

Convention collective Couture parisienne et des autres métiers de la mode (IDCC 0303) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635552. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/couture-parisienne-et-des-autres-metiers-de-la-mode-0303>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre I Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation
3. Titre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
4. Titre III Dialogue social
5. Titre IV Non-discrimination, égalité professionnelle et prévention du harcèlement et des risques psychosociaux, lutte contre le handicap
6. Titre V Institution représentative du personnel – Comité social et économique
7. Titre V Contrat de travail
8. Titre VI Durée et conditions de travail
9. Titre VII Congés
10. Titre VIII Exécution du contrat
11. Titre IX Rupture du contrat de travail
12. Titre X Hygiène et sécurité
13. Titre XI Indemnisation en cas de maladie ou d'accident
14. Titre XII Prime d'ancienneté et épargne salariale
15. Titre XIII Prime de collection
16. Titre XIV Formation professionnelle
17. Titre XV Réserve opérationnelle et secret professionnel
18. Titre XVI Dispositions finales

Article 1er — Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Article 2 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

La présente convention est applicable :

- à toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 % ;
- aux entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- aux ateliers de fabrication, de transformation et de retouche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, ces métiers étant présents, au sens de la présente convention, au sein :
 - des entreprises de fourrure, à savoir les entreprises classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - 18. 3Z – Fabricants en gros d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
 - fabricants au détail d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
 - réparation et transformation d'articles divers en fourrure ;
 - haute fourrure ;
 - façonniers en fourrure, chambre-mâtres ;
 - 51. 4C – Commerce de gros des pelleteries et fourrures ;
 - 52. 4C – Commerce de détail des pelleteries et fourrures.
- des tailleurs sur mesure de la région parisienne, à savoir les entreprises exerçant dans la ville de Paris et des départements des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise et de la Seine-et-Marne la profession de tailleur sur mesure pour hommes et dames classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
 - 4704 – Habillement sur mesure (tailleur sur mesure hommes et dames) ;
 - 6411 – Ateliers des rayons de mesure des commerces de détail de l'habillement.

– – des entreprises de chemiserie sur mesure, à savoir les entreprises installées sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse et le territoire de Monaco classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :

– – – 491-6 – Chemisiers sur mesure, atelier et magasins de vente de chemiserie lingerie masculine sur mesure.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel tel que défini au paragraphe précédent, qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application.

Article 3 — Durée. Révision. Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

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

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

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

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussion pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquent pas aux questions de salaires.

Titre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 4.1 — Composition de la commission paritaire permanente de négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

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

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

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

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

Article 4.2 — Attributions

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

La commission paritaire permanente de négociation exerce les missions suivantes :

- 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Notamment, elle reçoit, à l'initiative de la partie la plus diligente, et avis de réception des conventions ou accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et/ ou au compte épargne-temps. Ces conventions et accords seront adressés à l'adresse suivante : ccppni @ fhcm. paris.

Elle négocie sur ces bases les dispositions de la convention collective de branche relatives aux thèmes précités ou plus généralement à tout autre thème relevant de ladite convention.
- 4° Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 4.3 — Modalités de réunion

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du livre II de la 2e partie du code du travail (négociation de branche) et autant de fois que nécessaire selon l'actualité de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail (détermination des thèmes, de la périodicité et de la méthode de négociation).

Chaque fin d'année civile, elle définit :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions ;
- à cet effet, la commission paritaire élabore un agenda social partagé.

4.3.1 Ordre du jour des réunions

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

4.3.2 Délais de convocation

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

4.3.3 Déroulement des réunions

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

4.3.4 Décisions

Les décisions de la commission sont prises par accord majoritaire sur la base de la représentativité arrêtée au niveau de la branche professionnelle dès lors qu'elles se réfèrent uniquement aux avis d'interprétation et aux décisions de conciliation prévus au septième alinéa de l'article 4.4 et à l'article 4.5, dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 4.4 — Rapport annuel d'activité

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

- les accords collectifs de branche négociés ;
 - les thèmes de négociation débattus ;
 - les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
 - les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, et en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
 - l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés.
- Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission paritaire permanente pour l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 4.5 — Commissions d'interprétation et de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

4.5.1 Commission d'interprétation

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

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

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

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé ou par tout autre moyen similaire aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

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

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

4.5.2 Commission de conciliation

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

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

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

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

Article 4.6 — Groupes de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

4.6.1 Composition

Les groupes de travail sont composés de :

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

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

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

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

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

4.6.2 Calendrier prévisionnel

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

4.6.3 Délais de convocation

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

Article 4.7 — Maintien de la rémunération et frais de transport

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 4.8 — Couverture accidents de trajet ou de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion

Titre III Dialogue social

Article 5 — Avantages

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, en dehors de leur temps de travail, se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

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

Article 7 — Participation aux réunions des instances paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Sous réserve que le nombre de personnes composant chacune des délégations constituées par les organisations syndicales signataires de la convention collective n'excède pas 6 personnes, des autorisations d'absence seront accordées dans la limite de 2 personnes par entreprise aux salariés régulièrement désignés par les organisations syndicales pour participer aux travaux des commissions paritaires, constituées d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Pour 3 représentants par organisation syndicale *signataire de la convention collective* (1), ces absences seront rémunérées comme temps de travail, dans la limite du temps effectivement passé en réunion de la commission paritaire, indépendamment du crédit d'heures auquel ils peuvent éventuellement prétendre en vertu d'un mandat détenu dans leur entreprise. Si figurent, parmi les 3 représentants non rémunérés composant chacune des délégations, des représentants du personnel justifiant avoir épuisé leur crédit d'heures au titre du mois au cours duquel se déroule la commission paritaire et ne pouvant de ce fait imputer le temps passé à la commission sur ledit crédit, la chambre syndicale de la haute couture les indemniser pour le temps passé en réunion de la commission paritaire.

Les participants salariés devront informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions en leur présentant la convocation écrite émanant de l'organisation syndicale qui les aura désignés.

Les parties s'emploieront à ce que les autorisations d'absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Dans la limite de 2 représentants par organisation signataire de la convention collective représentative au sein de la branche, les participants aux commissions paritaires dont la résidence est située en dehors de la région parisienne telle que définie à l'article 2 de la convention

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

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

(1) Le deuxième alinéa du nouvel article 5 bis de la convention collective est étendu à l'exclusion des termes « signataire de la convention collective » comme étant contraire au principe d'égalité tel que défini par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2011, Cegelec). (Arrêté du 19 décembre 2013 - art. 1)

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Article 8.1 — Non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

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

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

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

les propos et agissements sexistes.

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

L'information organisée dans les entreprises vise à mieux appréhender les phénomènes de harcèlement et d'agissements sexistes. La vigilance des salariés est requise notamment celle des personnels d'encadrement, de management et de ressources humaines.

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

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

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

Article 8.3 — Prévention des risques psychosociaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 9 — Égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 10 — Concrétiser le droit au travail des personnes handicapées

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Les entreprises doivent faire en sorte que :

- les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail ;
- la relation de travail prenne en considération l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- tout travailleur handicapé puisse bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

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

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

Titre V Institution représentative du personnel - Comité social et économique

Article 11 — Mise en place

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 12 — Organisation des élections

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Les élections seront organisées conformément à la législation en vigueur.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel, elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise.

Article 13 — Organisation du scrutin

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

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

Le vote aura lieu à bulletin secret au scrutin de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable de l'établissement et en présence du bureau de vote.

En passant par les isoloirs installés par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque, de modèle uniforme. Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Article 14 — Licenciement des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

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

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

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

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

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

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

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

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

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

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

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

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

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

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

- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail (L. 2315-11 du code du travail) ;
- aux réunions des commissions du CSE (hors CSSCT voir ci-dessus), dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, dans la limite de 30 heures par an pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (L. 2315-11 et R. 2315-7, L. 2315-8 du code du travail). Au-delà, ce temps sera imputé sur les heures de délégation ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (L. 2315-11 du code du travail) ;
- le temps passé aux formations en santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-18 du code du travail) et à la formation économique (L. 2145-6 et L. 2315-63 dudit code) des membres du CSE est également payé comme temps de travail et non déduit des heures de délégation (L. 2315-16 dudit code).

Titre V Contrat de travail

Contrat de travail - Embauchage et promotion

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 23 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 février 2024

Pour les salariés relevant des groupes 1, 2 et 3, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 4, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 5, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 6, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 7, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant des groupes 8 et 9, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 4 mois.

La prolongation ne peut s'exercer que si elle est expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin à la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 1 semaine entre 8 jours calendaires et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, prolongation incluse, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la période d'essai est rompue à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours calendaires ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 8 jours calendaires.

Article 24 — Salaires et catégories professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Titre VI Durée et conditions de travail

Article 25 — Conditions et durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

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

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

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

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

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

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

Ces dispositions reçoivent application sous réserve de l'existence d'une dérogation au repos dominical concernant l'activité en cause, que cette dérogation relève d'une dérogation de droit au repos dominical ou d'une dérogation exceptionnelle conformément aux articles L. 3132-12 et suivants du code du travail.

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

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

Article 26 — Travail dominical

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 26.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 26.2 — Volontariat

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Le travail du dimanche ne s'accomplira que sur la base du volontariat du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de

l'établissement concerné et dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

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

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

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

Article 26.3 — Planification du travail dominical

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Article 26.4 — Réversibilité du volontariat en cours d'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 26.5 — Indisponibilité ponctuelle du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 26.6 — Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 26.7 — Contreparties au travail dominical

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Article 26.8 — Repos hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

- soit de 2 jours de repos dans la semaine dont un jour de repos fixe ;
- soit de 1 jour de repos fixe dans la semaine et d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 30 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord exprès du salarié concerné.

Ce repos compensateur ne pourra être pris que par journée.

Les entreprises feront leur meilleur effort en fonction des contraintes d'organisation pour que le second jour de repos hebdomadaire soit accolé au jour de repos fixe.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux salariés recrutés pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche dès lors que la durée hebdomadaire de leur travail ne dépasse pas 4 jours.

Article 26.9 — Frais de garde des enfants

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
 - 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,
- sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde.
- 40 € pour les salariés ayant la qualité “ d'aidant ” à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

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

Article 26.10 — Restauration

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 26.12 — Exercice du droit de vote

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 26.13 — Responsabilité sociale des entreprises

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Article 27 — Chômage partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

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

Titre VII Congés

Article 28 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Cette mesure n'entraînera pas de diminution de salaire.

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

Article 29 — Congés exceptionnels pour événements de famille

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

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

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

Mariage ou Pacs du salarié :

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

Mariage d'un enfant : 1 jour.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 3142-4 du code du travail relatif à la durée des congés pour événements familiaux. (Arrêté du 2 février 2024-art. 1)

Article 30 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Durée

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

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

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

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

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

Date de congés. Ordre de départ

La période des congés est fixée entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année pour le congé principal.

L'affichage de l'ordre des départs sera fait le 1er mars.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après avis du comité social et économique, compte tenu d'une part, de la nécessité d'assurer la

bonne marche de l'entreprise, notamment pendant la période des collections, d'autre part, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

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

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction d'au moins 3 semaines successives doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre. En cas de fractionnement à l'initiative de l'employeur, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1er mai – 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement se fera à la demande du salarié, il emportera renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par le code du travail.

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

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

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

Calcul de l'indemnité

L'indemnité afférente au congé est égale :

- soit à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;
- soit si cette formule est plus avantageuse au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et des périodes assimilées à un temps de travail pour la détermination du droit à congé.

Païement

Le paiement de l'indemnité de congés payés se fera, sauf usages plus avantageux, à raison de la moitié avant le départ en congé et de la moitié au retour.

Cumul

a) Maladie

Le salarié qui tombe malade pendant ses vacances et est pris en charge par la sécurité sociale a droit, à l'expiration du congé maladie, à un congé payé légal à une date fixée d'un commun accord avec son employeur.

Le salarié qui, en raison d'absence liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels durant la période de référence a droit au report de ses congés payés sous réserve que ceux-ci soient pris au plus tard 15 mois après l'expiration de la période de référence.

La date de prise des congés sera fixée d'un commun accord avec son employeur.

b) Préavis

L'indemnité compensatrice de congé est indépendante de l'indemnité de préavis. Si le préavis est donné pendant les vacances de l'intéressé, le délai-congé ne peut commencer à courir qu'à partir de la date d'expiration des congés payés.

La durée de préavis, même si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 32 — Congés particuliers

Ancienneté

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

Ces jours de congés sont déterminés comme suit :

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

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

Apprentis et jeunes travailleurs

Les jeunes de moins de 18 ans auront droit à 6 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. Ces congés pourront être pris en dehors de la période légale des congés payés et dans la mesure du possible au moment des petites vacances scolaires.

Dispositions particulières

Le personnel travaillant en sous-sol, à la lumière artificielle, bénéficiera d'un congé supplémentaire à raison d'une demi-journée par mois de travail à condition qu'il ne soit pas accolé au congé au congé principal.

Il en sera de même pour les salariés qui travaillent dans des locaux dépourvus d'ouverture directe ayant à la fois éclairage artificiel et air conditionné.

Article 33 — Maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

Pour bénéficier de la protection prévue en cas de maternité, la femme en état de grossesse doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courriel avec avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

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

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

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

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

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

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

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre VIII Exécution du contrat

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

Dispositions particulières

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

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

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

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

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

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

Travail de nuit

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

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

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

(Arrêté du 2 février 2024-art. 1)

Article 35 — Absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie

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

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

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

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

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

Déplacements

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

Article 36 — Modification du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

a) Changement temporaire : les changements temporaires d'emploi ne seront effectués qu'en cas de nécessité de service.

Dans ce cas l'employeur pourra momentanément, et pour une période qui, en règle générale, n'excédera pas 2 mois, affecter un salarié à une catégorie inférieure à celle de son poste habituel.

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

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

Titre IX Rupture du contrat de travail

Article 37 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Article 37.1 — Préavis en cas de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

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

Le moment de ces absences pour recherche d'emploi est fixé d'un commun d'accord entre le salarié et l'employeur ou, à défaut, alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

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

Article 37.2 — Préavis en cas de démission

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

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

Article 37.3 — Inobservation du préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 38 — Licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

L'indemnité de licenciement est ainsi fixée :

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 40 — Licenciement individuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 41 — Licenciement collectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

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

Le montant de cette indemnité correspondra à :

- Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :
 - pour la tranche de 1 à 10 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
 - pour la tranche de 10 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;
 - pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.
- Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :
 - pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
 - pour la tranche de 5 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;
 - pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.

L'indemnité de départ en retraite résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 4 mois 1/2 de salaire.

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

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

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit sur le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit sur le tiers des trois derniers mois, conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 et D. 1237-2 du code du travail.

Titre X Hygiène et sécurité

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 44 — Formation des représentants du personnel au CHSCT

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

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

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

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

La durée du congé ne peut excéder cinq jours ouvrables.

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

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

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

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

Il est prioritaire dans ce contingent.

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

Article 45

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle conformément aux

prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci : lavabos fermés munis de savon ou produit similaire, avec torchon, vestiaires, etc.

Article 46

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Article 47

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Ce local doit être pourvu de sièges et de tables et comporter un robinet d'eau potable froide et chaude pour 10 usagers.

Il doit, en outre, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments ou des boissons et d'une installation pour réchauffer les plats.

Dans les maisons occupant moins de 25 salariés, si un réfectoire ne peut être aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, il sera réservé un local pour permettre au personnel de prendre ses repas en dehors des lieux de travail.

Article 48

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à :

- maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
- éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables ou les condensations.

Dans les locaux à pollution non spécifique, l'aération doit avoir lieu, soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente.

Dans ce dernier cas, les locaux doivent comporter des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et dont les dispositifs de commande sont accessibles aux occupants.

L'aération exclusive par ouverture de fenêtre ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à :

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

Les locaux réservés à la circulation et les locaux qui ne sont occupés que de manière épisodique peuvent être ventilés par l'intermédiaire des locaux adjacents à pollution non spécifique sur lesquels ils ouvrent.

Dans les locaux à pollution non spécifique, lorsque l'aération est assurée par des dispositifs de ventilation, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant (en mètre cube par heure) est fixé comme suit :

- bureaux, locaux sans travail physique : 25
- locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion : 30
- ateliers et locaux avec travail physique léger : 45
- autres ateliers et locaux : 60

Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide.

Un chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et ne donne lieu à aucune émanation délétère.

L'éclairage des locaux de travail et de leurs dépendances, notamment les passages et escaliers, doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle ainsi que les affections de la vue qui en résultent et permettre de déceler les risques perceptibles par la vue.

Titre XI Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :

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

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

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 75 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 90 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;

– 105 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 80 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 100 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 130 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 180 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés à l'intéressé durant les 12 mois précédant le 1er jour de l'arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée d'indemnisation indiquée ci-dessus.

L'indemnisation complémentaire résultant de l'application des règles indiquées ci-dessus ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions prévues par la loi.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, il sera fait application de l'article D. 1226-3 du code du travail aux termes duquel « Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet. Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence.

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

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1er jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Une augmentation sensible de l'absentéisme pourra entraîner une révision des dispositions ci-dessus.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :

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

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

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 90 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 120 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 80 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 120 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt ;
- 180 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1er jour de l'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte du nombre de jours indemnisés à l'intéressé durant les 12 mois précédant le 1er jour de l'arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée d'indemnisation indiquée ci-dessus.

L'indemnisation complémentaire résultant de l'application des règles indiquées ci-dessus ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions prévues par la loi.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire sera versée après un délai de carence de 2 jours qui s'appliquera à chaque indisponibilité.

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

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1er jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 qui ont une rémunération variable, le salaire mensuel sera calculé sur la base des 12 derniers mois, le calcul étant effectué comme indiqué au paragraphe précédent.

Article 49.1 — Congé pour enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 septembre 2023

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

En cas d'hospitalisation d'un enfant, le père ou la mère sera autorisé, à condition de produire un justificatif de l'hospitalisation, à s'absenter pendant une durée qui ne pourra pas excéder 16 heures par an. Dans cette limite de 16 heures fractionnables, le salaire sera maintenu.

Titre XII Prime d'ancienneté et épargne salariale

Article 50 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

Article 51 — Épargne salariale

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

Titre XIII Prime de collection

Article 52

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

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

Titre XIV Formation professionnelle

Article 53 — Accompagnement et formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Titre XV Réserve opérationnelle et secret professionnel

Article 54 — Réserve opérationnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le congé « réserve opérationnelle » relève des dispositions d'ordre public figurant à l'article L. 3142-89 et suivants du code du travail.

Article 55 — Secret professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Titre XVI Dispositions finales

Article 56 — Différends collectifs. Conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

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

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

Article 57 — Affichage

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

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

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

Article 58 — Dépôt

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 juin 2023

Le dépôt de la présente convention, en triple exemplaire, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris sera fait aux soins de la partie la plus diligente.