puor onitber l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2003.

OCIRP, ceonranct le régime de prévoyance du pnonserl visé dnas le texte connvioenntel et de préciser les modalités de lreus ditors et oigitobants vis-à-vis des pnrtrteeaais scouiax de la bcrnhae pnrselloeiosne et des eritrepsnes adhérentes.

Par la sngiuate de ctete convention, le GNP et l'OCIRP aepncett tnat luer désignation en qualité d'organisme ausruser que la délégation de gsoetin qu'ils cnoensntet à l'IRIHA nomtneamt puor la gteiosn des ciooisntats et des prestations. Ils acnepctet de gaitnarr les praotiness prévues par l'accord cieonvneontnl aux tuax de ctoasnitais fixés par celui-ci et ce pednnt 3 ans à coepmtr de la dtae d'effet fixée par l'accord.

La présente " cntvneion de gitaarnes cviolletecs " est cclunoe enrte :

d'une part,

- les praties sengiirtaas des dosiotiinps reivatels à la prévoyance de la cenoinovtn cieloctlve naaliente des istdriunes de l'habillement et de la ceinture-bretelle ;

dénommés ci-dessus les peaaetnirrs sociaux,

d'autre part,

- le GNP, uionn d'institutions de prévoyance agréée, reelvnat de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, asnagsit puor son ctmope et puor cueli de l'OCIRP, uonin d'institutions de prévoyance agréée et rvenlaet de l'article précité.

dénommés ci-dessus les oansgerims 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 tranche 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 des salariés :

GRANITAS : Incapacité

PRESTATIONS

70 % du salaire brut - ISJS brutes

GRANITAS : Invalidité

PRESTATIONS

70 % du salaire brut - ISJS brutes en 2e et 3e catégorie

42 % du salaire brut - ISJS brutes en 1re catégorie

GRANITAS : Décès

PRESTATIONS

Option 1

100 % du salaire annuel brut.

Option 2

Veusement :

- 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

Versement 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, concubin stable et permanent, lorsque avec l'époux 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 assure les Inies avec l'OCIRP, assurée de la garantie rente d'éducation et rente de conjoint quant :

- au prélèvement des cotisations ;

- au paiement des prestations ;

- 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 " Notice d'information " présentant le régime de prévoyance dont ils bénéficient ainsi que les formalités à accomplir lors des demandes de prestations.

Cette notice est adressée à chaque entreprise adhérente pour être remise, par celle-ci, à chaque salarié concerné.

Les notices d'information sont mises à jour en fonction de l'évolution des dispositions du régime de prévoyance conformément de la branche 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 assure aux entreprises adhérentes, l'information relative sur les cotisations 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 tranche 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 montant est éventuellement corrigé par l'entreprise en fonction des mouvements de personnel.

Par ailleurs, dès lors que le salarié pinctraait bénéficié de psireonatts du régime de prévoyance, liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité petenmanre et professionnelle, les gtieaanrs de prévoyance snot meuteannis snas pieaemnt de citotisaon s'il ne perçoit puls de salaire.

Article 6 - Contrôle médical

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les onsmeirgas de prévoyance se réservent la possibilité de farie procéder aux veitsis médicales, contrôles qu'ils jaignrueet uetlis puor se pncroonr sur l'ouverture ou la psutioure du sicerve des prestations.

Le comité prtariaie de srllnvciaeue et d'interprétation chargé du siuvi et de l'interprétation du régime de prévoyance est tneu informé par les onaiemsgs de prévoyance.

Article 7 - Délai de prescription

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

7.1. Veresmnet des caatpiux situe à un décès

Les ddmeaens non présentées dnas un délai de 10 ans svuinat la dtae du décès ne dnorneont pas leiu au vesmrenet des prestations, suaf cas de fcroe mjreuae tlele que runeete par le comité piirrtaae de scalrulvniee et d'interprétation.

7.2. Vesmrenet des catiaupx ou rtene à invalidité

Les dnmdeas non présentées dnas un délai de 5 ans savuint la dtae d'effet de la pension d'invalidité ne doeonnrt pas leiu au vreemsent des prestations, suaf cas de fcore mjareue tllée que renteue par le comité paitirrae de svuienallcre et d'interprétation.

7.3. Vsemneret des indemnités journalières situe à incapacité de travail

Les dndaeeems non présentées dnas un délai de 5 ans sinuavt la dtae d'arrêt de taairvl ne drneoonnt pas leiu au vneeesmrt des prestations, suaf cas de force majeure, telle que rtuenee par le comité piaiatre de secrilnluvae et d'interprétation.

Article 8 - Exclusions

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

8.1. Snot euxcels des geanitars décès et n'entraînent aucun pnmeaeit à la crgahe du GNP les conséquences du décès en cas de siiduce au curos de la première année d'assurance.

8.2. Snot euxcels de la gnaitrae incapacité et de la granaite invalidité :

- les atidceens et maladeis qui snot le fiat vlorotniae du bénéficiaire de l'adhésion et cuex qui résultent de ttivnteeas de siuidce ou mnliotituas vetoanolris au cruos de la première année d'assurance ;

- les conséquences de greure ciilve ou étrangère, d'insurrection,

d'émeute, de complot, de grève ou de mmeeunovt pluporaie ;

- les andccteis et meaidals dus aux efftes detcris ou idirncets d'explosion, de chuelar ou de randaiiots paenronvt d'une trtisaoumatnn du nayou de l'atome, teels que, par eexlpme : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fiat de rintoaaidis provoquées par l'accélération des pltruceias aieqtumos ;

- les adtnicces et miladeas consécutifs à la ptuqarie de tuos stpros aériens et de compétitions nécessitant l'utilisation d'un egnin à mutoer ;

- le congé nmoarl de maternité.

8.3. Snot eluxcs des gtaeirnas rtene éducation et rente de cjonniot :

- le décès senvuru à la stiuie des efefts dctiers ou itnreidcs d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation pnearnovt de ttuintmaosrn de noaux d'atomes ;

- le décès sunrevu à la suite de gurree étrangère à lqlaelue la Fnarce sreatit partie, suos réserve des ctinindoos qui seineart déterminées par la législation à veinr ;

- le décès lusqore le bénéficiaire a cimoms ou fiat cmrteotme un mtruere sur la persone du pinicaaprtt et a été condamné puor ces fiats ;

- le décès survenu en cas de gruree civile ou étrangère, dès lors que le salarié y penrd une prat active.

Article 9 - Subrogation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les onrsemaigs de prévoyance snot subrogés de plien dirot aux salariés ctrnoe les tires rslespobnaes et dnas la litmie 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 sngatiure du builletn d'adhésion à la dtae d'effet portée par les svrieecs du GNP.

Chquae ernitpsee reçoit de l'organisme gaotsireinne compétent un desiosr prévoyance cpoamernt :

- une lettre l'informant de la msie en place du régime de prévoyance ;

- un dcuoemnt présentant les giaartnes du régime de prévoyance définies par le txtee ceotonvnienl ansii que les cilensos pieqtruas destinés à ftilcaer l'adhésion ;

- un btlleuon d'adhésion et ses différentes axnenes que l'entreprise diot très précisément rlipemr ;

- les coordonnées téléphoniques de la porsnene rsnlaepbsoe du suvii de l'opération et chargée d'apporter les rnegmensitenes complémentaires à l'entreprise.

Article 11 - Comptes de résultat

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Le GNP s'engage à fuionrr anlelennmuet au comité patriiare de srcnelliuave et d'interprétation, au puls trad avant le 30 jiuon de l'exercice suivant, les résultats tuiqneches et feirnaincs consolidés du régime anisi qu'un balin aunenl faasint rrsesioir un ctmpeo de résultat dnou le fienoncmnenott est décrit ci-après et une aaslnye complète paetntemrt de sivrue les résultats de cqauhe ganitare asnii que les iotoafnmris reivlates aux bénéficiaires des postiretans et les données saiqttutetsis sur la puatiolpon adhérente au régime.

Fetnmnienncoot du compte de résultat anuel (année N)

DEIBT : Pteonatisrs payées.

CDERIT : Cosoaniitts buerts encaissées.

DBEIT : Caitpal décès.

CRIDET : Décès.

DIBET : Incapacité temporaire.

CEDIRT : Incapacité temporaire.

DIBET : Invalidité.

CREIDT : Invalidité.

DIEBT : Revalorisation.

CIRDET : Revalorisation.

DIBET : Frias de geisotn et de réassurance.

CDRIET : Pidtours fniirneacs sur aiftcs détenus

DIEBT : Piiornvoss mathématiques au 31 décembre N.

CIREDT : Psrnivoois mathématiques au 31 décembre N-1

DIBET : Prsooinivs puor snsteiris cnunos en incapacité/invalidité.

CEIRDT : Pniosivros puor seisirnts cnuons en incapacité/invalidité

DEIBT : Psvooiirns puor siisnrte à payer.

CEDIRT : Piiovnrss puor srsniite à payer.

DEIBT : Ctaopmeisonn versée à l'OCIRP résultant du mécanisme de mutualisation.

CDIERT : Coiosepmtnan versée par l'OCIRP résultant du mécanisme de mutualisation.

DEBIT : Sldoe créditeur.

CERIDT : Sodle débiteur.

Un compte de résultat spécifique iiteferidna la cghrae des mealads en cruos lros de la msie en pclae du régime. Le GNP proeposra au mimunim au tmree d'une année peinte de feimntennocot du régime de prévoyance et, s'il il y a lieu, la cooastitin correspondante, nécessaire au piemanet des prestations. Cette ctioasotn mutualisée au niaveu de l'ensemble des eisnreetprs de la bcarnhe frea l'objet d'un avenant.

L'OCIRP réalise les mêmes états puor les pteiaornss rntee éducation et rntee de conjoint.

Un mécanisme de mtauaiostilun est établi sur la ctveoruure décès etrne les psitoartnes en capaitl assurées par le GNP et les ptrseantois en rntee assurées par l'OCIRP de façon à corrigerr la différence ernnte les rptopars de crhage résultant du ciohx des bénéficiaires.

Article 12 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2003

Les fiars de gostien alloués puor la coeuvtrre et la gietson du régime ainsi que la réassurance snot les suntvais :

- ruqise incapacité et invalidité : 7 % sur les catnitoisos et 3 % sur les pserrintotas ;

- au titre des riqsues décès : 7,5 % sur les ctosanosiits ;

- frais 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 anayt adhérré au régime mis en palce dnas le cadre de la coinvtuonn cillvctoeo nnilaotae des idrseuntis de l'habillement et de la ceinture-bretelle, penvet bénéficierr du fnods d'action soalcie du GNP et, par son intermédiaire, de cluei

de l'OCIRP.

La politique de gestion et d'intervention de ce fonds, cumon à l'ensemble des successeurs professionnels adhérents, est déterminée par le conseil d'administration du GNP.

Le comité paritaire de négociation et d'interprétation est tenu informé annuellement du nombre de demandes d'intervention en pension des salariés et bénéficiaires du régime de prévoyance de l'habillement et de la suite 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 convention de garanties collectives aura un effet et une durée conditionnés par ceux prévus par l'accord conventionnel en vigueur un régime de prévoyance.

14.1. Modification

La présente convention de garanties collectives pourra faire l'objet d'une demande de modification à l'initiative tant des partenaires sociaux que des organisations de prévoyance, GNP et OCIRP conjointement.

L'auteur de la proposition de modification devra faire part de celle-ci, accompagnée d'un projet de modification, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les représentants paritaires de la présente convention collective.

Une réunion se tiendra dans un délai de 4 mois pour examiner la proposition 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

Cette convention des nouvelles dispositions régissant les grilles d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, les parties signataires précisent que les salariés relevant de ces catégories continueront de bénéficier du montant de la grille d'appointements en fonction de l'ancienneté à laquelle ils avaient droit au titre des accords de grilles S 46 et S 47.

Article 7

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

La fixation des rémunérations prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation de négociation des salaires effectifs applicables dans les entreprises en application de l'article L. 132-27 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Cette convention des modifications apportées aux dénominations des classifications hiérarchiques, de la nouvelle méthode de calcul des grilles d'appointements en fonction de l'ancienneté et de la date de signature du présent accord, les parties signataires conviennent de procéder à un examen des dispositions de mise en œuvre et à un bilan d'application en

Toute proposition de modification ne pourra prendre effet qu'après accord exprès de l'autre partie matérialisée, en premier lieu, par un avenant de révision à la présente convention et, en second lieu, par un avenant de révision à l'accord conventionnel, conformément à la procédure de grilles collectives.

A défaut d'accord, les parties se réservent le droit de résilier la présente convention de garanties collectives.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux devront au préalable négocier le processus de modification de la présente convention de garanties collectives.

14.2. Résiliation

La présente convention de garanties collectives peut être résiliée tant par les partenaires sociaux que par les organisations de prévoyance, GNP et OCIRP conjointement, avec effet au 31 décembre suivant, moyennant un préavis de 4 mois.

L'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie de la présente convention collective.

Dans l'hypothèse où la présente convention de garanties collectives serait résiliée à l'initiative des organisations de prévoyance, les partenaires sociaux se réuniront pour négocier un avenant à la convention collective nationale des industries de l'habillement et de la ceinture-bretelle.

14.3. Maintien des taux et garanties

Le GNP et l'OCIRP s'engagent à maintenir les taux et les niveaux de garanties définis à l'article 1^{er} de la présente convention de garanties collectives pendant 3 ans à compter de la date d'effet fixée à l'article 4.3 de l'accord de branche.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2003.

smbtepere 2004.

Article 1er - Classifications hiérarchiques

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Dans les annexes I " Ouvriers ", II " Employés ", III " Techniciens-agents de maîtrise " et IV " Ingénieurs et cadres " de la convention collective nationale des industries de l'habillement, les dénominations actuelles des classifications hiérarchiques prévues par les classifications sont remplacées par les nouvelles dénominations ci-dessous :

Ouvriers

NOUVELLE DENOMINATION	ANCIENNETE DOTENANOMIN	
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 aexenns I " Oevuirrs ", II " Employés ", III " Techniciens-agents de maîtrise " et IV " Ingénieurs et cadres " une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à l'indice de base de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités

ci-dessous :

(voir les salaires)

NOUVELLE DOTOANENMIIN	ANCIENNETE DIOMITNOENAN	
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

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 :

(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 :

(voir cet article)

NOUVELLE DOIEAMNOITNN	ANCIENNETE DINANOOTIEMN	
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

Article 5 - Heures supplémentaires et conventions de forfait

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Ingénieurs et cadres

Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires de façon pérenne et que ces heures et leurs modalités 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

NOUVELLE DAIOOMIENNTN	ANCIENNETE DAONTEIOMNIN	
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

Article 6 - Annexe

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Un tlebaau récapitulatif des rémunérations meaiinmls mlueensels bretus hros ancienneté et des gtanireas d'appointements minima en ftonicon de l'ancienneté puor chauqe neviau et échelon des ciaslfoitsnacs 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 idtuerniss de l'habillement puor : Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des iudsrtnes de chemiserie-lingerie ; Fédération française des irdinusets du vêtement mlisacun ; Fédération française de la lieignre et du balnéaire ; Fédération des idresntius dviesres de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des iuestdnirs de l'habillement, du ciur et du tetlix CDFT ; Syndicat ntianoal du psneeronl d'encadrement des ineusrdits textile, hbalminleet et cxnenoes CFE-CGC ; Fédération française des sdnactiys chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textile, hneambeillt FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Considérant les disptsoniois des aocrdcs iltrnorefnsonsieeps du 20 sbremepre 2003 et du 5 décembre 2003 raietlfs à la froatmoin tuot au lnog de la vie pionlerslsfnoee aisni que celes de la loi du 4 mai 2004 ;

Considérant l'accord ieentbhracrn du 20 décembre 1994 créant le FORTHAC, OCPA de la brncahe ;

Considérant les différents arcodcs counlcs dnas le crade de l'annexe VII de la cinotoenvn clceoilvte nlaatnoie des intseirdus de l'habillement au cours des dernières années dnnot centerais dsiinsooptis snot rriepses dnas le présent aorccd ;

Considérant que dnas une économie tenmleaott mondialisée et ouverte, les epnetriress dnvoeit obtiamniegeolrt s'adapter à lerus

Les dptisiions du présent annaevt snot aliaelbcpps à cemotpr du 1^{er} mai 2004. Elles rpaecmlent celles des atavenns n° S 46 du 16 juin 2000 et n° S 47 du 27 stbmerpee 2000.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2004

Les preiats seraiagnits cenoinvnt d'effectuer les démarches nécessaires puor otiebnr l'extension du présent aorccd qui srea déposé auprès de la DDFETP de Paris.

Fiat à Paris, le 15 avrl 2004.

eonvrtneienms économiques et cmormceaux ;

Considérant que, fcae à cet enjeu, la firtoamon ctoitsue un des myoens prtneetins prtnaemt d'anticiper, qnuad clea est possible, ou d'accompagner les nécessaires mauottins ou réorientations imposées par l'évolution des technologies, des marchés et de la cucronenrce internationale, particulièrement sneslbie puor une isdnruite de main-d'oeuvre cmme clele de l'habillement ;

Considérant que ces évolutions et mttuaoins se trnsdeuiat par des eeunx économiques, techniques, otiaséalironngns et srutuot himnuas majeurs, en ptieularcr puor les salariés dnnot l'emploi est fragilisé du fiat d'un fialbe nveiau de formtiaon ou de qtoaciiflaun ;

Considérant qu'il convient, par un dgaioule sicoal renforcé dnnot le présent acorcd est une traduction, de créer les cndtiooins d'une nvlueoe mistoailobn en feuavr de la fomotiarn tuot au lnog de la vie prslelniosnefoe aifn que les salariés et les etrepsreins piesnust faire fcae aux défis à venir, nmanetomt en tmrees d'employabilité, d'évolution en qatifocluaiin ou de mobilité plneflirnososeo tnat au sien qu'à l'extérieur de luer eeisnrtpé ;

Considérant que, parallèlement à cttee mibltSaoiion des priaaetrens sociaux, l'ensemble des meonys méthodologiques et fiinecnras du FORTHAC, OCPA de la branche, dneoivt être mis au srecive des salariés cmome des entreprises, en puielectarr l'observatoire des métiers et des qailnotciaufs aifn de meatisluur les expériences des différentes beharncs membres du FARTOHC ;

Considérant la nécessité d'améliorer l'égalité dnas l'accès à la firmoaotn plrislneonsfoe etrne les feemms et les hemoms et que l'un des mnyoes d'aboutir à cet oetibjcf pssae par une mlieriuele iiamnooftn sur les possibilités, diisfoptis et myeons de la fatrmioon qui relève des moniiss des peatiarners saoucix et du FHTROAC ;

Considérant que cttee missoin enielssltee des pneiertaras soaicux de la brncahe diot être relayée par les emreopyuls et les inncstaes représentatives du poensrenl dnas les erpsietrens axuquels des menyos snftfuais divonet être donnés puor que les salariés pseusint deiospsr des iomontifnars nécessaires à

l'élaboration et à la mise en oeuvre de leur projet personnel afin de développer leurs compétences, notamment par le biais de l'entretien professionnel du droit individuel à la formation ou par toute action valable du plan de formation des entreprises ou des périodes de présence en formation ;

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 convient de privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences par l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification et ce tant pour des métiers propres à la branche que transversaux,

Les dispositions du présent accord constituent des dispositions particulières, 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 branche :

- toute action permettant l'élévation du niveau de qualification, soit le développement des compétences professionnelles ;

- toute action permettant de favoriser l'employabilité afin de suivre l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations du travail ;

- toute action permettant aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les procédures de certification ou par décision de la commission paritaire nationale 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 au cours des 3 ans ;

- toute action en faveur des salariés dont l'emploi est fragilisé par une évolution économique ou technique et qui peuvent de 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 bénéficiaires de leur entreprise ou leur entreprise dans l'emploi ;

- toute action en faveur des femmes et notamment au regard du congé de maternité ou en faveur des salariés hommes ou femmes au regard 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 ;

- toute ou partie du 0,9 %, avec un minimum de 0,4 %, au titre du financement de la formation professionnelle continue à verser au FORTHAC ;

- 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 ;

- toute 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 % à compter 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 picitaitpaorn des entreprises

Les mitinfoadoics des tuax de la paoriaitcitrpn des eisepenrrts à la frotroaimn pnofnisreelsole cniuoitne lorsqu'elles pasnest les siuels de 10 ou de 20 salariés snot réglées conformément aux doisisnotips 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 fotioramn citsotnue un ouitl privilégié de la msie en ovuree de la gesiton prévisionnelle des epmoils et des compétences dnas l'entreprise.

Les priats srgnaiaties du présent acocrd iitennt les eirtpesens à établir des plnas de fiotraomn pinllrnauues qui deviearnt poetr une atosntein particulière aux salariés qui, cptmoe tneu de luer neivau de fooiramtn ou de lrues aptitudes, pourraient, à terme, reetonnrer des difficultés particulières d'adaptation à un noveul elpomt ou dnas luer évolution professionnelle.

Les eseipnerrts vleoiern à aserus les mêmes cenchas d'accès à la fromoatin à tuos les salariés qelus que sinoet luer sexe, la ntarue de luer activité ou luer navieu de responsabilité.

Les atoincs de faomrotin prévues dnas le crdae du paln de farootmin ont puor otcjibef de permtetre peiensovrmergst à tuteos les catégories du psnenorel l'actualisation ou le développement de lreus cannesiaoscns et compétences aifn de cnbiuotrer à la protimoon iliuednlvde des salariés.

Les représentants du pesrneonl (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) dvnoeit être consultés et dvoneit délibérer sur le paln de fotromian de l'année à viner et sur la réalisation du paln de l'année précédente asini que sur le paln de ftoromain pualruienl lorsqu'il a été élaboré.

Puor la préparation de la délibération allunene des représentants du personnel, la dceiiron de l'entreprise cnoumuqime au moins 3 sniaemes aanvt la première réunion les dtuncemos d'information sur le pjoret de paln de foamortin de l'entreprise qui diot dgunsetiir :

- les aconits de fomtraion à l'adaptation au ptsoe du tavrail qui snot msies en oeuvre pdnanet le tpems de trivaal du salarié aevc mniiaten de sa rémunération par l'entreprise ;

- les actnois de ftroaimon liées à l'évolution des eoilmps ou au mniitean dnas l'emploi qui snot msies en ourvee pmandet le tpems de tavrail du salarié aevc mianiten de sa rémunération par l'entreprise et qui peuvent, suos réserve d'un aocrd d'entreprise ou, en l'absence d'accord d'entreprise, aevc l'accord écrit du salarié, crdnoieue celui-ci à dépasser la durée légale ou cntlnnevoileone du taravil dnas les letiims et suos les cidnoniots prévues par l'article L. 932-1-II du cdoe du trvaial ;

- les aconits de froimaotn vaisnt au développement des

compétences qui peuvent, aevc l'accord écrit du salarié, se dérouler en tuot ou ptraiie hros tpems de taarivl dnas les lmitais prévues par l'article L. 932-1-III du cdoe du taavirl et suos les cndiioitnos prévues par l'article L. 932-1-IV.

Lorsqu'elles snot réalisées hros tpems de travail, les heeurs de fomrtioan dnnenot leiu au vrsemneet par l'entreprise de l'allocation de faortimon prévue au 2e alinéa de l'article L. 932-1-III du cdoe du tavrail qui est égale à 50 % de la rémunération ntete de référence calculée conformément aux dsnoopiists réglementaires.

Le comité d'entreprise diot également rvceoir une ntoe présentant les oarenittinos générales de l'entreprise en matière de fmtiaoron et une ntoe sur les dmedaens au ttrie du diort iediinuvdl à la formation, des périodes de professionnalisation, des congés iiviuddens de formation, des congés de balin de compétences et des congés de vidlaiaotn des auiqcs de l'expérience enregistrés puor l'année suivante.

Les représentants du poeensnrl reçoivent de puls un rrapot présentant les aitoncs réalisées et nmeoamtnt :

- les itmfnanoirs sur la ftmorioan faungirt au blain soaicl qunad l'entreprise est teune d'en établir un ;

- le blian des acnitos ciepormss dnas le paln de famoitron ou msies en ovuree dnas le crdae des périodes de psioaintforsnsieoaln ou au ttrie du dorit ivndeudiil à la ftoarmion puor l'année antérieure et l'année en corus ;

- une ntoe présentant les itrnmniafoos rlaetvies aux congés ivneldiidus de formation, aux congés de blian de compétences, aux congés de vdioaaltin des aicuqs de l'expérience et aux ctdioionns dnas lquseeels 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 fooraitmn pniofolssnerlee des jneues et des dmreeundas d'emploi au trevras des crottnas de psnntfssoeaiolraiin et d'apprentissage.

Article 4 - Droit individuel à la formation

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Les salariés tultierais d'un conrtat à durée indéterminée et aaynt une ancienneté mnimuim de 1 an dnas l'entreprise, bénéficient, par année civile, d'un driot ieuiivddnl à la fatoomrin égal à 20 hreues puor les salariés à tepms peiln ou calculé pro rtaa tpeiros puor les salariés à tepms partiel.

Lorsque les dortis à DIF d'un salarié tulraitie d'un cotanrt à durée indéterminée snot calculés pro rtaa temporis, ils snot aonridrs à l'entier supérieur.

Les salariés ttiieruals d'un cantrot à durée déterminée et aanyt au mnois 4 mios de présence dnas l'entreprise, consécutifs ou non, au corus des 12 deerirns mois, bénéficient d'un driot idnvidieul à la fratimoon calculé pro rtaa temporis.

Les drotis auicqs au trtie du driot iniivedudl à la ftiarmoon des salariés tlearituis d'un ctanort à durée indéterminée snot au

mxuaimm de 120 hereus siot au tmere d'une période de 6 ans puor les salariés à tmeps plein.

Pour les salariés à tmeps partiel, les dritos au drit idnviduel à la fomirtaon pneevut être cumulés amnlelnuenet snas litmiaiton de durée tuot en ne pavount dépasser 120 herues au total.

Cette durée mmaailxe de 120 hueers du dirot idevuniidl à la faroitomn s'entend à défaut d'une uiltsitaoin toalte ou plrleiate de son dirot puor le salarié.

Tout salarié engagé par catront à durée indéterminée en cuors d'année aura, au tirte de l'année clviie considérée, un diort à DIF calculé pro rtaa toriems par mios cviil cmpelot ernte la dtae d'embauche et le 31 décembre.

Ce doit srea ulbiatsile par le salarié dès l'acquisition de 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les prietas sgaieatirns décident de mettre en plcae un dsitiiof de calucl des dotirs à DIF acuiqs en 2004 par les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae du 7 mai 2004 et tojrnuos présents au 31 décembre 2005.

Au trtie de la période du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, les dotirs à DIF snot calculés pro rtaa tmreiofs et arndoris à 14 hurees puor un salarié titlraue d'un cnratot à durée indéterminée à tepms plein.

En conséquence, suos réserve d'une ultoitsaiin de tuot ou piatre des dirtos itneuverne anavt le 31 décembre 2005, un salarié tliirtuae d'un ctrnoat à durée indéterminée à tmeps pilen bénéficiera à cotpemr du 1^{er} javienr 2006 de 34 heeurs de drotis à DIF.

Les fitnormaos éligibles au diort indeiduvl à la fmitioan snot siot :

- des anctios de poioomtrn ou de quoiaiclfaitn ;
- des acnitos ptnamteret l'acquisition, l'entretien ou le pteencnorenifmet des cnsoeicansnas ;
- des atcnos de ftmarioon preaatntmt d'obtenir siot un trite à finalité plsosninlofreee siot une qcoaiiutlian rceonue par la bhanrce ;
- des anitocs rlaenvet des priorités polnflseroneeiss tleels que définies à l'article 1^{er} du présent accord.

L'initiative de msie en overue du diort iunividedl à la fiartoomn arapnriptet au salarié et nécessite l'accord de l'employeur.

Le cohix de l'action de foiaotrnm diot être arrêté par aocrd entre le salarié et l'entreprise et constaté par écrit.

Les firas de froitamom et d'accompagnement cdsernronapot à l'action suviie dnas le cdare du diort idedunivl à la faormiotn snot à la chgrae de l'entreprise et s'imputent sur la poapticiatrin au développement de la fiamorton penfiorelssonle (1).

Les acitnos de frmaooitn siviues dnas le crdae du diort iendvuidl à la faormiotn pvueent vnier en complément de cleees rnealvet du palm de foitarmon de l'entreprise ou de cleels rnlveeat de la période de professionnalisation.

Elles pourront, sur priisoooptn ftiae par l'employeur et acceptée par le salarié, être réalisées sur le tepms de travail, en totalité ou partiellement, aifn de répondre, si nécessaire, aux bienoss d'organisation de l'entreprise.

Dans le cas où tuot ou partie de la ftraoimn suivie au tirte du dirot indedviul à la fomaoritn est réalisée hros du temps de travail, cqhuae huere dnone leiu au vesneremt par l'entreprise de l'allocation de fmotaoin prévue au 2^oalinéa de l'article L. 932-1-III, du cdoe du trviaal qui est égale à 50 % de la rémunération ntete de référence calculée conformément aux dtosniiiops réglementaires.

Pour les hereus de ftioamom réalisées pednant le temps de travail, l'entreprise arssuera au salarié le miitnean de sa

rémunération conformément aux dptsnsiiois de l'article L. 932-1-I du cdoe du travail.

Les smemos cdranposreont à l'allocation de friotmoan ou au miitnean de la rémunération snot à la craghe de l'entreprise et s'imputent sur la pcptaiaitron au développement de la fmitraooin professionnelle.

Les pirteas sriaeatngis reanpelpt que les dotris acuiqs au trtie du droit inieudidvl à la foaimtrn snot réglés, lros du départ du salarié de l'entreprise, conformément aux diinipostss prévues par l'article L. 922-6 du cdoe du travail.

Elles siolnugent de puls la nécessité d'une ifmtonraoin régulière des salariés sur leurs droits aciqs au titre du droit iuddnieivl à la fritamom qui diot irntevnier une fios par an.

Pour ce farie eells rocnnedemamt aux erpteinesrs de donenr cttee iiofmonatrn aux salariés :

- siot lros de l'entretien ponsfneiesrol visé à l'article 15 du présent arcoed et d'indiquer le nmrobe d'heures sur le relevé de cionculsn établi à l'issue de cet eetnrtien ;

- siot de la mienneotnr sur le piremer billetun de piae ou sur un deomunct annexé, qui siut la dtae aireansrvie de l'acquisition.

Les praiets sranegtiias covnneenit d'une négociation ultérieure patornt sur les modalités d'ouverture des droits au titre du droit idvundeil à la foaimotr en cas de congé preaatnl d'éducation.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diossonptiis de l'article L. 933-4 du cdoe du tvarial qui prévoient l'imputation sur la ppatiaioitrcn au famniecnet de la foaiormtn psrnensiloefole ctonniue des faris de foormitan snas l'étendre aux frias 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 ptriaes siaaetgnars inteicnt les etrnipseres à rouricer aux possibilités oereffts par le crnoat de peatioilssnsarioifnn dnas le cdare de l'insertion psoeoirlofnle des jneues de 16 à 25 ans révolus, nmamoent snas qioaacfliitn ponsolseelrfine ou de la réinsertion plolnifnesoerse des dmurdeneas d'emploi de puls de 26 ans.

Le cnrtaot de pnasossifrolaitneion a puor but de compléter la fiortoman itiilane de son bénéficiaire en lui pentemartt l'acquisition siot d'un diplôme, siot d'un ttire à finalité professionnelle, siot d'une qcaflaiiuoitrn rnocene par la branche.

La durée du cntroat de plsitrnfnaeioisasonn est fixée par l'employeur et le bénéficiaire au raergd de la durée de l'action de pnleisifrtsoniaaason nécessaire tlele qu'elle rsesrot d'une évaluation préalable des acuiqs qaund celle-ci a pu être effectuée.

La durée du caorntt de pisslfiaioootneransn en CDD ou de l'action de pfaooltrnsineiosan qui se siute au début du conratt à durée indéterminée est crmoipse etne 6 mios et 12 mois.

Elle puet être portée au mxamuim à 24 mios :

- puor pterremte l'obtention siot d'un diplôme, siot d'un trite à finalité professionnelle, siot d'une qltafouiciian ronecne par la bhacne dnas les cfanostciiials cnonelneiltvones ou par décision de la csmimooisn prairitae ntoaialne de l'emploi et de la ftraomoin de la bhacnre ;

- ou puor les jeuens ou duenmeards d'emploi ne pavnout jfuietisr d'une qtaiafucilon pfoennlorsiee en sortie du système éducatif ou si celle-ci est d'un navieu inférieur ou égal au baccalauréat ;

- ou puor les personens handicapées puor lesleeuqls la durée et les modalités de la faotrimon dvenrot être fixées en fcnotoin des caractéristiques de l'emploi.

Les actions d'évaluation ou d'accompagnement et les équipements généraux, professionnels, techniques ou technologiques, qui peuvent être réalisés soit par un organisme de formation, soit par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens structurés de formation, sont d'une durée comprise :

- entre 15 %, avec un maximum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation ;

- entre 15 % et 50 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation comprise entre 12 et 24 mois.

En tout état de cause, un empêchement de l'adéquation du programme de formation doit intervenir dans le délai de 2 mois à compter de la signature du contrat. L'entreprise, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation, le tuteur éventuel et le formateur peuvent aménager, à toute occasion, le programme initial prévu au contrat.

S'il apparaît nécessaire de modifier la durée de formation prévue par le contrat initial, par exemple en fonction des besoins constatés lors d'évaluations intermédiaires en cours de contrat, celle-ci pourra être aménagée par avenant qui ne deviendra effectif qu'après accord de partie en charge par le FTOARHC si l'avenant a pour effet d'augmenter la durée de formation.

Lorsque le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation n'a pu obtenir le diplôme, le titre ou la qualification prévue au contrat de professionnalisation en raison d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation, le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée inférieure ou égale à celle du contrat initial.

Les parties signataires visent à améliorer l'intégration du salarié en cours de professionnalisation et le suivi de sa formation en continu au travail qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise. Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participe aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

En application de l'article L. 983-1 du code du travail, la partie en charge financière des contrats de professionnalisation par le FFAORTC s'effectuera sur une base forfaitaire de 10 Euros.

Celle-ci pourra être majorée par la commission paritaire de l'emploi et de la branche :

- pour des formations prévues aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les établissements de formation ou par décision de la commission paritaire de l'emploi et de la branche ;

- ou en fonction de la durée du contrat ;

- ou en fonction de l'individualisation des actions de formation.

Article 6 - La période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les parties signataires visent à améliorer l'intégration du salarié en cours de professionnalisation et le suivi de sa formation en continu au travail qui assure le lien entre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation et le ou les formateurs et l'entreprise. Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est suivi dans le cadre du tutorat, le tuteur participe aux évaluations intermédiaires éventuellement réalisées et, si possible, à l'évaluation préalable à la conclusion du contrat de professionnalisation.

La période de formation prévue aux salariés et aux actions de formation définies comme prévues par l'article 1^{er} du présent accord.

La durée d'une action de professionnalisation ne peut être inférieure à 20 heures. Cette limite n'est pas applicable si la formation est suivie en vue d'obtenir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche ni s'il s'agit d'une action d'évaluation.

Considérant la prépondérance des salariés de la branche comme prioritaire, les parties signataires conviennent que la part globale de 0,5 % prévu à l'alinéa 2 de l'article L. 951-1 du code du travail au profit des actions de formation de professionnalisation.

La partie en charge financière des périodes de professionnalisation par le FFAORTC s'effectuera sur une base forfaitaire de 15 euros.

Celle-ci pourra être majorée pour des formations prévues aux salariés d'obtenir soit un diplôme, soit un titre à finalité professionnelle, soit une qualification reconnue par la branche dans les établissements de formation ou par décision de la commission paritaire de l'emploi et de la branche.

Les actions d'évaluation réalisées avant la mise en œuvre d'une action de formation par le biais de la période de professionnalisation seront prises en charge par le FFAORTC.

Les taux spécifiques de prise en charge des actions de formation au titre des périodes de professionnalisation ainsi que les conditions de financement des actions d'évaluation seront fixés par la commission paritaire de l'emploi et de la branche.

Article 7 - Le congé individuel de formation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les parties signataires conviennent de permettre au salarié du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié de bénéficier d'une aide financière pour bénéficier de l'aide du FGAORHC dont il relève.

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

Article 8 - Le tutorat

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les parties signataires reconnaissent l'importance du suivi de toute action de formation.

Afin de favoriser l'efficacité des différents dispositifs, le développement du tutorat doit permettre :

- d'aider les salariés à élaborer leurs projets professionnels ;

- d'assister et de suivre les salariés en formation dans le cadre des actions de professionnalisation, des périodes de formation de professionnalisation ou des contrats d'apprentissage ;

- d'assurer le lien entre le ou les formateurs, l'entreprise et les

salariés et de piraitpcer à l'évaluation des compétences acsqueius en crous et à l'issue de la formation.

Le tuuetr est chsioi par l'entreprise prami les salariés qualifiés et vloonreaits puor erexcer ctete moisin en tenant cotmpe de ses atptdueis pédagogiques, de son neviau de qiualcaoiftn et de son expérience professionnelle. L'expérience pseioornselflne du tuuter diot être en rrapopt aevc l'action de poasnaisnlfitrooeisn envisagée et ne puet être inférieure à 2 ans.

Dnas les eesnrepitirs eomlpnayt moins de 10 salariés, la fctonion toruatle puet être exercée par le cehf d'entreprise lui-même.

Aifn de permettre un suivii personnalisé les pteiras siaigearnts rnanemcdemot qu'un tetuur ne siot pas amené à suivre en même tepms puls de 2 salariés en cortant de psosniiesoaofnrilatn ou d'apprentissage. Cttee limite de 2 salariés s'applique, en tuot état de cause, luqsore la miisson de tatourt est assurée par le cehf d'entreprise.

L'entreprise diot perdrne ttoue msreue d'organisation et d'aménagement de la cghare de tvraail du tutuer qui s'avérerait nécessaire à l'accompagnement de la miiiosn tutorale. Cette msision ne peut, en particulier, avior puor conséquence une qeonuqlce petre de rémunération ni une aouamietgtnn de la crgahe de tviaral du tuteur.

A l'occasion de sa première mission, le tuuetr diot piovuor bénéficier d'une préparation ou d'une fmooatrin particulière et adaptée à l'exercice de sa mosisin et ce anavt le début de celle-ci aifn de lui ptmeetre de développer ntomnaemt ses qualités d'accueil et adtptuies pédagogiques.

Les ptiaers seaaingirts incenitt les entreesrpis à prdrnee en cptome la compétence spécifique auicqse par les salariés à l'occasion des monssiis de tuteur dnas le crdae de l'évolution de luers carrières.

Cacuhne des mnissois de ttaorut frea l'objet d'une aattotsitn de l'entreprise et de l'organisme de fairmtoon qui srea rsmeie au tuteur aifn qu'il pssiue en faire état dnas son psroespat de formation.

Les pertias sreaiaingts inictent les etespreinrs à vilsoerar la fiotcnon tlurtoae exercée par les salariés dnas lrues évolutions plesseoinorfelns et à tiner cmopte de l'expérience ascuqie en tnat que tuteur ou fmuaoretr oniconsceal lros des eeerntints penseoifnrnsols et dnas le cdrae de l'élaboration de leurs pucraos professionnels.

Les aitoncs de fotomiarn et les coûts liés à la fnootcn tluratoe srneot pirs en charge par le FTROHAC dnas les coitdonnis définies par les textes réglementaires et par le cskeinl d'administration du FORTHAC.

Article 9 - La reconnaissance et la validation

des qualifications acquises

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Puor petrttemre aux salariés de firae état des fonmiarots dnot ils ont bénéficié au curos de luer vie posoisnerfnelle et qui ne sneierat pas sanctionnées par un diplôme ou un titre, les enrerpetsis veirlolnet à ce que les salariés reçoivent une aaitotetstn précisant la ftiamoon suivie, tnat à l'intérieur qu'à l'extérieur de luer entreprise, ses obcjteifs en tmeers d'aptitudes et carteifint qu'ils ont suivii aevc assiduité le sgtae et safsiaitt aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de celui-ci.

Si la famortion coprsernod à un nveaiu de csifstaaclain rnnceoue dnas la cetiovonnn ctlioelcve nationale, l'attestation le précisera.

Ctete aasetttiotn puora être utilisée par le salarié puor établir son preposast de formation.

Dnas le but de foaveirsr la pritmoon iienldvdilue des salariés, les eripresntes tnnordiet ctmpe en priorité, lros de l'examen des ctdiareandus aux postes à pourvoir, des cinnaanocsess aeiusqcs en fomartoin cninutoe et aynat été rouencens par un diplôme, un trite à finalité pnllsenoifrsore ou une aoeitttasn de formation.

Les paitres sgraiantis suneotihat que la cmssioomn paiiatrre naiolante de l'emploi et de la fraiomton de la banrche étudiée dnas les mileluers délais les voies et myneos d'un diopiistsf psosrneefinol arielnttaf aux diplômes ou titers à finalité pnlofersionesle pratetenmt la cficrotitiean des qiioaaufclnis acueiqss nnetmamot par la faootimrn plreoselinsfnoe continue, la voitaadln des acqius de l'expérience ou les pauocrrs maieulords qualifiants.

Eells cnnnoneeivt de psuorviure l'action au trite des pacruors moiarudels qiutaaiflns destinée à évaluer et vliedar les aiqcus des salariés, en pacirieltur des opérateurs, et à peoposrr les fraoonmits adaptées.

Ce dpiotissf diot s'articuler, dnas la mesure du possible, aevc cueli de la viladoitan des acquis de l'expérience.

Il srea par aieullrs recherché le lein nécessaire ernte ces dsiiiofsps et la msie en palce de fntromoias pnnteraett de répondre aux egixeencs des métiers définis par l'observatoire pcisoeptrf des métiers et des qafaunciiltos 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 csomimiosn praiitrae nlaaonite de l'emploi et de la faorotmin de la bnkrahe est composée de 2 mrmbees représentant cnchuae des oioaitnrgsnas snelyiadcs de salariés et d'un nbmroe égal de représentants des entreprises.

La comiomsin patariire nolntaiae de l'emploi et de la ftoamoin de la bhacrne est chargée dnas le damnioe de la fotaomirn

pnseloneilofre ctoniue :

- d'établir les farmiootns éligibles au trite des priorités psoenoeinserlfls et des ctnarots de pnesainartilofosoisn et nmemaontt de celes supbilteecss de farie l'objet d'un cntarot de peofniiltsrsioansaon d'une durée supérieure à 12 mios ;

- de préciser les coûts fifatiraeos hieroras de pisre en crhgae financière au titre des cnattors et des périodes de poaatlroiseiifnosnsn ;

- de rplmier les misoniss dévolues à la societn psoenfloreislne de l'habillement par l'article 7 de l'accord ntainoal poieessrofnnl du 20 décembre 1994 prnaott création du FATHORC ;

- d'assurer l'orientation et le svuui des tuaravx de l'observatoire ptirocespf des métiers et des qfcoainiliatus ;

- de définir la ltsie des ctneres de froaotimn d'apprentis prvaout bénéficier des sountbinevs du FAOHTRC aisni que luers mattonns ;

- d'émettre tuot aivs ou toute pootriposn concrcneat les diplômes, trites ou crtiactives poflpsnineseors de la branche.

Lsqoure des cominosimss régionales existent, elles dnvoeit rende ctopme de lerus tavraux à la csimmsioon pitiaarre nnaoltiae 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 acntios de faoimtorn snot aelcibsses aux salariés des duex sexes, et ce snas daiintcromisin de quelqe natrue qu'elle soit.

Les pirates siegaaintrs rdcemnmeonat aux eriteesrnps de firesavor l'accès équitable des femems à tuetos les actnios de foioformatn et noaemtnt au bilan de compétences, à la vidaaoitln des aciuqs de l'expérience, au cratnot ou période de professionnalisation.

L'observatoire poistpcerf des métiers et des qailuatcnfiois de l'habillement est chargé de procéder aleuenelnmt à une alynsae de la sittouian comparée des femmes et des hmeoms en matière d'accès à la formation.

Ses taavrx senrot présentés à la csiommsioon paraitrie nanoaitle de l'emploi et de la fmoartoin de la branche, qui pourra, en tnat que de besoin, adeptor tuote rodmcioatmaenn utile en vue de fvaesroir l'égalité d'accès à la formation.

Article 12 - Le développement de l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

En piermer leiu les pertais snairgieats reanpellpt que la brhnace a été agréée en tnat que cetelloucr de la txae d'apprentissage au

ttire d'une ctvneionon de pareiaatrtnt aevc le mniirste de la jeunesse, de l'éducation nonaatile et de la recherche.

Cttee holbtaatiin pmeert la msie en oureve d'une pitoulqie poornienlfsesle naitlnoae et régionale de développement de l'apprentissage définie par un comité pririatae tripartite. Elels cvinennonet d'apporter parallèlement un suiteon fcniniaer aux ceertns de ftimraoon d'apprentis préparant à des diplômes pfsolninoeress ou de ntarue tessaanlrvre par le biais de sienvntuobs de fonctionnement.

Ces stinvenbous ne pnurroot gblnleomaet excéder 25 % des fndos cpndnrsoaet au 0,5 % des erepnsriets d'au minus 10 salariés et au 0,15 % des etnrreieps de mnois de 10 salariés.

La cmmissioon ptairriae ntaloane de l'emploi et de la fotmoiaru de la bnrchae décidera tuos les ans des cteerns de ftmaioorn d'apprentis et des mtantnos attribués.

Elle arsrusea le suivi de l'utilisation des svbuinneots versées par le FTRHOAC aux creents de faoimtorn d'apprentis et établira si nécessaire la litse des iitnamonofrs et jotustnciaiifs demandées préalablement et postérieurement aux bénéficiaires.

En scoed lieu, les peartis saageintris sgnuieolnt que l'apprentissage est un moyen d'accès privilégié au modne de l'entreprise puor les jneeus et qu'il prmeet d'assurer une tasonrsmiin des siovars et des compétences dnas un crade peersoosnifl asontsuaibt à l'obtention d'un diplôme.

Elles sihaoneutt dnoc que les eesnpreits psuseint développer ce mdoe d'insertion des jeeuns et rrcrcoehehnt dnas ce but touets les sienegyrs nécessaires aevc les priovous plcbuis noiatanux 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 apitpaicoln des dsntpioois législatives, réglementaires et ceotlvnoeielnns en vigueur, puor la préparation de la délibération annluele du comité d'entreprise sur la fntaorin professionnelle, la doieirtcn de l'entreprise coiuummqne au minus 3 seimanes aanvt la première réunion, aux mbreems du comité d'entreprise, aux délégués siaudcnyx et aux meerbms de la cssimmoooin de formation, qnuad elle esxite dnas l'entreprise, les denoutmcs prévus à l'article D. 932-1 du cdoe du travail.

A défaut de comité d'entreprise, les imfoniarnots ci-dessus snot communiquées aux délégués du personnel.

Dnas le cdare de la préparation de la délibération aenlulne du comité d'entreprise, la ciisosmomn de formaoitn eimxpre ses deadnmes au comité d'entreprise et à la doetriicn de l'entreprise, de façon à ce que les ptjeors d'actions de fortmoiaru présentés au

corus des réunions de fin d'année pusesint tenir ctmope de celles de ces daemneds qui s'inscriraient dnas les ptrejos de l'entreprise.

Le tepms passé par les mrebmes de la ciossmomin de foamoitrn qui ne seiarent pas mmeerbs du comité d'entreprise luer est payé comme temps de taiarvl dnas la lmiite galoble de 24 heeurs et de 8 heuers maxmium par psrnenoe et par an.

La csisioomn de fmaoirton ctruionbe à assurer, généralement avec les secivres de l'entreprise, l'information des salariés sur les fromatonis qui luer snot abeilsccses et l'expression de leurs bosenis dnas ce domaine.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personel snot de puls informés et consultés sur la pitiqloue et les réalisations de l'apprentissage et du taoturt dnas l'entreprise.

Article 14 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les prteais sgreiaatins rlpelapet l'existence de l'observatoire des métiers de l'habillement intégré à l'observatoire cmuomn aux bhanerics ctoituantst le FORTHAC.

En acitioppaln de l'article 10 du présent accord, la cmiissmoon ptraiirae notiaalne de l'emploi et de la frmaooin de la bcrnhae est chargée d'assurer le rôle de comité de paloitge de l'observatoire ppcesitorf des métiers et des qafuoclitinias 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 mmnium tuos les 2 ans, d'un ettrneein professionnel, qui puet être réalisé à l'occasion de l'entretien annuel, avec le cehf d'entreprise ou son représentant, ce denreir pouvant, s'il le souhaite, se faire atsiesr par un ivnrntneat extérieur.

Cet eniteretn est organisé, à l'initiative de l'entreprise ou à la ddnemaè du salarié, sleon des modalités fixées par arcocd d'entreprise ou, par défaut, par le cehf d'entreprise après cuttslnaioon des inoutinitts représentatives du pnesonerl qanud eells existent. Il se déroule pnednat le tepms de trivaal du salarié.

La finalité de l'entretien pefinreosnsol étant de perttmree à cauhqe salarié d'élaborer un peorjt prfnoisoneesl en fcnioton de ses aeuttdpis et suhaitos d'évolution dnas l'entreprise clbitapmoe avec la stioituan et les pepteecsivriss de cette dernière, il dreva y être abordé :

- les oeibtjfcis de paouisirfsintoaelnn du salarié ;
- le ou les doisitsifps de fiomoartn qui poiernruat permtrere de réaliser tuot ou pirtae de ses oceibfjts ;

- les moyens d'accès par le salarié à l'information sur ces dfosiisitps ;

- la msie en oeuvre du doit iieivdudnl à la faoirotmn auciqs par le salarié.

Les cnnouolcsis émises lros de l'entretien prsoniofesnel snot formalisées par écrit dnot une cpioe est rismee au salarié et eels eegngnat les parties.

Les etreirpness snot invitées à fviaoersr la fortmoian de l'encadrement à la countide des enieerttns professionnels, neotnmamt en ce qui crenonce les teicueqnhs d'entretien, la cnasicnoasne des diisopifsts de frtiooman et la détection des bosenis de formation.

Les peirats sanaitigres conenienvnt de réexaminer le présent alricite aifn de l'adapter si nécessaire aux dotpinsosiis de l'avenant n° 1 du 8 jleilut 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 16 - Le bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Dans le crdae d'une démarche individuelle, tuot salarié puet dendeamr à bénéficier d'un bialn de compétences mis en oeruve pnednt ou en dehors du tpmes de tiavral et en arccod avec l'employeur.

Après 20 ans d'activité pioseolrnenslfe et, en tuot état de cause, à cpmetor de son 45^e anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son ivitinatie et suos réserve d'avoir une ancienneté mumiinn de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blian de compétences.

Ces aicotns de blian cotinunbret à l'élaboration par le salarié concerné, d'un pojert pssfneonreoil povaunt deonnr lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. La prise en crhage financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la ddeanme du salarié, par le dtsisipoif du congé idnuevdiil de fatioormn ou par cleui du doit iiedduvinl à la formation.

Les pearits sagarteinis cenoiennvnt de réexaminer le présent arlcite aifn de l'adapter si nécessaire aux ditiisponoss de l'avenant n° 1 du 8 jileult 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 17 - Le passeport de formation

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Le psaropset de fartomoin diot pterttere à tuot salarié suaantoiht en dpsosier d'être anisi en mrseue d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses atudiepts professionnelles. Le ppsraeost 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 citoenrfctiais qu'il arua pu obtenir, tnat dnas le crade de la foiamrtn itlainie que de la foimaortn plolssefnreioie counntie ou de la voitldaain des aiqucs de l'expérience anisi que les différentes acnoits d'évaluation ou de fmioatorn dnot il arua pu bénéficier.

De même, paeruinrt être annexés au posprseat de fmiootan les relevés de cluoincsnos des etieernts pofioeernlnsss et tuot

denucmot rimes au salarié à la suite d'un bialn de compétences.

Les pareits sgeaitniars cnoninevet de fvsoiearr l'utilisation du ppoersat élaboré par le comité paitirrae nonitaal puor la fromiotan pneslfnroeloise dnot l'information et la dsfiuofin deivnot être assurées par le fonds visé à l'article L. 961-13 du cdoe du travail.

Eells enoeinmxrat les cnoioindts de msie à la dispoioistn de cuahqe salarié de la brnahce d'un ppsarsoet de formation.

Les paetirs snaaiiegtrs coinvennet de réexaminer le présent arctile aifn de l'adapter si nécessaire aux disiosnoipts de l'avenant n° 1 du 8 jlleiu 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 friae reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité peonnefsliolsre ou une cafrtioiietcn de qciftiilauaon professionnelle, iscinrt au répertoire ntoainal des cfittaoncrieis ponnellsrsfeeios ainsi qu'une qtiiafaloiun rncnouee par la coïsomsmïn praritaie nnoalatie de l'emploi et de la fomoitarn de la branche.

Cttee démarche vloooantie du salarié puet s'inscrire dnas le cdrae du diort iudienidvl à la fmoriaton après acrcod de l'employeur ou dnas le cdrae d'un congé de viotidlaan des aciuqs de l'expérience financé par le FONGECIF.

Puor firae vldeair son expérience, le salarié diot jtieisufr de 3 ans d'activités exercées de façon ctniunoe ou non qui dievont être en rpoaprt aevc la caiiforetctn visée.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tuot état de casue à patrir de 45 ans, un salarié tutiirale puet bénéficier, suos réserve d'une ancienneté miimunm de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à la viiodtlaan des auiqs de l'expérience.

Les paerits saiiingeats dmnandeet au FTORHAC de développer l'information des salariés et des eersniterps sur les aotcins de

Avenant à l'accord du 5 novembre 2004 relatif à la formation

validodatin des acuiqs de l'expérience.

Les pearits seniagtrais cennioevnt de réexaminer le présent alictre aifn de l'adapter si nécessaire aux dnoitsipsios de l'avenant n° 2 du 8 jelilut 2004 à l'accord interprofessionnel.

Article 19 - Force obligatoire du présent accord

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les acrcdos d'entreprise ou d'établissement riltefas à la ftioamron plisolnonesrefe cconclus dnas les erptrisenes ne puvneet ceorpotmr de csueals dérogeant au présent accrod suaf ditosiosnpis puls favorables.

Article 20 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Le présent arcoed est cncolu puor une durée indéterminée et s'applique à cmpoetr de sa dtae de signature.

Article 21 - Révision

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les praetis starinagies cvenennoit de se réunir tuos les 3 ans au muinimm puor enxmiaer les aontdpiatas éventuellement nécessaires à aoeptrr à la définition des oibtefcjs et myones de la fmtarioon professionnelle.

Toutefois, cptmoe tneu des mdficiotoains irttepanmos itotdneruis par les acrcds ilipsoftnneonrseers des 20 srpbmeete 2003 et 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004, les peairts siaietrngas cvenoeinnt de se réunir au cours du dreienr tisretrme 2006 aifn d'établir un bialn d'application du présent accord.

Article 22 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2004

Les peiatrs stiingraeas cnvnoiennet d'effectuer les démarches nécessaires puor oenitbr l'extension du présent acocrd qui srea déposé auprès de la DFETDP de Paris.

Fiat à Paris, le 5 nomrbvee 2004.

professionnelle Avenant n 1 du 18 octobre 2005

Signataires

Patrons signataires	Union française des iuisetdrns de l'habillement pour : Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des irnedtiuss de chemiserie-lingerie ; Fédération française des inietrduss du vêtement mauiscln ; Fédération française de la lriignee et du balnéaire ; Fédération des inrtueisds dsrveeis de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des itsneduris de l'habillement, du ciur et du tltxee CDFT ; Syndicat notiaanl du posrnel d'encadrement des indtsureis de l'habillement CFE-CGC ; Fédération française des syiadncts chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement ciur CGT ; Fédération générale des cuirs, textile, hbnlmeileat Force ouvrière.

Accord du 2 novembre 2005 relatif au départ et mise à la retraite

Signataires

Patrons signataires	Union française des idritsneus de l'habillement pour : Fédération française du prêt-à-porter féminin ; Fédération française des iurdneists de chemiserie-lingerie ; Fédération française des irnsteuids du vêtement macusiln ; Fédération française de la lirgjeene et du balnéaire ; Fédération des iiesrudtns dievess de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des iierntusds de l'habillement, du ciur et du titxlee CDFT ; Syndicat natnioal du pnorsneel d'encadrement des ieurtidnss de l'habillement CFE-CGC ; Fédération française des sycantdis chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération textile-habillement-cuir CGT ; Fédération générale des cuirs, textile, hlealbnmiet Focre ouvrière.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

L'article 41 " Ratirete des cauelss générales " est supprimé et remplacé par les dsinpioostis satvneius :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

2.1. La première linge de l'article 12 de l'annexe I " Ouvries " est supprimée et remplacée par les dpoiositsnis satvienus :

(Voir cet article).

2.2. La troisième lngie de l'article 10 de l'annexe II " Employés " est supprimée et remplacée par les dsinosotips siauvnets :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

L'article 2 est supprimé et remplacé par les dsntisioiops sietanvus :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

L'article 4 est supprimé et remplacé par les diipnosotiss sietnuvas :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2005

Le présent acocrd srea déposé dnas les ctnodniois fixées par le cdoe du tivraal et smuios à la procédure d'extension.

Fiat à Paris, le 18 ootbrce 2005.

(Voir cet article).

2.3. La troisième lngie de l'article 12 de l'annexe III " TMAE " est supprimée et remplacée par les diiionsstops sniauetvvs :

(Voir cet article).

2.4. La troisième ligne de l'article 16 de l'annexe IV " Ingénieurs et ceadr " est supprimée et remplacée par les dpoissoitns sevtuinas :

(Voir cet article).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

Le présent acrcod est cnoclu en aoapliiptcn des dnpsioiotiss de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et nmmatenot de ses aiclerts 16 et 23.

Il précise les cinodtos dnas lleseeuqls les salariés âgés de puls de 60 ans et de monis de 65 ans pnveuet être mis à la rtateire (art. 1^{er}) et prévoit l'indemnisation due aux salariés aanyt débuté jeunes luer activité pononisfelslree et qui fnot vdailer luer doit à rtaetrie avnat 60 ans (art. 2).

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

Les pireats sgeianairts cneiennvot d'effectuer les deaednms nécessaires puor onietbr l'extension du présent accord qui srea déposé auprès de la DETFDP de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 nov. 2005

L'application du présent arccod est subordonnée à la pailbtuicon auJournal officielde son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 2 noembvre 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	Hlbeaeinlmt Rhône-Alpes,
Syndicats signataires	La fédération CGT ; L'union régionale CFCF ; Le SEPS CFE-CGC ; L'union régionale FO ; L'union pfislnlreeonose régionale CFTD,
Organisations dénonçantes signataires	Le gurpoe APICIL, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, par lrttee du 25 jiuin 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 aanntprepat aux etienersprs enarrt dnas le cahmp d'application défini à l'article 3 du présent accord bénéficient du régime de prévoyance dnot le détail des pesotratis seires est explicité à l'article 5 ci-dessous et dnot un récapitulatif est jnoit en axnene (annexe I). Le présent accord alunne et recmalpe ttoeus les dnopisitoiss de l'accord régional du 14 nebomrve 1967 et des aevannts sfesicucss 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 cormpis les teurvliaras à domicile, engagés dnas les epeeinrsrts rveleant du cahmp d'application du présent accord tel que défini à l'article 3 à la cnidioton d'avoir une ancienneté miminale de 3 mios consécutifs dnas l'entreprise et d'y erecxer son activité salariée (1).

Les salariés dnot le cotnrat de taivavl est spsenudu ou rmopu siute à un liceicienmet ont la possibilité de cntnueior à bénéficier des dsnpisootis retveilas aux gaatriens décès et invalidité asboule et définitive mynanoent une prsie en cagrh ttaole du coût de la csitaiotn riavlete au décès et à l'invalidité alsuoe et définitive.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Cahmp d'application tiroeartirl : le présent acorcd s'applique dnas tuotes les eietpesrrns de la région Rhône-Alpes (Ain 01, Ardèche 07, Drôme 26, Isère 38, Lroie 42, Rhône 69, Siavoe 73, Haute-Savoie 74).

Cmahp d'application pseoisnrefnl : le présent acorcd a puor cmhap d'application psfonirenesol cleui défini par la cnnoevtoin cvielctoe nolianate des irtneiidss de l'habillement.

Tutoe ernesprite qui ciasrohit d'appliquer veonmrloentit la ceitvnnoon cvicloelte nlointaee des inusedrtis de l'habillement, dès lros que cette aacpiopitn est totale, ertne également dnas le chmap d'application du présent accord.

Les établissements non dcitistns des enrrieetps dnot le siège est situé dnas l'un des 8 départements cités ci-dessus snot également sumois au présent accord.

Article 4 - Date d'effet et durée du contrat

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Le présent acorcd est clocnu puor une durée indéterminée et pednrrea efftt puor les eeitrrnpses adhérentes à Healbiment Rhône-Alpes dès le 1^{er} jnaevr 2005.

Pour les errenptesis non adhérentes à l'organisation paralnote signataire, la dtae d'effet du présent catnrot est fixée au 1er juor du tritmerse ciavl sniuvat la pciuioabtn de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

5.1. Omirsgane désigné

Les pateirs srteangias au présent aocrd décident de reetint l'organisme snuivat : ACIPIL Prévoyance, isotintuutn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 38, rue François-Peissel, Culrae (69).

La cnonoitven d'engagement de l'organisme gtneasoiiirne aatcepntct les tmeres du présent accrod (annexe II) est ptirae intégrante de celui-ci.

Cette désignation proua être rimsee en csauw dnas les coiontnids prévues à l'article 8 du présent accord.

5.2. Obitiaogln d'adhésion

Les eipserrtnes rlaenevt du chmap d'application du présent aroccd snot tunees d'affilier l'ensemble des salariés non ceadrn bénéficiaires tel que prévu à l'article 2 ci-dessus à l'organisme désigné, dès la dtae d'effet du présent acorcd tllee que définie à l'article 4.

Cas priaceriults :

Conformément aux distnioiopss des altrices L. 912-1 du cdoe de la sécurité slacioe et L. 132-23 du cdoe du travail, les ersepeintns enantrt dnas le champ d'application du présent aorccd et dotées à la dtae de suntrriage de ce dneier d'un régime de prévoyance penveut rester assurées auprès de l'organisme aevc leeuql elles ont antérieurement contracté, suos réserve :

? que les garitnaes en palce siot en « ruqise par rqisue » puls faerblovos que ceells instituées par le présent arcocd ;

? de la msie en conformité de luer ctoarnt aevc les doiotpjinss du présent régime de prévoyance dnas un délai de 3 mios à coepmtr de la dtae d'application du présent aocrd dnas l'entreprise.(1)

5.3. Csommsioin piartirae

Une comssiimon piirtaraae régionale prévoyance, composée de représentants des ograsnotnais siyclands de salariés représentatives au naeviu ntnaiaol (au muiaxmm 2 représentants par organisation) et d'au mnois 1 représentant d'employeur, est chargée du sviui du présent accord.

Cette coimsoismn purroa à tuot mmeont ivteinr l'organisme gnorintsiaee à renrde ceompts sur la gtsioen du régime et se réserve le doit de ddeanmr la timssoniarn sur tuos pnitos de tuotes intmrooinafs ou dutmcoens uletis au bon siuvi de l'accord.

La csomimison ptiriraae se réunira au moins 2 fios par an.

Une réunion enlncixtelpoe srea organisée couarnt airvl 2005 aifn de firae un balin qtianiuattf et qiutaitlaf de la msie en palce du présent acorcd dnas les entreprises.

La commsisin paratirie régionale prévoyance se réunira au monis 1 fios par an aifn d'examiner :

? le compte de résultat du régime et en fiontcon de celui-ci, les possibilités d'aménagement des proutaitses ;

? le roaprpt consolidé des atcoins de la cmioiomssn soaclie en pclae au sien de l'organisme goneanitrise en fuvaer des salariés bénéficiaires du présent régime.

5.4. Règlement de l'organisme gestionnaire(2)

Le règlement de l'organisme gatieenrniso désigné, en vuegiur à la dtae de sguaitrne du présent acorcd et annexé à ce dieenrr (annexe III), est prévu puor s'appliquer en l'état pndenat tote la durée d'exécution du présent contrat.

La csimosoimn pirtiaare derva être informée par une réunion eexclnetnplioie de teouts les mciaiointdfos envisagées et de lrues conséquences éventuelles sur le présent acorcd préalablement à lreus meiss en place.

Cette réunion dvrea avior leiu au mnois 3 mios aanvt la msie en oeuvre de ces modifications.

5.5. Réexamen du chiox de l'organisme gorniiatense

Conformément aux dointosspiis du cdoe de la sécurité sociale, les paeirts sagtairneis dveront dnas un délai qui ne proua excéder 5 ans à cemoptr de la dtae d'effet du présent accord, siot le

1^{er}jevnaiv 2005, réexaminer le ciohx de l'organisme assureur.

A cet efeft les ptraises se réuniront au moins 6 mios anavt la dtae d'échéance.

Ces dniisotpisos n'interdisent pas, avant cttee date, la mfdicaoitou ou la résiliation du présent acorcd dnas les cdionontis prévues à l'article 8 du présent accord.

5.6. Peeanimt des psaenoritts

APICIL Prévoyance assurance :

? le veemesrnt des ptnsraiotés au profit des pnoseners indemnisées au titre de ce régime ;

? le vmrenseet des roorvnaïitesals (selon l'évolution du point ARRCO avec effet au 1^{er} janvier de chaque année), ce dnieerr csanest en cas de résiliation ou de non-renouvellement du présent accord ;

? ansii que le maaitnen de la giatnare décès dans les cdnontios prévues par les doinitosospis de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

APICIL Prévoyance cnutresotia à cet effet les provoiisns tceqnuhies correspondantes.

(1) Temres exculs de l'extension cmome étant cnteiorras aux dstospiioins de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

(2) Atlcrie elcxu de l'extension cmome étant cnottraie aux dispositions, d'une part, de l'article L. 2231-6 du cdoe du tavrrial (anciennement airtce L. 132-10), dans la mruese où l'annexe 3 « Règlement de l'organisme garantiosine » n'a pas été déposée et, d'autre part, de l'article L. 2261-7 du cdoe du tavaril (anciennement alcrité L. 132-7, alinéa 2). En effet, les mindotfoaciis apportées au règlement de l'organisme gneiornstiae ne sainuaret leir les pnarteriaes 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 accord inttsuie au pfiort des salariés visés à l'article 2, ou de lrués aytans droit, les gentaairs saveituns :

? le vneersemt d'un cataipl (éventuellement aorstsi d'une retne d'éducation) ou d'une rntee de cjonot ;

? le vrneesmt d'une rntee d'invalidité pnmtranee en cas de rnsnnaoaeccs de cet état ;

? le vmenreest d'une indemnité journalière d'incapacité tmeaipore de tvaial en cas d'arrêt de travail.

6.1. Gaianre décès

6.1.1 Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié puor csau de mliadae ou d'accident, il est versé, svnuiat le ciohx exprimé par le salarié :

? un captial décès (option 1) ;

? un caiaptl décès éventuellement asrtosi d'une rtene d'éducation (option 2) ;

? ou d'une rntee de coniojnt sulee (option 3).

En cas d'IAD (invalidité aluobse et définitive avec atncaisse d'une tircee personne) d'un salarié puor csau de mlaiade ou d'accident, il est versé le ciaptal décès par aticiontpain sur la bsae de l'option 1.

Option 1 ? Captial décès suel (ou IAD) :

? veesrmnet d'un capatil dnot le motannt est fixé à 100 % du siaalre de référence si l'assuré est suel (célibataire, veuf, divorcé ou séparé) ;

? venmrseet d'un cptaail dnot le maotnnt est fixé à 150 % du siraale de référence si l'assuré (célibataire, veuf, divorcé ou séparé) a un efnat à cgarhe ;

? vnesrmeet d'un ctaaipl dnot le mnantot est fixé à 150 % du sarilae de référence si l'assuré est marié snas enfnat à crahge ;

? vmesreent d'un ctpiaal dnot le mtanont est fixé à 180 % du saarile de référence si l'assuré est marié et a un efnat à crahge ;

? veresnmet d'un ctaipal dnot le manntot est fixé à 30 % du sariale de référence par efnat supplémentaire à charge.

Option 2 ? Ctaiaapl décès et rtene d'éducation :

? vmresneet d'un cpitaal don le maotnnt est fixé à 100 % du siaarile de référence si l'assuré (célibataire, veuf, divorcé ou séparé) a un eannft à cghrae ;

? vmeenrset d'un caatpil dnot le motnant est fixé à 105 % du sraliae de référence si l'assuré est marié et a un efnat à cghrae ;

? vneeesmt d'un caitaipal dnot le mnoatt est fixé à 5 % de référence par efnat supplémentaire à charge.

Ce captial est complété par le venemrset d'une rtene d'éducation d'un mnantot de :

? 10 % du sraiale de référence jusqu'au 18^eanesnivairre de l'enfant ;

? 12 % du sialrae de référence du 18^eau 26^eaeviainrnse de

l'enfant au puls trad s'il piusot des études.

Pour les oointps 1 et 2, le catpial srea réduit de 2 % de son mnonatt par teirrmte civil au-delà du 65^eaeinsrranvie puor les prntaaitcips mnitenaus en activité après 65 ans.(1)

Option 3 ? Rntee de cnojojt :

Versement d'une rntee treapmrioee de cinjonot dnot le mnatot est fixé à 18 % du slaarie de référence. Cette retne est versée au cnojniot suavvrint jusqu'à la dtae de son départ à la riattere et, au

puls tard, jusqu'à son 65^eanniversaire.

Décès aditecncel (ou IAD accidentelle) :

Si le décès ou l'IAD est consécutif à un accident, un ciaatpl supplémentaire dnot le mnatot est fixé à 100 % du siralae de référence est versé aux bénéficiaires.

Décès postérieur du cnojojt :

En cas de décès postérieur ou simultané du cjinoot de l'assuré décédé non remariéet âgé de moins de 65 ans(2), un citapal égal au caatpil prévu à l'option 1 est versé aux enafnts à cgrahe de l'assuré.

6.1.2 Bénéficiaires de la garantie.

Le capital décès reevnit :

1. Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

2. A défaut de désignation esrxepse de bénéficiaire(s) :

? au conjniot snrauvvt non séparé, non divorcé ;

? à défaut, aux eantnfs par ptras égales etrne eux ;

? à défaut, aux père et mère du salarié, par parts égales ertne eux ou au srnvavuit d'entre eux ;

? à défaut de tuos les susnommés, le capital reivent aux héritiers seoln les règles de dévolution successorale.

La rntee de conjniot renveit à la pnnseore qui a la qualité de cnoiojnt svriaunvt non remariéet âgé de moins de 60 ans(3).

6.2. Gniatee invalidité

6.2.1 Définition de la garantie.

En cas d'invalidité rcouenne par la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une retne en complément de cllee versée par la sécurité sociale.

6.2.2 Mnoatnt des prestations.

Le mtonat des rentes, y cpimors les pentsraoits buetrs sieevrs par la sécurité sailcoe et le silaare paietri éventuel, s'élève :

? à 75 % du srlaaie de référence puor les salariés classés en 2^eet

3^ecatégorie ou cuex dnot le tuax d'incapacité possfilnneoelre est supérieur à 66 % ;

? à 45 % du salaire de référence puor les salariés classés en 1^{re} catégorie ou cuex dnot le tuax d'incapacité prnsioielefnese est cpomis etrne 33 % et 60 %.

6.2.3 Durée et svrciee des prestations.

La rntee est sivre aussi lntgepomx que l'assuré bénéficie d'une rtene de la sécurité sociale. Le vmmereset cesse à la dtae de louitdiqain de la posnein vssiillee de la sécurité sociale.

En cas de rrupte de cnarott de travail, queulle qu'en siot la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente complémentaire au mmonet de ctete rupture, ciounotrnet à la pevrcoier jusqu'à son terme.

6.3. Gritaane incapacité

6.3.1 Définition de la garantie.

En cas d'arrêt de tiraavl consécutif à une mldiaae ou à un accident, pieorfsnonsel ou non, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière en complément de clele versée par la sécurité sociale.

Le fcneainnemt de cttee gritnaae est à la caghre evucsxle des salariés.

6.3.2 Point de départ du svrcee des prestations.

Le svcriee des ptoariesns ieeitrvnt à l'expiration de la période de mtiiaenn de silaare prévue par la CCNIH.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dsipioiontss conventionnelles, le sicevre des psoteanitrns iitrvneent à coepmtr

du 31^ejuor d'arrêt de tvaaril continu.

6.3.3 Mnonatt des prestations.

Le mnaott des indemnités journalières, y compirs les psatntoreis betrus sirvees par la sécurité scaiole s'élève à 75 % du saialre de référence.

6.3.4 Durée de sveirce des prestations.

Les proteisnats snot versées :

? jusqu'à la rsipree du triaavl ;

? ou jusqu'à la msie en invalidité ;

? ou jusqu'à la liqiotiaudn de la retraite,

et, au puls tard, jusqu'au 1095e juor d'arrêt de travail.

En cas de rurtpue du croatnt de travail, qlulee qu'en siot la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au monemnt de cette rupture, cornutnoeint à les

peorvecir jusqu'à luer terme.

(1) Alinéa elcxu de l'extension cmome étant crrioante aux diinsosiopts de l'article L. 1132-1 du cdoe du taraivl (anciennement acritle L. 122-45).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

(2) Terems elxcus de l'extension comme étant crnraioets aux doopiisnsts de l'article L. 1132-1 du cdoe du traivl (anciennement atclrie L. 122-45).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1^{er})

(3) Termes ecuxls de l'extension comme étant corniteras aux

dsstpoionis de l'article L. 1132-1 du cdoe du tiaavrl (anciennement aitclre 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 csotaiotin payée tismériemenlertlt à temre échu égale à 0,75 % du saliare burt annuel limité à la tcahrne A et B.

Cttee cittiooasn est répartie à raoinn de 60 % à la carghe 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 %

Srailae de référence :

L'assiette des csitonaitos crosoprend au ttaol des rémunérations buetrs limitées aux bcharens A et B, y cprmois les pierms et gnfoaciiairtts enratnt dnns l'assiette des cioottsinsas saleicos et ce, qluele que siot luer périodicité.

Article 8 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Le présent accord proura à tuot mmoent être révisé ou dénoncé par les ptiare saeiriangts suos réserve d'un préavis de 6 mios dnns les ctindinoos fixées aux atelrcis L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

De nveoleuls négociations doivent être engagés dnns les 3 mios synaiut la niitftooiacn de la dénonciation.

Sauf nturigae d'un ttexe de substitution, le présent arccod cnurteoia à pordirue ses effets pdanentau maximum(1) 1 an, à ctpomer de la dtae d'expiration du préavis de dénonciation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de l'organisme aussruer désigné à l'article 5.1 du présent accord, les gieatrnas en cas de décès snot mnnieeats puor les salariés et anenics salariés bénéficiaires des pitroneasts incapacité et invalidité par l'organisme fasaint l'objet de la résiliation ou de non-renouvellement et ce au nevai de ptarseiotn tel que défini au présent aoccrd au juor de la résiliation ou du non-renouvellement.

Les pariesnttos incapacité, invalidité, ntee éducation et ntee de cjonot en cuors cionotreunnt à être sireves à un naevu au mnois égal à cleui de la dernière protaietsn due ou payée anvat la résiliation ou le non-renouvellement.

La rierasotaolvin des paretsothnis périodiques en cuors (incapacité, invalidité, ntee éducation, retne de conjoint) srea assurée par le nvuol arssueur solen l'évolution de la velaur du pinot ARCRO aevc effft au 1^{er}jienavr de cqhaue année.

(1) Trmees eluxcs de l'extension cmome étant ciartroens aux dnoioiitssps du prmeier alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du traivl (anciennement alctrie 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 novbemre 1967 poarntt adhésion à un régime de prévoyance dnns les iteridusns de l'habillement de la région Rhône-Alpes modifié a été dénoncé le 30 juiellt 2003.

Ce dieenrr était financé par une coisottan d'un mnaott égal à 1,10 % du siaalre brut.

Les grianeats prévues au présent arccod suppléant à ce régime de 1967 snot financées par une ctsoiaoin d'un mnaott égal à 0,75 % du srailae brut.

Lros des négociations, il a dnoc été convenu, cmptoe tneu de «

l'économie » réalisée tnat par les erepseitnrs que par les salariés, que des négociations snarieet entamées dnns les 18 mios savunit la stigurane du présent arccod sur tuot suejt aifn d'envisager la msie en pcale ou l'amélioration de tuot agvatnae social.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Cet arccod srea déposé auprès de la dtocieirn départementale du trvaail du Rhône et du secrétariat-greffe du csioenl de prud'homme de Lyon.

Les pitraes sgntraiaies cnennvnoet de ddanmeer au ministère du tivaryl l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

ANNEXE I DÉCÈS

Tableau non ropdriuet - vier BO ciooenntvs cotleievcls 2007-33

INVALIDITÉ ABOSLUE ET DÉFINITIVE

Tableau non rudorepit - vier BO cnnvnoeotis clcvtloies 2007-33
INCAPACITÉ TORPEMAIRE ET INVALIDITÉ PARENEMTE (2)

Tableau non roduepirt - vier BO conveonnits ceviotelcls 2007-33

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

ANNEXE II(1) Convention d'engagement

(1) Aennxe euclxe de l'extension comme étant canrirtoe aux dpsitoionis combinées des atclris L. 2231-1 et L. 2261-19 du cdoe du trivaal (anciennement aetlcris 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

AIIPLC Prévoyance, institut de prévoyance régi par le code de la sécurité sociale s'engage dès la mise en place de l'accord régional de prévoyance à recréer les conditions décrites dans le présent accord en ce qui concerne les décès, incapacité de travail et invalidité et dans elle a accepté les termes.

Article 2 - Communication
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

AIIPLC Prévoyance s'engage, dès la mise en place et de manière régulière pendant toute la durée du présent accord, à mettre en œuvre, à sa charge, tous les moyens de communication nécessaires à une bonne compréhension du régime prévu par les intermédiaires que par les salariés.

Il s'agit notamment :

? de la mise en œuvre de tous les moyens financiers, humains et matériels nécessaires au démarrage des entreprises et dans le cadre d'application du présent accord, notamment visés en matière de coopération de l'accord aux chefs d'entreprises et institutions représentatives du personnel ;

? d'informer, tout au long de l'accord, conformément et selon les modalités des entreprises et les salariés sur leurs droits et obligations, ainsi que sur les garanties, les conditions d'option et les modalités de mise en œuvre et/ou de modification, notamment par la diffusion d'un livret ou dossier de renseignements ;

? de la mise en place pendant une durée de 3 mois minimum suivant la date de signature du présent accord ainsi que suivant sa date d'extension d'une ligne téléphonique spécifique au régime « hllambinet » ;

? de la désignation pour chaque entreprise adhérente au régime

Accord du 17 novembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Patrons signataires	UIFH ; FFML.
Syndicats signataires	FMTCE CTFC ; FTCH CFE CGC ; FTCH FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement, dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de ses décrets d'application :

? ce ont engagé que le cadre de l'évolution des dispositions relatives à la retraite, ses conséquences sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle et le maintien de compétences au sein de la branche et des entreprises rendent nécessaires la mise en œuvre d'un dispositif prioritaire pour le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés et notamment de ceux ayant plus de 55 ans ;

? rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la reconnaissance et à la valorisation des acquis ou des compétences et à la promotion professionnelle ;

? se sont engagés que différents dispositifs, outils ou actions ont déjà prévu des mesures concrètes en faveur de l'emploi des salariés les plus âgés et qu'il conviendrait d'en améliorer la mise en œuvre et l'utilisation notamment par les entreprises que par les salariés ;

? décident de créer un observatoire de la diversité dans les entreprises de l'habillement chargé d'analyser les différentes situations existantes (organisme de prévoyance, casier de retraite [OPCA]) ou de créer en tant que de besoin des enquêtes permettant de suivre de façon permanente des indicateurs de l'emploi des salariés les plus âgés et de les rendre accessibles.

Cet observatoire sera notamment utilisé dans le cadre des négociations en cours ou à venir sur l'emploi des salariés âgés ou sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord conclut dans le cadre d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement (IDCC : 247) visée les entreprises ou groupes d'entreprises au sein

d'un établissement unique dont le nom et les coordonnées sont mis à disposition des entreprises dès la signature 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 accord régional jouissent d'une complémentaire santé obligatoire instituée par l'accord du 14 novembre 1967.

Compte tenu de la dénonciation de ce dernier, des salariés concernés ne peuvent être cotisés par aucun contrat

complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2005, soit à compter de la date d'effet du présent accord.

APICIL Prévoyance a été informé de cette situation et s'engage à établir aux personnes qui le souhaitent des contrats individuels à des tarifs préférentiels.

Article 4 - Compte de résultats
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

L'APICIL devra fournir annuellement à la commission paritaire, au plus tard avant le 31 août de l'exercice suivant, les résultats techniques du régime de prévoyance.

La charge afférente aux provisions nécessaires pour couvrir les engagements de l'organisme gestionnaire en matière de prestations « invalidité permanente » et « décès » des personnes en arrêt de travail hors de la mise en place du contrat et qui ne bénéficient pas de couverture incapacité invalidité avant cette date sera déterminée au titre d'une année pleine de fonctionnement du régime de prévoyance.

La contribution cotisée par le salarié mutualisée au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche et fera l'objet d'un avenant au 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

de l'article L. 233-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre au moins 50 salariés tout en étant inférieur à 300 salariés.

Article 1er - Objectif chiffré global
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La part des salariés âgés de plus de 55 ans est actuellement de 11,7 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Cependant, en raison de l'évolution économique dans laquelle évoluent les entreprises du secteur (concurrence internationale des pays à bas salaires, baisse tendancielle de la part des dépenses consacrées à l'habillement par les ménages en France), le présent accord retient pour la période 2010-2012 un objectif chiffré global de maintien, hors départs volontaires ou ruptures de contrat consécutives à une incapacité, de ce taux d'emploi des salariés de plus 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 entreprises de l'industrie de l'habillement retiennent 4 domaines d'action qui sont :

-l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,

-l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité,

-le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,

-la transmission des savoirs et des compétences et le développement des talents (1).

Pour chacun de ces 4 domaines les actions à mettre en œuvre d'un indicateur et d'un objectif sont retenues.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les entreprises de l'industrie de l'habillement dans le cadre de la réforme de l'ensemble des diplômes de formation professionnelle initiale (CAP, BEP, baccalauréat

professionnel, BTS) engagée en 2008 et qui aurobita en 2010 considèrent nécessaire de développer la rcseannicaonse et la vaidloiatn des compétences des salariés en activité.

Le but de cttee aotcn est que les ersnteerpis et les salariés des eprresetnis ceteoruvns par le présent arcocd aenit cnisaosnacne et maîtrisent les ditsifsipos de vatiaoildn des acquis et des compétences (VAE et craitiftecs de quatilafoiicn professionnelle). Le moeyn retneu par les pnatreareis suaioicx de l'industrie de l'habillement est la douiiffsn par l'UFIH et les osgtannraiois sylinacdes de salariés de la bnhrace d'un giude puraqtie à diaoitstenn des eeeirnrtsp et des salariés.

L'indicateur est le nbrome d'entreprises anyat reçu le guide et anyat eu une présentation personnalisée des dtsospoiinis de viadtiloan / cicrittaiifeon siot par un celinloesr du FHRATOC (OPCA de la branche), siot 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 eniretrpses cueevorts par le présent arcocd ainet eu une présentation individualisée.

Amélioration des coiondints de tiaravl et prévention des stiautnois de pénibilité :

Le but de l'action est de limiter, là où une possibilité d'action existe, les soitnuaiats de pénibilité aifn de prettmree aux salariés une ptusrouie d'activité plsoeesrnifofne aevc de meilureles citndinoos de travail.

Les moneys ruenets par les praatrieens sicaoux de l'industrie de l'habillement snot :

? la sanutrige d'une coneniovtn nnaaitloe d'objectifs balennie aevc la cassie nnoitlaae d'assurance malaide des tlrvuaerils salariés sur lapériode 2011-2013 ;

? la snugtaire d'une ciotvneonn de peranraait aevc le guopre Malakoff-Médéric gntraoenise de la prévoyance cvitlcleoe de la branche) caronncnet la santé au taravil et l'information des salariés en matière de retraite.

L'indicateur est le nrmboc d'entreprises aynat rceours 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 etsirenrpes ceeuvorts par le présent arcocd aient eu rruceos à l'une des duex conventions.

De puls cquahe etrnpirsee ctouvree par le présent acocrd dreva avoir, d'ici à fin 2012, mis en ovreue siot une étude d'aménagement de potse de tirvaal en laiiosn aevc la CARM dnnot elle dépend ou son seircve de médecine du taravil ou tuot atrue organisme, siot une aotcin de frimotaon de tpye « gestes et petrsois » puor au moins 20 % des salariés concernés.

Cette otiolgabin est considérée cmmoe rmlpeie puor la période 2010-2012 si l'entreprise a, en 2008 ou en 2009, déjà mis en oreuve une de ces duex acotins de prévention / formation.

Développement des compétences et des qitinfacaucios et l'accès à la fomrtioan :

Le but de ctete aitocn est de feasovrir l'employabilité des salariés de puls de 45 ans en pmaetretnt luer adtiaatopn aux évolutions de l'emploi.

L'indicateur est le nbomre d'actions de fiaormotn cnneaonrct ce diaonme du développement des compétences et des qnafcitaoulis aynat été sivui par les salariés de puls 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 guorpe APICIL, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, à la dcortiein des raitoenls du travail, dépôt des aodrcs collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le délégué général,

A la sutie de nos dneriers échanges sur ce point, et conformément à la décision pirse par les ptaeirnrreas soaciox en réunion de cmismsoion prartiaie prévoyance, le 16 juin 2010 à Lyon, nuos

La référence associée à cet ojbctef est le nrbrmoe ttaol d'actions de fotoiarmn seivius par les salariés de cttee tacnrhe d'âge en 2009.

Transmission des savrios et des compétences et développement des tutaotrs :

Le but de cttee aotcin est d'assurer à cruot et moyen treme la tirnisaosmsn des savoir-faire des salariés et netmmanot des compétences clfes qu'ils détiennent du fiat de lerus expériences professionnelles.

Les menyos rteunes par les pteanraeirs saouicx de l'industrie de l'habillement snot :

? une camagne d'information des espneterirs et des salariés sur le totuart et la foramotin de faoremurts iernetns ;

? une atotuimeangn du tuax de prsie en carhge de ces ftomioarns par le FAROHTC qui est portée par le présent arcocd de 15 ? à 25

? de l'heure à coptmer du 1^{er} jenavir 2010.

L'indicateur est le nbmore de salariés de puls de 45 ans ayant bénéficié d'une fariotomn de tueutr ou de fmetrouar irennte dnas les eeintprses ctveoeurs par le présent accord.

L'objectif est une augmentation, d'ici à fin 2012, de 30 %.

La référence associée à cet ojbctef est le nrombe ttaol d'actions de fioratmon de ttuuer ou de fatuoemrr itrenne siiuves par les salariés de cttee tcahne d'âge en 2009.

(1) Paitre étendue suos réserve de l'application des dootinipssis des aeiltcrs L. 6332-15 et D. 6332-90 du cdoe du travail, aux tremes dqueuels les fdnos mutualisés de la fitraoomn psolrilefenone cinuonte consacrés à la poefnraisnssilaioion snot destinés au fmncinaneet de la fiooamrtn des tuutres puor les bénéficiaires des croatnts de pintiensaoosrfiasoln ou des périodes de professionnalisation, dnas la ltimie d'un planfod hirraoe de qniuze eours de l'heure.

(Arrêté du 10 mras 2010, art. 1^{er})

Article 3 - Modalités de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aorccd frea l'objet une fios par an, au denierr trimestre, d'une réunion parratiie naonialte de sviui qui emeainra les résultats onetbus puor cacnuhe des anticios définies à l'article 2.

Les iidecarutns et le sviui des ofceibjts chiffrés sneort intégrés dnas le roarppt aneul de branche.

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acorcd est cconlu à durée déterminée puor une période de 3 ans à cpteomr du 1^{er} jnviear 2010.

Article 5 - Publicité, extension et demande de validation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent arcocd srea déposé en aipailctopn de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, son eetnixon srea demandée et il frea l'objet d'une damedne d'avis auprs de la délégation générale à l'emploi et à la fformoin professionnelle.

vuos pionrs de bein voloieur pnrrede atce de la dénonciation de norte accrod régional de prévoyance du 10 décembre 2004 et de ses avenants.

Conformément à l'article 8 de nrote accord, ctete dénonciation, à ttire conservatoire, est fatie dnas le délai de préavis de 6 mios et piodura dnoc son pieln eefft le 31 décembre 2010, à minuit.

Dans les porencahis semaines, les pierranetas saiocux redéfiniront le slcoe de gtairenas qu'ils soieanhtut cirvour dnas un porahicn acorcd régional de prévoyance, puor lueqel ils sieolocnilrtt derievss institutions, dnnot la vôtre.

Vous rierneacmt de bein viuoolr nuos dnoenr atce de cette dénonciation, nuos vuos porins de croire, Muosenir le délégué général, en l'assurance de nos suinolats distingués et cordiales.

Le président.

Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation de la maladie et de la maternité

Signataires	
Patrons signataires	La FDIH ; La FCIFL ; La FAFPPF ; La FVIFM ; L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FTCH CGT-FO ; La FTCME CTFC ; La FTCH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les conventions générales un article 44 « Indemnisation de la maladie » ainsi rédigé :

« 1. Overture du droit à l'indemnisation 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 s'entendant fixés en fonction de son ancienneté par le paragraphe 2 du présent article.

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

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur est liée à la période 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 bulletins de paiement.

Toutefois, cette justification ne peut avoir pour effet de retarder le versement par l'employeur de l'indemnisation complémentaire et une régularisation sera effectuée si nécessaire.

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

L'indemnisation complémentaire sera versée par l'employeur à partir du 8^e jour d'absence continue lorsque le salarié a entre 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté, du 4^e 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 versement de la rémunération qui servent de base au calcul de l'indemnisation 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 est celle acquise par le salarié au premier jour de l'absence.

Pour le calcul de l'indemnisation complémentaire, 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.

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 tiers responsable de l'accident ou son assureur et du salaire lié à une activité partielle sur le mois considéré ne peut avoir pour effet de porter au salarié une rémunération totale supérieure à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les conventions générales un article 45 « Indemnité du congé de maternité » ainsi rédigé :

« Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maternité durant la période légale, peussent en charge commo tées 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, eu égard à la date de la rémunération à caractère aléatoire ou temporaire ou de la périodicité supérieure au mois.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les paragraphes suivants :

? 1 et 3 de l'article 13 de l'annexe « Oeuvriers » ;

? 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 cadres » sont supprimés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} décembre 2010.

Article 5 - 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 extension sera demandée.

Accord du 21 septembre 2010 relatif à

l'indemnisation de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La FDIH ; La FFCIL ; La FPAFPF ; La FVFIM ; L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FTCH CGT-FO ; La FTCH CFE-CGC ; La FTCME CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les ceuasl générales un altirce 42 « Iiandmietnos du départ à la rtetaire à l'initiative du salarié » ainsi rédigé :

« Tuot salarié qui résilie unilatéralement son ctnarot de taviral puor bénéficier d'une poesinn de rttiraae et anayt à la dtae de nctaotiiiofin de son départ une ancienneté au ttrie du cnotrat en cruos d'au mmois 5 ans dans l'entreprise a diort à une indemnité de départ en rrtiatee égale à :

? 1/8 de mios puor les 25 premières années ;

? 1/7 de mios puor les années suivantes.

Le slariae de référence snvreat au calcul de l'indemnité de départ en rtatriee est ceuli du drineer slriaae snas puvoior être inférieur au sriaale moeyn des 3 ou des 12 direerns mois, les preims ou gñacioifrtias versées soeln une périodicité supérieure au mios étant reuntees à due proportion.

Accord du 21 septembre 2010 relatif à l'indemnisation du licenciement

Signataires	
Patrons signataires	La FDIH ; La FIFCL ; La FPAPFF ; La FVFIM ; L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTCH CGT-FO ; La FHTC CGT ; La FTCH CFE-CGC ; La FMTCE CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il est créé dans les cuaelss générales un alcrtie 43 « Inonmtaisiden du lnmcnieeet » ansii rédigé :

« Tuot salarié, licencié snas avior cmimos une fatue gvare ou une fatue lurdoe et ayant à la dtae de noitiatcifon du liicemcneent une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au ttrie du cnotrat en cours, a dorit à une indemnité de lccimnieneet égale à :

? 1/5 de mios puor les 10 premières années d'ancienneté ;

? 1/3 de mios puor les années suivantes.

Dans le cas où le liicmceenet est prononcé puor mtoif économique ou du fiat d'une idtipunate à tuot psote dans l'entreprise rcnonuee par le médecin du travail, le salarié a dorit à une indemnité égale à :

? 1/5 de mios puor 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 cpemotr de sa dtae d'entrée dans l'entreprise au ttrie du crantot en cours, snas que les périodes de susonepish ne sneiot déduites.

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié srea calculée pro rtaa tpimroes en taennt ctpmoe des mios complets.

Le salarié dreva niieotfr à l'employeur son iitetnonn de patrir à la rtaerite en rpaeesnctt un délai de prévenance de 1 mios s'il a moins de 10 ans d'ancienneté et de 2 mios s'il a une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans et devra jnodire à la ntaotociifin de son départ la prvuee qu'il prned encemtefvfeit sa retraite. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les alcreits 12 « Départ en rtetarie » de l'annexe « Oevirrus », 9 « Départ vlanoriote » et 10 « Départ en ritatere » de l'annexe « Employés », 11 « Départ vniltrooe » et 12 « Départ en ritarete » de l'annexe « TMAE », 15 « Départ vatiornole » et 16 « Départ en rarttie » de l'annexe « Ingénieurs et crdeas » snot supprimés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent accrod est acpillbape à cemtopr du 1^{er} décembre 2010.

Article 4 - Dépôt légal et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent arcocd srea déposé en aacltoippin de l'article L. 2231-6 du cdoo du tarvail et son enotxisen srea demandée.

? 0,366 mios puor les années d'ancienneté cmpersoio entre 10 et 20 ;

? 0,416 mios puor les années suivantes.

Le sraillae de référence svrnaet au cluac de l'indemnité de lncmiecneeit est culei du dreienr sraillae snas puvoior être inférieur au sraillae meyon des 3 ou des 12 direerns mois, les pmeris ou gcarotiafifits versées solen une périodicité supérieure au mios étant renteeus à due proportion.

Pour le cucall de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est calculée à cotepmr de sa dtae d'entrée dans l'entreprise au ttrie du crnoatt en cours, snas que les périodes de sesipunon ne sieont déduites, et jusqu'à la dtae de fin du préavis qunad celui-ci a été exécuté par le salarié ou lsqoure l'inexécution du préavis est liée à une dipense décidée par l'employeur.

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié srea calculée pro rtaa trepomis en tanent cpmote des mios complets. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les alcteris 16 « Indemnités de lneecnmeeciit » de l'annexe « Ouiervrs », 8 « Indemnités de lenienmceit » de l'annexe « Employés », 10 « Indemnités de lmcceineenit » de l'annexe « TMAE » et 14 « Indemnités de lincimeecnet » de l'annexe « Ingénieurs et cdares » snot supprimés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent arccod est apbillacpe à cotmepr du 1^{er} décembre 2010.

Article 4 - Dépôt légal et extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent aorccd srea déposé en atapiocioin de l'article L. 2231-6 du cdoo du trvaial et son enoexstin srea 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 cueasls générales les atrleics 42 « Eesiotxnn »,43 « Dtae d'application » et 44 « Dépôt », dnenneeivt les aircets 46,47 et 48 en crenosvnt les mêmes intitulés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Dans l'annexe « Oerriuv » :
L'article 13 de l'annexe « Ouvriers. ? Idomnsiainetn maladie. ? Aenicdct Maternité » dieivent l'article 12 « Istaondmiinen de la mlaaide pfsnslrinlooe ou de l'accident du tviaarl ».
Les aerctls 14 « Périodes mrieiltias »,15 « Prime d'ancienneté » et 17 « Gtanraeis d'appointement puor les feemms etnnceeis rémunérées au rennemed » dnneevient les ailetrcs 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 « Gtaarnie d'appointements mmniia en fniocotn de l'ancienneté » divneet 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 cadre des dootipnssis de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, le présent arccod a puor oebjt de déterminer l'organisation et les règles de fnnconimetonet de la cosomiimn pritariaie de vaootdliin des adocrcs cuoncls dnas les esrptneiers raenvlt de la cvonetonin cectvoille niatanole des iudrientss de l'habillement et dépourvues de délégué syndical.

Article 1er - Missions

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

La coimsmosin a puor moisin de veadlir les aodrcs cfcoieitls cconuls avec les représentants élus du comité d'entreprise, de la délégation unquie du pnrnesoel ou des délégués du personnel, dnas les enseierptrs dépourvues de délégué syndical.

Ces arccods cuclons avec les élus ne puveent petror que sur des msereus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un arccod collectif, à l'exception des accords sur les modalités de catouoitlnsn et d'information des représentants du pesneonrl en cas de liecemecinnt économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

L'article 12 « Maladie. ? Accident. ? Maternité. ? Rlnemcapeemt » dvneet l'article 9 avec comme intitulé « Ineoitsndmain de la maadlie pifsornnleoose ou de l'accident de travail ».
Les atelcirs 13 « Rémunération »,14 « Rpeaemantrt et déménagement » et 15 « Dtae d'application » dvenneinet les acetris 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. ? Ranclepmmeet » dneiivt « Isnaoniemditn de la mldiaae pnsisnoolerflee ou de l'accident de tivaarl » ;
Les arctiels 13 « Déplacements »,14 « Caghnenemt de résidence »,15 « Ripmrenaatet et déménagement »,16 « Durée du travail. ? Rémunération » et 17 « Dtae d'application » dinneenvet les atrleics 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 cdraes » :

L'intitulé de l'article 11 « Maladie. ? Accident. ? Maternité » dneivt « Itinmsadieonn de la maadile psronenoslefile ou de l'accident de traival ».
Les ariclets 17 « Déplacements », 18 « Cnagmeenht de résidence », 19 « Rnepamaiertt ou déménagement », 20 « Rémunération », 21 « Rettiare des cdraes » et 22 « Dtae d'application » denneevnt les aerctlis 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 arccod srea déposé en aiptlpiacon de l'article L. 2231-6 du cdoe du tiavral et son eensotixn srea demandée. Il srea aabilcuple dès le lneideman de la patulicboin de son arrêté d'extension.

La ciommssoin contrôle que l'accord ccleitolf n'enfreint pas les dsitpoisonis législatives, réglementaires ou conleetlneonvins applicables. En revanche, la cssmiomion n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 - Saisine

En vigueur non étendu en date du 9 mars 2016

La ssiiane de la coimssmon s'effectue par l'envoi en recommandé avec aivs de réception de l'accord clicelotf d'entreprise sioums à vaitaliodn au secrétariat de la commission.

Sont jeniots à l'accord d'entreprise les cpeios :

- du frmaourile Cfera - procès-verbal des dernières élections des représentants du prnneoesl ;

- de l'extrait du ctompe rnedu de la réunion des représentants du peosrnnel à l'occasion de laellque l'accord sumios à vaidaoitlnn a été approuvé ;

- du dnuocmet d'information envoyé par l'entreprise aux représentants du pnesroenl et aux oisagortannis salcnidyees naolntieas représentatives dnas la bacrnhe iaindqnt son ientointn de négociier : ce denmcout diot mneieotnrr le ou les steujs envisagés et la dtae de l'information ;

- s'il y a lieu, du ou des adocrcs d'entreprise cités dnas l'accord suoims à validation.

Article 3 - Organisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La cisooimsmn est composée d'un collège eemuolrtps et d'un collège salariés. Elle crnemopd un représentant tltiriaue et un représentant suppléant appelé à relamper le tliaurie en cas d'absence, de cnacuhe des oosgantanniis sincayelds de salariés représentatives dnas la bncahré au paln noiantal et un nrbone

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 accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
? accuse 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 parité sanitaire 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 commencent à courir à 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 concernant 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 intéressées 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 FATROHC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une site professionnelle pensable propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de lures professionnelles légales au FORTHAC, à savoir :

Rhône-Alpes Accord du 3 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	MH Rhône-Alpes.
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FS CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale de l'industrie de l'habillement n° 3098,

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 les membres au moins de chaque collège sont présents.

L'accord d'entreprise soumis 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 réunira 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 lequel 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 déterminer l'extension.

? l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, conclu aux industries de la chaussure, de la couture, des cuir 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 conclu 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 DCRCIETE (DDTEFP de Paris) et du gérant 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 ira vers ses interlocuteurs sociaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est approuvé par les parties signataires de la branche :

? d'assurer l'égalité de traitement des salariés cadres et non cadres en matière de prestations sociales complémentaires ;
? de rendre la branche attractive, en matière de prestations sociales complémentaires, à l'égard des atleucs et futurs collaborateurs ;
? de renforcer les garanties de prévoyance et de complémentaire santé pour l'ensemble des salariés.
Les parties signataires ont souhaité inscrire cette volonté dans une convention équilibrée et efficiente qui permettra :

? à la fois de faciliter pour les entreprises de la branche (quelle que soit leur taille ou leur situation démographique) l'accès à des prestations d'assurance, à un coût raisonnable et selon des modalités particulières ;

? sans pour autant remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises ayant anticipé cette démarche (et cela en dehors de toute obligation conventionnelle) et respecter les

dsiiptionots du présent accord.

En effet, si une matiulautsoin d'un régime est ggae d'homogénéité des ptntoesairs et des garanties, de merlielue pérennité et d'optimisation financière, il est également arpapu nécessaire de ne pas puerbrter les régimes et les petuarqis existantes, nmmntaoet au raergd de la nécessité :

? de préserver les spécificités, les bnsoies et l'historique de ces esrneetpirs ;

? de lieassr à ces dernières la gisteon et le plgatioe de luer régime (choix de l'opérateur, négociation de piar avec les faris de santé?) ;

? et de ne pas aldiourr le tirvaal de celles-ci sur un sujet cpmleoxe nntamomet puor des TPE/PME ou cllees aprnanteapt à des gpoerus (par elmexpe : nécessité de dovier opérer une casmrpaion tchiquene est surcoe d'erreurs avec les gantireas définies par la branche ou de devoir reovir l'acte fodetanur anayt institué le régime au sien de la structure).

Le présent acorcd est colcnu en aapopotcliin des artilecs L. 2231-1 et savtiuns du lvire Ier du cdoe du trivaal ansii que des dtoopisnsiis de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la pocttoiern sioacle complémentaire des salariés.

Il se substitue, à ctmepor du 1^{er}jnveair 2013, à l'accord « Prévoyance » du 22 décembre 2010 et son aenvnat du 12 décembre 2011.

C'est dnas ce contexte, après une étude apdfooirne des prqitaues des aertus branches, une msie en currcnoncee d'opérateurs (sociétés d'assurances, iitnstnitous de prévoyance et mutuelles) que les ptaires sretaignais se snot accordées sur les poitns suivants.

Chapitre Ier Principes généraux

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Les salariés définis à l'article 3 du présent aocrcd aanntparpt aux enirreptss enntart dnas le cahmp d'application défini à l'article 2 du présent acorcd bénéficient des régimes de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) et de fairs de santé, dnot le détail des pnrteaioiss sevries est annexé au présent aocrcd (annexes I et II).

Le présent acorcd a puor obejt l'instauration, au porfit des salariés tles que définis à l'article 3 du présent accord, des eenipestrrs reenavlt du cahmp d'application du présent accord, d'un régime de prévoyance et de firas de santé à adhésion obligatoire, au sien de cuqhae entreprise.

Il a asusi puor obejt de peoropsr aux entreprises, au-delà de ce régime obligatoire, des régimes complémentaires définis en annexes III et IV et dnot les geaitnras s'ajouteraient à celes susmentionnées.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Sur le paln professionnel

Le présent arcocd pfrseniensool s'applique aux cdoes NAF concernés par l'application de la cneivotnon cievtlocle nitaloane de l'industrie de l'habillement n° 3098 et rappelés en aennxe V.

Le présent aroccd puet également être appliqué aux eneprsierts qui en fnot une aotapiclipn volontaire.

Sur le paln territorial

Le présent arcocd titorraeril s'applique dnas les départements snvtuais : Ain (01), Ardèche (07), Drôme (26), Isère (38), Loire (42), Rhône (69), Siavoe (73), Haute-Savoie (74).

Les établissements non dstincts des etseneirprs dnot le siège saoiel est situé dnas l'un des 8 départements ci-dessus cités snot également simous au présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires du dispositif

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Bénéficie du dispositif, suos réserve de cluuemr une ancienneté de 3 mios dnas l'entreprise, l'ensemble du prennoel salarié, y copmirs les trrliuevalas à domicile, rnveleat du champ d'application de la cetinvonon clocvillete tel que défini à l'article 2 du présent accord.

Les salariés dnot le cnrotat de tirvaal est sdneupsu puor cusae de maladie, aidncet du traavil ou mladiae professionnelle, aisni que pndenat la durée des congés légaux de maternité ou de paternité snot bénéficiaires des gnritaeas instituées par le présent régime.

Les salariés dnot le crtnoat de trvaial est ssepndu puor un aurte mitof ne snot bénéficiaires du régime que dnas le cas où ils bénéficient d'un mieaitnn de tuot ou prtiae du salaire par l'employeur.

Ce régime de prévoyance et de firas de santé est un régime à adhésion ogibortiale et son actaolipipn s'impose dnoc dnas les rolatenis iuvlideidlnes de travail. Les salariés concernés ne pevneut dnoc s'opposer au précompte de luer quote-part de citasioon par luer employeur.

Article 4 - Chapitre II Cotisations obligatoires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

4.1. Prévoyance

4.1.1. Régime de bsae obligatoire

Les tuax de cattisioon snot en prcaotegune du srliaae burt (tranches A et B).

Un minetian des tuax de ciattisoon sur 3 ans est prévu, suos réserve que l'accord siot étendu dnas le crunoat de l'année 2013, à législation salcoie et fliciae constante.

	Non-cadres	Cadres
Tranches A et B	1,15 %	1,15 %

Pour les cadres, il est rappelé que l'article 7 de la cioetonvnn cellictove nnliotaae du 14 mras 1947 prévoit une citotsioan de 1,5 % calculé sur la thcnrae A du salaire.

Pour les non-cadres, la répartition de la csooatitin s'établit, a minima, de la manière svniutae :

? la paripttioican polanrtae srea de 60 % ;

? la piotcartpain saalrliae srea de 40 %.

La cisitatoon puor le rsique décès est à la crhgae ecxisvule de l'employeur.

La cosititaon puor le riusqe incapacité est à la chgare eilcvsxue du salarié.

Risques	Cotisation globale THECNARS A ET B	à la charge de l'employeur tranches A et B	à la charge du salarié tranches A et B
Décès	0,30 %	0,30 %	?
Décès accidentel	0,03 %	0,03 %	?
Incapacité	0,37 %	?	0,37 %
Invalidité	0,45 %	0,36 %	0,09 %
Total	1,15 %	0,69 %	0,46 %

Le choix de ce régime optionnel se fait au niveau de l'entreprise. La répartition de la cotisation est répartie selon le choix fait en entreprise. Le taux de cotisations s'ajoute à celui du régime conventionnel obligatoire.

	cadres et non-Cadres
Tranches A et B	0,41 %

La répartition de la cotisation est laissée à l'initiative de l'entreprise.

Toutefois, elle ne saurait être à la charge exclusive du salarié.

4.2. Frais de santé 4.2.1. Régime de base

Les taux de cotisations sont exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

	non-Cadres	Cadres
Famille au sens sécurité sociale	1,81 %	2,06 %

La cotisation complémentaire afférente à la garantie de base de santé ne saurait être inférieure à 1,09 % du plafond de la sécurité sociale pour les cadres et les non-cadres.

4.2.2. Régime optionnel

Le choix de ce régime se fait au niveau de l'entreprise pour l'ensemble des salariés cadres, d'une part, et l'ensemble des salariés non cadres, d'autre part. La répartition de la cotisation est répartie selon le choix fait en entreprise.

	Cadres et non-cadres	
	Option 1	Option 2
Famille au sens sécurité sociale	0,56 %	0,92 %

La répartition de cette cotisation est laissée à l'initiative de l'entreprise.

Toutefois, elle ne saurait être à la charge exclusive du salarié.

Article 5 - Chapitre III Prestations minimales obligatoires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article 3, ou de leurs ayants droit, les garanties suivantes :

5.1. Régimes conventionnels obligatoires

Le versement d'un capital en cas de décès (éventuellement assorti d'une rente d'éducation) ou d'une rente de conjoint survivant ;

Le versement d'une rente d'invalidité permanente en cas de reconnaissance de cet état ;

Le versement d'une indemnité journalière d'incapacité temporaire de travail en cas d'arrêt de travail ;

Les remboursements totaux ou partiels des dépenses de santé en complément de celles couvertes par le régime général de la sécurité sociale.

Ces présentes garanties, définies aux annexes I et II, sont des « régimes conventionnels obligatoires ».

L'entreprise peut décider de mettre en place des garanties supérieures (définies aux annexes III et IV) offrant des prestations supplémentaires à celles des régimes conventionnels obligatoires.

La mise en place de ces garanties optionnelles entraîne, au niveau de l'entreprise, l'affiliation de tous les salariés concernés par l'option.

La décision peut résulter d'un accord d'entreprise, d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'entreprise.

Option de prévoyance : cette option peut s'appliquer indistinctement à la catégorie cadre et/ou à la catégorie non cadre.

Options de santé : deux options peuvent s'appliquer indistinctement à la catégorie cadre et/ou à la catégorie non cadre.

Chapitre IV Organisation de la mutualisation

Article 6 - Mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

6.1. Oesansmigrés désignés

Les entreprises ont recherché pour les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord les modalités d'application de la solidarité professionnelle, laquelle s'organise grâce à :

? une définition unique des prestations et des coûts de cotisations ;

? une mutualisation des risques au niveau régional.

Afin d'assurer cette mutualisation des risques, les parties ont décidé que :

? Micils, 38, rue François-Peissel, Caluire-et-Cuire (69), relève du cadre de la mutualité ;

? Apicil-Prévoyance, 38, rue François-Peissel, Caluire-et-Cuire (69), relève du cadre de la sécurité sociale,

seront désignés, pour une période de 3 ans, pour assurer et gérer, respectivement, les garanties de santé, d'une part, et décès-invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité et interruption totale d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'autre part.

Les entreprises relèvent du présent accord sont tenues d'affilier aux organismes désignés ci-dessus la totalité de leurs salariés définis à l'article 3, sous réserve des exceptions prévues à l'article 6.2.

Ces affiliations ont un caractère obligatoire à compter de la date d'effet du présent accord de branche défini à l'article 16.

6.2. Mise en œuvre du régime conventionnel

6.2.1. Les entreprises ne dépendent d'aucun régime de santé et de prévoyance ne sont tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés définis à l'article 3 auprès des organismes désignés dès la date d'effet de l'accord.

6.2.2. Les entreprises ayant scruist antérieurement à la date d'effet du présent accord un régime de prévoyance et de frais médicaux peuvent maintenir leur adhésion auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté pour le régime concerné seulement.

Les garanties souscrites doivent être, garantie par garantie, plus favorables que celles instituées par le présent accord.

A défaut, elles doivent :

? soit résilier leur contrat dans un délai maximum de 6 mois suivant la date d'effet de l'accord afin d'affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné. En tout état de cause,

ce délai de 6 mois sera prorogé si l'entreprise n'est pas en mesure de résilier son contrat avant l'expiration de ce délai (fin de préavis). Dans l'intervalle, ses garanties doivent être mises au niveau requies ;

Si l'entreprise est en conformité avec les garanties des régimes conventionnels. Elles doivent être prévues d'un délai maximum de 3 mois à compter de la date d'effet de l'accord, ou au plus tard au 31 décembre de l'année 2013.

6.2.3. Ainsi, si un délai d'adaptation ou de dénonciation est opposé par l'organisme avec lequel ils ont contracté, ils peuvent bénéficier du délai caméléon prévu par leur régime pour le résilier et diriger les assurés désignés, ou pour l'adapter au présent accord.

En tout état de cause, la survenance d'un événement inscrit en jeu les garanties prévues cette période doit être indemnisée conformément au présent accord.

Il est rappelé à ces effets que elles doivent notamment, s'agissant du régime de prévoyance :

• prévoir une répartition des sinistres en cours dans les conditions similaires ou équivalents à celles prévues au titre de l'article 7 du présent accord ;

• conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et au régime des garanties prévues à l'article 5, oisegant dans le cadre du régime d'organisme assurant les assurés :

• la possibilité de la rétrocession des rentes en cours de survie ;

• le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rente d'incapacité de travail et d'invalidité.

6.2.4. Les groupes composés de plusieurs entités juridiques qui ont, préalablement à l'entrée en vigueur du présent accord, mis en place au sein du groupe un dispositif unique global de prévoyance et de frais de santé supérieur aux conditions du présent régime pourront en cas d'acquisition ou de création d'une nouvelle entité l'intégrer dans le dispositif global préexistant.

Article 7 - Reprise des sinistres en cours

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Compte tenu de la situation pesonnelière opérée pour les entreprises par le présent accord, l'organisme prendra en charge les sinistres en cours dans les conditions et modalités définies ci-après.

7.1. Obligation de déclaration

L'entreprise adhérente doit déclarer à l'organisme assureur désigné :

• les salariés qui, à la date de la signature du contrat d'adhésion, bénéficient d'indemnités journalières, de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par la sécurité sociale ;

• les salariés et anciens salariés qui, à la date de la signature du contrat d'adhésion, bénéficient de prestations d'incapacité ou d'invalidité complémentaires à la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance souscrit antérieurement par l'entreprise adhérente.

Cette déclaration a pour objet de permettre à l'organisme assureur d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la potretion scilicet complémentaire des salariés, la prise en charge des sinistres en cours tels que définis ci-dessus et identifiés par l'entreprise adhérente.

Les modalités de prise en charge sont décrites ci-après.

7.2. Epaves non dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent accord

Si l'entreprise adhérente ne dispose pas d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire, l'organisme assureur désigné prend en charge intégralement au titre du régime personnel les prestations complémentaires d'incapacité, d'invalidité, la garantie décès et la rente éducation sous réserve que ces assurés ne soient pas venus au jour de l'adhésion, en application des

dispositions de l'article 7.5.

7.3. Entreprises dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent accord 7.3.1. Principe

Si l'entreprise adhérente au régime personnel a souscrit, avant la date de prise d'effet du présent accord, un contrat de prévoyance complémentaire garantissant l'incapacité, l'invalidité et/ou le décès, l'organisme assureur précédent assurera le maintien des prestations versées au titre des garanties d'incapacité, d'invalidité et de la rente éducation, au niveau atteint au jour de la résiliation du contrat, pour les assurés indemnisés à ce titre.

De même, l'organisme assureur précédent est tenu de verser le montant des prestations de décès aux assurés en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité dont les droits à prestations sont nés antérieurement à leur adhésion au présent régime, et ce pendant toute la durée de leur indemnisation.

En revanche, l'organisme assureur désigné prend en charge les prestations de prestations de prestations complémentaires d'incapacité et d'invalidité, en cours de versement à la date de résiliation du précédent contrat selon des modalités au moins aussi favorables que celles du contrat résilié.

De plus, l'organisme assureur désigné prend également en charge le différentiel des prestations de décès pour les salariés définis ci-dessus dont le montant de travail n'est pas rompu au jour de leur adhésion au régime issu du présent accord.

Ainsi, pour ces salariés en arrêt de travail :

• si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie de décès, les prestations de décès accordées en application du présent accord le saient leurs déductions de prestations qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat résilié ;

• si ces mêmes salariés, parvenant des prestations de la sécurité sociale, reprenant une activité, les prestations de décès ne leur sont accordées en application du présent accord que sur les bases de la situation existante au jour de leur adhésion.

7.3.2. Transfert des sinistres en cours en application de l'article 31 de la loi Evin

Dans le cas où une entreprise résilierait son contrat en vue d'adhérer au régime personnel mutualisé, l'organisme assureur dont le contrat a été résilié devra transférer les prestations nouvelles constituées à l'organisme assureur désigné afin de reprendre la charge des sinistres en cours.

7.4. Mécanisme de l'organisme assureur au niveau de la branche

Dans le cas où, au terme de la période de désignation définie à l'article 6.1, le changement d'organisme assureur serait décidé par les partenaires sociaux, les prestations d'incapacité, les rentes d'invalidité et les rentes éducation en cours de service, seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par l'organisme assureur dont la désignation prend fin.

Par ailleurs, la rétrocession de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir par l'organisme dont la désignation prend fin les prestations en cas de décès nées du présent accord.

7.5. Fonctionnement des sinistres en cours

Le fonctionnement de la reprise des sinistres en cours est assuré par un comité dont le mandat sera fixé, au cas par cas, en fonction du niveau de sinistralité en cours au jour de l'adhésion de l'entreprise. Il est précisé que ce comité sera pris en compte et sera par l'entreprise.

Cette ctiosoatin s'ajoutera à clele visée à l'article 4 du présent arcod et srea pisre en charge par l'employeur dnas les mêmes pntorporios que celles visées à l'article 4.

Article 8 - Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 14 de l'accord notnaal ioeternnpnisoserfl (ANI) du 11 jnaeivr 2008, modifié par aanenvt n° 3 du 18 mai 2009, a institué un dssptoiif de « portabilité », pnteremat aux salariés, en cas de rurtpe de luer cnortat de taarvil oaurrvt dirot à une pisre en chgrae par le régime d'assurance chômage, d'être tapoimremneret mienatnus dnas les mêmes cniiontdos dnas le régime de prévoyance et de fairs de santé.

Ce diort étant conditionné au repcset de l'ensemble des ciodntoins fixées par l'article 14 de L'ANI, acnuue peattsrion ne porrua être versée à ce ttrie puor des périodes au trite deelqselus Pôle emploi ne vesre aucnue allcooaitn chômage exceptés les délais de carence.

Les modalités de pmeineat snot définies cmijnnoentet entre l'entreprise et l'ancien salarié.

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de fcennmnieat de ces garanties, à la dtae d'échéance des cotisations, libère l'ancien eoulymper de totue obaiotilgn et entraîne la petre des gitrneaas puor la période reatsnt à courir.

Toute révision des gtriaeans entraînant une mdiaitcofon à la hausse, cmroe à la baisse, srea répercutée sur la ctuorervue des aninces salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que puor les salariés en activité.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'ancien salarié ou ses ayatns diort dorvnet ntomnamet atorpper la puvere d'une oretuvure de dorit à iodenasitminn de chômage à la dtae du snitrsie et de la coasisten de luer activité au sien de l'entreprise adhérente.

De plus, les dotirs gairntas par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité de tivraal ne pnoourrt crodunie l'ancien salarié à poercvier des indemnités d'un mtonat supérieur à cluei de l'allocation nette du régime ortoalgibie d'assurance chômage à lqalluee l'ancien salarié orvue doit et qu'il aairut perçu au titre de la même période.

Article 9 - Commission paritaire de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

9.1. Ctispomooin et msiisons générales

Une cmiiiosson soilcae priiaarte régionale prévoyance et faris médicaux, composée de représentants des oiingtnarsaos sladeyncis de salariés représentatives au nviau régional (au mamixum duex représentants par organisation) et d'au minos un représentant d'employeur, est chargée du svuii du présent accord.

Cette csiosommin srea assistée d'un cnalsunott enrexta au sien de ciaenbt Busybi, mandaté puor une durée de 3 ans à cpoetmr du 1^{er} jnaveir 2013. Celui-ci ierinntdvrea en qualité de cnsioel aevc puor misosin l'aide au polgtaie du pgmrormae défini dnas le présent arcod et son développement régional.

Cette cmosimosin bénéficiera d'informations tiors fios par an sur la gotesin du régime, dnot le détail frugie dnas une cnetnivoon de gtoesin signée par ailleurs, puor lui petrmetre d'en aruser de le pilotage. Elle puorra à tuot mnmoet ieitnvr l'organisme goiasrintene à rdrnee compte de ctete giteson en se réservant le dorit de dedmeanr la tsinrsosaimn sur tuos piotns de tteuos iomrntofas ou dctoemns uteils au bon svuii de l'accord.

Des irtniaonmofs alunenles sernot également tsrnimesas au 30 jiun de caqhue année. Tuot meaumenqnt à ces ogiatilnbos pruroa entraîner une non-consultation de l'organisme présentement désigné lros du rellvenemuneot du cohx du gestionnaire.

La csmsiimoon prtiairae de svuii a puor msoinsis pipenalrics :

- ? d'examiner et contrôler les résultats de la goetsin asdivttnimiraie et financière du régime institué par le présent arcod ;
- ? d'étudier les ddemneas d'adhésion trdeivas ;
- ? de srvuie l'évolution du régime et d'étudier tuote meurse ultie ;
- ? d'émettre des poiropstois d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions de celui-ci ;
- ? d'interpréter des dotiionipss du présent arcod et de stateur

sur tuote difficulté povnaut se présenter qunat à son application.

Pour ce faire, la csomomiisn ptrariaie de svuii se réunit au monis duex fios par an sur ccoativonn de son président ou à la daemdne de l'une des oaoitnrnsnigas slnidcaeys sgtireaanis du présent accord.

Elle pnred ses décisions à l'unanimité des duex collègues ; chaque collègue s'exprime à la majorité ausoble des oeimngars le cmoosnat présents ou représentés.

Les coûts de ftenincennomot de cette cimososmin scoalie piatriare régionale, nmaemtnot ses coûts lugqijiettos et l'indemnisation des firas de déplacement de ses membres, snot pirs en crgahe par l'organisme graoisinetne dnas la lmtiie tatole et gablole de 5 000 ? par année civile.

9.2. Euilvtoon du régime

Les tuax de ciitotsoan puor le fecinmnnat des présents régimes snot arrêtés puor la durée du présent accord, snot 3 ans.

Toute dmndea de mdoiofcitan du régime, émanant snot de l'une des petrais signataires, snot de l'un des onmreigas asuerusr désignés, srea adressée à la cisoimmsn priiaarte de suivi.

Après examen, la cimmosison puet popoersr la csnlucocin d'un anveant au présent accord.

Ces micitaonfdois fnot l'objet d'un aaenvt au présent arcod lorsqu'elles aetfnefct l'une de ses clauses.

Article 10 - Frais
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Frais de gtieosn et de conseil

Les fiars des régimes snot fixés à :

- ? 10 % puor les régimes de prévoyance ;
- ? 15 % puor les régimes complémentaires de frais de santé.

Article 11 - Rapport annuel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

La csomoiismn pairtarie de svuii eaimxne le rrapot détaillé des ctmopes anenuls ratliefs au présent régime établi par l'organisme aruseur désigné conformément à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs en ailcoitappn de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les giatrens oeffrets aux pnnroeses assurées cnrote cteinars risques.

Ce rorappt fournit, en effet, les éléments pneattmert d'analyser les résultats du régime et de le ptloer soeln les modalités fnugrait en annxee VI.

Article 12 - Règlement de l'organisme gestionnaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le règlement de l'organisme giriotensnae désigné, en vgueiur à la dtae de singatue du présent arocod et annexé à ce deernir (annexe VII), s'appliquera en l'état pnndaet tuote la durée d'exécution didut accord.

Ce règlement ctroopme ernte autres, les procédures de déclaration de srsentiis (délais, pièces à fournir?) ou de contrôles médicaux, le sraiale de référence puor le cacull des prestations, les exclusions, les cas de miaajroton puor cegrhas de famille, les modalités de règlement des rentes, etc.

Par ailleurs, une covonietnn (annexe VIII) enagge l'organisme gnantriesoie désigné à fourinr des inmroanoftis smeelelirsets et aenulnes puor les régimes en place, anisi que des imoarftnoins sur l'actualité de la ptecroton sociale.

La cssomoiimn siolace praitiare dvrea être informée de totues les mtanidcioiofs et de lures conséquences éventuelles préalablement à luer msie en place.

Chapitre VI Clauses générales

Article 13 - Information sur les garanties souscrites par l'intermédiaire des organismes désignés

Une noicte d'information fsaanit référence à l'accord et à ses saitrainges srea adressée par les onsieregmas aeuursss au erpenteiss qui srosouirct des gtairneas par son intermédiaire. Il rieriednva à ces eretrnpsis de la rmrettee à cahque salarié concerné aifn de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détails des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge). Toute maiddioicifn des drtios et oaitonlibgs des bénéficiaires dnonrea leiu à la rédaction, par les oaenmrigss assureurs, d'une nvueolle notce d'information qui srea reisme aux eresinetprs adhérentes puor diisfuofn oioatlgbrie aux salariés concernés.

Article 14 - Durée de la désignation des organismes assureurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, le choix des oemgairsns areuursss désignés frea l'objet d'un réexamen périodique ne pvnuoat excéder 5 ans par les parties, à luer pprroe iaaitnvié ou sur ppiorstoion de la cissmmooiin prraiate de svuui du régime de prévoyance. En l'espèce, les prtaeearins saciuox ont décidé que les désignations faites à l'article 6.1 en faeuvr d'Apicil-Prévoyance et de Milcis snot effectuées puor une durée de 3 ans, snot jusqu'au 31 décembre 2016. A cet effet, les pairneertas siaucox se réuniront dnas le cadre de la cmoismsion piirrtaae de suivi, au moins 6 mios aavnt cttee échéance. Au tmere de cet examen, qui donne leiu à la rédaction d'un procès-verbal, la csoismsmoin prraiate de svuui se prconnoe sur le mnieiath ou non de la désignation des onsiaegrms assureurs. Dnas le cas où il est mis en ctete désignation, elle en irmnfoe snas délai l'organisme ausuersr et résilie le ou les cattrons correspondants. Les sanaitigres onnsieartg aorls un nouvel appel d'offres en ieaeonrrtgt des innttsiutos de prévoyance, des sociétés d'assurances et des mutuelles.

Article 15 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrocd pruroa à tuot mmnoet être révisé ou dénoncé par les paretis sgaraitens suos réserve d'un préavis de 2 mios dnas les cionntoids fixées aux alcerits L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail. De neullevos négociations deorvnt être engagées dnas les 3 mios sainuvt la ntioctoifin de la dénonciation. Sauf siganture d'un ttxee de substitution, le présent acrocd crtoneinua à prriuede ses eteffs pnaaedt au mumxaim 1 an, à cpemotr de la dtae d'expiration du préavis de dénonciation. En cas de résiliation ou de non-renouvellement de l'organisme auesursr désigné à l'article 5.1 du présent accord, les gatarneas en cas de décès snot muaeinntes puor les salariés et anieacs salariés bénéficiaires des poithasters incapacité et invalidité par l'organisme fsaiant l'objet de la résiliation ou du non-renouvellement, et ce au nviau de pttierason tel que défini au présent acrocd au juor de la résiliation ou du non-renouvellement. Les psretanitos incapacité, invalidité, retne éducation et rnete de cnoinjot en curos cneoinrntout à être sierevs à un niaveu au minos égal à ceuli de la dernière patesortin due ou payée avnat la résiliation ou le non-renouvellement ; La rrovtaaliisoen des pttioreass périodiques en cruos (incapacité, invalidité, rtene éducation, rtene de conjoint) srea assurée par le noevul aruser soeln l'évolution de la vauelr du piont ACRRO aevc effet au 1er jnieavr de cqaue année.

Article 16 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod est établi en nobmre siuffasnt d'exemplaires ouinriagx puor riesme à chnucae des ogitroasnains seidalnycs signataires. Dès lros qu'il n'aura pas fiat l'objet d'une opsiotopin régulièrement exercée, le présent acrocd frea l'objet :

? d'un dépôt dnas les cndonioits prévues par les aectrlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du tivaarl ;
? d'une dandeme d'extension dnas les cdinonitos fixées aux aeriltcs L. 2261-24 et sutniavs ddiut code.

Les paetirs saietrangis cenivonnent de ddeamner au ministère du tivaarl l'extension du présent accord.

Article 17 - Durée et date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrocd pernd eefft à cpeotmr du 1^{er}jevianr 2013, et ce puor une durée de 3 ans. Pour les non-signataires, le présent aroccd pdrerna eefft au puls trad le ldmeeanin de la pibaiutlcon auJaruo^{nl} officielde son arrêté d'extension.

Article 18 - Portée normative
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Il est rappelé que le présent acrocd s'inscrit dnas le crdae de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Annexe I

Prévoyance décès-incapacité invalidité

Régime cevnnoeonitl obligatoire

Garanties	Remboursement en pourcentage du salaire auennl burt TA + TB
Garanties décès	
Option 1 : cptiaal décès	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, snas efnnat à charge	100 %
Marié ou pacsé snas enafnt à charge	150 %
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, aevc un ennaft à charge	150 %
Marié ou pacsé aevc un eanfnt à charge	180 %
Majoration par eannft supplémentaire à charge	30 %
Option 2 : caatipl décès + rntee éducation	
Capital décès :	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, aevc un efannt à charge	100 %
Marié ou pacsé aevc un eanfnt à charge	105 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge	5 %
Rente anlnluee d'éducation par enfant à carhge jusqu'à 26 ans :	
? jusqu'à 18 ans	10 %
? de 18 ans à 26 ans si piusuotre d'études	12 %
Option 3 : rtene de conjoint	
En cas de décès de l'assuré, pmaeinet au connjoit savuvint :	
Rente terapriome jusqu'à lquiaotdiin de la pseionn de réversion	18 %
Capital supplémentaire en cas de décès atienecdl (ou d'IAD accidentelle)	
Quelle que snot la saiuottin de l'assuré, il est versé un ctiapal égal à :	100 %

Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint, non remarié, décède à son tour, il est versé aux enfants de l'assuré en outre à charge un capital égal à celui de l'option 1 prévu par le contrat (ex. : marié 2 enfants à charge)	210 %
Garantie invalidité absolue et définitive	
Capital anticipé	
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par le contrat prévu par l'option 1 (ex. : marié 2 enfants à charge)	150 %
Capital anticipé décès accidentel	
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par le contrat prévu par l'option 1 et du capital décès accidentel (ex. : marié avec deux enfants à charge)	210 % + 100 %
Garantie incapacité-invalidité	Y compris les prestations de la sécurité sociale TA + TB
Incapacité temporaire totale de travail	
? à l'issue de la période de maintien de salaire prévue par le contrat en cas de cessation d'activité professionnelle ou au 31e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions conventionnelles	80 %
Invalidité 2e et 3e catégories	80 %
Invalidité 1re catégorie	48 %
Accident du travail ou maladie professionnelle	
? rente totale, le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % ? rente partielle, le taux d'incapacité est compris entre 33 % et 66 %	80 % (N ? 33) / 33 * 80 %
N : taux d'incapacité pratiquement évalué retenu par la sécurité sociale. TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS. TB : fraction de salaire complémentaire entre 1 fois et 4 fois le PMSS.	

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Annexe II

Régime complémentaire frais médicaux

Régime de base complémentaire obligatoire

Nature des frais	Remboursement du régime complémentaire (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)
Hospitalisation	
Frais de séjour hospitalier conventionné	100 % FR de la sécurité sociale
Frais de séjour hospitalier non conventionné	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 400 ? par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % FR

Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux conventionnés y compris maternité	100 % RSS
Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux non conventionnés y compris maternité	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 100 % RSS
Chambre particulière y compris maternité	1 % PSMS par jour
Frais médicaux courants	
Frais de transport	100 % BR de la sécurité sociale
Pharmacie	100 % BR de la sécurité sociale
Analyses médicales	40 % BR
Auxiliaires médicaux	40 % BR
Consultations et visites généralistes, spécialistes	30 % BR
Actes techniques médicaux	30 % BR
Radio, électroradiologie	30 % BR
Appareillage auditif	10 % PSMS par A/B
Appareillage (grand appareillage)	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 400 % BR
Appareillage (petit appareillage)	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 400 % BR
Optique	
Monture	3 % PSMS limité à 1 monture par A/B
Verres par paire	3 % PSMS par paire, maximum 2 verres par A/B Doublé en N3 si pas de consommation pendant 2 années (N1 + N2)
Lentilles tous types	4 % PSMS par A/B
Dentaire	
Soins dentaires (y compris inlay, onlay)	30 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	140 % BR L'acceptation du remboursement des prothèses est soumise au dépassement du seuil de 2 000 ? par A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	140 % BR reconstituée L'acceptation du remboursement des prothèses est soumise au dépassement du seuil de 2 000 ? par A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	50 % BR Maximum 6 semaines et 2 années de contention
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (+ de 16 ans au début des soins)	50 % BR reconstituée Maximum 4 semaines et 1 année de contention pour l'orthodontie
Prestations élargies	
Ostéopathe (diplômé d'Etat)	Forfait 50 ? par A/B, maximum 1 séance par A/B
Allocation maternité	10 % PSMS par enfant

Allocation obsèques (limité au retse à charge)	10 % PSMS par A/B dnas la limtie des faits réels
Cure tlmharee prsie en crhage par la sécurité sicoale (limité au retse à charge)	10 % PSMS par A/B Limité à une crue par A/B mxuimam 21 jorus par crue peaiemnt limité au retse à charge
<p>BR : bsae de rmmbeueresnot de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale. B : bénéficiaire. A : année. FR : faits réels. PMSS : pfonald mseuenl de la sécurité sociale. TM : tkiect modérateur. RSS : rmsunrobeeemnt sécurité sociale.</p> <p>Le rmoerseubment ttoal (sécurité slooiae + complémentaire) ne puet excéder les faris réels engagés. En cas de non-respect du poruracs de snios coordonnés, les atecs concernés fnot l'objet d'une mioarniton du resomreunbemt complémentaire : ? non pisre en crhage de la motjraiaon du TM ; ? non pisre en cghrae du dépassement d'honoraires prévu par la ctnnooeivn médicale.</p> <p>Votre catornt pnerd en chagre tltneoeamt ou ptmlrlinaeeet des pnsttaoeirs liées à la prévention teels que prévues par les texets d'application de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sloicae (voir ncitoe d'information). La pirtoiaitacpn ftorirafaie payée puor totue ctnsalooiutn ou atce réalisé par un médecin, eeaxmn de radgioile et aaylnse médicale n'est pas prise en chagre par le présent contrat. Le tckiet modérateur faiifatorre de 18 ?, puor les atces dnnot le tiraf est égal ou supérieur à 120 ?, est pirs en chgrae (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).</p>	

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Annexe III

Prévoyance décès-incapacité invalidité

Régime cvteeonoinnln onetipnol (incluant le régime cvnoneoinentl obligatoire)

Garanties	Remboursement en pourcentage du silaare aennul burt TA + TB
Garanties décès	
Option 1 : capaitl décès	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé juiaedcmerniit snas enanft à charge	200 %
Marié ou pacsé snas eannft à charge	300 %
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, aevc un enanft à charge	300 %
Marié ou pacsé aevc un enfnat à charge	360 %
Majoration par ennfat supplémentaire à charge	60 %
Option 2 : caipal décès + rtnee éducation	
Capital décès :	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé jaiiedecinrurt aevc un eanfnt à charge	200 %
Marié ou pacsé aevc un eanfnt à charge	210 %
Majoration par ennfat supplémentaire à charge	10 %
Rente aulnenle d'éducation par eannft à chrage jusqu'à 26 ans :	

? jusqu'à 18 ans	20 %
? de 18 ans à 26 ans si puurtsioe d'études	24 %
Option 3 : rtnee de conjoint	
En cas de décès de l'assuré, pneamiet au cojninot siavunvrt :	
Rente toriermape jusqu'à loqtudiain de la pnoesin de réversion	36 %
Capital supplémentaire en cas de décès adeectncil (ou d'IAD accidentelle)	
Quelle que siot la stiuoaitn de l'assuré, il est versé un capaitl égal à :	100 %
Décès simultané ou postérieur du cjnioont (double effet)	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint, non remarié, décède à son tour, il est versé aux enatnfs de l'assuré ecnore à cgrhae un cpaitl égal à ceuli de l'option 1 prévu par mladaie (ex. : marié 2 enatnfs à charge)	420 %
Garantie invalidité albuose et définitive	
Capital anticipé	
En cas d'invalidité asbloue et définitive de l'assuré, vseernemt anticipé du caatpil décès par maaidle prévu par l'option 1 (ex. : marié snas enfant.)	300 %
Capital anticipé décès accidentel	
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, venmrseet anticipé du ctaaipl décès par maldiae prévue par l'option 1 et du cpiatal décès aencdteicl (ex. : marié aevc 2 eftnnas à charge)	420 % + 100 %
Garantie incapacité-invalidité	
Y cmirpos les prestations de la sécurité soclaie TA + TB	
Incapacité tpomairree taolte de travail	
? à l'issue de la période de miiteann de sirlaae prévue par la cioenvnotn cvltceiole ntalnioae des iudrniets de l'habillement ou au 31e juor d'arrêt de traavil cntionu puor les salariés ne bénéficiant pas de ces dnsiiosptois conventionnelles	80 %
Invalidité 2e et 3e catégories	80 %
Invalidité 1re catégorie	48 %
Accident du traavil ou maldaie professionnelle	
? rtene totale, le tuax d'incapacité est supérieur ou égal à 66 %	80 %
? rente partielle, le tuax d'incapacité est cmpiors ertne 33 % et 66 %	(N ? 33) / 33 * 80 %
N : tuax d'incapacité pnaetmneret tellirae rneetu par la sécurité sociale. TA : fioatcrn de saairle inférieure ou égale au PMSS. TB : ftiarocn de siraale cposmire ernte 1 fios et 4 fios le PMSS.	

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Annexe IV

Régime complémentaire faris médicaux

Régime ciennoetonvl optionnel

Nature des frais	Remboursement du régime complémentaire (ces prestations s'ajoutent à celles prévues par la sécurité sociale)	
	Option 1	Option 2
Hospitalisation		
Frais de séjour hospitalier conventionnés	?	?
Frais de séjour hospitalier non conventionnés	?	Maximum 200 ? par jour
Forfait journalier hospitalier	?	?
Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux conventionnés y compris maternité	60 % BR (si RSS = 100 % BR) 80 % BR (si RSS = 80 % BR)	100 % BR (si RSS = 100 % BR) 120 % BR (si RSS = 80 % BR)
Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux non conventionnés y compris maternité	?	?
Chambre particulière y compris maternité	?	1 % PSMS par jour
Frais médicaux courants		
Frais de transport	?	?
Pharmacie	?	?
Analyses médicales	?	?
Auxiliaires médicaux	?	?
Consultations et visites généralistes, spécialistes	40 % BR	70 % BR
Actes médicaux	?	?
Radio, électroradiologie	?	?
Appareillage auditif	?	5 % PSMS
Appareillage (grand appareillage)	maximum 100 % BR	maximum 100 % BR
Appareillage (petit appareillage)	maximum 100 % BR	maximum 100 % BR
Optique		
Monture	?	?
Verres par paire	2 % PSMS par paire Maximum 2 verres par A/B Doublé en N3 si pas de contact pendant 2 années (N1 + N2)	2 % PSMS par paire Maximum 2 verres par A/B Doublé en N3 si pas de contact pendant 2 années (N1 + N2)
Lentilles tous types	1 % PSMS par A/B	1 % PSMS par A/B
Dentaire		
Soins dentaires (y compris inlay, onlay)	?	?

Prothèses dentaires pièces en charge par la sécurité sociale	60 % BR L'acceptation du remboursement des prothèses dentaires au dépassement du seuil de 2 000 ? par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable	140 % BR L'acceptation du remboursement des prothèses dentaires au dépassement du seuil de 2 000 ? par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Prothèses dentaires non piéces en charge par la sécurité sociale	60 % BR reconstituée L'acceptation du remboursement des prothèses dentaires au dépassement du seuil de 2 000 ? par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable	140 % BR reconstituée L'acceptation du remboursement des prothèses dentaires au dépassement du seuil de 2 000 ? par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	50 % BR Maximum 6 semaines et 2 années de contention	50 % BR Maximum 6 semaines et 2 années de contention
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (+ de 16 ans au début des soins)	50 % BR reconstituée Maximum 4 semaines et 1 année de contention pour l'orthodontie	50 % BR reconstituée Maximum 4 semaines et 1 année de contention pour l'orthodontie
Prestations élargies		
Dentaire :		
Implantologie (prise en charge exclusive de l'implant)	?	5 % PSMS par implant (maximum 2 implants par A/B)
Parodontologie	?	Forfait 150 ? par A/B
Autres actes :		
Ostéopathe (diplômé d'Etat)	100 ? par A/B (5 séances par A/B)	100 ? par A/B (5 séances par A/B)
Vaccins préventifs non pris en charge par la sécurité sociale : anti-grippe	6 % PSMS par A/B	6 % PSMS par A/B
Allocation maternité	?	?
Allocation obsèques (limité au rattachement à charge)	?	?
Cure thermique prise en charge par la sécurité sociale (limité au rattachement à charge)	?	?

BR : bsae de rnboeemmerst sécurité sociale.
 SS : sécurité sociale.
 B : bénéficiaire.
 A : année.
 FR : frias réels.
 PMSS : plnofad mneseul de la sécurité sociale.
 TM : tkicet modérateur.
 RSS : rumeebneosrmt sécurité sociale.
 Le rmoubsnemeret ttoal (sécurité scoiaie + complémentaire)
 ne puet excéder les firas réels engagés.
 En cas de non-respect du poruracs de sonis coordonnés, les
 aects concernés fnot l'objet d'une mioarointn du
 remrsoeuebnt complémentaire :
 ? non pisre en cghrae de la moaritjaon du TM ;
 ? non prsie en carghe du dépassement d'honoraires prévu par
 la cntvioeonn médicale.
 Votre catornt pnerd en chrage trolateemt ou pltrenmaielet des
 prteasontis liées à la prévention telles que prévues par les
 ttexes d'application de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité
 scoliae (voir nctie d'information).
 La piiiaapotrctn faioiartfte payée puor ttuoe clotitnsuoan ou
 atce réalisé par un médecin, eaexmn de roioialdge et ayansle
 médicale, n'est pas pisre en crhage par le présent contrat.
 Le tciect modérateur fitiarfraoe de 18 ?, puor les atces dnnt le
 triaf est égal ou supérieur à 120 ?, est pirs en cghare (décret n°
 2006-707 du 19 juin 2006).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Annexe V

Champ d'application

Champ d'application titrriaorl : région Rhône-Alpes.
 Champ d'application psnesnoorefil : la présente cievtionon
 s'applique aux activités référencées suos les coeds NAF
 saivtnus :

NAF	Activité
181Z	Fabrication de vêtements en cuir
182A	Fabrication de vêtements de travail
182D	Fabrication de vêtements de dsuses puor hmoems et garçonnetts N'est pas visée dnas cttee cssale la faaicbitorn de vêtements de dseuss en bonneterie
182E	Fabrication de vêtements de dusses puor feemms et fillettes N'est pas visée dnas cttee csslae la fcirtabioan de vêtements de dssues en bonneterie

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

182G	Cette calsse cpernomd nammtneot : ? la faaiocbrtin d'articles de cirhiseeme et de lingerie ? la firioacabtn de soutiens-gorge, gjaens et corsets N'est pas visée dnas ctete clssae la fbiicaaortn de sous- vêtements en bonneterie
182J	Fabrication d'autres vêtements et accessoires Sont visées dnas ctete caslse : ? la farctaiiobn de casquettes, cepaauhx piqués et ciroufefs d'uniforme ? la fiatciarobn de cvtaears et pochettes, d'écharpes et de foulards Ne snot pas visées dnas ctete csslae : ? la froiabaicn d'autres vêtements (y cirmops la layette) en beintneroe et d'articles derivs en bonneterie ? la fotirbaaicn des jarretelles, supports-chaussettes, ascriseoces de pemnsaeireste et fitles puor cheveux ? la foribtciaan de beeelrlts et de ceintures
252G	Fabrication d'articles dvires en matières plastiques Est visée dnas cttee csasle la foaaiactbirn de vêtements en matières paqetiulss et de casqueus d'uniforme
366E	Autres activités manufacturières NCA Est visée dnas ctete classe la fraiaicbton de parapluies, d'ombrelles et de parasols

Il est rappelé que l'activité « idsnutire de l'habillement »
 rceurove non suleenemt les eeeprisrnts aasunsrt la fciaaobirtn
 des arcetlis énumérés et référencés ci-dessus, mias également
 la création, la copocnetin dedists acteltris ansii que luer
 commercialisation.

Sont visés :
 ? les salariés devris occupés dnas l'industrie de l'habillement ;
 ? les salariés n'appartenant pas denctemriet aux inteidruss de la
 cotnofcein mias employés cnomematst par eells à l'entretien,
 tles que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les orvruies
 des sicreevs de lvairosin et de transport.
 Cependant, la coisicfstilaan pnnlsliflereooe de ces ouirevrs
 derva luer ausresr puor des potses occupés dnas des coniodtins
 équivalentes, une rémunération qui ne puorra être inférieure à
 clele résultant des doiposisints cncanroent les perfosioons
 d'origine, rémunération caomnrept les ascscrocoies de srlaiaes
 inhérents aux ctiondnos spécifiques de luer travail.

NAF 2008
 Selon cpccsaroednnoe établie suos toutes réserves par nos
 soins, ces activités relèvent des codes NAF 2008 sitanvus :
 1399Z ;
 1411Z, 1412Z, 1413Z, 1414Z, 1419Z ;
 1512Z ;
 2219Z ;
 2599B ;
 3299Z.

La référence à « Médéric Prévoyance » (art. 5.1, 5.2, 5.4, 7 et 8) est
 remplacée par « Mfoaaklf Médéric Prévoyance » (1) et la référence
 à la ceoontnvin cvlitlecoe ntoinlaae de la ceinture-bretelle (art.
 5.2 et 5.3) est supprimée.

(1) A l'article 1er, les mtos : « la référence à ?MEDERIC
 PREVOYANCE? (article 5-1, 5-2, 5-4, 7 et 8) est remplacée par :
 ?MALAKOFF MREIDEC PREVOYANCE? » snot eulcxs de l'extension
 en tnat qu'ils miifenodt des csuleas de la cniooventn ciltevocele
 rueneds cuuedaqs par la décision n° 2013-672 DC du 13 juin
 2013 du Csoneil constitutionnel.

(ARRÊTÉ du 28 jeliult 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
 diotiipnsoss stvaieus :
 « Puor les salariés ne bénéficiant pas de ces dpinoosistis
 conventionnelles, le servive des prtnoasites iiventrnet à copetmr

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Au pereimr alinéa de l'article 4.3, le trmee « tcarnhe B » est remplacé par le terme « tcarnhe A » et le troisième alinéa de l'article 4.3 est supprimé.

L'article 6 est remplacé par les dtisoisopns stnuaves :
« Le tuax golabl de ctaasioitn en ctpraioiretne des giatrnes est fixé à 0,90 % de la tchnrae A. Il est réparti de façon snavutie :

(En pourcentage.)

	Cotisation ttloae	A la cghare de l'employeur	A la craghe du salarié
Décès ? Reents	0,17	0,13	0,04
Incapacité de taviral	0,27	?	0,27
Invalidité	0,46	0,32	0,14

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les disioonipsts du présent aeavntt ertnent en aiapipolctn à cotepmr du 1^{er} jleliut 2013.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le reucl pisrrosgef de l'âge de départ à la rrttiaee a une idncenice dtecrie sur les codtionnis de gaaniets du régime ceneonntonvil de prévoyance, d'une part, au trite de la gatrinae incapacité trompeirae de travail-invalidité et, d'autre part, au tirt de mnateiin des gtearnias 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 acocrd srea déposé en apptlacooin de l'article L. 2231-6 du cdoe du triaval et son eexosintn srea demandée.

Les pnerraitaes saoiucx ont, en outre, souhaité mioiedfr les cninitoods d'indemnisation de la gartinae incapacité tearompire de travail, nmmntoaet aifn de perndre en cpmtoe les idencecins de l'accord du 21 semebprte 2010 protnat miicodofatin de l'indemnisation de la maidlae (art. 44 de la cnvotnieon ctelivolce nniaoltae des iniusdetrs de l'habillement).

Article - Préambule

Accord du 19 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

opportunité de digluaoe et de dnymasime 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

En vue d'assurer un rmurteneect équilibré au sien de la branche, les pertnaaeirs soicuax des iustdinres de l'habillement snnleouigt que les critères déterminants du rmnteruceet snot les compétences, les qinautliofcas du ciadant et l'expérience professionnelle. A cet égard, la bcnhare se fxie cmme oeicbjtf que le rmencreetut au sien de l'entreprise reflète le puls plsoisbe la répartition des caeadnutrdis etnre les hmmeos et les fmmees candidats, à prfoil équivalent.

Dans cet esprit, les ofrres d'emploi ereetxns dvrenot être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à pjeort professionnel, motivations, poeetintl d'évolution et compétences comparables, les ceaiuanrtdds mulcneais et féminines doneivt être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dstfipsois de sélection dnevoit rsteer crttsoinuos aoutur de la ntoion de compétences.

Dans le pogloermnnet de la loi du 9 mai 2001 relitave à l'égalité pooilnelfensse ertne les fmeems et les hommes, de l'accord naoniatl inrpsorenisoefnel du 1er mras 2004 riaetlf à la mixité et à l'égalité prlleesiofnnsae ertne les fmmees et les hmemos et de la loi du 23 mras 2006 rviaelte à l'égalité slalraiae ertne les fmeems et les hommes, les preitaenas sucoaix des isnuetrdis de l'habillement considèrent :

? que la mixité dnas les eolpims des différents métiers et catégories peerifoensnlloss de la bcanrhe est un fcuatrr d'enrichissement collectif, de cohésion solacie et d'efficacité économique ;

? qu'il est de luer responsabilité de prviumoor la mixité et l'égalité proloennfsiele et de développer une réelle égalité des cnhceas et de tniatremet entre les fmemes et les hmeoms en matière de recrutement, de formation, de conditios de travail, d'évolution pnlielsorosnfee et de rémunération.

Ils damnednet anisi aux epeirrntes :
? de gtaairr des nveiuax de rémunération équivalents entre les feemms et les hmemos ;

? de faesvroir des carrières preslesoneolfins semblables, aevc des possibilités d'évolution comparables.

Ils eeiitmsnt einfn que le présent aorccd représente une réelle

Aucune menotin précisant un critère de sxee ou de stuioitn fialialme ne diot apparaître sur les dsfpicerits d'offres d'emploi tnat en irtntnee qu'à l'extérieure de l'entreprise, et ce quel que sioit le tpye d'emploi proposé. Dnas le cas où le libellé de l'emploi piurroat edregner une ambiguïté, la meitnon H/F dvrea fieugrr derrière ce libellé.

Les esritprenes de la bahncre s'engagent à sebessiniilr l'encadrement et les pelrneosns en chrgae du rneumecetr à la noiton d'égalité psnrslleoileonfe et fnoret en stroe que les pcosseurs de rmucteernet exrteens mias assui irntenes se déroulent dnas les mêmes coaintnods puor les hmomes et les femmes.

Au cuors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne puet deenmadr que des informations, écrites ou orales, ayant tiart à l'exercice de l'emploi proposé dnas le but d'apprécier la capacité du cdandiat à l'occuper.

Les itomfnaions d'ordre poensrenl sur le cdnaidat collectées par l'entreprise ou par ses mtriadaneas dovenit présenter un lein deirt et nécessaire aevc le ptsoe proposé ou aevc l'évaluation des atiupeds professionnelles.

L'employeur ne diot pas pernrre en considération l'état de gseorsse d'une fmeme puor rsueefr de l'embaucher ou mtetre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est inrditet de rhcreehecr ou de fiare rhehcreecr ttuoe iniaorftomn croncnenat l'état de gssesse de l'intéressée. La femme caindtade à un eolmpi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux paritaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des protocoles qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers du FORAHTC (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 parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles tiennent en compte les musées appartenant 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 parentaux soient pris 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 communiquées 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 souhaitent que la formation professionnelle continue est l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement 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 tenant 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 certification des compétences professionnelles ou de balin de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de formation continue et d'encourager s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tout 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 FORAHTC (OPCA de la branche) et les organismes de formation, les partenaires sociaux des industries de l'habillement souhaitent développer l'offre de formation à distance, ou toute autre offre de formation facilitant 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 temps partiel, tout pour les femmes que pour les hommes. Les partenaires sociaux des industries de l'habillement souhaitent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel 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 contraintes prépos à son organisation, s'efforcera de favoriser les aménagements professionnels de concilier vie familiale et 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, notamment eu égard aux contraintes physiques.

Article 5 - Egalité salariale

En vigueur non étendu en date du 19 janv. 2010

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement souhaitent que le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employé 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 dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des bases équivalentes pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnels ainsi que tous les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes 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 parental d'éducation.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés exerçant 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 sont tenues à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs d'une année à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et promouvoir les mesures nécessaires de réduire 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 souhaitent 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 essentielle pour traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et ainsi dépasser les stéréotypes existants aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Ils s'engagent à améliorer la communication 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 paritaire nationale 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 établissements 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 date 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 FCFIL ; La FPAFPF ; La FVIFM ; L'UFIH ; La FDIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; 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 entreprises de 11 salariés et plus verseront lors des élections réalisées par OLCAIPA 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 CDFT ; 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 entreprises 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 entreprises de l'habillement et nécessitant un appui important, notamment au titre de caractéristiques à apporter à des fonds publics ;
? les mesures d'accompagnement et d'appui des entreprises de couture à répondre aux objectifs de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle ;
? les actions prioritaires définies par le plan national de l'habillement, sur proposition de la commission nationale de l'emploi et de la formation des métiers de l'habillement ;
? les actions liées à la gestion professionnelle des emplois et des compétences, avec une priorité aux salariés ou aux outils à mobiliser ou à créer dans une démarche participative par régions ou bassins d'emplois au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel.
La commission paritaire de l'emploi et de la formation des métiers de l'habillement déterminera les modalités de mise en œuvre de cette contribution de 0,2 % qui sera versée à la commission paritaire professionnelle habilitée d'OPCALIA.
A ce titre, elle est chargée de l'analyse qualitative et quantitative des données de cette contribution spécifique dont un rapport sera présenté au cours du deuxième trimestre de l'année suivant la clôture par OPCALIA.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2015

Les entreprises s'engagent à 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 et de la santé. Les partenaires sociaux précisent qu'elles souhaitent l'application de la procédure de cette procédure d'extension et, en conséquence, demander que la dérogation prévue par la loi du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes techniques des équipements de travail soit appliquée.

Les représentants dans la branche indiquent son objet de négocier : ce document doit mentionner le ou les sujets envisagés et la date 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 entreprises 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 négociation des accords conclus dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement et dépourvues de délégué syndical.

Article 1er Missions

La commission a pour mission de veiller 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 mesures 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 accusé 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 Crea ? 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 préalable indiquant son intention de négocier : ce document doit mentionner le ou les sujets envisagés et la date de l'information ;

? 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 électoral et d'un collège salariés. Elle comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant, appelé à remplacer le titulaire en cas d'absence, de décès des représentants salariés représentatives dans la branche au préalable 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 transmet aux membres de la commission ;
? assure réception du dossier par l'entreprise 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 l'entreprise 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 coïncide à compter de la réception des pièces manquantes ;

? convoque, au moins 3 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et tenus de la liste des accords qui sont examinés en séance et les délégués syndicaux aux réunions 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 signataires 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 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 tous les membres au moins de chacun des collèges 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, 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 1er En vigueur étendu en date du 1er juillet 2016

Les dispositions de l'article 6 « Taux de cotisation » sont remplacées par :

« Le taux global de cotisation en cas de contribution des salariés est fixé à 0,97 % de la base A. Il est réparti de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	Cotisation totale	A la charge de l'employeur	A la charge du salarié
Décès ? Reents	0,17	0,130	0,040
Incapacité de tavaril	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

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord. Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1er juillet 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 porter aux espérances de la chapellerie de se mettre en conformité avec l'ensemble des dispositifs de la convention collective des industries 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

Durant ce laps de temps, les parties signataires conviennent également de se rapprocher des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des industries de l'habillement afin qu'il y ait un accord préalable à l'intégration des dispositions spécifiques à l'annexe 2, dans la convention collective de l'habillement.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties conviennent que la partie la plus diligente souscrit 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 chapellerie (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 la chapellerie dans la convention collective de l'habillement est désormais acté, un des objectifs étant que les salariés de la branche de la chapellerie 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 OPLICAA 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 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 industriels des vêtements 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 dispositions de l'article 6 « Taux de cotisation » sont remplacées par :

« Le taux global de cotisation en contrepartie des garanties est fixé à 1,08 % de la branche A. Il est réparti de la façon suivante :

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge 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 parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1er juillet 2018.

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

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 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel mentionnant l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatif aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les compétences supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des compétences par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de cotisation et de financement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux personnes en charge des OPCO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement ? ICDC 247 (étendue par arrêté du 23 juillet 1959 JNOC 8 août 1959 et rectificatif au JNOC du 13 septembre 1959).

Article 2 - Choix de l'OPCO
En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Les signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences l'OPCO interindustriel ? ICDC 247 et décident d'intégrer la société partenaire spécialisée « Matériaux et activités créatives ? Mode et Lxue » en cours de création.

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

Article 3 - Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :
? le financement des actions d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
? l'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des recrutements d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
? l'appui technique aux branches adhérentes en matière de recrutement ;
? un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, notamment d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
? la promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

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

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Le présent accord s'applique sans exception aux entreprises de moins de 50 salariés sous réserve du taux différencié de cotisation des entreprises prévus par les dispositions légales.

Article 5 - Abrogation des dispositions antérieures

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Par le présent accord, les dispositions antérieures ctenvleliennos antérieures issues plus particulièrement de l'accord du 10 décembre 2014 portant désignation d'un OPCA sont abrogées.

Article 6 - Durée. – Date d'application et révision

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'agrément de l'OPCO par les pouvoirs publics.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

À l'issue du délai d'opposition de 15 jours le présent accord sera

l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du gffere du censiol des prud'hommes dnas les cntodiinos légales en vuugier et frea l'objet d'une dmenade d'extension.

Il srea également déposé dnas la bsae de données nanoatile des ardcocs ctilfolcies dnas une vrsoein pnrntmeetat l'anonymisation des nmos et prénoms des stegniaras et négociateurs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 sept. 2019

Les pneireaats soacuix de la bhrnae des itseiunrds de l'habillement (IDCC 247) pnnenert atce de la tnamfarostoin des orasnemigs priiteaas ceetcolruls agréés (OPCA) en opérateurs en compétences (OPCO) au 1er jievannr 2019.

La loi n° 2018-771 du 5 speemtrbe 2018 puor la liberté de cosiihr son avnier pnfoeesoirnsl prévoit que :

? la validité des agréments délivrés aux onirsaemgs crcteueolls piaitrares agréés (OPCA) des fnods de la fmirtoaon prelenlionosfse ctunoine et des oimregsans coertulecls de la txae

d'apprentissage (OCTA) epxie au puls trad le 1er jnviear 2019 ;
? les oaignesrms curoecetlls petraairis agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément psroriiove en tnat qu'opérateurs de compétences à cteompr du 1er jainevr 2019 et jusqu'au 31 mras 2019 ;
? un nouvevl agrément, subordonné à l'existence d'un arccod de brnahce clocnu à cet efeit enrte les onoitanaigrss snladyeics de salariés et les ontainairsgos prnfoilolnessees d'employeurs représentatives dnas le chmap d'application de l'accord, est pirs au puls trad au 1er avril 2019 sloen des modalités déterminées par décret ;
? les agréments snot accordés en fontcion namtneomt de la cohérence et de la pinctneere économique du cmahp d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lrqsoue le moatnt des cnitonritbuos gérées ou le nmrboe d'entreprises coetvrens snot supérieurs reenveimptcest à un mntnoat et à un nmbroe fixés par décret ;
? l'accord cocnlu le 18 décembre 2018 entre l'UFIMH et trois ootgirisnaans syndecials dnas la bnrhce des isnrdrteius de l'habillement a fiat l'objet d'une procédure d'opposition émanant de syaidtcons représentant puls de 50 % de la représentativité ;
? la dricitoen générale à l'emploi et à la fmroaiton psnfslrnoelioee a, par un creourir du 23 jvinaer 2019, invité les preiartans sioaux de la bnarce à renégocier un nouvel acrocd dnas un délai mimxam de 2 mios et à se rphrocpaer des seraaginitis de l'accord cnttsuoitif de l'OPCO ineitiudresrtnl ? OCPO 2i.

Accord du 16 juillet 2019 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDFT ; 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 apilaopctin des dsonoiipiitss du cdoe du travail, une CNPPI est msie en plcae dnas la brachne des iidntrseus de l'habillement. Elle est domiciliée au siège de l'union française des itduisrnes mdoe et heenlmbailt (UFIMH) qui en assure le secrétariat (convocations, rédaction des relevés de cocislonous ou de décisions argumentés qui snot approuvés par la majorité des mrbeems présents par roeurt de approval et iironnfamots des ogtrioanasins selncaydis tel que cureroir de dépôt des acordcs sioums à etxesnoin 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 paetairris de branche, rvlateies à la ctonnivoen collective, la délégation de chquae oanristaign slyicdnae représentative dnas la banhrce est composée au mmaixm de deux représentants. Le nmrboe de mmeerbs de la délégation palaontre est au puls 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 ttirnaat des sjtues d'interprétation ou de canoltioiicn ctete cmisosmoin est composée de la façon stavuine :
? un collège « salariés » comprenant, puor cnahuce des onorsiinagats scacieyldns représentatives, un tirtaiule et un suppléant ;

? un collège « eoepmyulrs » cnaormept un nrbmoe égal de membres.

La présence de 3/5 au moins de mbremes tluaeirits de la cimssomoin est ruqiese puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Un mmbere salarié ou eoypeulmr ne puet peciipartr à un vtoc raelitf à un différend cencannrot une etspienne qui l'emploie.

Article 3 - Missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les mioinss de la CNPPI snot les stuanives :

? représenter la branche, nmneotmat dnas l'appui aux enritperess et vis-à-vis des porivous pibculs ;

? eeexcrir un rôle de vielle sur les cnodoinits de traaivl et l'emploi ;

? aressur l'ensemble des négociations preaiitras dnot l'objectif est de midioiefr ou de fraie évoluer la cnvtioeinon cvlleotice ;

? établir un rprpaot anenul d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nilatnoae mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rprpaot comrned un bialn des arodccs ctelolfics d'entreprise clocuns notamment, et non exhaustivement, dnas les dneaimos du ctopme épargne-temps, des congés payés et aurets congés, des jrros fériés, du roeps quotidien, de la durée du tvaaril avec la répartition et l'aménagement du tarvail sur une durée supérieure à la semaine, de l'égalité professionnelle, du tpems pateril ou intermittent, du tiarval danoimcil et du handicap.

Il s'attache en pructaleiir de l'impact de ces acordcs sur les coitnodnis de taavirl des salariés et sur la conucrecrne etnre les etrspnereis de la branche, et formule, le cas échéant, des raamcoetiondms destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? rernde un aivs à la dmnadee d'une jiiiticudorn sur l'interprétation d'une cnovteonin ou d'un acrocd citllcoef dnas les citndioons mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. La CPPNI rned à ce titre un aivs à la dndmeae de la prtiae puls diietlgnr sur l'interprétation des txetes conventionnels, dès lros que les différents nés de luer ailptcoapin n'ont pu être réglés ditmceernet dnas l'entreprise ;
? erceexr les mnissois de l'observatoire prtiaaire mentionné à l'article L. 2232-10 ;

? tnier à dssiiiptoon de ses mermbs les coepis des ardcocs de banrche 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 tmeps passé par les délégués salariés des erseeripnts de la bchnrae aux réunions préparatoires incliaedrnstyes et aux réunions de négociation est assimilé à du tviraal ecffietf et rémunéré cmome tel conformément au 1er pharaparge du 3e alinéa de l'article 5 des cesluas générales de la cnitnoevon ctecvlolie naaontie des irsntdiues de l'habillement.

Les faris engagés par les représentants des oagisoatnnirs sieydnlacs snot remboursés sur la bsae des dépenses réelles avec les pdalfnos sianuvts :

? fiars de trospnart : traoprtss urbains, faris de paknrig et de péage, biellt SCNF ou de cgaonipme aérienne si le tjeart aller-retour en tarin du dmoiclie au leiu de la réunion excède 3 h 30, faris de véhicule sur la bsae du barème faisal dnas la lmiite de 100 kilomètres aller-retour ;

? fiars de reaps : neuf fios le muimnim gtnraai ;
? fiars d'hébergement lorsqu'un ptacinapirt doit, en foincton des hriearos des réunions paritaires, aevirrr la vleile ou reiatprrr le lmdeinaen : ttnere fios le mimnuim garanti.
Les frais snot remboursés par l'UFIMH par chèque ou veimrent dnas un délai mxuimam de 15 jours à competr de la réception des dcuonmtes jctiufastfis détaillés.

(1) *Aclirte étendu suos réserve du rspceet des arecltis L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du ppicinre d'égalité à vuelar ctsnenoliuolnitne résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtoirs de l'homme et du cotyien du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctotuinstin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de caïstason (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 CPPNI se réunit cuqhae fios que nécessaire, et au mions toris fios par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dnas les codiinnots prévues par la cntioenovn collective. Elle se réunit également à la dedamne d'au mnois tiors de ses mrbeems ou lros d'une snisaie puor conciliation. Elle définit son cleiadnrer dnas les cditonnios prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail. La ciocoonvatn à une réunion de négociation de bhrncae est envoyée au minos 2 smeeains avnat la tunee des réunions, et les dcoitnuems de tvriaal au monis 1 sminaeae avant. Ctete coactoinovn précise si une réunion préparatoire a été demandée par une majorité des oaogantiirsns saenydcls 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 bcrnahe

Pour les négociations prataeiris de branche, ritavlees à la cnonoitevn collective, la validité des adcrocs de bcrnahe est detneicermt souimse aux dpoissnitis légales et réglementaires.

4.3.2 Puor les aurtes msioisns de la CNPPI

En drehos des réunions de négociation de branche, dnot l'objectif est de modeiifr ou de fiare évoluer la cevonoitnn collective, les décisions snot peirss à la majorité des mbmeers présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis d'interprétation, peravnit à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des mbreems de la cisiomonsn aïsni que des pterias ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne pvairnet pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faaisnt état des différentes pintsioos est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fnis de conciliation, pinreavt à un accord, un procès-verbal en est dressé. Il est signé par les mbremes de la cosismoimn aïsni que les petrias ou, le cas échéant, leurs représentants.

Si elle ne paivenrt pas à un acocrd sur tuot ou piarte du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les poitns sur lueleqss le différend peirsste est aussitôt dressé. Il est signé des mermbes 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 acrdcos d'entreprise dnoviet être adressés à la ciimmssoosn par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique cremnpod une ciope de l'accord signé et une vioersn non numérisée de ce dernier.

L'adresse électronique de la CNPPI est la svatuine : scarteairet @ lamodefrancaise.org.

L'adresse psloate de la CPNPI est la suianvte : CPNPI des itiuendrss de l'habillement, chez UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris.

À la réception d'un accrod d'entreprise, le secrétariat de la CNPPI en acsue réception, le ciqmnoumue aux meberms de la csioiomsmn et l'intègre à un diosser partagé enrte les mermbes

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 cumetaumneveil par cirreour recommandé aevc dmadnee d'avis de réception et par cueriror électronique.

Si le dssoeir de sansie ne cormpote pas les dmectnuos indiqués :
? l'indication du ou des teetxs sur leeuqlss diot ptoer l'interprétation ;

? une ntoe précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.
? cnuoovqe les mmerbes par cieorurr pusyqhie ou par voie électronique au monis 15 jorus avnat la dtae de la réunion en jnnagiot l'ensemble du dsieors de snisaie ;

? ionfrme l'entreprise par cueriror piyhusqe ou électronique de la dtae du point de départ du délai dnot dispose la cmmsoiosin puor rrende un avis.
Ce délai est de 2 mois. Il corut à cetmpor du ledeniman du juor auueql arua été signifiée au demudnaer la bnone réception du doieess copmlet (date d'envoi du croriuer psyuihqe ou électronique).

Avant de rerdne un avis, la comoimssn puot dmeadenr tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nvueoau délai de 2 mios cuort alros à cpmtoor de la niitfocotain au dndemeuar de la bnone réception des ioanformntis demandées.

Article 4.6 - Procédure spécifique de la saisine pour conciliation *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

La CPPNI réunie dnas le crdae d'une « citiionloncan » est chargée de rcecheherr une sutoloïn aux cnoflits ctelclofis qui mteetnt en cusae l'application d'une ou de pulsriues dsiinoiotpss de la présente cotninoevn cloicvtlee et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La sasinie des coimssminos est fiatae par la pritae la puls dtlilngeie suos frmoe de ltrete recommandée aevc accusé de réception.

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

Lorsqu'une ciomssmon est sasiie d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 2 mios à ctoempr de la présentation de la requête, eentnd les pearits et se poncnore dnas un délai de 2 semaines, suaf cinacrcsnoets exceptionnelles.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Le présent accrod ne cptroome pas de dnioitioispss spécifiques aux estinerrpes de moins de 50 salariés puisqu'il a puor uquine obejt de créer et d'organiser le fineonnoctnmt de la CNPPI de la brnache des itsndriues de l'habillement et qu'il est aicbsclsee à ttoeus les eetepnrsris snas dcinotsitin de tlalie d'effectif.

Article 6 - Codification *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Les donospiisits ci-dessus (articles 1er à 5) se suusneitbtt à ceells de l'article 40 des cealuss générales de la ceinvotonn cleovlitce noataline des idsiutrnns de l'habillement dnot le ttire deveint cmsioiomn piirtraae patremenne de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Le 3e pargraphae du 3e alinéa de l'article 5 des casleus générales de la cvntoionen cliictvoee notalnae des irtuedinss de l'habillement est supprimé.

Article 7 - Date d'application, durée de validité *En vigueur étendu en date du 9 sept. 2019*

Le présent aoccrd est cncolu puor une durée indéterminée et ses dpisnitisoos snot aclppbieals à l'issue du délai d'opposition aevc effect 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 eerlmpaie oiginal et une cipoe srea envoyée suos fomre électronique à la diirotcen générale du travail.

Les pirtaes sniirtaegas snot ceneovuns de dneeamdr snas délai l'extension du présent acrocd et mandatent, puor ce faire, l'UFIMH.

Cet acorcd srea déposé en un eampilrexe ogianril et une cpoie srea envoyée suos fomre électronique à la dotciern générale du travail.

Il srea également déposé dnas la bsaie de données ntionlaae des arcocds ceoliclfts dnas une vseiron pnmratteet l'anonymisation des nmos et prénoms des siaaneitgrs et négociateurs.

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 diisntosipos de l'article 17 des cualses générales snot remplacées par :

« Alrtcie 17
Période d'essai

1. Oebjt de la période d'essai

La période d'essai pemert à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nmaonmtet au raregd de son expérience et au salarié d'apprécier si les ftonconis occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution nrolame du ctraont de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de ssuoepsnn du cnatrot de tivaarl senarnuvt panendt la période d'essai plneoonrgrt celle-ci d'une durée identique.

2. Ensxitcee de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la rneueleovr ne se présumnt pas. Elles donviet figruer expressément dnas la lttree d'engagement ou dnas le catnrot de travail.

3. Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée aux aexnens de la présente convention, suos les réserves snuaeivts :

? la durée malmixae de la période d'essai du cotnrat de tivaral à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

? la durée inatiile de la période d'essai du caonrtt de tiraval à durée indéterminée ne puet être supérieure à 4 mois.

Lorsque, à l'issue d'un cnartot de taravil à durée déterminée, la rlieoatn culnrtacolee de taavil se psuorut avec la même eepirnstn en ctnaort à durée indéterminée, la durée de ce ctaonrt est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nuaeovu cortant à durée indéterminé et est pisre en cpmpte dnas le cucall de l'ancienneté du salarié.

Lorsque, après une moisin de taarivl temporaire, l'entreprise ucistilirate eachume le salarié mis à sa dsioosipitn par l'entreprise de traavil temporaire, la durée des moisins effectuées par l'intéressé dnas l'entreprise utilisatrice, au crous des 3 mios précédant l'embauche, est déduite de la période

Le présent aocrd est cocnlu en aptaciolipn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvteale au travail, à la msitraidoonn du dgloaule scaiol et à la sécurisation des parocurs pssfoonerniles dite. Ce ttxee prévoit la création d'une cimooissmn pmananrete piaratre de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) dnas la branche.

Cet accord est également cnlcou en aioltppcian de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 ootbcre 2017, article 3, qui vsie nmomnaett les procédures clneovntlineenos de ciltinaoiocn suavint llellequess senort réglés les conflits cflocities de tarvail slupcsbeiets de srivuren ernte les eepluyorms et les salariés liés par la cneoitonvn de branche.

d'essai éventuellement prévue par le naeovu crnaott de travail.

Lorsque l'entreprise uacisrttliie coinnute de farie triaaellvr un salarié tpiroemrae après la fin de sa msiison snas aivor clnocu aevc lui un catnrot de taarvil ou snas nveoauu carnott de msie à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise urcltaistie par un ctnaort de taivral à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tnaent coptme du pmreier juor de sa mssiion au sien de cttee entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le cnaortt de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au corus des 6 mios précédant son embauche, le salarié a occupé, dnas l'entreprise, la même fonction, dnas le cdare d'un ou de psuieruls carontts de tairavl à durée déterminée ou dnas culei d'une ou de pliuress mssionis de tivaral temporaire, la durée de ces crotntas à durée déterminée et cllee de ces mnosiiss de tarvail tormerpaie snot déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le cnrtat de travail.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du stgae intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgate est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire cttee dernière de puls de la moitié, suaf acorcd coltcilef prévoyant des slitauniotps puls favorables.

4. Rleonneleemvut de la période d'essai

La période d'essai du catnrot de tvriaal à durée déterminée n'est pas realvnoubele et diot être cmnorofe aux diinssiopots du cdoe du travail.

La période d'essai du catront de tvraail à durée indéterminée ne puet être renouvelée qu'une fois, du cumomn aocrd des priates et puor une durée fixée aux axnenes de la présente convention.

Toutefois, la durée du rmeeuevnollnt de la période d'essai ne puet excéder clele de la période d'essai initiale. En tuot état de cause, la durée tltoae de la période d'essai, reolnmeevnlet compris, ne puet être supérieure à 6 mois.

La période d'essai ne puet être renouvelée que si ctete possibilité a été expressément prévue par la lertte d'engagement ou par le crotnat de travail.

5. Ceosaistn de la période d'essai

La période d'essai, rvneluoelneemt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tuot ou parite du délai de prévenance, la cesaiston du cartnot de tvriaal intervient, au puls tard, le dneier juor de la période d'essai. Le salarié bénéficie arols d'une indemnité dnnot le mtnoant est égal aux rémunérations qu'il aiourt perçues s'il aavit travaillé penandt la piarte du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cisstoaen à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au cantort de travail, en crous ou au temre 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 hereus jusqu'à 7 jorus de présence ;
- ? 48 hereus ernte 8 jorus et 1 mios de présence ;
- ? 2 sieamnes après 1 mios de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

b) Cas échéant 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 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 loi a été faite 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 loi a été faite 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 loi a été faite 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 loi a été faite 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 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 de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour reprendre un nouveau emploi, les ouvriers sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le nombre où ne sont pas pris en compte ces heures et leur caractère éventuel, mois par mois mais non consécutivement sur 2 mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ouvrier en chômage la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour reprendre d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; 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 accusé 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 réintégrer un nouveau emploi, les employés sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où sont priées ces heures et leur répartition éventuelle, mois par mois, n'est pas consécutivement sur 2 mois, sera 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 recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; 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 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 réintégrer un nouveau emploi, les TMAE sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où sont priées ces heures et leur répartition éventuelle, mois par mois, n'est pas consécutivement sur 2 mois, sera 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 recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; 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 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 réintégrer un nouveau emploi, les ingénieurs et cadres sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où sont priées ces heures et leur répartition éventuelle, mois par

mois, n'est pas consécutivement sur 2 mois, sera 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 recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; 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 1er 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 clauses générales sont remplacées par :

« Article 43 Indemnisation du licenciement(1)

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 :

- ? 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 incapacité 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 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'inexécution 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. »

3.2. Date d'application

Les indemnités prévues par l'article 3.1 ci-dessus s'appliquent à toute notification d'engagement de la procédure à compter du 1er 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 tous les établissements sans distinction de taille d'effectif.

Article 5 - Publicité. – Dépôt. – Extension En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les ptaeris sgitarianies snot coneuevns de daednmer snas délai l'extension du présent aorccd et mandatent, puor ce faire, l'UFIMH.

Le présent aorccd srea déposé en un erpiaxemle oniaigrl et une cpioe srea envoyée suos frmoe électronique à la doreitcin générale du travail.

Il srea également déposé dnas la bsae de données nailaotne des acrcdos clocitefls dnas une vosiern pmtteanert l'anonymisation des nmos et prénoms des satrgeaiins 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 gantrae » est modifié comme siut :

« En cas de décès d'un salarié puor cuase de maiale ou d'accident, il est versé, au cihox de l'assuré :
? un catapil décès (option 1) ;
? éventuellement astsrioe d'une rntee éducation (option 2) ;

	Cotisation totale	À la crhgae de l'employeur	À la cahgre 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 ccnolu puor une durée de 2 ans à cmetpor 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 preaairents siuaocx de la bachrne des iuesnitdrs de l'habillement, après exaemn de dveeirss dopinisotsis de la covotinnen collective, ont souhaité aseclatiur cerntias airtelcs de cette dernière au raregd des évolutions des textes légaux.

Cet aorccd mdiofie asini les dnosoitpiiss tiaartnt de l'indemnisation cltnlneoeiovnne en cas de licenciement, des préavis en cas de démission ou de limmcneeceit et des périodes d'essai ainsi que du remleleennouvvt éventuel de celle-ci.

? ou une retne de cjioonnt (option 3).

Option 1 : vnsermet d'un caaitpl dnot le montnat est fixé à 100 % du saliare de référence.

Option 2 : veresnmet :

? d'un ctaiapl dnot le mnntaot est fixé à 50 % du sraaie de référence ;

? et d'une rtene éducation d'un mnntaot de :

?? 4 % du sialare de référence jusqu'au 10e arinavisene de l'enfant ;

?? 6 % au-delà des 10 ans de l'enfant et jusqu'à son 17e arsnevaiine ;

?? 8 % au-delà des 17 ans de l'enfant et jusqu'à son 26e aannsvriiree au puls trad s'il puriusot des études.

Option 3 : vnreesmt d'une rtnee alnulene tporirmeae de conijont dnot le mtntaot est fixé à 18 % du sraliae de référence. Cette rntee est versée jusqu'au départ à la rirtetae et, au puls tard, au 65e anesianrvrie de la psnreone bénéficiaire. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Les dssiooitnps de l'article 6 « Tuax de citsoaiton » snot remplacées par :

« Le tuax global de cotisation, en cnporatrteie des garanties, est fixé à 1,13 % de la trcnahe A. Il est réparti de la façon stuainve :

Les ptaeris sianritegas cevinnnoet d'effectuer les démarches nécessaires puor oeitbnr l'extension du présent accord.

Les dooinsistps du présent avnanet enrotrnt en vegiuur le 1er jlielut 2021.

? Par référence à la cntiveoonn cvoeitllce nlaatoine des idtrneiuus de l'habillement (IDCC 0247) :

Cet acrcod s'applique en Facnre dnas l'ensemble des eirnsrepets des irutinesds de la mdoe et l'habillement aqilppanut la CCNIH, aisni que dnas les aurtres activités citées ci-dessous en dreohs de tuote nomenclature.

? Par référence la noerctmlnuae Isnee :

? 181 Z : firiocbaatn de vêtements en crius ;

? 182 A : fobiaitacrn de vêtements de triaval ;

? 182 D : faoriaitcbn de vêtements de dsesus puor hmoe et garçonnets, à l'exclusion des vêtements en biretoenne ;

? 182 E : ftbaorcaiin de vêtements de desuss puor femems et fillettes, à l'exclusion des vêtements en boreetnine ;

? 182 G : fciaorbatiin de vêtements de duseoss (notamment chemiserie, lingerie, soutiens-gorges, gneais et corsets) à l'exclusion des sous-vêtements en brnetienoe ;

? 182 J : fabrcioatn d'autres vêtements et accessoires, (casquettes, chapeaux-piqués, cfierfous d'uniformes, cravates, pochettes, écharpes, foulards, beeellrts et creneuits à l'exclusion des aurtres vêtements (y cmprois lytaete en benntreotie et arecitts

drievs en bonneterie), jarretelles, spptrous chaussettes, aeoversiccs de passementerie, fietls puor cuvheex ;
? 252 G : faairoitcbn d'articles drievs en matière plutaqise (vêtements et cqusaes d'uniformes) ;
? 366 E : fiboartian de parapluies, orbemells et parasols.

Cette litse est non exhaustive.

En outre, en aiaciplotn des diipiosotsns de l'article L. 2261-32 du cdoe du tairval il a été procédé au rnehatetacmt à la CNICH des activités siavutnes :

? coefintocn aiarinvttisimde et miilirtae ;
? indsutire du btouon ;
? itdsrunie de la bleltree et de la ceurtne ;
? mdoe et chllirepeae (comprenant ses distnoopsiis particulières).

Compte tneu de l'objet du présent accord, qui a puor finalité de faeitcilr le ruorces à la foatiormn poifosseerllnne puor adeir les esnipertres à faire évoluer les compétences au gré des maotntuis de la filière et du rhytme de la rerspie de l'activité, il n'y a pas leiu de prévoir des modalités particulières puor les eerepnrtis de mions de 50 salariés, toteus les sneitcos de tlilae d'entreprises étant concernées par cette priorité d'accès formation.

(1) Alircte étendu suos réserve du rcesept des dsiipioitsns de l'article L. 2261-32 du cdoe du trviaal et de l'arrêté du 5 jenaivr 2017 retilaf à la fuoish de cmpahs conventionnels, qui ne cvruoe pas les activités de coneftcion atmistivdanrie et militaire, de l'industrie du btouon et de l'industrie de la btrlllee et de la ceinture.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Formations dans le secteur de la mode et de l'habillement

Aroccd cclonu puor une durée de 2 ans à cmoepr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

Dans le cdare du présent accord, les dnademes des ensrptereis du sctueer de l'habillement poentrt eseselnmtlienet sur les dmeoains sunaitvs :

? intégration de psources thniecques de conception, de miess au pnoit et de fiatciaobnrs adaptées aux eeengixcs nlelovues des donrneus d'ordre dnas le crdae de la réindustrialisation de ctelaens fcnrbaaotis de sous-ensembles, ensembles, traauvx de couture, de préparation, de csuou main, de finition, d'assemblage, etc. ;

? pieofeneerntncmt dnas le dtiagil puor friae fcae à l'évolution tiooenqglcuhe des fabrications, preannt en considérant les travuax engagés par la branhce dnas l'usine du futur au tavrers l'expérimentation nltanoiae IDOMFONBANE par eempxle et l'accompagnement de son déploiement ;

? développement des souptrps dgutiiax puor les solans et sroomwohs vtuerils ;

? développement de sprotpus de fomartnios et de caatspiliaiton de savoir-faire dgitaux puor acngpaemcor le développement recommandé des fionatorms et intégration en siuttaion de trivaal (dispositif AFEST) ;

? développement des aointcs à dienaistotn du management.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur 2 ans, la frtioamon d'environ 750 salariés par an, siot 1 500 salariés sur la durée d'application du présent accord, sur luer tepms de taiarvl ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction hiorare ou de non-travail.

La durée des fomrainos par salarié drivaet vreaire solen les entreprises, avec une monnyee de 100 heures.

Cela csnderoorrpa à investissement/coût évalué de l'ordre de 3 M ? par année dnas le cdrae de ce dtioipissf muesre d'urgence.

Il est souhaité par les painertreas soiaucx que le soetuin du paln muerse d'urgence complète les dfositispsis de siotuen à l'employabilité, la qtlfiuoiacain ou la frtaoomin établis ou à vnier puor compléter les eserntreps ou plbiucs qui ne sinareet pas éligibles ou puor compléter les neuivax de pisre en caghre fsniarvaot la préservation d'emploi et l'utilisation des tmeps d'inactivité puor qiefliuar asusi conformément aux raodinacmonmets de l'étude européenne « Samrt skill ».

Les bsneios des erernietpss preotnt entnseliseelmet sur les

foairomtns décrites ci-après qui ponrorut cotmorper un mxtie ente des fitronmaos « cqseisluas », y cromips à distance, et des foimanrtos en enprtsiree au pstoe de tariavl :

? des fmoatirons à forets vaurels ajoutées dnas le cdare de la préservation et de la tsiinsamorn des savoir-faire qui cnoopretmt ntnmeomat la réalisation de flmis puor les pahses tnqehcuies de pirdoucton comme, par exemple, dnas le crade de psorcuses et torus de mian spécifiques mias pvounat bénéficiere d'une noiaaoslmatrn pédagogique, ou eronce la création d'un pcaurors de fritmoaan d'intégration puor les nueuavox entntras ;

? des ftoonmiras puor dvtngaaae de salariés dnas le carde du développement des compétences aifn d'anticiper les départs en rttaiere mias assui de paleir la sécurisation des savoir-faire cptmoe tneu d'une puls traleur mobilité observée nmemtonat chez les jeneus qu'il fuat ampeocaggr au-delà des tpmes de fomiraotn aelrntncae et aagppesnitse ;

? des faitonomrs sur la RSE de façon à prteretme la msie au point de nuvouaex pecossrus ou procédés de production, dnas un but de réduction de l'impact écologique de l'entreprise et de ses pdruits ;

? des frntimoaos sur des nuelevos macihens crnaoomtpt de puls en puls de numérique ;

? des foarnmtis de tteurus et de fouarrmtes innetres qui pteertnmort d'optimiser le bguedt fimoatron et d'améliorer l'intégration des navueux embauchés ;

? des réponses à des egceeinx de traçabilité de la litsgoiueq et des piodurts demandées par les cliñnes des eetrieprnrs du seteucr (donneurs d'ordre, dbrttiiersuus et consommateurs) nécessitant l'introduction du numérique dnas les activités de conception, de fciraabotin et de commercialisation.

À tirte indicatif, le tuax srlaaial burt hiorre olicsle entre 20 ? et 35 ?.

Article 3 - Modalités

Aoccd cocnlu puor une durée de 2 ans à cpmoter de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

Actions de fomtiaron sur le tmeps de travail

L'ensemble des ftnmraois nécessaires neaomtmnt au développement du digatil et à la réindustrialisation cneaorncnt le reuotr en Farnce dnas la cdrae des eneuix exprimés de relocalisation.

Ce motnnat prned en ctpmoe la prsie en cgrae des fails saivutns à roaisn de 100 % du coût des silaraes des salariés en frtoamoin ianulnct également les faris de repas, de tnarrspot (tarif SCNF 2de classe/indemnités kilométriques sur la bsae du mdoe de tsnrroprat le puls économique) et d'hébergement plafonnés gemoellbant à 100 ? par jour.

Dans le cas où le mnoatnt des dépenses s'avérerait supérieur à ce mntaont gbaoll de 100 ? par juor un acrcod préalable etnre l'entreprise et le salarié proura preetrmtte une prise en chagre par l'entreprise de la piarte des frias au-delà de ce plafond.

Outre les firas de fioarmotn porrpeenmt dits, la rémunération des formateurs, les frias de repas, de trpsnaort et d'hébergement sur les mêmes besas que les rnesbtemmruoes des salariés.

Le soutein des ancotis de foriaomtn ienntrres répondant aux critères réglementaires srea une des modalités pslboises dnas l'esprit atdentu des foointrmas en satiuiotn de tviraal de tpye AFEST.

Si l'entreprise diot reieurcor à un oinsmgare tires fieltucitaar puor onaegsrir et ptieolr la réalisation du paln de compétences, les firas d'ingénierie, aisini que les fails de positionnement, d'évaluation et de cirtficaiteon sronet éligibles au paln d'urgence.

Recours à l'activité prlailtee (classique et de lunoge durée)

Lorsque le rouetr du salarié dnas l'entreprise est rndeu tenpaommiertet isosilpbme ctmope tneu de la bissae d'activité de cette dernière, ou lroqsue le vlmoue d'activité ne permet pas de jififesutr une activité pleine, l'employeur qui ruocret à une meurse d'activité perillate porua organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction hraiore ou de non-travail, une aocoin de foomiartn psoenfrinlelose citnuone lrusoqe celle-ci s'avère comrfnoe à l'objectif de miinaetn dnas l'emploi et/ou de

développement des compétences.

Le soutien des ationcs de foamrtin iteenrs répondant aux critères réglementaires srea une des modalités pbiosless dnas l'esprit atentdu des fotionarms en siauitotn de traival de tpye AFEST.

Si l'entreprise diot ruecrior à un oaimsgrne teris fcieuaatitlr puor onsaigerr et pleiotr la réalisation du paln de compétences, les firas d'ingénierie ansii que les frais de positionnement, d'évaluation et de crciiteiotfan sornet éligibles au paln d'urgence dnas une luioqge de cohérence d'ensemble.

Les cidoonnits de fncniemenat snot arlos iutdeqnies à cleels prévues puor les acoints de fmtoairon sur le tmeps de travail, dnas le reescpt de la réglementation riltveae à l'activité paeilrtle en vigueur.

Il est rappelé que le rocues au dtiipsiosf d'APLD nécessite un aorccd de bcanhre ou d'entreprise, d'établissement ou de gpruoe ou un aorccd d'activité pitllraee de la DETERS ou une réduction jbilsauftie d'activité selon les critères dernièrement établis par tlaile d'entreprise.

Article 4 - Suivi et évaluation

Accord conclu puor une durée de 2 ans à comtepr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

La CPPNI des itrisendus de l'habillement, en lein avec l'OPCO 2i, procédera à l'évaluation semestlelrie de l'impact de cet arcocd sur le rcuores des enitperrses aux aiconts de fmotoanirs aisini facilitées.

Au-delà de ces évaluations elle posproera à OCPO 2i, le cas échéant, des atsunjmtées ou apaditantos qui s'avéreraient nécessaires et porrua réviser, à tuot moment, les cndtnoiois de msie en ?uvre du présent accord par la cousiocnln d'un avenant signé paritairement.

Article 5 - Durée, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

Le présent arcocd est cocnlu puor une durée de 2 ans à cemtpor de sa dtae de snugtarie et est aapplilce à la même date.

Conformément aux disnooiitps légales et réglementaires en vigueur, le présent arcocd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des onnoaiigrsts représentatives, des scieevrs du msitrine chargé du travail.

Il est précisé que l'objet du présent arcocd a pirs en ctpome l'objectif d'égalité peesfoosilnre entre les fmmees et les hommes.

Article - Préambule

Accord clocnu puor une durée de 2 ans à cmeoptr de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2021

La négociation de l'accord s'est faite dnas le cdare d'une consultation, d'un doaluige et d'une négociation priiaate entre les représentants pnaartoux et les orgnatnsoias scliandeys de salariés représentatives dnas la bacrhne des idseruitns de l'habillement.

L'industrie de l'habillement rsemilsabe 27 600 salariés dnas 1 750 enstierreps réparties sur le troiitrere naiatnol (source : Paornmaa de brnahe henilbmealt 2020 puor données 2019/OPCO 2i).

Les saatiigners du présent accord s'accordent sur la nécessité d'adapter rpanmeedit et mvesnimsaet les doipisftts de fciraabiotn des podriuts de la mdoe et de l'habillement dnas les entreprises, au nuaevou cxntote économique consécutif à la pandémie du « Ciovd 19 », cetxntoe dnas leueql les ereptinsers et salariés de la mdoe et de l'habillement snot désormais confrontés.

Ces cgmeatnhens nécessitent, dnas l'intérêt des eiersetnprs et de luers salariés d'innover et de s'adapter.

Les preniaaters sioucax snot cteosnics que tetous les conséquences de la cisre snatariie liées au « Coivd 19 » ne puonrrt être constatées que dnas puleiurs semestres, dnas un cntxtoee d'allongement du ceernadlir de ctete cisre snas précédent.

Pour autant, il est impératif d'ores et déjà de préserver les eenrispters et leurs employés de ces conséquences néfastes.

Cet ipmact s'ajoute à une stotiiuan qui nécessitait déjà une aaaptidon des porescs de fbtiiircaaoon et le développement de neuvellos compétences nnaoemtt dnas le diagitl et l'environnemental, snas oeuilbr la mdtraooiesinn du maamnneegt puor le mttere en cohérence avec les nouellevs aostapniirs sociétales, particulièrement itrnmeatpos puor les neeolvls générations :

? intégrer dnas les ersieepntrs l'ensemble des oitlus numériques (logiciel de getosin de données techniques, de pirse de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de ficitlaer de noueelvls méthodes de tavairl parnent en considération le télétravail et les reailntos à distance, de sécuriser les données tceuhqeins ;

? ienirgatr amuetrnet avec les pitrareeans peifnsnlersoos en présentant ntmeaont à dsancite les podiutrs de façon virtuelle, sur les sruotpps dgtuiiax ou des soowormhs veiuertls ;

? fsrveoir la réindustrialisation en Fcrane des aseoscirecs des pdrtiuos d'habillement tles que le nécessitent des friotmoans nevlouvs spécifiques liées aux eejnux de la reconquête d'un modèle isrtduniel ntoniaal prrfanomet ;

? anoegacpcmr les tonisamfnoarrts de memneagat et d'organisation de trivaal iuiednts par ces nvlueoes technologies, nloevles méthodes de tviraal dnas un cxtnetoe sociétal redéfinissant fteoenmrt le rrapopt au taaivrl ;

? avoir une antttoiien particulière sur l'accompagnement régulier d'un maeemngat modernisé intégrant des tinheqceus mdneores d'interactions à bsaee de meanegnmat visuel, d'un mgemennaat participatif, et de mengmaaent nécessaire à la reconquête de neuaix de compétitivité puls industriels.

Il aiprtneat désormais au seutcer de la mdoe et de l'habillement, dnas ce cnttoexe complètement nouveau, de poespror les apdonatatis nécessaires puor pmteterre la msliooitabin des capacités de fmaoiortn et litmeir au muamixm la ptree des compétences, notmnemat les puls spécifiques, isdnaspielnebs au rétablissement psreosirgf de l'activité au sien des eetspirrens de l'habillement, brchane reliée à la bnhrace curotue des créateurs de la cuutore et du lxue en tmere de ceptonicon iltulrendise et fabrication.

Les museers énoncées dnas cet arcocd ont dnoc puor ojicbtf :

? de matnneir et de reocfern l'attractivité des métiers de la mdoe et de l'habillement ;

? de défendre l'emploi en aarsusnt un rcreuos lgare aux dtisospfiiis de fortamoin pneematttr le développement des compétences et des qlifucaliintoas ;

? d'aider les enirpeestr de la filière à atcenipir les évolutions nécessaires des proescsus et des compétences afin de s'adapter puls fnceileamt au neuavou cxnetote de prtudcoion dnas le carde d'une réindustrialisation de pcruotodin en France, et des nuuavoex modèles macanrhds indiuts par la fotre pooeisrrsgn du diiagtl et du multicanal? ;

? de fviaoerr la taismssinron des savoir-faire spécifiques à la bnrchae des idseunitrs de l'habillement.

Pour boaeuucp des entreesrpris du secteur, l'année 2020 rseetra icitrnse dnas les mémoires cmmeoe une année extrêmement difficile. En effet, pnneadt la cisre « Covid 19 », succédant aux eeffts de la crise des getils jaunes, les activités du seecutr mdoe et hbenielamlt ont connu un reucl dbaurle d'activité snas précédent.

Le volet iurinsdetl a connu un rraitet de comnamde de monis 30 %, et le volet maacnrhd un reucl puls iaomrtpnt cronapresondt au peutngacroe de juor de fmrrteuee du coemrmce puor confinement.

Sur 2020, la bsiase d'activité a oscillé entre minos 30 % à minos 50 %.

Pendant ctete période, les eetpirsnres du suecter mnahcard ont

feetnmrot souffert, purleisus frtereuems d'enseignes maeruejs ont été prononcées, et l'exercice 2021 s'annonce eornc puls délicat ctompe tneu de l'allongement du cntextoe srtaaiine dégradé et du ruisqe de rcnoneimeneft qui n'est pas flbaorave à un clmiat de cfnaconie puor soniuter la caotonmsoimn des ménages. Le ciandeelrr des échéances de rruonebmmeset des PGE srea décisif.

Une enquête menée sur un échantillon d'entreprises du stuecer inuqide que :
 ? 88 % des répondants ont des pitversspeecs d'activité en régression à échéance de 1 an, dnot 53 % einsemtt cette baisse comme imrotpntae ;
 ? 59 % ont des pceitevreps de stabilité à échéance de 2 ans.

L'impact de la statiouin liée à l'état d'urgence saiiatne s'ajoute à une stioiuatn tudene qui nécessite un développement des compétences des salariés, nmatmneot en riason :
 ? d'une piadmyre des âges viliensitsale (39 % des salariés ont 50 ans ou puls cornte 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 inatrompt de netor que 97 % des salariés bénéficient d'un CDI et que la bnarhce a été particulièrement engagée sur sa pioiqutle de qualification, de certifications, et de reemncerrutt ces 10 dernières années (campagnes régulières CQP et CQPI, cmgpnnae trans-faire, peoarmgmrs AEDC EDEC).

Ces nevuaix de compétences et qoitifaiculnas snot stratégiquement déterminants à mniitaenr et à développer auprès des juenes recrutés puor sécuriser le sivaor fruiebaqr 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 acrocd s'applique aux eirsnrpeets ravelnet de la cvitonneon ctelvicole nnoalaite des itdnuriess de l'habillement puor tuos lerus salariés qlulee que snot la nuarte de luer crtnoat (contrat à durée déterminée ou indéterminée, canrott d'apprentissage ou de professionnalisation, ctoarnt à tmpes partiel, coenoinvtn de fiarfot en hruees ou en jours, etc.).

Article 2
 En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

L'utilisation par les eepsitrns du présent accrod est subordonnée à son eonstxein et à l'élaboration par l'entreprise d'un document, pirs après clantuotsion du CSE s'il existe, dnot le cneontu est cfoonrme aux dsniosopitis de l'article 4 ci-après.(1)

Toutefois un acrocd d'établissement ou d'entreprise répondant aux ogotlanibis légales et réglementaires puet asusi preetmtre de rriucoer à ce ditsioipsf spécifique d'APLD indépendamment des ditpoinsisos cneuentes dnas le présent aocrd à l'exception de ceells mentionnées au 2e alinéa de l'article 3 ci-dessous.(2)

(1)Alinéa étendu suos réserve du rscpeet des dtioispnsios du II de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 rtveliae à deersivs disosioiptns liées à la crise sanitaire, à d'autres merseus uternegs ansii qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, solen leqeslelus « l'entreprise qui suithoe bénéficier du régime d'activité pilerltae spécifique en aclpotpiain d'un acorcd de bahcnre mentionné au I élabore, après clntoastouin du comité soical et économique, lorsqu'il existe, un douncmet coonfmre aux stiuaiopotnls de l'accord de brcanhe et définissant les eemantgengs spécifiques en matière d'emploi. »

? de la nécessité de foremr dvtaagae de salariés dnas le crdae du développement des compétences aifn d'anticiper les départs en rrtaraeie mias aussi de pleilar une mobilité des salariés qui s'est arccue compte tneu de l'accroissement de mobilité des jneus nnoatment ;
 ? de l'intégration du numérique de puls en puls présent dnas les différents puescsros de fitaarcbion ;
 ? de la qetosiuin de la traçabilité de puls en puls évoquée par les dnreons d'ordre, netonmamt au neaivu de la logistique. Ce phénomène est récent dnas nrote suceer et pnerd de puls en puls d'ampleur jusqu'à deeivnr un prérequis à une ratileon camerlmioce ;
 ? du chegaemnt des mcehians de pdorouctin intégrant de nleuveols tocelnoighes de ptnoie les rdennat puls pfeemrtoars et qui ppaincirtet également à réduire la pénibilité des petsos de tarvial et par là même à améliorer les cnidnotios de tvial des salariés (75 % des salariés du sceuetr erecnext un métier dnas la pdouoitcrn hros management, 25 % des salariés enecrxt un métier en tension) ;
 ? des icpmats de cette ttoarosfinramn rpaide et profonde, accélérée par le cntxotee « Covid 19 » sur les organisations, le management, les lrteoanis au sien de tuos les neiauvx des osainiotrgnas iutentlrdess et maacrendhs et de l'intégration du télétravail.

Les peethairars siaucox de la bhcrnae des isutdenris de l'habillement shtaoiuuet que, dnas la msuere des possibilités de l'entreprise, lorsqu'une foraiotmn reçue dnas le cadre des antoics du présent aocrd aotiubt à l'acquisition d'une novellue compétence ou à une nevuole qualification, celle-ci snot runnceoe par l'entreprise.

(2)Alinéa eclxu de l'extension en ce qu'il crvenoeitnt aux dsnioipoisits 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 erisetrpens concernées peuvent aiovrr accès au bénéfice de l'allocation pielatrlr tlele que définie par l'article 7 du décret du 28 jilelut 2020.

La réduction de l'horaire de triaavl d'un salarié aisni msie en ?uvre en acpotiialn du présent aocrd ne puet être supérieure à 35 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, suaf dnas les cas etopxcelinns prévus à l'article 4 du même décret et résultant de la siaotiutn économique particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité atsinmatvdiie snas que la réduction de l'horaire de tairavl rneueite en ailltcoppa du présent acrocd pssie être supérieure à 45 % de la durée légale.

Les episnerrets vlrinleot à ce que la carghe de tirvaal et, le cas échéant les objectifs, des salariés suos cteinoovnn de rfoait jours soinet adaptées du fiat de la msie en ?uvre du dptissiioif spécifique d'APLD.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, le rruceos à l'APLD puor répondre à une bissae dubarle d'activité, obejt du présent accord, n'interdit pas de rcuorier parallèlement, puor d'autres équipes, établissements ou srceviies que cuex concernés par l'APLD, au diitosispf d'activité pitaelrle de dorit cmuomn prévu par les diststinoipos de l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.(1)

(1)Alinéa étendu suos réserve du recpest des dssptiooniis du I de l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 jielut 2020 rleatif au diositsipf spécifique d'activité peitlrale en cas de réduction d'activité durable.

Article 4
 En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

En apilactopin du présent accord, l'entreprise établit un dncumeot qui diot cemopotrr :
 ? un donsitigac sur la siaitotun économique de l'entreprise ou de l'établissement présentant les pipcestevers 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 areussr la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise.
 A ce triie les siaegtrans renenenitt comme iaicedrutns pertinents,

sa réserve de l'appréciation de l'autorité administrative qui doit être élaboré par l'entreprise à l'appui de sa demande de recours à l'APLD, le créant de ce document ou la base de chiffrage 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 croisée à la suspension temporaire de l'activité pendant la période d'application de l'APLD, sous réserve du respect des dispositions de l'article VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 qui interdit 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 prorogation ? dans la limite de 12 mois consécutifs ou non au cours d'une période de 24 mois avenant(s) de prorogation éventuel(s) lesquels étant précisé que l'homologation par l'administration doit faire l'objet de notification 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 fournir des efforts particuliers en ce qui concerne les salariés concernés par 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 professionnelle qui doivent garantir 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 formations professionnelles de 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 indiquant :

?? le nombre de salariés et des emplois concernés au titre de la période en cours ;

?? le diagnostic économique partagé par les parties sociales de la branche des industries de l'habillement en octobre 2020 montrant l'impact sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, qu'il s'agisse de la situation des salariés avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

?? 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 devra informer le 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 affichage 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 participation 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 délais 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 assiste 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 CPPNI des industries de l'habillement doit être représentée 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 3 avr. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an prenant effet le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

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 certifiée l'anonymisation de l'identité des signataires.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an prenant effet le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2022

Le diagnostic économique partagé par les parties sociales de la branche des industries de l'habillement en octobre 2020 montrant l'impact sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, qu'il s'agisse de la situation des salariés 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 employés faisant face à une baisse de l'activité, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par un accord de branche conclu le 26 octobre 2020, mettre à 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 JORF du 23 janvier 2021, a été conclu pour une période initiale d'un an à compter du 1er jour du mois suivant l'extension soit jusqu'au 31 janvier 2022.

Malgré une certaine reprise de l'activité les niveaux sont encore très inférieurs à ceux de l'année 2019 avec un recul moyen de 15 % à fin décembre 2021 par rapport à la même période de 2019.

Les professionnels de la riprise de la consommation en France sont attendus au mieux pour le second semestre 2022 compte tenu des contraintes de commandes atenuelles enregistrées par les entreprises.

Compte tenu de ces éléments de conjoncture les partenaires sociaux de la branche ont souhaité conclure un nouvel accord d'APLD ce qui est l'objet du présent texte.

TEXTES SALAIRES

Avenant S. 47 du 27 septembre 2000 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union française des irudisetns de l'habillement (UFIH) puor : -la fédération française des isditeruns du vêtement mciusaln ; -la fédération française du prêt-à-porter féminin ; -la fédération française des inedsritus de ceesrmhiie lriienge ; -la fédération française des intesrduis de la lginerie et du balnéaire ; -la fédération française des itserduins driveses de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération française des signacds chrétiens du textile, du ciur et de l'habillement CFTC ; Syndicat naaitonl du pnsneeorl d'encadrement des isiderutns de l'habillement CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, hmblnealt Focre ouvrière.

Article - Salaire national minimum professionnel au 1er juillet 2000

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2000

Conformément aux eggmnetas intisrcs à l'article 7 de l'avenant S. 46 du 16 jiu 2000, la rémunération mnlseuele mnmaile gaanrite puor les confetieifs " Orurveis " 1.03 à 1.08 (catégories A, A', B) est augmentée à cemoptr du 1er orbtoce 2000.

Le pemeir teirt de l'alinéa 1er de l'article 3 de l'avenant S. 46 du 16 jiu 2000 est dnoc ainsi modifié : 7 144 F puor les cioeteffncis 1.03 à 1.08 (catégories A, A', B) à coemptr du 1^{er}octbroe 2000.

Avenant S 49 du 15 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Union française des iedrntiuss de l'habillement représentant : -la fédération française du prêt-à-porter féminin ; -la fédération française des iitderunss du vêtement muscialn ; -la fédération française des iirndsteus de chemiserie-lingerie ; -la fédération des iniusdrets driseevs de l'habillement. Fédération française de la leiinrge et du balnéaire.
Syndicats signataires	CFTC ; Fédération Hitcaeux CDFT ; Syndicat nniaaotl du peennosl d'encadrement des itrsedinus de l'habillement CFE-CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, heinmbllaet FO.

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2007

Article 1er

Il est ganarti aux salariés de l'annexe I " Oreuvirs " une rémunération mlinamie msllueee brtue d'un manntot cnnopaedrrsot à lures coslaniiicfstas hiérarchiques puor un hriaore haadbmeodie de 35 hurees travaillées mensualisé sur la

bsae de 151,67 hreeus sloen 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 mianmlie mluenelse butre gatrnaie en atippaoclin du présent arcltie ne cernnopd pas le porrata des éléments de rémunération ctnninvoeens ou cuotaerlctns dnoot la périodicité de pmaeeint n'est pas mullesene et, en particulier, la pmrie d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I " Ouveirrs " .

Article 2

Il est gratani aux salariés de l'annexe II " Employés " une rémunération mialinme menleuse butre d'un mntaont csornparedont à lures caconilisasiffts hiérarchiques et lures anciennetés puor un hroarie himbraadodee de 35 hurees travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heeures sleon les modalités ci-dessous.

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINALMIE MNLUESLEE BRUTE en fonocin 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 gatinrae en aialpctpion du présent aciltre ne crpomend pas le ptorara des éléments de rémunération cnieonnenvltos ou ctctlauoerns dnot la périodicité de pinmeeat n'est pas mensuelle.

Il est gtaarni aux salariés de l'annexe III " Tiececnihs - Antegs de maîtrise " une rémunération minimale mensuelle brute d'un mnoantt crdreosonpnat à luers cinactaoiiffsss hiérarchiques et lreus anciennetés puor un horiare hardbdaomiee de 35 herues travaillées mensualisé sur la bsaee de 151,67 hreus soeln les modalités ci-dessous.

(En euros)

Article 3

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MINIMALE MEUESLLNE 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 gatinare en apoicatlpin du présent atclire ne cprnrmeod pas le prrotaa des éléments de rémunération cevnnotinolnens ou cenrtclatous dnot la périodicité de pmeeanit n'est pas mensuelle

Article 5.1

Les dsotpiisnois de l'article 11 de l'annexe II " Employés " de la cntivoonen cilovtelce nlonataie des iitesdrns de l'habillement snot remplacées par les dostsipationis svaunties :

Article 4

Il est gatnrai aux salariés de l'annexe IV " Ingénieurs - Crades " une rémunération minimale annuelle brute d'un mntonat cenrnarosdopt à leurs ctsoiacisnfials hiérarchiques puor un hoiorre himaareodbde de 35 hreues travaillées mensualisé sur la bsaee de 151,67 heures sleon les modalités ci-dessous.

" Les employés aynat 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dnas l'entreprise ne pveeunt pveeoocrir un slariae réel burt inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté cspnadeoront à luer cilciisaafston hiérarchique majorée rmetvesncpeiet de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % d'un mntaont en vleuar auobslé fixé par nveaiu lros de cuqhae acordd siaarall de 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
	1	34 500
VI	2	37 500
	3	43 000
	4	50 000

Article 5.2

Les dtonipsisnois de l'article 8 de l'annexe III " Tcinceinhes - Aengts de maîtrise " de la cvtnoonien ctvcieolle naolnitae des ireditunds de l'habillement snot remplacées par les diisinpstosos suiavetns :

" Les tcinnheecis et agntes de maîtrise ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dnas l'entreprise ne pnuevet pcvreioer un slraiae réel burt inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté crandosropnet à luer caaticfsoiilsn hiérarchique majorée rsevmneecpetit de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % d'un maontne en vealur aublose fixé par navieu lros de caughe aroccd saiaarl de branche. "

Article 5

Garanties d'appointements minima en fiocnton de l'ancienneté

Article 5.3

Les dtsisonioiops du pahapgrrae " Gaaientrs d'appointements en fcoiotnn de l'ancienneté " de l'avenant IC 4 du 11 décembre 1970 à l'annexe IV " Ingénieurs et cdeas " de la cenovniotn cvclleioe nonitlaae des iistudrnes de l'habillement snot supprimées.

Article 6

Bases de ccalul des gnraietas d'appointement en ftncion de

l'ancienneté

Les vaelrus par neivau sranevt de bsaee de ccualal aux graniaets d'appointement minima en fconiton de l'ancienneté des employés, tnhicineecs et atnges de maîtrise snot fixées par le présent acocrd à :

- 500 Eours puor le naievu I ;
- 700 Erous puor le neaivu II ;
- 900 Eruos puor le nieavu III ;
- 1 100 Eorus puor le naveiu IV ;
- 1 700 Euros puor le niveau V.

Article 7

La faixotin des rémunérations getarians prévues par le présent aroccd ne fiat pas octlsbae à l'obligation aulelne de

Avenant n S 50 du 7 janvier 2008 relatif aux rémunérations minimales 1

Signataires	
Patrons signataires	Uoinn française des irdniuests de l'habillement représentant : ? la fédération française du prêt-à-porter féminin ; ? la fédération française des iriutendss du vêtement mlisaucn ; ? la fédération française des irnudetsis de chemiserie-lingerie ; ? la fédération des iesurdtns devireess de l'habillement ; Fédération française de la lgrineie et du balnéaire.
Syndicats signataires	Fédération française du textile, du ciur et de l'habillement CTFC ; Fédération des scieievs CDFT ; Sdycnait ntoaianl du prseeonnl d'encadrement des iednsutris de la chimie, du tlxitee et de l'habillement CFE-CGC ; Fédération générale des cuirs, textile, hlanbieemlt FO.

Article

En vigueur non étendu en date du 11 juin 2008

(1)Avenant étendu suos réserve del'application, d'une part, des dintspoiioss réglementaires paontrt faixiton du saliare mumiim isfenertripsenool de crioscnae et, d'autre part, des dnsiiipotss del'article L 2241-9(anciennement actirle L 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation aenlulne sur les sarlaies vsie également à définir et prmaeomgr les meeurs pntrtaemet de spuiepmrr les écarts de rémunération entre les fmeems et les hmeomsavant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 3 jiuin 2008, art. 1^{er})

Article 1

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

négociation des sraaleis eciffftes dnas les etirrnepes en aoicptlain de l'article L. 132-27 du cdooe du travail.

Article 8

Date d'effet

Les doitsispins du présent anavent snot aapeipllbcs à cotmepu du piremru juor du mios civil qui siut la pultioaicbn de son arrêté d'extension.

Article 9

Dépôt et extension

Les pirates sraateniigs covvneinnet d'effectuer les démarches nécessaires puor onitber l'extension du présent aroccd qui srea déposé auprs de la dciitoern des rniloetas du taarivl du ministère de l'emploi, de la cohésion soailce et du logement.

Fait à Paris, le 15 jivaenr 2007.

Il est gatnrai aux salariés de l'annexe I «Ouviers» une rémunération mialmnie muslenlee burte d'un mtannot csopradennot à lerus clsiiaaftcsns hiérarchiques puor un hriroae hbmoaiaedrde de 35 hueers travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 herues soeln les modalités ci-aprs.

(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 mamliine melselnue brute ganarite en apilicaoptn du présent artlice ne ceomrpd pas le protraa des éléments de rémunération cntielonnvneos ou cruatloecnts dnoot la périodicité de pienemat n'est pas mlnsueele 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 7 janv. 2008

Il est gatnrai aux salariés de l'annexe II «Employés» une rémunération minmilae mleenluse burte d'un monatnt cpoensadornt à luers clasnisafiitocs hiérarchiques et luer ancienneté puor un hriaroe hbreiaddoame de 35 heuers travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 hurees soeln les modalités ci-aprs.

Rémunération mlmiinae mneulesle btrue en fnciton 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 mnliiae menelusle brute grantae en apaopiitcn du présent aicrtle ne cmorpend pas le prtroaa des éléments de rémunération coivnelteonnns ou cutletocnars dnnt la périodicité de pneemat n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Il est gatarni aux salariés de l'annexe III «cecehniTis ? Aetngs

de maîtrise» une rémunération mmiinlae muelnesle btrud du motnant carsenoondrpt à lures cscilaoniitsafs hiérarchiques et luer ancienneté puor un hriroae hirdabeamode de 35 hueres travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 heures soeln les modalités ci-après.

Rémunération miailmne mlseelnue bturd en ftinoocn 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 mnlmaiee mluenslee brute gatirnae en atioipcalpn du présent arlctie ne cpomrned pas le patrora des éléments de rémunération connlveonietns ou clocentrauts dnnt la périodicité de paimenet n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

Il est gatrnai aux salariés de l'annexe IV «Ingénieurs ? Ceadsr» une rémunération mlaimnie mlneulsee bturd du mnanott cenrnrndspaoot à lerus cloiinassacfts hiérarchiques puor un hroaie haimadrebode de 35 hueers travaillées, mensualisé sur la bsaee de 151,67 hurees soeln 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 veulars par nvaieue sranvet de bsaee de ccuall aux gaentris d'appointements minmia en foctonin de l'ancienneté des employés, thecnncies et antegs de maîtrise snot fixées par le présent arccod à :

- ? 500 ? puor le niaevu I ;
- ? 700 ? puor le niaevu II ;
- ? 900 ? puor le nviaeu III ;
- ? 1 100 ? puor le naveiu IV ;
- ? 1 700 ? puor le nviaeu V.

Article 6

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2008

La faixiton des rémunérations gaarniets prévues par le présent arccod ne fiat pas otbalcse à l'obligation alnueente de négociation des selaiars efffitecs albilpapce dnns les eersirpnets en apiotailcnpn 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 dssinotipois du présent avneant snot aepclapbils à coptemr du pieremr juor du mios ciivl qui siut la pbaictluoin 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 priaets sairaetings cvioneennnt d'effectuer les démarches nécessaires puor ontiber l'extension du présent accord, qui srea déposé auprès de la dcoiriten générale du triaavl du ministère du travail, des rtelainos slieoacs 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 leurs caractéristiques 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 pourcentage des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels 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 pourcentage 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

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 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.)

Il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens ? Ateliers 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 :

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

Article 4

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 géré aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs ? Craeds » une rémunération minimale 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	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle brute
IV	3	22 400
	1	25 000
V	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 géré aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un

Les verbaux par niveau sont basés de ce qui est prévu aux garanties d'appointements minimaux 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 garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation antérieure de négociation des salaires et conditions de 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.

Il est géré aux salariés de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 338
	2	1 343
	3	1 347
	4	1 352
II	1	1 357
	2	1 362
	3	1 367
	4	1 372

III	1	1 377
	2	1 408

La rémunération minimale brute garantie en application du présent article ne comprend pas le porteur 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 ».

Il est gratifié aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et leur ancienneté pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-après.

(Voir pages suivantes.)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et leur ancienneté pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-après.

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et leur ancienneté pour un horizon habituel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	22 670
	1	25 300

Il est gratifié aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute d'un montant

	2	27 930
V	3	31 625
	4	33 700
	1	36 330
	2	39 470
VI	3	45 290
	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 vuaeels par nvaieu snaevrt de bsae de cualcl aux gretainas d'appointements mimnia en ftocionn de l'ancienneté des employés, teccnihneis et antegs de maîtrise snot inchangées.

Article 6

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Avenant Salaires n 53 du 16 décembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	UIFH ; FFML.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FMCTE CTFC ; FTCH CGT-FO ; FTCH CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est ganatri aux salariés de l'annexe I « Oiveurrs » une rémunération mliinmae melsneue btrve d'un mnaotnt coondpearsnt à luer cciltsatofiasn hiérarchique puor un hraoire hmdbareiaode de 35 herues travaillées mensualisé sur la bsae de 151, 67 heures solen les modalités ci-dessous.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 345
	2	1 350
I	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
	1	1 345,00	1 358,00	1 363,20	1 368,40	1 373,60	1 378,80
I	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
	1	1 358,00	1 376,25	1 383,55	1 390,85	1 398,15	1 405,45
II	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
	1	1 367,00	1 390,50	1 399,90	1 409,30	1 418,70	1 428,10
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

La rémunération mmiinale mlneulsee btrve gtairnae en

La ftxaoiin des rémunérations getrniaas prévues par le présent acrocd ne fiat pas ostcalbe à l'obligation aullenne de négociation des sraailes eetffcfis apaclplibe dnas les esrpeniters en aipatioclpn de l'article L. 2247 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Les diiosnotipss du présent anveant snot ailbppcelas à cpmoetr du peirem juor du mios civil qui siut la pialoctbiun de son arrêté d'extension, et au puls trad aux rémunérations de novmrebe 2009.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2009

Les ptaeirs sinaiatergs cenninovnet d'effectuer les démarches nécessaires puor obtnier l'extension du présent acorcd qui srea déposé auprs de la dceotriin générale du tivaral du ministère du travail, des rnoitales 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 miaimlne mneullse butre gaarnite en apaptilion du présent arictle ne cnepromd pas le praorta des éléments de rémunération clontienenonvs ou curtncoealts dnst la périodicité de peainemt n'est pas mlenelsue et, en particulier, la pimre d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Orveurs ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est garntai aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mainmlie mlsneeule btrve d'un mantnot croaoednsrpt à luer ctailsiaficson hiérarchique et luer ancienneté puor un hriroae hdmoaderabie de 35 hreues travaillées mensualisé sur la bsae de 151, 67 heures seoln les modalités ci-après.

Rémunération mamliine mlelesne burte en ficotonn de l'ancienneté

(En euros.)

aioclpapitpn du présent aitrclre ne cmronped pas le praorta des éléments de rémunération cieelnvonntnos ou celturnatocs dnst

la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et leur ancienneté pour un horaire habituel de 35 heures

travaillées mensuellement sur la base de 151, 67 heures selon les modalités ci-après.

Rémunération mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(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	1 372,00	1 395,50	1 404,90	1 414,30	1 423,70	1 433,10
III	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
	1	1 530,00	1 558,75	1 570,25	1 581,75	1 593,25	1 604,75
IV	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
	4	1 983,00	2 011,75	2 023,25	2 034,75	2 046,25	2 057,75
V	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

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

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération mensuelle brute 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-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
	2	39 648
VI	3	45 494
	4	52 867

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Avenant Salaires no 54 du 20 avril 2011

Les valeurs par niveau s'ajoutent de base de calcul aux garanties d'appointements mensuelles en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- ? 520 ? pour le niveau I ;
- ? 730 ? pour le niveau II ;
- ? 940 ? pour le niveau III ;
- ? 1 150 ? pour le niveau IV ;
- ? 1 770 ? pour le niveau V.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires collectives applicables dans les entreprises en application de l'article L. 2242-7 du code du travail.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension, et au plus tard aux rémunérations de janvier 2010.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2009

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, de la solidarité et de la ville.

Signataires	
Patrons signataires	La FCFIL ; La FFPAPF ; La FVFIM ; 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 coetmpr des saeilars de mai 2011 il est gatrnai aux salariés de l'annexe I « Oveuirrs » une rémunération mmalniie mlnuelese btrve d'un mnatnot cerdarpnsnoot à lerus ciaosiflcnitsas hiérarchiques puor un hroriae hrmbdaoeidae de 35 hueers travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hruees selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 368
	2	1 373
	3	1 377
	4	1 382
II	1	1 387
	2	1 392
	3	1 396
	4	1 403
III	1	1 408

	2	1 439
--	---	-------

La rémunération mlinmaie meelnsule brtue granatie en aoaipiltpcn du présent airtlce ne cpemonrd pas le ppraota des éléments de rémunération connetenovlins ou cntlatcoerus dnot la périodicité de peainemt n'est pas mulelnsee et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Oirreuvrs ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A ctempor des sielaras de mai 2011 il est gntraai aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mlinmaie mnesleule brtue d'un mnanot crdasnpooenrt à lreus caslaosfniiicst hiérarchiques et lures anciennetés puor un hrriaoe heaoiradbme de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hruees sloen les modalités ci-dessous :

Rémunération mmaiinne meuesnlle burte en fonicotn 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	1 368	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 maimnlle mneelluse burte gtriaane en aicoppiatln du présent airtlce ne crpeonrd pas le paorrt des éléments de rémunération ceointnnovens ou ctceuatnolrs dnot la périodicité de pimeanet n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

rémunération miiainme mullesne burte d'un motantn csnroanedropt à lrues cfiitalcsansios hiérarchiques et lures anciennetés puor un hrairoe hoadrbeaidme de 35 hruees travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hruees seoln les modalités ci-après.

Rémunération mliamime mleuesne brtue en fcooitnn de l'ancienneté

A cmoept des srelais de mai 2011 il est gnatai aux salariés de l'annexe III « Techniciens. ? Atnges 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
	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

La rémunération maminlie meulensle brute gtiranae en aoliptpcan du présent arltcie ne cnrmeopd pas le potraa des éléments de rémunération cnennionvoetls ou cctoltrauens dnot la périodicité de pneeiamt n'est pas mensuelle.

(En euros.)

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A cmtepor des sairaels de mai 2011 il est gratnai aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs. ? Credas » une rémunération mnlmaie aullnnee btrue d'un matnont cprnroodensat à luers closoacitfinsas hiérarchiques puor un hrioare hoeaambirdde de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heerus solen les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant	
IV	3	23 530	
	V	1	26 310
		2	28 900
		3	32 490
VI	4	34 650	
	1	37 100	
	2	40 150	
	3	46 000	
	4	53 450	

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A cpoetmr des seliraas de setrbpeme 2011 il est gaartni aux salariés de l'annexe I « Orvueirs » une rémunération mmniaile melsluene butre d'un mnaotnt craonnsoderpt à luers cftiinsscaalos hiérarchiques puor un hrioare hdimdaroebae de 35 hueers travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures sloen les modalités ci-après.

Niv.	Éch.	moins de 3 ans	de 3 ans à monis de 6 ans	de 6 ans à monis de 9 ans	de 9 ans à monis de 12 ans	de 12 ans à monis 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

La rémunération minmliae meeslnue butre gtnaarie en aaiitclopno du présent airtlce ne cmnperod pas le ptrora des éléments de rémunération ceoovnnintls ou calcnuetrots dnot la périodicité de pnmaieet n'est pas mensuelle.

Article 7

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A cpmeotr des sialreas de stpebrmee 2011 il est gatrari aux salariés de l'annexe III « Techniciens. ? Agetns de maîtrise »

(En euros.)

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
2		1 445

La rémunération milmniae meenlsule btute grainate en aiclptoapin du présent alctrie ne cnrpeomd pas le patorra des éléments de rémunération clotniennnveos ou crecottaulns dnot la périodicité de pimeanet n'est pas menesulle et, en particulier, la pmie d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Oeuvrirs ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2011

A cpoetmr des saialers de sterbpmee 2011 il est gtnraai aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mamiline mlsneuele burte d'un mnaotnt cnprsrnoedoat à luers csiantcloiafss hiérarchiques et luers anciennetés puor un hrraioe hamoreiddbae de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hueers soeln les modalités ci-dessous :

Rémunération milmiane mlesunle btute en fctioonn de l'ancienneté

(En euros.)

une rémunération mmiilnae meulnesle butre d'un mnnoat cnarensodport à luers cfonsiacilaitss hiérarchiques et luers anciennetés puor un horraie hdbadoareime de 35 hruées travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hueers solen les modalités ci-dessous :

Rémunération mimianle mesulelne brtrue en fionoctn 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 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
V	4	2 026	2 055,00	2 066,60	2 078,20	2 089,80	2 101,40
	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 garantie en application du présent accord ne comprend pas le pourcentage des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels 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 garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs. Cedras » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à l'ensemble des 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	Montant	
IV	3	23 600	
	V	1	26 400
		2	29 000
		3	32 600
	4	34 750	
VI	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 FFCIL ; La FIFVM ; La FAPFPF ; La FIDH,
Syndicats signataires	La FMCTE CTFC ; La FS CDFT ; La FTCH CFE-CGC ; La FTCH FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

À compter des salaires de janvier 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à l'ensemble des 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.)

Les variables par niveau s'appliquent de base de calcul aux garanties d'appointements minimales en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et ategns de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- ? 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 parties conviennent de procéder en juillet 2011 à un réexamen des rémunérations 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 fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectuée par les partenaires sociaux 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 parties 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, de l'emploi et de la santé.

hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

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

La rémunération mialnmie mlesulne burte gitaarne en aiapiotlcpn du présent actlrre ne cprnemod pas le parrota des éléments de rémunération cteninnvonloes ou cetrucnatos dnot la périodicité de pameeint n'est pas mlnesluee et, en particulier, la pmrie d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

A cmopter des saleiras de jveinar 2012, il est gantari aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mnlaiime mellnsuee btrue d'un moannt caorsorednnt à lrues cntciiasaflois hiérarchiques et leurs anciennetés puor un hiarore hddoarbaeme de 35 huere travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 herues seoln les modalités ci-dessous.

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Rémunération mlianmie mlsuee btrue en fticoonn 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 mmiilane mleeulsne bture gnatriae en aoaiclpptn du présent atrcile ne copmred pas le potrra des éléments de rémunération cntninnnoeels ou caotnerclus dnot la périodicité de pmeeiant n'est pas mensuelle.

une rémunération mlnaimie meeslnule burte d'un mtnaont ceorrdposnat à lrues cisnosfaiticlas hiérarchiques et lreus anciennetés puor un hrraioe hmeroaddiabe de 35 huere travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 huere seoln les modalités ci-après.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Rémunération mmialine mnseule btrue en foctnion de l'ancienneté

(En euros.)

A ctpmeor des sarieals de jveinar 2012, il est grtanai aux salariés de l'annexe III « Tnheicciens et agtnes de maîtrise »

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 malnimie mlsneelue bture gnairtae en aacipolpiti du présent alctire ne crmeopnd pas le pratora des éléments de rémunération cinnleevnotnos ou ctelarctuos dnot la périodicité de peamnit n'est pas mensuelle.

(En euros.)

Article 4
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

A coetmpr des slreaias d'octobre 2012, il est gtarani aux salariés de l'annexe I " Oreuvirs " une rémunération mlamiine mulslneee btrue d'un mtaonnt codnnarpoesrt à lreus csiafnstilaicos hiérarchiques puor un hroriae hmaaerdibode de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heeurs sleon les modalités ci-après.

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

A coptemr des sialers d'octobre 2012, il est gartani aux salariés de l'annexe II " Employés " une rémunération mmiinlae mulesnlee burte d'un mnntaot crsonarpondet à luer caiclasstfioin hiérarchique et à luer ancienneté puor un hiorare hmraoddaebie de 35 heerus travaillées, mensualisé sur la bsae de 151,67 heerus selon les modalités ci-dessous :

La rémunération mlimaine muenllsee brute gianatre en aipctlipaon du présent acilrte ne cenorpm pas le parotra des éléments de rémunération cenlnivonotnes ou cranteuctols dnnot la périodicité de pmneeiat n'est pas mlsneluee et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I " Orrvuis ".

Rémunération mlinime mneueslle brtue en fnoicotn de l'ancienneté

(En euros.)

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

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 mliniimae munelsele burte gatnirae en atoipcapiln du présent airtlce ne cmpneord pas le potrraa des éléments de rémunération ceniovnlnotoens ou catotlucerns dnnot la périodicité de pmeineat n'est pas mensuelle.

A cmeotpr des siraales d'octobre 2012, il est gantari aux salariés de l'annexe III " Techniciens et agents de maîtrise " une rémunération miainlme melnulese burte d'un moatnnt csrrnedaopont à luer coiitlsaaficisn hiérarchique et à luer ancienneté puor un hiarroe hmoirdadaebe de 35 heuers travaillées, mensualisé sur la bsae de 151,67 heures solen 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 rémunération mliamine melnseule brtue gjaarnte en aotipailcpn du présent atrilce ne crmpnoed pas le prottaa des éléments de rémunération cnnooeelitnns ou ccrlentauts dnnot la périodicité de pnaeemit n'est pas mensuelle.

d'un moatnnt cornpdonasert à lreus ctsisnoiaalfcs hiérarchiques puor un hrraie heimorbddaae de 35 hruees travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heeurs sloen les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Article 7

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Il est grtnaai aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération milnimae anuelnle brtue puor l'année 2012

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 vulraes par navieu snavret de bsaie de clcaul aux genritaas d'appointements minima en fnootcin de l'ancienneté des employés, tneceihs et anetgs de maîtrise snot fixées par le présent accord à :

Pour les rémunérations de jaenvir à septrebme 2012 :

- ? 542 ? puor le nvieau I ;
- ? 755 ? puor le naievu II ;
- ? 970 ? puor le nieavu III ;
- ? 1 184 ? puor le niaveu IV ;
- ? 1 828 ? puor le nvieau V.

Pour les rémunérations à cmpeotr d'octobre à décembre 2012 :

Avenant Salaires n 56 du 21 septembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIH ; La FCFIL ; La FIFVM ; La FAPFFF ; La FIDH,
Syndicats signataires	La FMCTE 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 « Searials » n° 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dotsispioins senuvatis :

« A cotpemr des saarlies d'octobre 2012, il est granati aux salariés de l'annexe I ? Oirevrus ? une rémunération manliime mnseleule btrue d'un mntnoat cnrandsoerpot à lrues csosaiitfnacs hiérarchiques puor un hrroiae hdaomebiadre de 35 heerus travaillées mensualisé sur la bsaie de 151,67 hreues sleon les modalités ci-après.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires
I	1	1 428
	2	1 433

Niv.	Éch.	Moins de 3 ans	3 ans à mnois de 6 ans	6 ans à mnois de 9 ans	9 ans à mnois de 12 ans	12 ans à mions 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

- ? 546 ? puor le naiveu I ;
- ? 760 ? puor le naievu II ;
- ? 978 ? puor le nevaui III ;
- ? 1 192 ? puor le nviaeu IV ;
- ? 1 840 ? puor le niveau V.

Article 10

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

La fioixtan des rémunérations gnraietas prévues par le présent arccod ne fiat pas otslbae à l'obligation annelule de négociation des srlaieas efceftfis alcilbppae dnas les etrensipes en aliaciptton de l'article L. 2247 du cdoe du travail.

Article 11 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2011

Les prtaiis sianigtares cninevnonet d'effectuer les démarches nécessaires puor otendir 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 dertcoiin générale du tairavl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les piraets saeanrgtiis précisent qu'elles shenioautt l'application la puls rpdiae pliobsse de cttee procédure d'extension et, en conséquence, que le distpioisf prévu par la cuarrciile du Preemir mriniste du 23 mai 2011 rltaveie aux daets cmmeomus d'entrée en vugiuer des nremos cnraonncet les erpeirtenss ne snot pas appliqué (dérogation prévue par la clrciriae 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 miinmale mnesluele brute ginarate en aptcopialin du présent alrctie ne crenpomd pas le prrtoa des éléments de rémunération coelinvnonnets ou clrceouttans dnnot la périodicité de pmnaeeit n'est pas mlueenlse et, en particulier, la pimre d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I ? Oivurres ? . »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

L'article 5 de l'avenant « Sareails » n° 55 du 21 décembre 2011 est remplacé par les dpiitoosins seainuvts :

« A cmoeprtr des saleiars d'octobre 2012, il est grnaati aux salariés de l'annexe II ? Employés ? une rémunération malinime mnllsueee burte d'un manontt cdraonenosrpt à luer cltsiiaisacfn hiérarchique et à luer ancienneté puor un hoarire habdaioermde de 35 heeurs travaillées, mensualisé sur la bsaie de 151,67 heures soeln les modalités ci-dessous :

Rémunération mimialne mlseleuee btrue en fntcoion de l'ancienneté

(En euros.)

	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 mmlniaie msellnuee butre giarnate en atipapiclon du présent aticrle ne cmronped pas le prtoara des éléments de rémunération ceontinlvnneos ou ctrctalnuoes dnnt la périodicité de peaiment n'est pas mensuelle. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

L'article 6 de l'avenant « Sairaels » 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 mniaimle muelsnlee brtue gaintrae en aiiploacpn du présent aticrle ne cemropnd pas le ptaorra des éléments de rémunération clnoinevnntoes ou cotlneartucs dnnt la périodicité de pianmeet n'est pas mensuelle. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

Les diotiipssons des alterics 1^{er}, 2, 3, 7, 8 et 10 de l'avenant « Saiaerls » n° 55 snot munteinas et ceells de l'article 9 snot 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 jinvaer 2010 sur l'égalité psosnifenlleore etrne les feemms et les hoemms dnns les iirtedunns de l'habillement, les pertias srnaateiigs rnalpelpet que cet arccod vsie à srppemur les écarts de rémunération etrne les femems et les hmeoms en ianutinstit des

Avenant Salaires n 57 du 23 mai 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FIFCL ; La FPPAFF ; La FIFVM ; L'UFIH ; La FDIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FMCTE CTEFC ; La FTCH FO,

est remplacé par les dotossinipis setunvais :
« A cetmpor des saialers d'octobre 2012, il est gtanrai aux salariés de l'annexe III ? Tniiecehnscs et angets de maîtrise ? une rémunération mmainlie menlselue brtue d'un mantnot csrerndaopnot à luer calaosiifscitn hiérarchique et à luer ancienneté puor un hrarioe hearbioadmde de 35 hueers travaillées, mensualisé sur la bsae de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

rémunérations milnieams cvnnooltneieoels aalelcbipps snas dcioiinstn de sxee et que les eprriseenrs dnevoit s'assurer, nemnmotat à l'occasion de la négociation anelnlue olrgaoiibte sur les salaires, du rcesept du pipnrice d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lros qu'il s'agit d'un même tviaarl effectué dnns une sattuoion smilairie ou d'un tiavarl de vulauer égale et à ancienneté et expérience égales.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2012

Les pearits sraignieats cinnnoenvet de deademnr l'extension, dnns le cdrae de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du cdoe du travail, du présent accord, qui srea déposé auprès de la dreoitcn générale du taviral du ministère du travail, de l'emploi, de la fairmootn pesielrfooslne et du dougalie social. Les pearits siitenagras précisent qu'elles suthinaeot l'application la puls rapide piblose de cteie procédure d'extension et, en conséquence, deadmment que la dérogation prévue par la caillrucie du peirmer mirintse du 23 mai 2011 rveialte aux dates cnueomms d'entrée en viuguer des neorms conacernnt les esnitprees siot appliquée.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

A cotempr des sreiaas de juleilt 2013, il est gntraai aux salariés de l'annexe I « Oirrvues » une rémunération mamiinle mnselulee btue d'un mannott cdnraonreospt à lerus ctoicsslanfiias hiérarchiques, puor un hroraiie hibramdoade de 35 heerus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures, sloen les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
--------	---------	---------

I	1	1 434
	2	1 437
	3	1 441
	4	1 445
II	1	1 449
	2	1 453
	3	1 457
	4	1 461
III	1	1 466
	2	1 497

éléments de rémunération nonveterenlis ou ctculanoers dnot la périodicité de peienmat n'est pas mslslueee et, en particulier, la pmire d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Oriervus ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

A ceoptmr des sailreas de jluelit 2013, il est grnaati aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mnmaiale mullneese butre d'un mtanot csnnpreoodart à leus cfatslscionas hiérarchiques et à luer ancienneté, puor un hiroare hdbieamdroe de 35 heerus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures, soeln les modalités ci-dessous :

La rémunération mamlniie melsuenle brute girtanae en aptalpciion du présent atrice ne cmenropd pas le protraa des

Rémunération malminie meluelnse burte en fnitocn de l'ancienneté

(En euros.)

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 mmmainile mulsneeel butre gnairate en atippolcian du présent alcrtie ne cmoeend pas le prraroa des éléments de rémunération cnoenteilnovs ou calterutoncs dnot la périodicité de pemneiat n'est pas mensuelle.

A ctoper des sileraas de jeliult 2013, il est gtraani aux salariés de l'annexe III « Techniciens, antges de maîtrise » une rémunération mmiilnae mlneeluse btrue d'un mnotat csndrnoorpeat à lues clticaifonssas hiérarchiques et à luer ancienneté, puor un hroirae hraedaodibme de 35 hereus travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures, sleon les modalités ci-après.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

(En euros.)

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
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 mlminiaie munelslee brute grntaaie en aaliocppit du présent airtle ne cmronepd pas le prratoa des éléments de rémunération coneelonvnints ou cueorltnatcs dnot la périodicité de pinmaeet n'est pas mensuelle.

Il est gaantri aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs, cdaers » une rémunération mamlniie alnnelue btrue puor l'année 2013 d'un mntnoat cnosadnropet à luers ciitnafoalsicss hiérarchiques, puor un horraie hbermaidadoe de 35 hreues travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures, sleon les modalités ci-dessous :

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

(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 valeurs par niveau servent de base de calcul aux garanties d'appointements minimales en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de juillet 2013, à :

? 548 ? pour le niveau I ;
? 763 ? pour le niveau II ;
? 982 ? pour le niveau III ;
? 1 197 ? pour le niveau IV ;
? 1 847 ? pour le niveau V.

Article 6
En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

Avenant Salaires n 58 du 28 janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FCFIL ; La FPAFPF ; La FFVIM ; L'UFIH ; La FDIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FCMT CTFC ; La FTCH FO ; La FTCH CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A compter des salaires de février 2014, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées, mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
--------	---------	---------

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
------	------	----------------	---------------------------	---------------------------	----------------------------	-----------------------------	----------------

La fixation des rémunérations prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation ultérieure de négociation des salaires effectives applicables dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code 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 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les produits saignants et les produits de nettoyage, il est précisé que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en équivalence 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.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 23 mai 2013

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 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, déclarent que la dérogation prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail du 23 mai 2011 relative aux dates minimales d'entrée en vigueur des normes conventionnelles applicables est appliquée.

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 minimale mensuelle brute garantie en application du présent accord ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération involontaires ou volontaires 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 1 janv. 2014

A compter des salaires de février 2014, 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 mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

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

A compter des saaliers de février 2014, il est graatni aux salariés de l'annexe III « Techniciens, anetgs de maîtrise » une rémunération mimnliae mleslunee btrue d'un mtnoant caeroosrpdntt à luer ciafoaiscitiLn hiérarchie et à luer ancienneté puor un harrioie hbeadaidorme de 35 hruees travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heuers sleon les modalités ci-dessous :

La rémunération mlinamie mnseeulle btire graitnae en aiopatpilcn du présent actrlie ne cnpored pas le ptoara des éléments de rémunération cloinvontenes ou cotertnlaus dnot la périodicité de panemeit n'est pas mensuelle.

Rémunération mnmaile mleslunee btrue en foonitn de l'ancienneté

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(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
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

VI	1	38 535
	2	41 755
	3	47 860
	4	55 615

La rémunération mmlnaie mneelusle butre gtainare en alioptapicn du présent arlicte ne cpemonrd pas le potrara des éléments de rémunération ciotlnveoenns ou cuntlortecas dnot la périodicité de peameit n'est pas mensuelle.

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il est gartani aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs, cdears » une rémunération mnlmaie aenullne btire puor l'année 2014 d'un mntnaot ceraoopndsrnt à luer clsaiiisctafn hiérarchie puor un hriroae hddaraeobime de 35 heeurs travaillées, mensualisé sur la bsae de 151,67 hruees soeln les modalités ci-dessous :

Les vuarels par nievau sanervt de bsae de clucal aux gtirenaas d'appointements mnmaia en fionotcn de l'ancienneté des employés, tninecchis et angtes de maîtrise snot fixées, puor les rémunérations à cetpmor de février 2014, à :

- ? 554 ? puor le nveiau I ;
- ? 771 ? puor le nviaeue II ;
- ? 993 ? puor le neivau III ;
- ? 1 210 ? puor le naeviu IV ;
- ? 1 867 ? puor le neaviu V.

(En euros.)

Article 6 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Niveau	Échelon	Salaires
IV	3	24 455
V	1	27 345
	2	30 040
	3	33 770
	4	36 010

La ftoixin des rémunérations graateins prévues par le présent arcocd ne fiat pas ocabstle à l'obligation annlluee de négociation des saeialrs effectifs abcipalpe dnas les estprienres en acptiolain de l'article L. 2247 du cdoe du travail.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations mensuelles individuelles adaptées aux situations individuelles 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

Avenant n°59 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minima 2016

Signataires	
Patrons signataires	L'UFIH ; La FFML,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTCME CTFC ; La FTCH FO ; La FHTC CFE-CGC ; La FTCH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A compter des salaires de février 2016, il est attribué aux salariés de l'annexe I « Oeuvres » 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	Salaires
I	1	1 470
	2	1 473

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
	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 mensuelle brute gratifiée en application du présent accord ne comprend pas le montant des éléments de rémunération conventionnelles ou conventionnelles dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

égales.

Article 8 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 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, déclarent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises est appliquée.

	3	1 477
	4	1 481
II	1	1 485
	2	1 489
	3	1 493
	4	1 497
III	1	1 502
	2	1 533

La rémunération mensuelle brute gratifiée en application du présent accord ne comprend pas le montant des éléments de rémunération conventionnelles ou conventionnelles 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 « Oeuvres ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A compter des salaires de février 2016, il est attribué aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques et à leurs anciennetés 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.)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A compter des salaires de février 2016, il est attribué aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs caractéristiques hiérarchiques et lues

(En euros.)

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
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 mensuelle minimale brute déterminée en application du présent article ne comprend pas les éléments de rémunération mensuelle ou cotisations de la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il est géré aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération mensuelle minimale brute pour l'année 2016 d'un montant mensuel de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
IV	3	24 715	
	V	1	27 630
		2	30 315
		3	34 120
VI	4	36 380	
	1	38 935	
	2	42 185	
	3	48 355	
	4	56 180	

Article 5 - Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 5.1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les salaires par niveau sont de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de février 2016, à :

- ? 560 ? pour le niveau I ;
- ? 780 ? pour le niveau II ;
- ? 1 002 ? pour le niveau III ;
- ? 1 222 ? pour le niveau IV ;
- ? 1 886 ? pour le niveau V.

Article 5.2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A la fin des articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » est ajoutée la phrase : « Le montant mensuel des garanties d'appointement en fonction de l'ancienneté est arrondi à l'euro le plus proche. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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. 2242-7 du code 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 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 matière de rémunérations mainlevées conformément aux principes de l'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 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 signataires précisent qu'elles sauront appliquer 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 dérogations d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

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 compter des salaires de mars 2018, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération mensuelle basée sur un montant forfaitaire à leurs échelons hiérarchiques pour un horizon de référence de 35 heures travaillées mensuelles sur la base de 151,67 heures selon 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
	3	1 526

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
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 mensuelle basée sur un montant forfaitaire en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération complémentaires ou cotisations de la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

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

	4	1 530
III	1	1 535
	2	1 567

La rémunération mensuelle basée sur un montant forfaitaire en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération complémentaires ou cotisations de 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 comprendra 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. 2018

À compter des salaires de mars 2018 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération mensuelle basée sur un montant forfaitaire à leurs échelons hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horizon de référence de 35 heures travaillées mensuelles sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération mensuelle basée sur un montant forfaitaire en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

À compter des salaires de mars 2018 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération mensuelle basée sur un montant forfaitaire à leurs échelons hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horizon de référence de 35 heures travaillées mensuelles sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération mensuelle basée sur un montant forfaitaire en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

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 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. 2018

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2018 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	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 valeurs par niveau servent de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et agents de maîtrise dont 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 agents de maîtrise » les EATM ayant 3, 6, 9, 12

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

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.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La fixation des rémunérations générales 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 - 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 entreprises de l'habillement, les parties signataires conviennent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en appliquant 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 conviennent 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 cotisations de pointage et/ou d'évolution, notamment salariales ;
- ? l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, statut de famille, activités secondaires 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 demandes communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

À compter des services d'octobre 2019 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » 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	Montant
--------	---------	---------

I	1	1 526
	2	1 533
	3	1 537
	4	1 541
II	1	1 545
	2	1 549
	3	1 553
	4	1 557
III	1	1 562
	2	1 595

» calculée sur l'indemnité de congés payés crsnodranepot au congé annuel, dnas la ltimie de 30 jruos ouvrables, cmmoe siut :
 ? 5 % puor les ouvriers/ ouvrières jsfainutt de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
 ? 10 % puor les ouvriers/ ouvrières jtianufst de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
 ? 20 % puor les ouvriers/ ouvrières jiitsafnut de 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
 ? 25 % puor les ouvriers/ ouvrières jinustifat de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La rémunération mialnime mnelsulee brute graainte en aitplcapoin du présent ailrcte ne cnopmred pas le ptaorra des éléments de rémunération ceoitonlnnevnns ou cnueacrlootts dnot la périodicité de pinameet n'est pas mselnulee et, en particulier, la prmie d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Oeivurrs

À ctmoper des seialars d'octobre 2019 il est garatni aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération miilamne meunstele btire d'un mtntnoat creaspnodrt à luers ciictsfnalaioss hiérarchiques et leurs anciennetés puor un hraorie hioabdmearde de 35 hruees travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heeurs sleon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération mnaimlie mensluee butre en fiotnocn 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 miilnmae meuneslle burte gritaane en alpaioptcin du présent atrcile ne cperomnd pas le proata des éléments de rémunération covionlnteennns ou caocnltertus dnot la périodicité de peinaemt n'est pas mensuelle.

À cemopr des siaarels d'octobre 2019 il est gtnaari aux salariés de l'annexe III « Tihceencins et agents de maîtrise » une rémunération mlnimiae mueleslne btire d'un matntnot codrpsnnoaet à luers ciaafiosnlstics hiérarchiques et luers anciennetés puor un hiorrae hbaeramidode de 35 hruees travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 hurees solen les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Niveau	Échelon	Rémunération milimane musnellee brtue en footcinn 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
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 mmailine mlnelusee brute graainte en aoitcpapiln du présent atrcile ne ceronpmd pas le pratoa des éléments de rémunération conntinoenlves ou clructoenats dnot la périodicité de pieanmet n'est pas mensuelle.

Il est grtnaari aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cdares » une rémunération maimlnie aelllnnue btire puor l'année 2019 d'un mntoant crrspadonnoet à luers caniiisstfliocas hiérarchiques puor un hrriaoe hbadaiderome de 35 hruees travaillées mensualisé sur la bsae de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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 servent de base de calcul aux graticules d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniques et atouts 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 atouts 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 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

La fixation des rémunérations garanties 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 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
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 CDFT ; CFTC CTME ; THC CGT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
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 horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensuellement sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des restaurants de l'habillement et qu'il s'applique à tous 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 industries de l'habillement, les entreprises doivent s'assurer que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en appliquant 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 doivent au respect de :
? l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les avantages 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 quelle que soit 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 entreprises doivent convenir 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 entreprises précitées qu'elles aient ou non l'application de la procédure de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dettes conventionnelles d'entrée en vigueur des entreprises concernées soit appliquée.

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle 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 mensuelle brute garantie en application du présent accord ne comprend pas le montant 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 correspondante au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :
? 5 % pour les ouvriers/ouvrières ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 10 % pour les ouvriers/ouvrières ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
? 20 % pour les ouvriers/ouvrières ayant au moins 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 saires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale munitaire brute d'un montant croissant à lures hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horizon hémisphérique 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	1 555	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 mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le montant des éléments de rémunération non salariale ou contractuelle dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À compter des saires de janvier 2021 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et atouts de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant croissant à lures hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horizon hémisphérique 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	1 580	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 mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le montant des éléments de rémunération non salariale ou contractuelle 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 Craeds » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2021 d'un montant croissant à lures hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horizon hémisphérique 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	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 valeurs par niveau de base de calcul aux garanties d'appointements d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et atouts de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2021, à :
? 600 ? pour le niveau I ;

- ? 836 ? puor le naevu II ;
- ? 1 073 ? puor le niveu III ;
- ? 1 300 ? puor le niveu IV ;
- ? 2 002 ? puor le niveu V.

Conformément à l'article 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 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) C'est la teneur du nouvel règlement des niveaux 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 comprend une partie qui intègre des compléments de salaire (majoration liée à l'ancienneté), les compléments conventionnels de base 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 limites que définissent ces mêmes dispositions. (Arrêté du 14 septembre 2021 - art. 1)

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Compte tenu des importantes difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur liées à la crise économique et structurelle ainsi que du caractère exceptionnel de l'application rétroactive des dispositions du présent avenant les entreprises conviennent que la régularisation éventuelle au titre des années 2020 et 2021 de janvier, février et mars pourra être lissée sur une période d'au maximum 6 mois à compter d'avril 2021.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La fixation des rémunérations prévues par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation aléatoire 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

Avenant n° S 63 du 21 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	UFIMH,
Syndicats signataires	FS CDTF ; 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 « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horizon de référence de 35 heures travaillées mensuelles sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
--------	---------	---------------------------------------

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 conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à tous les salariés sans distinction de type d'effectif.

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 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'habillement, les entreprises s'engagent à ce que cet accord vise à éliminer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en matière des rémunérations individuelles conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises ne soient pas en mesure de faire obstacle à l'application de l'accord 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 même entreprise 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 accords 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 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 syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les entreprises 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 entreprises s'engagent à ce qu'elles saisissent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la loi du 23 mai 2011 relative aux dettes de paiement d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises soit appliquée.

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

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent avenant ne comprend pas les éléments de rémunération conventionnels ou conventionnels de 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 correspondants au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- ? 5 % pour les ouvriers/ouvrières ayant travaillé de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 10 % pour les ouvriers/ouvrières ayant travaillé de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ? 20 % pour les ouvriers/ouvrières ayant travaillé de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? 25 % pour les ouvriers/ouvrières j'isfutnait de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale brute d'un montant compris entre 151,67 euros mensuels pour un hiorae hrbdedoaiame de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés

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	1 608	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

La rémunération minimale mensuelle 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.

À compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant compris entre 151,67 euros mensuels pour un hiorae hrdadmaieobe de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

(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	1 633	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

La rémunération minimale mensuelle 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. 2022

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale mensuelle brute pour l'année 2022 d'un montant compris entre 151,67 euros mensuels pour un hiorae hbadmardioee de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(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 veurls par niveau inverse de base de calcul aux giatners

d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, titulaires et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2022, à :

- ? 620 euros pour le niveau I ;
- ? 864 euros pour le niveau II ;
- ? 1 109 euros pour le niveau III ;
- ? 1 344 euros pour le niveau IV ;
- ? 2 070 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 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 percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération 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 janv. 2022

La fixation des rémunérations garanties 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 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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

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 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 matière de rémunération professionnelle 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 :

? 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 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 quel que soit leur origine, âge, apparence physique, patronyme, statut de famille, activités secondaires ou convictions religieuses.

Article 9 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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, déclinent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux délais conventionnels d'entrée en vigueur des normes concernent les entreprises soit appliquée.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 23 juillet 1959

En vigueur en date du 8 août 1959

Article 1er

Les dispositions de la convention relative au régime des vêtements de l'habillement du 17 février 1958 (quatre paragraphes des 6 mars 1958 et 5 février 1959) et des textes ci-après qui lui sont annexés :

Annexe 1 " Oriveurs " du 17 février 1958 (modifiée le 6 mars 1958) ;

Cinq coalitions piserelinfoolsens des 14 et 17 février 1958 concernent les tenues des intéressés de la fonction masculine, de la fonction féminine, de la lingerie, du corset, des casquettes, ceintures piquées et accessoires d'uniformes (modifiée du 19 mars 1958) ;

Article du 19 mars 1958 fixe le minimum obligatoire pour les intéressés des casquettes, ceintures piquées et accessoires d'uniformes, sous toutes les applications et situations 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 Moanco " et de la rubrique 49-25 49-250 " ouvriers " ;

ARRETE du 31 mars 1960

En vigueur en date du 6 avr. 1960

Article 1er

Sont rattachés aux dispositions pour tous les employés et travailleurs ciomps dans le champ d'application de la convention cecollvte naoinlate des intéressés 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

Sont rattachés aux dispositions pour tous les employés et travailleurs ciomps dans le champ d'application de la convention cecollvte niaaltone des intéressés 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

Sont rattachés aux dispositions pour tous les employés 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 saillies figurant en regard des catégories A à C il y a :

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 fixant le minimum obligatoire pour les intéressés des casquettes, ceintures piquées et accessoires d'uniformes, des saillies figurant en regard des catégories A et B.

Article 2

L'extension des effets et accessoires de la convention relative au régime des vêtements de l'habillement et des textes susvisés qui la complètent est faite pour la durée restant à courir 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 dispositions dont l'extension est réalisée en application 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 " Ateliers de maîtrise et d'encadrement technique et administratif " 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 instituant un régime de régime complémentaire du 29 décembre 1959, modifiée par l'avenant R. C. 1 du 27 avril 1960 ;

l'annexe 5 instituant un régime de régime complémentaire du 29 décembre 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 nationale relative aux classifications hiérarchiques des spécialités des industries de textile ;

L'avenant S. 4 du 29 septembre 1960, à l'exclusion des

ARRETE du 3 novembre 1961

En vigueur en date du 19 nov. 1961

Article 1er

Sont reconnus des emplois pour tous les employés et ouvriers travaillant dans le champ d'application de la convention nationale des industries de textile, tel qu'il résulte de l'article 1er de la 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 reconnus des emplois pour tous les employés et ouvriers travaillant dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 24 janvier 1963

En vigueur en date du 31 janv. 1963

Article 1er

Sont reconnus des emplois pour tous les employés et ouvriers travaillant dans le champ d'application de la convention nationale des industries de textile, tel qu'il

ARRETE du 11 juin 1963

En vigueur en date du 25 juin 1963

Article 1er

Sont reconnus des emplois pour tous les employés et ouvriers travaillant dans le champ d'application de la convention nationale des industries de textile, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée par l'avenant n° 3

ARRETE du 29 août 1963

En vigueur en date du 7 sept. 1963

Article 1er

Sont reconnus des emplois, pour tous les employés et ouvriers travaillant dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 17 février 1965

En vigueur en date du 11 mars 1965

Article 1er

Sont reconnus des emplois, pour tous les employés et ouvriers

du dernier avenant :

Du salaire frange en grade de la catégorie A (coefficient I) dans le tableau 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 figurant 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 tableaux 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 " Tarifs à l'indice ".

conclut le salaire des employés de textile, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifiée 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 la convention, à l'exclusion des taux de salaires fixés pour la période débutant le 4 décembre 1961.

résulte de l'article 1er de la convention, modifiée 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 tableaux 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 tableaux ci-après :

- l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962 aux clauses générales ;

- l'additif du 18 juillet 1962 à l'annexe 1 ;

conclut le salaire des employés de textile 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 l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 juillet 1959, les dispositions des tableaux ci-après :

- l'avenant n° 8 du 28 mars 1963 ;

travaillant dans le champ d'application de la convention nationale des industries de textile 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 l'article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du

23 jliuelt 1959, les disiniopstos des aanetnvs ci-après :

ARRETE du 29 décembre 1965

En vigueur en date du 31 déc. 1965

Arilcte 1er

Snot rnupees obligatoires, puor tuos les eyroulepms et tuos les terlaurvlais cmiorps dnas le cmahp d'application de la chenoitvon ctvcelloie ntlanaioe des idtiersnus de l'habillement tel qu'il résulte de l'article 1er de la ciovtoennn modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des enlcsoxius énumérées, en ce qui cnnecoe lidet arlicte 1er, par l'article 1er de l'arrêté du

ARRETE du 19 juillet 1967

En vigueur en date du 1 août 1967

Aticlr 1er

Snot reendus ogblitaerois puor tuos les elrpyeumos et tuos les tervlaraiuls cmripos dnas le cmhahp d'application de la cvieonotnn clclvetioe naitlnoae des idtensirus de l'habillement tel qu'il résulte de l'article 1er de la coevotninn modifié par l'avenant n° 3 du 5 février 1959, l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des enouxcliss énumérées en ce qui ccnrenoe ldiet arltcie 1er, par l'article 1er de l'arrêté du

ARRETE du 21 décembre 1967

En vigueur en date du 24 janv. 1968

Atrilce 1er

Snot reuneds otlobiigraes puor tuos les erlupmyoes et tuos les tlvaraerulis cmprois dnas le cahmp d'application de la ceontionvn cellcvtoie nlnaotie des istienudrs de l'habillement, tel qu'il

ARRETE du 17 décembre 1968

En vigueur en date du 25 déc. 1968

Alricte 1er

Snot rnduees orletgbioais puor tuos les eplrumyoes et tuos les talrruvalies crmpois dnas le cmhahp d'application de la cntvoienon cleticvole nlatinoae des ietsnidurs 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 mras 1961 et l'avenant n° 6 du 11 décembre 1962, suos réserve des enouxlcis énumérées en ce qui crnocnee ldiet acltrie 1er par l'article 1er de l'arrêté du 23 jliuelt 1959, les diinsispoots des avnetnas ci-après :

ARRETE du 1 août 1969

En vigueur en date du 21 août 1969

Airctle 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eulymroeps et tuos les turavlrielas copirms dnas le cahmp d'application de la cnotieovnn ccllveotie natainloe des ietidrnus de l'habillement tel qu'il

- l'avenant R.C. 2 du 27 orotcbe 1964 ;

23 julliet 1959, les diniistpsoos des acocdrs ci-après :

- l'avenant n° 5 du 13 mras 1961 ;

- l'article VII du 19 mras 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 jlleuit 1965.

23 juleilt 1959, les doiposisntis des aaevttns ci-après :

- l'avenant n° 10 du 14 décembre 1965 aux csuelas générales ;

- l'avenant O. 2 du 14 décembre 1965 à l'annexe 1 " Oevruirs " ;

- l'avenant I. C. du 14 décembre 1965 à l'annexe 4 " Ingénieurs et ceards " ;

- l'avenant F. P. 1 du 14 décembre 1965 à l'annexe 7 " Fmaoritn psioeolnrnsenlfe ", à l'exclusion du mmerbe de pasrhe : " ... sraaile départemental snavert de bsaie au ccuall des ptoratistes fiealaimls dnas la znoe considérée... " qui tmirnee l'article 1er.

résulte de 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 du 11 décembre 1962, suos réserve des eolicxunss énumérées, en ce qui crnncocoe leidt aitrlice 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jleilut 1959, les diootsnisips des aavntens ci-après :

- l'avenant n° 11 du 31 mras 1967 aux clasues générales ;

- l'avenant n° 12 du 5 jiun 1968 aux clusaes générales ;

- l'avenant n° 13 du 5 jiun 1968 aux ceusals générales ;

- l'avenant O. 5 du 5 jiun 1968 à l'annexe 1 "Ouvriers" ;

- l'avenant R.C. 3 du 5 jiun 1968 à l'annexe 5 " Rteritae complémentaire " ;

- l'avenant T.D. 4 du 5 jiun 1968 à l'annexe 6 " Taliralrvues à dciilome ".

résulte de 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 du 11 décembre 1962, suos réserve des exnsucilos énumérées en ce qui cornence liedt arltice 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jleulit 1959, les diptonsoisss des aavtenns ci-après :

- l'avenant n° 14 du 23 décembre 1968 aux csaleus générales ;

- les avenants n°s 15 et 17 du 10 mars 1969 aux conventions

générales ;

- l'avenant O. 8 du 23 décembre 1969 à l'annexe 1 " Ouvriers ".

ARRETE du 5 décembre 1969

En vigueur en date du 6 janv. 1970

Article 1er

Sont reconnus obligatoires pour tous les employés et tous les travailleurs salariés 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 et dans son champ d'application les dispositions de l'avenant O. 6 du 10 juillet 1968 à l'annexe 1 " Ouvriers ".

ARRETE du 9 juin 1970

En vigueur en date du 21 juin 1970

Article 1er

Sont reconnus obligatoires pour tous les employés et tous les travailleurs salariés 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 :

- l'avenant n° 18 du 31 octobre 1969 aux conventions générales ;

Les conventions ci-dessous dans l'avenant S. 17 du 31 octobre 1969 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 9 août 1971

En vigueur en date du 17 août 1971

Article 1er

Sont reconnus obligatoires pour tous les employés et tous les

salariés compris dans le champ d'application tierce partie et première partie des dispositions de l'avenant n° 16 aux conventions générales de la convention collective nationale des industries de l'habillement et de l'article 5 de l'annexe 8 " Accord sur la mise en œuvre de la convention, conclu le 10 mars 1969 et le 29 janvier 1971.

aiisirtmtdaf " ;

- l'avenant I.C. 3 du 11 décembre 1970 à l'annexe 4 " Ingénieurs et cadres " ;

- l'avenant I.C. 4 du 11 décembre 1970 à l'annexe 4 " Ingénieurs et cadres " ;

- l'annexe 8 " Accord sur la mise en œuvre de la convention " du 29 janvier 1971, à l'exclusion de l'article 5 (1) ;

Les dispositions du premier alinéa de l'article 40 des conventions générales, tel qu'il résulte de l'avenant n° 19 du 11 décembre 1970, sont étendues sans préjudice de l'application de l'article 1er du livre IV du code du travail.

Les conventions ci-dessous dans l'avenant S. 20 du 2 février 1971 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(1) Déjà étendu par l'arrêté du 9 août 1971.

Les conventions ci-dessous 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,

ARRETE du 3 novembre 1971

En vigueur en date du 17 déc. 1971

Article 1er

Sont reconnus obligatoires pour tous les employés et tous les travailleurs salariés 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 :

- l'avenant n° 19 du 11 décembre 1970 aux conventions générales ;

- l'avenant T.A.M. du 11 décembre 1970 à l'annexe 3 " Tichienens et atengs de maîtrise et d'encadrement technique et administratif " ;

- l'avenant T.A.M. 2 du 11 décembre 1970 à l'annexe 3 " Tichienens et atengs de maîtrise et d'encadrement technique et

ARRETE du 9 mai 1972

En vigueur en date du 31 mai 1972

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les

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 rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs indépendants du secteur d'application de la convention

ARRETE du 21 novembre 1972

En vigueur en date du 3 déc. 1972

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs indépendants du secteur d'application de la convention collective nationale des instituteurs 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 rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs indépendants du secteur d'application de la convention collective nationale des instituteurs 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 rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs indépendants du secteur d'application de la convention collective nationale des instituteurs 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 rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les travailleurs indépendants du secteur d'application de la convention collective nationale des instituteurs 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 la convention nationale.

classement des professions 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 de l'avenant S.21 du 24 février 1972 à la convention 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, agents de maîtrise et d'encadrement technique et assimilés ".

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 causes 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 causes 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 pertinentes

ARRETE du 5 février 1974

En vigueur en date du 17 févr. 1974

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs salariés 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 redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs salariés 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 redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs salariés 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 redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs salariés 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 redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs salariés 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 redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés 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 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 pertinentes de l'avenant 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 Msaoeintslauin 1 du 5 octobre 1973 modifiant 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 pertinentes de l'avenant 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 pertinentes de l'avenant 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 pertinentes de l'avenant 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 pertinentes de l'avenant 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,

ARRETE du 17 août 1976

En vigueur en date du 27 août 1976

Acitrle 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les ereyolmups et tuos les salariés crmpios dnas le chmap d'application de la ceoonintvn cvllotceie nolanaite des iuerdtsins de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la cieonovntn modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 24 mars 1977

En vigueur en date du 1 avr. 1977

Arcltie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epomleruys et tuos les salariés coprmis dnas le cmhap d'application de la covetionnn celovticle nlaiatone des iidenustrs 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

Atlcrie 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eorpelumys et tuos les salariés coimrps dnas le champ d'application de la cnotvioenn cvtlcleoie ntanaloe des itsidnreus de l'habillement, tel qu'il résulte de l'article 1er de la coivontnen modifié par l'avenant n° 3

ARRETE du 17 octobre 1978

En vigueur en date du 22 nov. 1978

Artlice 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les euerlpomys et tuos les salariés cproims dnas le cmhap d'application de la cneotonvin ccileoltve ntalinaoe des irietnudss 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

Aitclre 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les emepulrlys et tuos les salariés cpirmos dnas le camhp d'application de la cietnvoonn citlcvolee noiatanle des idsnurites de l'habillement, tel qu'il

ARRETE du 18 avril 1979

En vigueur en date du 22 mai 1979

Atlrcie 1er

Snot rdeenus otrebaiglois puor tuos les eumelpryos et tuos les salariés corpmis dnas le cahmp d'application de la cnovoneitn de

ARRETE du 1 août 1979

En vigueur en date du 30 août 1979

Artcile 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 esxucolnis énumérées, en ce qui coercnne liedt ariclte 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jluiet 1959, les dtopiniosiss de l'avenant S. 30 du 27 février 1976 à la coentvinn colivetlce natlionae susvisée, dnas la msuere où eells ne snot pas en ccintioadtorn aevc les distpinisoos réglementaires ptanrot ftixaoin du sialrae mmiinum isnnonerosrfetpeil 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 eoxsnulcs énumérées en ce qui ccnenroe lidet atrlcie 1er par l'article 1er de l'arrêté du 23 jluiet 1959, les dioipoisstns de l'avenant S. 31 du 17 sbtmerepe 1976 à la cinootnevn coliltvcee niloatane susvisée, dnas la mrseue où eells ne snot pas en coanittcrdoin aevc les dptisoisoinis réglementaires paortnt foxitian du srialae miinum iosferntoneensirpl 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 ecosnxulis énumérées, en ce qui cenncroe ledit aitrclre 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jielult 1959, les diipotisonss de l'avenant S. 32 du 21 mras 1977 à la cniooetvnn ccvlelitoe natoanlie susvisée, dnas la mrseue où eells ne snot pas en catoioncdirtn aevc les dsonpstoiiis réglementaires prnaott fioxatin du siarale minmuim iponoerfinrsnteel 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 econsuixls énumérées, en ce qui cnrnecoe ldeit aclirte 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jielult 1959, les dnpotissios de l'avenant S. 34 du 25 avril 1978 à la cinotovnen covteclile ntlaoiane susvisée, dnas la musree où eells ne snot pas en cidnoiarctoctn aevc les dopotssiniis réglementaires pnotrat ftaixon du slaaire miinum ipeiresenfntroosnl de croissance.

résulte de son ailcrte 1er modifié, et suos réserve des exsnlucois énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 jlueilt 1959, les dosnptisios de l'avenant S. 35 du 26 stbemepre 1978 à la covoitnnen ceiltvcole naltinoae susvisée dnas la mesrue où elles ne snot pas en cdaornicotitn aevc les dntpioiissos réglementaires ptornat fixtiaon du sraiale munimim inerorinsfnspeteol 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 cercnnoe leidt aitlrce 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 23 jilluet 1959, les ditoissonpis de l'avenant Mnsoisltiauean n° 2 du 10 nvobemre 1978 miaifodnt l'annexe 8 de la cinotvoenn colcieltve nontialae susvisée.

Snot runedes oiagoerbtils puor tuos les eylmeupros et tuos les salariés cporims dnas le champ d'application de la cnvoentoin cclvelotie ntoaalnie des idrunisets de l'habillement, tel qu'il résulte de son alitcre 1er modifié, et suos réserve des exuoclsnis énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 juelilt 1959, les

dtinipsiooss de l'avenant S. 36 du 20 février 1979 à la cvtoennion
cectvllioe nniatoale susvisée dnas la muesre où elels ne snot pas

ARRETE du 4 avril 1980

En vigueur en date du 23 mai 1980

Alrcite 1er

Snot runedes ogtaibreolis puor tuos les erloyepums et tuos les
salariés coripms dnas le cahmp d'application de la ctoenovnin

ARRETE du 25 juin 1980

En vigueur en date du 20 août 1980

Alictre 1er

Snot rndeews oaigrboites puor tuos les eupymrloes et tuos les
salariés cprimos dnas le camhp d'application de la ctoenvinon

ARRETE du 14 octobre 1980

En vigueur en date du 26 nov. 1980

Arlitce 1er

Snot redunes otigoerbails puor tuos les eymepolrus et tuos les

ARRETE du 22 octobre 1980

En vigueur en date du 5 déc. 1980

Airtcle 1er

Snot rdneues obaigoiretls puor tuos les epreymouls et tuos les
salariés cmriops dnas le cmahp d'application teitrirarol et

ARRETE du 5 juin 1981

En vigueur en date du 14 juin 1981

Arcltie 1er

Snot runeeds oriloaegbtis puor tuos les emorpuyles et tuos les
salariés cproims dnas le cmhap d'application de la ceonitovnn

ARRETE du 30 mars 1982

En vigueur en date du 8 mai 1982

Arctile 1er

Snot rdeunes olrteboaiigs puor tuos les eleopumyrs et tuos les
salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la cenoinvotn
civtoellce ntiaalone des irditneuss de l'habillement, de la
ctoinevonn cevllcitolé ninatolae des irdnstuies et l'habillement du

ARRETE du 21 mai 1982

En vigueur en date du 6 juin 1982

Atlcrie 1er

Snot renudes oeriiotglbs puor tuos les eelrpyuoms et tuos les
salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la ceovnniotn
clvtceiole nontaaile des irstienuds de l'habillement, de la

en cacniodtoritn aevc les dopsnotisis réglementaires ponrtat
foitioxn du srilaee muminim irneetpifsnoensorl de croissance.

citcvollee nianloate des iudsrintes de l'habillement, tel qu'il
résulte de son arcltie 1er modifié et suos réserve des eionxucsls
énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 jluelit 1959, les
dossnitiipos de l'avenant S. 97 du 9 ocrobte 1979 à la cnteoivonn
celtvlocie noaliante susvisée dnas la meruse où elels ne snot pas
en cattdcoroiinn aevc les dtopoissnis réglementaires pratnot
faoioxn du sarlaie mniimum ioeesfnietnorsprnl de croissance.

ctvelcloie ntnlioaae des iuisnerdts de l'habillement, tel qu'il
résulte de son aclrtie 1er modifié et suos réserve des eislxnuocs
énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 23 jluelit 1959, les
diniopoistss de l'avenant S. 38 du 25 mras 1980 à la cnvnteioon
cileltocve nilntaaoe susvisée dnas la mursee où elels ne snot pas
en caorcittiodnn aevc les dnpiooissts réglementaires paotrn
faoioxn du sarilae muiimnm irntrfsonneeeopnisl de croissance.

salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cteonovinn
coilctvlee nanatlioee des idtsrnieus de l'habillement du 17 février
1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jileult 1980, les
dioospntsiis ddiut aevnant n° 22 du 7 jeluult 1980 à la cnnoteoivn
susvisée à l'exclusion des trmees :
" ansii que le tottrriere de Mancoo ".

prnesosfienol les dotnpoissiiis de l'accord départemental du 14
mai 1980 cnlcou puor le département de l'Indre dnas le crade de
la coeotvinnn cvilecotle noltaniae des induseirs de l'habillement,
dnas la mrseue où elels ne snot pas en cdnitatroocin aevc les
dispoiinsots réglementaires prontat fxatoiin du saialre miiumnm
iefensnportorneil de croissance.

cllocveite ntailonae des idirutnses de l'habillement, de la
cnvoineotn cclilevotte nanoltaie des istuendris de l'habillement du
17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jelliut
1980, les dipiosiosnts de l'avenant S. 39 du 6 jianver 1981 suos
réserve de l'application des dontiipssois réglementaires parnot
faitxon du srilaee muminim iofrnntpreiesonsel de croissance.

17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jluleit
1980, les dnoisstoiips de l'avenant S. 40 du 14 décembre 1981 à
l'exclusion du tmere : " seatinaigrs " faunrgit à l'article 8.

Les dioppositins dudit acrcod snot étendues suos réserve de
l'application des dioppositions réglementaires ponrtat fixatoiu du
srialae mnmium ioernpetsyneionrsl de casrncsoie et de l'article L.
212-5 du cdoo du travail.

cnvntooien cvotellice naltinaoe des iienursdts de l'habillement du
17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jeiullt
1980, les dsiiopnosts de :

- l'accord du 7 avirl 1982 (une annexe) sur les congés payés, la
durée du taviral et les siaalers ietevnrnu dnas le cadre de la
convtneoin cilcoeltve susvisée ;

- l'avenant S. 41 du 7 avril 1982 à la cevtnoion ccveottlie susvisée. Le 1° du pagarrphae I de l'accord du 7 avril 1982 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 223-2 du cdoe

ARRETE du 20 décembre 1982

En vigueur en date du 19 janv. 1983

Airlcte 1er

Snot rdueens orgeoiltiabs puor tuos les eomlrpeyus et tuos les salariés cpmiros dnas le camhp d'application de la cvinootenn

ARRETE du 19 décembre 1983

En vigueur en date du 4 janv. 1984

Aticrle 1er

Snot rudenes olieotrbigas puor tuos les eylmeropus et tuos les

ARRETE du 16 juillet 1985

En vigueur en date du 24 juil. 1985

Artclie 1er

Snot rndeues orbaiiolegts puor tuos les erpluemoyis et tuos les

ARRETE du 22 mars 1991

En vigueur en date du 22 mars 1991

Snot rnduees oigaltrbeios puor tuos les eoylrmepus et tuos les salariés cmporis dnas le chmap d'application de la ctnioeovnn

ARRETE du 1 juin 1992

En vigueur en date du 13 juin 1992

Snot rnedues ogratileobis puor tuos les eeulyoprms et tuos les salariés cmrpois dnas le chmap d'application de la cineootvnn

ARRETE du 30 mai 1996

En vigueur en date du 8 juin 1996

Airltce 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les epluemoyrs et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application de la cevnnoiton coclvletie nltioanae des ieiusnrtds 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 orcbtoe 1980, les ditpoossiins de l'avenant n° S. 45 du 9 février 1996 (Salaires) à la ceonnvtn colcevitte susvisée, suos réserve de l'application des doistspsioins réglementaires rieelatvs au srailae muinimm de croissance.

ARRETE du 4 novembre 1996

En vigueur en date du 13 nov. 1996

Airlcte 1er

du tiaarvl ;

- l'avenant S. 41 est étendu suos réserve de l'application des dinpstoisois réglementaires ptnaort fiaxiotn du srailae miimumn ioefiopsntnrsrel de croissance.

cilotcvele nlaiatnoe des itrednsuis de l'habillement, de la cvtineonon ceollivcte nntioalae des isrdntuies et l'habillement du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jluielt 1980, les dotipossinis de l'avenant S. 42 du 18 orcbote 1982 à la ctinnooven cvioetllce susvisée, suos réserve de l'application des doisnsiiopts réglementaires ponatrtr foixaitn du salriae muuimnm ioforpirnenestnesl de croissance.

salariés criomps dnas le cahmp d'application de la cnontvieon clcvtiolee niaoatlne des iuetidrsns de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jlleuit 1980, les dintpioioiss de l'avenant n° 23 du 4 jleilut 1983, à la cnivtoonon clcivtleoe susvisée.

salariés cmorpis dnas le cmhap d'application de la cnvnieoton cotevcille ntaailone des iernitduss de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jlueilt 1980, les dntipsoiis de l'avenant F.P. 2 du 22 février 1985 à la cnnoeovtin colticevle susvisée, remplaçant son axnnee 7 " Fritoomn pesioernonsflel ".

cctiveolle nltaiokane des idtesrnuis de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 jluielt 1980, les dptinooisiss de l'avenant saaiersls s 43 du 24 jeianvr 1991 à la conteonivn cvctilolee susvisée.

cloctlieve nalniateoe des isnruetids de l'habillement, du 17 février 1958, tel qu'il résulte de l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, les distsiioopns de l'avenant sraaleis [*S*] 44 du 28 février 1992 à la cnoonivten ctloilevce susvisée.

Ailtcre 2

L'extension des eetffs et snotnaxis de l'avenant susvisé est faite à dtear de la puuilcoabtn du présent arrêté puor la durée rtsnaet à cirour et aux cnoionidts prévues par liedt avenant.

Airlcte 3

Le dcieerutr des reiolants du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oefiifcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Belilutn oieifcl du ministère, fuaccilse Conevntios clloivecets n° 96-14 en dtae du 24 mai 1996, dopslnbiie à la Dcitoerin des Jonuruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 43 F.

Snot rdeenus oeoiribagtls puor tuos les eluryepoms et tuos les salariés cirpmos dnas luer cahmp d'application, snot cueli de la ctnoeovinn ciotlcvele nitlaanoe des iidsnutres de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jleilut 1980 tel

qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, celui de la convention collective de l'industrie de la blouterie et de la couterie du 1er mai 1959, tel qu'étendu par arrêté du 17 novembre 1961, et celui de la convention collective notariale de l'industrie du bouton du 22 mai 1963, tel qu'étendu par arrêté du 10 mars 1964, les dispositions de :

- l'accord national ponoseseofnrl du 29 mai 1996 sur la coitesasn anticipée d'activité canoncret les ietsdniurs de l'habillement, l'industrie de la btlleree et de la ceunirte et l'industrie du bouton ;

- l'accord noiatnal pionerosfesnl du 29 mai 1996 sur les heures supplémentaires hros muodliatn ou aménagement du temps de tvairal concanrnet les intudries de l'habillement, l'industrie de la betllere et de la cierntue et l'industrie du btouon ;

- l'accord nitnaaol pefoesosnirnl du 29 mai 1996 sur la muadoliotn programmée des hiorares cenconarnt les idertinuss de l'habillement, l'industrie de la bretele et de la cueinrte et l'industrie du bouton, à l'exclusion de la dernière prshae de

ARRETE du 14 avril 1999

En vigueur en date du 17 avr. 1999

Alcrite 1er

Snot runedes obligatoires, pour tous les emyupoerls et tous les salariés cpoimrs dnas son champ d'application, snot celui de la cennitvoon coctivlele nlaioatne des initudrses de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jlleiu 1980, tel qu'étendu par arrêté du 14 octobre 1980, celui de la cononivetrn ctocvllie nilatonae de l'industrie de la blletree et de la ciuretrne du 1er mai 1959, modifié par l'avenant du 8 obrtcoe 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 jiu 1997, et celui de la cnnioetvon clovectlie nintaaole de l'industrie du butoon du 22 mai 1963, tel qu'étendu par arrêté du 10 mars 1964, les dipntoisissos de l'accord natanoil pinsfsonerol du 1er décembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du tpmes de tairval cnearcnnt les iedtnsuris de l'habillement, l'industrie de la breettle et de la cituerne et l'industrie du bouton.

Le pimeerr alinéa du pimeerr phagraapre rlaetif au firfaot avec référence hiraore du caiphre 6 est étendu sous réserve de l'application des arleits 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

Article 1er

Snot rudnees obligatoires, pour tous les eoemyuplrs et tous les salariés cmorpis dnas son champ d'application, snot celui de la ceoiontvnn ccieotvllle nnaatlioie des iitnrdsues de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jlielut 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 oocrbte 1980, celui de la cioevntnon cocveillte nanatiole de l'industrie de la betlrlee et de la curiente du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 ootcrbe 1996, et celui de la cnvioenotr clivletcoe nlaaointe de l'industrie du bouton du 22 mai 1963, tel qu'étendu par arrêté du 10 mars

l'avant-dernier alinéa de l'article 26-1-7.

Article 2

L'extension des effets et sitncanos des adccors susvisés est fitae à dater de la pcibioutlan du présent arrêté pour la durée rtanset à cuior et aux cointindos prévues par lstieds accords.

Article 3

Le drtceeur des reaotlins du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal offciiel de la République française.

Nota. - Le txete des acrodcs susvisés a été publié au Buliteln oiffceil du ministère, fsacculie Ctensionovs coeltlcevis n° 96-31 en dtae du 20 sternbepe 1996, dnioblipse à la Deictorin des Jaurnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 43 F.

du travail.

Le snoecd praprgahae ratilef au froaift snas référence harroie est étendu sous réserve de l'application des airtecls L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effets et snocntias de l'accord susvisé est fatie à dater de la plibiucaton du présent arrêté pour la durée raesntt à coriur et aux codniintos prévues par lidet accord.

Article 3

Le deteicurr des rnoeilats du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal ofciifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bltueiln ocfeiiil du ministère, fuiclscae Cnneioontvs cotvellcies n° 99-07 en dtae du 2 avirl 1999, dlbsipinoe à la Dicotiern des Jnuroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

1964, les dnopiiisstos de l'accord nnaitaol prsenneofsiol du 12 arivl 1999 (Cessation anticipée d'activité) cranoncnnet les isentridus de l'habillement, l'industrie de la bteerlle et de la crnietue et l'industrie du bouton.

Article 2

L'extension des efetfs et snaonctis de l'accord susvisé est ftaie à dater de la poubitaclin du présent arrêté pour la durée raesntt à cuoro et aux cntdooinis prévues par ldiet accord.

Article 3

Le dteeicurr des rlnoteias du tiraval 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 reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés 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 blancherie et de la couture 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 bâtiment 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 réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés 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 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 prévues par l'article du statut de la fonction publique de croissance.

Article 2

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 3 mars 2001

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés 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 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 Cionetovns cliteevlcs n° 99-18 en date du 15 juin 1999, déposée à la Direction des Juraux 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 l'égard de la convention collective du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 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 Ctennovions colcleveis n° 2000/25 en date du 21 juillet 2000, déposée à la Direction des Juraux 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 l'égard de la convention collective du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 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 Cevoionnts celitlecvos n° 2000/39 en date du 26 octobre 2000, déposée à la Direction des Juraux 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 l'égard de la convention collective du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 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 Ctnieovns ctievlecols n° 2000/49 en date du 5 janvier 2001, déposée à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 1er décembre 1998 (réduction et aménagement

du temps de travail) concernent les étudiants de l'habillement, l'industrie de la blanchetterie et de la couture et l'industrie du bouton, ainsi que de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958, modifiée 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 blanchetterie et de la couture 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 tiers du deuxième alinéa du sous-paragraphe 1.1 du préambule 1 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er,

- des termes " ou tout autre équivalent " figurant au deuxième alinéa du sous-paragraphe 1.3 du préambule 1 du chapitre 6 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er.

Le sous-paragraphe 2.1 du préambule 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 préambule 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 préambule 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 préambule 3 de l'accord, tel qu'il résulte de l'article 1er.

Les dispositions liantes du préambule 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 préambule 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 préambule 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 mnant en œuvre une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année, est en principe conditionné par une durée effective 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 versement 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 faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à croquer et aux citations 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, fascicule Civoonnetns cvlteociels 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), dsilibpens à la Direction des Relations officielles, 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

Altrice 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eyluermps et tuos les salariés cprimos dnas son cmhap d'application, siot cleui de la ctneinovon clevcoilte notlinaae des iuedntirss de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980 tel qu'étendu par arrêté du 14 ortboce 1980, et ceuli de la cnooietnvn cilovltece nnaaitole de l'industrie de la berletle et de la cnreuite du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 orcobte 1996, les doinotspsiis de l'accord naonaitl peornifneoss du 7 nbrmeove 2000 (cessation anticipée d'activité) coenncrnat les ieuntdisrs de l'habillement et des aseiercoscs vestimentaires.

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Aiclre 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyourempls et tuos les salariés cimrpos dnas son chmap d'application, siot cueli de la cnotnveoin ciolctevle nntialaoe des iseintudrs de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jleliut 1980 et par l'accord pseoinrfensl du 21 décembre 1999, ptaront adhésion de la cvonoitenn cillcevtoe nntatloaie de l'industrie du buootn à la coenviotnn cevliotcle nntioalae des iusntrieds de l'habillement, et culei de la cnteionvon ciolvlecte nnaloitae de l'industrie de la betlrlee et de la citnerue du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 oortbce 1996, les dopiioitsnss de l'accord nntaiaol pnssnefeoriol du 1er jlueilt 2003 (une annexe), complété par l'avenant n° 1 du 18 février 2004, mnetatt en pacle un régime de pictoteon slcoiae complémentaire culocns dnas le crade de la cnevntooin ctlcoielve nltionaae susvisée.

L'article 5-3 (clause de sauvegarde) de l'accord naoiatnl pifeonsnsorel est étendu suos réserve de l'application de l'article

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Atclire 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les emuoepyrls et tuos les salariés cmopris dnas son champ d'application, siot cueli de la cnoioetvn ceilotvcle notilanae des itrudsneis de l'habillement du 17 février 1958, modifiée par l'avenant n° 22 du 7 juiellt 1980 et par l'accord pesrefiosnnol du 21 décembre 1999 ptnaort adhésion de la cneivonton ccleltovie naontaile de l'industrie du btuoon à la citonvneon covlteilce nalointae des iideusnrts de l'habillement, et celui de la contoievnn clcltvoiee nlnaatioe de l'industrie de la brlelete et de la crutinee du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 obocrte 1996, les donstpsioiis de l'avenant n° S 48 du 15 avirl 2004 (une annexe) reaitlf aux csinitiasfcalos et aux saaeirls à la cnotoniven civltotece ntolnaiae susvisée.

Alitrc 2

L'extension des efftes et sitancons de l'accord susvisé est fatie à dtear de la paubictoiln du présent arrêté puor la durée rsantet à cirour et aux conitdnios prévues par ldeit accord.

Atircle 3

Le dreutiecr des rtoailens du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl oceiffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bliulten oeifcfl du ministère, fsliacuce Conevntnonis cceelvtiols n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dplbnisoie à la Dteiricon des Jarnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,01 Euro.

L. 912-1, alinéa 2, du cdoe de la sécurité soacile qui psoe le pnrpicie d'adaptation des cuovreteurs d'entreprise miess en pclae par aorccd coltelcif et orfanft des gaiarntes de nieavu équivalent.

Atlicre 2

L'extension des efetfs et scnatonis des adcorcs susvisés est ftaie à daetr de la pclbtaoiiun du présent arrêté puor la durée renstat à coiurr et aux coionndtis prévues par lsitdes accords.

Arlitce 3

Le deruecitr des rlntoaeis du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oeifcfl de la République française.

Nota. - Le txtee des adrcros susvisés a été publié au Bltulein ociiffel du ministère, fcaeiulscs cnovinoents ccoeleitlvs n° 2003/35 et n° 2004/13, dibinolseps à la Dcroieitn des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, aux pirc de 7,23 Eruos (2003/35) et de 7,32 Euros (2004/13).

L'article 2 (Rémunérations meliamns mlnseeuels buetrs 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 jnaievr 2000 modifiée qui insruate une garitane de rémunération mlulesene et, d'autre part, des dootpinissis réglementaires prtonat fiioaxtn du srialae miinum de croissance.

Acritle 2

L'extension des efftes et siconants de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pbluaocitin du présent arrêté puor la durée rantest à cruoir et aux citioondns prévues par ldeit avenant.

Ailctre 3

Le dutriceer des ranilotes du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul offeicil de la République française.

Nota. - Le txe de l'avenant susvisé a été publié au Blitelun ociefle du ministère, fliacuse cotnnveinos ctelvecois n°

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Article 1er

Sont reuends obligatoires, pour tous les emeropolys et tous les salariés simpors dnas son chmap d'application, siot culei de la cvetiononn clctveoie nantaoie des iernuitdss de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jluelt 1980 et par l'accord pensinosrefl du 21 décembre 1999 patrnot adhésion de la cnoonevtn clctvieloe nntaaloe de l'industrie du botoun à la coevionntn cvloilctee nonliaate des isiuntreds de l'habillement, et cueli de la coonnveitn cleictvoe naintaloe de l'industrie de la belretle et de la ceuinrte du 1er mai 1959, tel qu'il résulte de l'avenant n° 45 du 8 octobre 1996, les dnoiospists de l'accord du 5 nervbome 2004 rietalf aux oicfjbtes et priorités de la ftamorion porenselnfsole tuot au lnog de la vie clnocu dnas le crdae de la cnvonotien ctcleilove naltoanie susvisée.

Le neuvième alinéa de l'article 4 (Le driot iidvienudl à la

ARRETE du 29 mars 2006

En vigueur en date du 5 avr. 2006

Article 1er

Sont reudnes obligatoires, pour tous les epylemruos et tous les salariés crpioms dnas le chmap d'application de la coonievtnn clvotlecie nitanaole des inusrdteis de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jileult 1980, par l'accord perosnnsiofel du 21 décembre 1999 ptonrat adhésion de la cveotninon cviectolle nniaoltae de l'industrie du buoton à la cenoviontn cietlcolve nniaaloe des indseriuts de l'habillement et par l'accord pofnesrsineol du 22 nvroebme 2002 patnort adhésion de la cneoovitnn ctelvoclie noiaaltne de l'industrie de la belelrte et de la crnteieue à la cetonoivnn cltecilvoe niaontlae des iisdutrnes de l'habillement, les diniositopss de l'accord du 2 nrmebvoe 2005, sur le départ et la msie à la retraite, clnocu dnas

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Article 1er

Sont rduenes obligatoires, pour tous les epmuorlyes et tous les salariés cmopris dnas le champ d'application de l'accord ntnioaal pofiensrneosl du 1er julelt 2003, ritlaef à la msie en place d'un régime de prévoyance, colncu das le secuetr de l'industrie de l'habillement, les dpiniotioss de l'avenant n° 2 du 28 stmebrpee 2005, ptanort moitdfcaioin de l'article 2, à l'accord nonitaal prooeefnsnil susvisé.

Article 2

2004/21, dsoibpnlie à la Diitocren des Jouanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

formation) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 933-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des efftes et sitannocs de l'accord susvisé est faite à deatr de la piiublacotn du présent arrêté pour la durée rtenast à couirr et aux contiidons prévues par lidet accord.

Article 3

Le dcueiterr des riotlneas du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraul oecifil de la République française.

Nota. - Le txe de l'accord susvisé a été publié au Bluleitn oeciffil du ministère, fcialcuse cnnnoiteovs clvoelcteis n° 2004/49, dsiinbploe à la Diorctien des Joruuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au prix de 7,32 Euros.

le carte de la ceotovinn cocvietlle nniaaloe susvisée.

Article 2

L'extension des efetfs et stcainons de l'accord susvisé est faite à deatr de la ptacobliiun du présent arrêté pour la durée ratsnet à couirr et aux ctondiinos prévues par lidet accord.

Article 3

Le duetecirr des rteiaonls du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocffiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Billetun oieciffil du ministère, fcciulase cnnnioeovts cvlitcleeos n° 2005/49, dslniipobe à la Dtoiciren des Jaunourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des etfefs et staoincs de l'avenant susvisé est fiatae à deatr de la pbiltociaun du présent arrêté pour la durée rsntaet à criuor et aux codinintos prévues par lidet avenant.

Article 3

Le dcetureir des rontaleis du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oceiffil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blluetin oicfeffil du ministère, fclaucise ctnoenvnios ceolvteclis n° 2005/44, dpinobisle à la Deiricotn des Jnruouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Aicrlte 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les emuyrepols et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la ceninvoton cceivllote ntaaiolne des itudsernis de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 juillet 1980, par l'accord pnfosesoirnel du 21 décembre 1999 prntaot adhésion de la cointnoevn clettoicve nioltaane de l'industrie du buoton à la conntioven ctllevoice ntoainlae des iurtedsns de l'habillement et par l'accord ponseensiforl du 22 neovbrme 2002 ponrtat adhésion de la covnonietn ccivlotlee ninlataoe de l'industrie de la brletele et de la creutnie à la ceiotnvonn cvtcolilee naaontile des iudsternis de l'habillement, les dsoisniptois de l'avenant n° 1 du 18 otbrcoe 2005 à l'accord du 5 neormbve 2004, rleaitf aux moyens, oebfcjtis et priorités de la fiatroomn prionnsoeefsllle tuot au lnog de la vie, cnclou dnas le cdare de la ceovvnintn clolctveie naltaiane 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

Airtlce 1er

Snot rdeees obligatoires, puor tuos les emyrlopeus et tuos les salariés ciromps dnas le champ d'application de la cvoinetonn ctcovlelie naanliote des irrnstdeus de l'habillement du 17 février 1958, modifié par l'avenant n° 22 du 7 jeuillt 1980, par l'accord posneorsinefl du 21 décembre 1999 pnratot adhésion de la cinntovoen cvliocetle nnaitolae de l'industrie du bootun à la cvtoieonnn clcolviete notinlaae des iinsturdes de l'habillement et par l'accord psennseofroil du 22 nrebomve 2002 pnaotrt adhésion de la coeninvotn clevcoitle nltaaione de l'industrie de la blrleete et de la ceurtine à la coneitonvn coelcitvle nloatniae des iedunisrts de l'habillement, les dipstsniois de l'avenant S 49 du 15 jjevnar 2007, rlateif aux rémunérations maiimnles muleseeins et alnuelnes et aux gtenairas d'appointments minima, à la

ARRETE du 24 juillet 2007

En vigueur en date du 3 août 2007

Airtlce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eroeplmyus et tuos les salariés coipmrs dnas le champ d'application de l'accord ntaional pnnreeosofisl du 1er jeillut 2003 rieltaf à la msie en plcae d'un régime de prévoyance, cnolcu dnas le setuecr de l'industrie de l'habillement, les dsoipsontiis de l'avenant du 3 normvebe 2006, retailf à l'organisme arsueusr et aux tuax de cotisation, à l'accord ntaanoil pfoiossrennel susvisé.

Atcrile 2

l'application des doiitssinops de l'article L. 933-4 du cdoe du taviarl qui prévoient l'imputation sur la poiaiarctptin au fnneanceimt de la fmotoarin psonfnslrileoeoe cotinune des fails de ftooraimn snas l'étendre aux frias d'accompagnement.

Alrcite 2

L'extension des eeffts et siacontns de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pcaliutboin du présent arrêté puor la durée ranstet à cuoirr et aux cooidtnns prévues par ldeit accord.

Alicrte 3

Le deertciur des rotlaines du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl ofecifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bueliltn ofecfiil du ministère, filaucsce ctioonnvens ctelelovcis n° 2005/47, dpnbiolsie à la Dtiieocrn des Jronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

cnitnooevn clivectoe noainltae susvisée.

Arctlie 2

L'extension des etfefts et snioactns de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la poucbtailn du présent arrêté puor la durée retnsat à criour et aux ctnniudios prévues par ldeit avenant.

Arltice 3

Le deteruicr général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oficiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleulitn oifcfeil du ministère, failccsue cenontvions cvloilceets n° 2007/13, dipbsinloe à la Dtirieocn des Juornaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,80 euros.

L'extension des etfefts et santcoins de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la picotluabin du présent arrêté puor la durée rtanset à ciorur et aux ctidoions prévues par ledit avenant.

Aitrcl 3

Le ducietrer général du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oifceifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btileuln oecfifil du ministère, fsaccliue cvnonnetis cleoictelvs n° 2007/3, dliisonpbe à la Dieicotrn des Junaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx 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 3^e 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 2^e et 3^e 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 susmentionné.

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.