

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT (IDCC 247)

## Avenant S 64

### Article 1

A compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe I – Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Echelon		
I	1	1690
	2	1698
	3	1702
	4	1707
II	1	1711
	2	1715
	3	1721
	4	1725
III	1	1730
	2	1767

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

- 5% pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

### Article 2

A compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Echelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		- de 3 ans	de 3 à - de 6 ans	de 6 à - de 9 ans	de 9 à - de 12 ans	de 12 à - de 15 ans	15 ans et +
I	1	1690	1706	1713	1719	1726	1732
	2	1700	1716	1723	1729	1736	1742
	3	1703	1719	1726	1732	1739	1745
	4	1705	1721	1728	1734	1741	1747
II	1	1707	1730	1738	1748	1757	1766
	2	1709	1732	1740	1750	1759	1768
	3	1709	1732	1740	1750	1759	1768
	4	1710	1733	1741	1751	1760	1769
III	1	1712	1741	1753	1764	1776	1788
	2	1715	1744	1756	1767	1779	1791
	3	1722	1751	1763	1774	1786	1798
	4	1769	1788	1810	1821	1833	1845

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

### Article 3

A compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Echelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		- de 3 ans	de 3 à - de 6 ans	de 6 à - de 9 ans	de 9 à - de 12 ans	de 12 à - de 15 ans	15 ans et +
III	2	1715	1744	1756	1767	1779	1791
	3	1722	1751	1763	1774	1786	1798
	4	1769	1798	1810	1821	1833	1845
IV	1	1890	1925	1939	1954	1968	1982
	2	2066	2101	2115	2130	2144	2158
	3	2253	2288	2302	2317	2331	2345
	4	2447	2482	2496	2511	2525	2539
V	1	2588	2642	2664	2686	2708	2729
	2	2872	2926	2948	2970	2992	3013

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

### Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2022 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures calculées selon un prorata de 9/12èmes de la valeur fixée par l'accord S 63 et de 3/12èmes de la valeur fixée par l'accord S 64 soit :

Niveau - Echelon		
IV	3	26682
V	1	29829
	2	32731
	3	36649
	4	39288
VI	1	42018
	2	45554
	3	52221
	4	60677

Les valeurs ci-dessous fixées par l'accord S 64 sont applicables pour l'année 2023.

Niveau - Echelon		
IV	3	27475
V	1	30715
	2	33703
	3	37943
	4	40455
VI	1	43266
	2	46907
	3	53772
	4	62479

## **Article 5 – Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM**

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter d'octobre 2022 à :

- 651 euros pour le niveau I
- 908 euros pour le niveau II
- 1165 euros pour le niveau III
- 1412 euros pour le niveau IV
- 2175 euros pour le niveau V.

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

## **Article 6**

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

## **Article 7 – Engagement de renégociation**

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle augmentation du SMIC en 2022 une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union Française des Industries Mode et Habillement dans les quinze jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

## **Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.**

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

## **Article 9 - Egalité salariale hommes / femmes**

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

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

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## **Article 10 - Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris le 3 octobre 2022 en 8 exemplaires originaux.

**Signataires : UFIMH, CFTC CMTE, CFDT Services, CGT THCB**

**Non signataire : CFE-CGC CTH**