



CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

COUTURE PARISIENNE (IDCC 0303)

Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT

Informez-vous : www.thcb-cgt.fr
Contactez-nous : 01 55 82 84 89 ou thc@cgt.fr



Pourquoi connaître sa Convention Collective de Branche ?

↳ ***C'est quoi une convention collective de branche ?***

Il s'agit d'une convention (ou d'un accord, lorsqu'un seul thème est traité) qui régit les relations entre employeurs et salarié.es d'une branche. Elle est signée par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la ou les organisations patronales.

La CGT est présente dans la branche de la Couture parisienne.

Voter pour la CGT dans son entreprise, c'est aussi augmenter sa représentativité au niveau de la branche et donc sa capacité à négocier.

↳ ***À qui s'applique-t-elle ?***


Pour savoir si on relève d'une branche, il faut se référer à l'activité principale de l'entreprise. Le nom ou numéro d'IDCC (identifiant de convention collective) figure normalement en haut de votre fiche de paie.

Un accord ou convention s'applique immédiatement dans les entreprises qui sont *adhérentes* à la branche. Le plus souvent, les accords négociés font ensuite l'objet d'une « extension » par le Ministère qui les rend applicables à *l'ensemble des salarié.es de la branche*.

↳ ***Quelle articulation avec la loi et les accords d'entreprise ?***

En principe, la Convention Collective de Branche doit améliorer la loi. Ainsi, lorsque la loi est plus favorable pour les salarié.es, c'est elle qui s'applique (sauf lorsque la loi autorise expressément des dérogations défavorables au niveau de la branche).

La Convention devrait constituer un socle minimal de droits pour toute la branche, que des accords d'entreprise viendraient améliorer.

 Dans de plus en plus de thèmes, la loi permet aux accords d'entreprise d'aller **EN-DESSOUS** de ce que prévoit la branche. Il faut donc être vigilant.es lors des négociations d'entreprise à ne pas accepter d'aller en-dessous des droits prévus par la convention de branche.

SALAIRES

Salaires minima

⚠ Les salaires minima sont renégociés au niveau de la branche au moins une fois par an, pour suivre le Smic et l'inflation.

Site fédéral mis à jour : www.thcb-cgt.fr

Rémunérations minimales annuelles sur la base de 35 h/ semaine :

Groupe	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	21 801 €	22 130 €	22 506 €
2	22 506 €	23 054 €	26 382 €
3	26 512 €	27 755 €	31 763 €
4	31 920 €	33 289 €	38 092 €
5	38 279 €	38 880 €	44 710 €
6	38 279 €	44 064 €	49 780 €
7		50 275 €	57 247 €
8		57 817 €	65 188 €
9		65 188 €	74 593 €

Négociés en avril 2024

C'est quoi la rémunération minimale ?

Il s'agit de la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié ne peut pas être rémunéré pour une année complète.

Quelles sommes sont prises en compte ?

Toutes, sauf : primes d'ancienneté et collection, majoration des heures supplémentaires ou liée au forfait jour, indemnité de fin de CDD, remboursement de frais, intéressement participation et épargne salariale.

Prime d'ancienneté

Salarié.es concerné.es : tout le monde, sauf les cadres dirigeants et les salarié.es rémunéré.es intégralement à la commission.

Versement : 2 fois par an (fin mars et fin septembre).

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Prime	3%	6%	9%	12%	15%

Base de calcul : salaire du mois où la prime est versée (hors heures supplémentaires et primes).

Calcul *au prorata* du temps de présence pendant les 6 mois précédant le paiement.

Prime de transport et frais d’atelier des travailleurs à domicile

- 50% du remboursement dont bénéficierait un salarié en atelier à temps complet et pour le même trajet.

- 15% du montant brut du travail livré.

Prime de collection

Salarié.es concerné.es :

- ouvrier.es (1^e main et 2nd main qualifiée, 1^e et 2nd main débutante, apprenti.e) : couturier.es positionné.es au groupe 2 et 3 et apprentis relevant de ces qualifications ;
- et avoir été présent.e *tout le mois* précédant la présentation de la collection (sauf arrêt de travail < 10 jours avec certificat médical).

Versement : pour chacun des 2 collections annuelles pour les maisons présentant au moins 25 modèles sur mannequins humains.

Printemps/Été	Couturier.e Groupe 3	Couturier.e Groupe 2	Apprentis
2024	256 €	153 €	153 €

Évolution professionnelle

En cas de difficultés d’évolution professionnelle : stage de 120 heures. À défaut d’évolution dans les 3 mois suivant cette formation, les salariés des groupes 1 à 5 bénéficient automatiquement du salaire minimum du groupe supérieur dans la classification. Dans la limite d’1 seule fois.

Déplacements

Remboursement des frais de voyage et de séjours engagés pour les besoins de l’activité.

À noter : cette prise en charge est de toute façon obligatoire par la loi.

TEMPS DE TRAVAIL

Heures supplémentaires et aménagement du temps de travail

Heures supplémentaires

Contingent annuel (stock au-delà duquel les heures supplémentaires donnent lieu à une contrepartie en repos supplémentaire) : 160 heures, et 100h en cas de modulation.

À savoir : à défaut d'accord le contingent légal est de 220 heures ! L'accord de branche est donc plus favorable. Attention, un accord d'entreprise est autorisé à l'augmenter.

Contrepartie : majoration ou repos compensateur équivalent.

Attribution de jours ou demi-journées de repos (« RTT »)

Les jours de repos sont calculés à partir d'une durée annuelle de 1 593 h, attribués ainsi :

- chaque semaine ou quinzaine, avec un horaire sur 4 ou 4,5 jours ;
- sur l'année, hors période de haute activité et compte tenu des nécessités de service, avec la moitié des jours au choix du salarié.

En cas de modification de la date de prise du jour de repos, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Modulation du temps de travail

Le décompte des heures supplémentaires peut se faire sur une période supérieure à la semaine (au maximum sur l'année), ce qui permet que les périodes hautes et les périodes basses se compensent.

Délai de prévenance des changements d'horaire : 1 semaine.

Amplitudes : 10h/jour, 46h/semaine dans la limite de 10 semaines sur 12 mois consécutifs, 42h/semaine en moyenne sur 10 semaines consécutives.

En période de haute activité : possibilité pour l'entreprise de demander une dérogation à la limite maximale de 48h/semaine ; les heures travaillées au-delà sont majorées à 50% ou compensées par un repos compensateur équivalent.

Travail par relais ou par roulement

Possibilité pour les salarié.es des boutiques ou détaché.es dans un grand magasin d’instaurer des systèmes de travail par relais ou roulement.

Travail pendant les périodes de collection

En cas d’horaires tardifs, collation gratuite à partir de 19h30.

Travail de nuit

Interdiction pour les salarié.es de -18 ans de travailler entre 20h et 7h.

Forfait annuel en jours

Possibilité de recourir au forfait annuel en jours :

- les cadres disposant d’une autonomie dans l’organisation de son temps de travail et pour lequel le temps de présence n’est pas déterminant pour mesurer l’accomplissement des fonctions confiées (par ex : commerciaux) ;
- les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

À savoir : au vu des exigences légales et jurisprudentielles du forfait jours, la Convention Collective de Branche n’est manifestement pas suffisante pour encadrer le forfait jours. Son recours éventuel devra être prévu par un accord d’entreprise.

Travail le dimanche

Salarié.es concerné.es et volontariat : seulement pour ceux volontaires, qui travaillent dans des espaces de vente, ouverts à la clientèle et situés dans des zones géographiques prévues par la loi.

Le volontariat doit être « réversible », c’est-à-dire qu’on peut changer d’avis, sous réserve d’en informer l’employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 5 semaines avant l’expiration du semestre civil.

Pour ceux dont le contrat ne le prévoit pas, l’accord doit être exprimé annuellement par écrit.

Planification par l’employeur : communiquer chaque trimestre par voie d’affichage les dates des dimanches concernés.

Droit d'indisponibilité ponctuelle du salarié : en cas de force majeure ou évènements ouvrant droit aux congés exceptionnels pour évènements familiaux, les salariés peuvent exceptionnellement demander à ne pas travailler un dimanche auquel ils ont été affectés (sauf en décembre), sous réserve d'un délai de prévenance de 5 semaines.

Nombre maximum de dimanche travaillés par an pour les salariés dont le contrat ne prévoit pas le travail habituel le dimanche : 26 par année civile (au prorata si embauche en cours d'année).

Contreparties :

Majoration salariale de 100% du salaire brut de base pour chaque heure (chaque heure est donc rémunérée à 200%). Non cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires.

Frais de garde d'enfants : sous réserve de justifier que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné, et sur justificatif des frais de garde, le salarié bénéficie d'un « chèque emploi service universel » (CESU) de :

- 40€ pour un enfant de moins de 12 ans, majoré de 10€ pour chaque enfant supplémentaire (limité à 60€ en tout) ;
- 80€ pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap.

Un chèque CESE de 40€ pour les salariés ayant la qualité d' « aidant » auprès d'ascendants dépendants (sur attestation médicale).

CONTRAT DE TRAVAIL ET CONGES

Période d'essai

Les durées maximales :

Délai de prévenance :

Groupe	Durée initiale	Renouvellement
1, 2 et 3	2 mois	-
4	2 mois	1 mois
5	2 mois	2 mois
6	4 mois	1 mois
7	4 mois	2 mois
8 et 9	4 mois	4 mois

Ancienneté	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 h	24 h
≥ 8 j	48 h	48 h
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

Maladie et accident du travail

Indemnisation sur 12 mois.

Délai de carence en cas de maladie : 2 jours.

Supprimé en cas d'hospitalisation supérieure à 7 jours (dont le jour de l'hospitalisation) intervenant dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt.

Durée du maintien de salaire :

Ancienneté (au 1 ^{er} jour d'absence)	Maladie ou accident		Accident du travail	
	Groupe 1 à 5	Groupe 6 à 9	Groupe 1 à 5	Groupe 6 à 9
1 - 2 ans	45 jours	45 jours	60 jours	60 jours
2 - 5 ans	45 jours	60 jours	60 jours	80 jours
5 - 10 ans	60 jours	90 jours	80 jours	120 jours
10 - 15 ans	75 jours	90 jours	100 jours	120 jours
15 - 23 ans	75 jours	120 jours	100 jours	180 jours
23 - 30 ans	90 jours	120 jours	130 jours	180 jours
Après 30 ans	105 jours	120 jours	180 jours	180 jours

Base de calcul : 1/30 du dernier salaire net (sauf remboursement de frais)

« Garantie d'emploi en cas de maladie » : interdiction absolue de licenciement pendant 6 mois.

Attention, même au-delà de cette période, la loi interdit toujours de licencier un salarié en raison de l'état de santé (article L.1132-1 du code du travail). Si l'employeur veut le licencier, il devra justifier l'absence de lien avec l'état de santé et que c'est la « perturbation du fonctionnement de l'entreprise » en raison de l'absence prolongée ou les absences fréquentes du salarié qui nécessite son remplacement définitif.

Maternité

Réduction d'horaire de ¼ d'heures à l'entrée et à la sortie.

Congés payés

En cas d'impossibilité de prendre les congés payés pendant la période de référence en raison d'une absence pour maladie ou accident de travail, droit au report des congés dans un délai maximum de 15 mois.

Congés payés supplémentaires

Pour ancienneté

Pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Ancienneté	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Congés supplémentaires	1 jour	2 jours	3 jours	5 jours	6 jours

Pour les salarié.es de moins de 18 ans

6 jours ouvrables pouvant être pris en dehors de la période légale des congés payés et si possible au moment des petites vacances scolaires.

Pour les salarié.es de moins de 21 ans (au 30 avril de l'année)

2 jours ouvrables par enfant à charge.

Pour le travail en sous-sol

Travail en lumière artificielle ou dans des locaux sans fenêtres avec éclairage artificiel et air conditionné : ½ journée par mois (non accolée au congé principal).

Congés exceptionnels pour évènements familiaux

Si l'évènement se produit pendant les congés payés, le congé exceptionnel s'ajoute à la durée des congés (sauf maladie et hospitalisation d'un enfant).

Mariage :

- du salarié : 4 jours ; 5 jours après 6 mois d'ancienneté ;
- d'un enfant : 1 jour.

Décès :

- d'un enfant : **c'est la loi qui s'applique car elle est plus favorable que la convention collective** : 12 jours, et 14 jours pour un enfant (ou personne à sa charge effective et permanente) de - 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent ;
- du conjoint/partenaire pacsé : 5 jours ;
- d'un de ses parents ou parents de son conjoint/partenaire pacsé : 3 jours ;
- de son frère ou sa sœur : 3 jours ;
- beau-frère ou belle-sœur, grand-parent et grand-parent du conjoint/partenaire pacsé : 1 jour.

Maladie de son enfant de moins de 12 ans : 1 jour rémunéré à 50%.

Hospitalisation de son enfant maladie : 16 heures rémunérées dans l'année, fractionnables.

Jours fériés

Chômage des jours fériés : jours fériés chômés et payés.

Couture parisienne : 25 novembre chômé et payé.

Réduction d'horaire de 1h (2h dans les entreprises adhérentes à la branche) la veille de Noël et du jour de l'An.

RUPTURE DU CONTRAT

Préavis

Durée du préavis

Groupe	Ancienneté	En cas de démission et de départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite
1 et 2	< 6 mois	1 semaine	1 semaine
	≥ 6 mois		1 mois
	≥ 2 ans		2 mois
3,4 et 5	< 6 mois	1 semaine	1 semaine
	≥ 6 mois	1 mois	1 mois
	≥ 2 ans	1 mois	2 mois
6 et +		3 mois 2 mois légaux	3 mois

Dispense du préavis pour le salarié licencié qui retrouve un emploi, après 12 jours pour les cadres.

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

- en cas de démission : 1 jour payé par semaine (pour les cadres dans la limite de 18 jours) ;
- en cas de démission pour les salariés d'au moins 6 mois d'ancienneté (sans condition d'ancienneté pour les cadres) : 6 jours payés maximum

Indemnité de licenciement (sauf faute grave)

Ancienneté requise : 8 mois d'ancienneté (c'est la loi).

Ancienneté	Montant de l'indemnité
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté
Au-delà de 10 ans	2/5 mois de salaire par année d'ancienneté
> 55 ans avec 10 ans de présence dans l'entreprise	Majoration de 15% de l'indemnité

Base de calcul : 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois (primes et gratifications à caractère annuel ou exceptionnel prises en compte, au prorata du temps de présence).

Indemnité de départ à la retraite

À partir de 2 ans d'ancienneté :

- en cas de départ volontaire à la retraite ;
- en cas de mise à la retraite dès que le salarié perçoit une retraite à taux plein.

Groupe	Ancienneté	Indemnité
1 à 5	< 10 ans	1/10 mois de salaire par année d'ancienneté
	10 à 20 ans	1/6 mois de salaire par année d'ancienneté
	> 20 ans	1/5 mois de salaire par année d'ancienneté (maximum : 4,5 mois)
6 à 9	< 5 ans	1/10 mois de salaire par année d'ancienneté
	5 à 20 ans	1/6 mois de salaire par année d'ancienneté
	> 20 ans	1/5 mois de salaire par année d'ancienneté (maximum : 4,5 mois)

Base de calcul : 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois.

Ce livret ne présente que les droits prévus dans la convention collective de branche.

Pour connaître l'ensemble des droits applicables dans votre entreprise, pensez absolument à consulter les différents accords d'entreprise qui existent, et à aller regarder ce que prévoit la loi :



► **info-nego.cgt.fr,**

Plateforme CGT
d'information et d'aide à
la négociation collective

► **service-public.fr**

Actualité sociale, droits et infos pratiques

INFORMEZ-VOUS

www.thcb-cgt.fr



Ensemble, nous sommes plus fort-es,
Syndiquez-vous !



Flashez le QR CODE et remplissez le
formulaire en ligne en indiquant vos
coordonnées.

S'adresser directement à **votre délégué.e CGT**

ou contacter le **THCB CGT**

263, rue de Paris 93100 Montreuil

Téléphone : **01.55.82.84.89** Email : **thc@cgt.fr**