

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 35 DU 5 AVRIL 2012
PORTANT MODIFICATION DES CLAUSES GÉNÉRALES

NOR : ASET1250912M
IDCC : 303

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 24 septembre 2009, 26 février 2010, 10 février 2011 et 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

Article 1^{er}

L'article 5 *bis* des clauses générales « Participation aux réunions des instances paritaires » est annulé et remplacé par le texte suivant :

« 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, 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 indemniserà 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, 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 2^e classe et des frais de repas dans la limite de 18 €.

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

Article 2

L'article 23 « Période d'essai » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« 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 3

L'article 30 « Congés exceptionnels pour événements de famille » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

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

- décès du conjoint ou du partenaire du Pacs ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- 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 ;

- 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.

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. »

Article 4

Le a « Maladie » du paragraphe « Cumul » de l'article 31 « Congés payés » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« 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. »

Article 5

L'article 36 « Préavis » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Préavis en cas de licenciement

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 plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Préavis en cas de démission

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

- pour les salariés des groupes 1 et 2 : 1 semaine ;
- pour les salariés des groupes 3, 4 et 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.

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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres, l'annexe particulière détermine les conditions spéciales les concernant. »

Article 6

L'article 37 « Licenciement » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Les procédures à respecter en matière de licenciement sont fixées par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise aura droit, sauf cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté : 2/5 de mois par année d'ancienneté.

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

- soit sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit sur 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 *pro rata 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.

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 7

L'article 38 « Absences pendant le délai-congé » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Article 38

Absences autorisées pendant le préavis

En cas de licenciement, le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 1 jour par semaine.

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. »

Article 8

L'article 48 « Indemnisation en cas de maladie ou d'accident » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« 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 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 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 75 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 90 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 105 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} 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 1^{er} jour de l'arrêt ;

- 80 jours après 5 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} jour de l’arrêt ;
- 100 jours après 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} jour de l’arrêt ;
- 130 jours après 23 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} jour de l’arrêt ;
- 180 jours après 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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. »

Article 9

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 10

Le présent avenant sera déposé en application de l’article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

CFE-CGC chimie, textile.