

CHAMBRE SYNDICALE DE LA HAUTE COUTURE

SYNDICAT PATRONAL FONDE EN 1868

102 RUE DU FAUBOURG SAINT-HONORE, 75008 PARIS
T + 33 (0)1 42 66 64 44 – info@fhcm.paris – www.fhcm.paris

Avenant n°38 à la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et des autres métiers de la mode (n° 303) en vue de lever les réserves formulées à l'article 1 de l'arrêté d'extension du 22 mai 2023

Préambule

Par arrêté du 22 mai 2023, le Ministre du Travail a procédé à l'extension de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021 de refonte de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne.

Ledit avenant venait réviser les clauses générales de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne.

Il intervenait suite à l'arrêté du 27 juillet 2018 portant rattachement de la Convention Collective Nationale de la Fourrure (IDCC 673) à la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne et à l'arrêté du 16 novembre 2018 portant rattachement de la Convention Collective Régionale des Tailleurs sur Mesure de la Région Parisienne (IDCC 780) et de la Convention Collective Nationale de la Chemiserie sur Mesure (IDCC 418) à la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne.

Il avait pour objectif :

- d'une part, de réviser les clauses générales de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne pour les mettre en conformité avec le droit positif ;
- d'autre part, de constituer, sous la forme de cet avenant, un accord de remplacement au sens de l'article L. 2261-33 du code du travail suite au rattachement des trois branches citées ci-dessus.

Ainsi, les dispositions de la convention collective nationale de la couture parisienne, y compris ses annexes et avenants, se substituent désormais à toutes dispositions antérieures à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés et employeurs de la nouvelle branche issue des rattachements émanant des arrêtés cités ci-dessus.

Les conventions collectives des trois branches rattachées citées ci-dessus ainsi que leurs annexes et avenants rattachés ont cessé concomitamment de produire effet à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Toutefois, 8 articles de l'avenant n° 37 ont fait l'objet d'une extension sous réserve d'une interprétation conforme aux dispositions légales du code du travail.

Par ailleurs, 3 articles ont été exclus de l'extension en ce qu'ils contrevenaient aux dispositions du code du travail.

Le présent accord a donc pour finalité d'amender lesdites dispositions de l'avenant n°37 afin de les rendre conformes aux dispositions du code du travail et de lever toute réserve ou exclusion.

D'autre part, cet avenant n° 38 a pour but d'intégrer l'article 23 relatif à la période d'essai, manquant dans l'avenant n° 37.

EN CONSEQUENCE DE QUOI, LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT CONVENU DE CE QUI SUIT :

Article 1 : Amendement de l'article 3 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif à sa durée, sa dénonciation et à sa révision (amendement de l'article 5 alinéa 3 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

Le 3e alinéa de l'article 3 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé :

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.

Article 2 : Amendement de l'article 14 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif au licenciement des représentants du personnel (amendement de l'article 20 alinéa 2 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

L'alinéa 1 de l'article 14 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé:

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.

Article 3 : Amendement de l'article 18 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif aux heures de délégation des membres du CSE (amendement des alinéas 5 à 7 de l'article 24 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

L'article 18 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est complété des alinéas suivants :

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 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 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).*

Article 4 : Amendement de l'article 25 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif au travail le dimanche pendant les périodes de collection (amendement de l'alinéa 9 de l'article 32 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

L'alinéa 7 de l'article 25 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi complété :

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.

L'alinéa 8 de l'article 25 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé:

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).

Article 5 : Amendement de l'article 29 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif aux congés exceptionnels pour événements de famille (amendement de l'article 39 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

Avant le dernier alinéa de l'article 29 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne, ledit article est complété par l'alinéa suivant :

- 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.

Article 6 : Amendement de l'article 33 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif aux congés en lien avec la maternité (amendement des alinéas 6, 7, 12, 15 et 16 de l'article 45 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

L'alinéa 4 de l'article 33 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé:

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.

L'alinéa 5 de l'article 33 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé:

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.

L'alinéa 11 de l'article 33 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé:

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.

L'alinéa 14 de l'article 33 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé:

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.

L'alinéa 15 de l'article 33 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé :

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.

Article 7 : Amendement de l'article 34 de la convention collective nationale de la couture parisienne en son sous-titre relatif au « travail de nuit » (amendement du dernier alinéa de l'article 48 de l'avenant n° 37 du 13 décembre 2021)

L'alinéa 2 du sous-titre « travail de nuit » de l'article 34 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé :

Conformément à l'article L.3164-1 du Code du travail, le repos de nuit 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.

Article 8 : Amendement de l'article 42 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif à l'indemnité de départ en retraite (amendement du dernier alinéa de l'article 61 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

L'alinéa 6 de l'article 42 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé :

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.

Le dernier alinéa de l'article 42 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé :

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.

Article 9 : Amendement de l'article 44 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif à la formation des représentants du personnel à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail CHSCT (amendement des alinéa 1 et 7 de l'article 64 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

Les 4 premiers alinéas de l'article 44 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne, en ce qu'ils distinguent les entreprises de plus de 300 salariés et les autres, sont abrogés.

Ils sont remplacés par un premier alinéa qui dispose :

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.

L'alinéa 10 de l'article 44 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi rédigé:

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.

Article 10 : Amendement de l'article 49 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif à l'indemnisation en cas de maladie et d'accident (amendement des alinéa 6 et 30 de l'article 70 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

Il est ajouté un alinéa 1 à l'article 49 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne, ainsi rédigé :

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.

L'alinéa 9 de l'article 49 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne est ainsi

rédigé:

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. »

Article 11 : Amendement de l'article 49-1 de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne relatif au congé pour enfant malade (amendement de l'article 71 de l'avenant n°37 du 13 décembre 2021)

L'article est ainsi rédigé :

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 12 : Egalité professionnelle Hommes/Femmes

Le présent avenant prend acte de ce que l'arrêté d'extension du 22 mai 2023 retient que l'accord de branche du 22 janvier 2021 ne précise pas les mesures au niveau de la branche qui permettrait d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle en application de l'article L.2241-5 du code du travail.

En conséquence, les partenaires sociaux s'engagent à amender l'accord de branche du 22 janvier 2021 afin de respecter l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L.2241-8 et L.2241-17 du code du travail.

Article 13 : Période d'essai prévue à l'article 23 de la nouvelle convention collective

L'avenant n° 37 instaurant une nouvelle Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne ne faisait pas apparaître d'article 23 alors même que les partenaires avaient envisagé ledit article.

Dès lors, un article 23, tel que rédigé ci-dessous, est intégré au sein de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne.

Article 23
Période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 14 : Dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent avenant qui est de mettre en conformité avec le droit positif les clauses générales de la Convention Collective Nationale de la Couture Parisienne, les parties signataires considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 15 : Entrée en vigueur et durée indéterminée de l'avenant

Le présent avenant est d'application directe.

Les dispositions contenues dans le présent avenant sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt et à compter de l'arrêté d'extension pour les dispositions de l'article 23 relatives au renouvellement de période d'essai.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 16 : Notification et dépôt

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

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

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L.2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 22 août 2023

CHAMBRE SYNDICALE DE
LA HAUTE COUTURE

FEDERATION TEXTILE HABILLEMENT
CUIR (CGT)

FEDERATION DES SERVICES
CFDT – COMMERCE - HaCuiTex

FEDERATION CFE-CGC DES INDUSTRIES
CHIMIQUES ET CONNEXES
CAOUTCHOUC – CHIMIE – PHARMACIE
PLASTURGIE – TEXTILE – VERRE

SYNDICAT DES EMPLOYES DU COMMERCE ET DES
INTERPROFESSIONNELS - UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES
SECI-UNSA

