

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2019
RELATIF AUX MODIFICATIONS DE DIVERSES DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1951381M
IDCC : 247

Entre :

UFIMH,

D'une part, et

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement, après examen de diverses dispositions de la convention collective, ont souhaité actualiser certains articles de cette dernière au regard des évolutions des textes légaux.

Cet accord modifie ainsi les dispositions traitant de l'indemnisation conventionnelle en cas de licenciement, des préavis en cas de démission ou de licenciement et des périodes d'essai ainsi que du renouvellement éventuel de celle-ci.

Article 1^{er}

Période d'essai

1.1. Les dispositions de l'article 17 des clauses générales sont remplacées par :

« Article 17

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée aux annexes de la présente convention, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure à 4 mois.

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise en contrat à durée indéterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat à durée indéterminée et est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

Lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable et doit être conforme aux dispositions du code du travail.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être renouvelée qu'une fois, du commun accord des parties et pour une durée fixée aux annexes de la présente convention.

Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à 6 mois.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

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

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai ou de son renouvellement, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 7 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai ou de son renouvellement, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 7 jours de présence ;
- 48 heures après une présence d'au moins 8 jours.

6. Période d'essai et ancienneté

À la fin de la période d'essai, le contrat de travail devient définitif et la durée de la période d'essai (initiale et renouvellement éventuel) est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. »

1.2. Les dispositions de l'article 7 de l'annexe I « Ouvriers » sont remplacées par :

« Article 7

Période d'essai

La période d'essai pour les ouvriers est de 2 mois avec possibilité de renouvellement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit. »

1.3. Les dispositions de l'article 3 de l'annexe II « Employés » sont remplacées par :

« Article 3

Période d'essai

La période d'essai pour les employés est de 2 mois avec possibilité de renouvellement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit. »

1.4. Les dispositions de l'article 3 de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » sont remplacées par :

« Article 3

Période d'essai

La période d'essai pour les techniciens et agents de maîtrise est de 3 mois avec possibilité de renouvellement de 1 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit. »

1.5. Les dispositions de l'article 3 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » sont remplacées par :

« Article 3

Période d'essai

La période d'essai pour les ingénieurs et cadres est de 4 mois avec possibilité de renouvellement de 2 mois au maximum dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions de l'article 7 des clauses générales de la présente convention.

Dans le cas où la durée de la période d'essai ou de son renouvellement est abrégée, cette limitation doit faire l'objet d'un accord écrit. »

1.6. Date d'application

Les durées des périodes d'essai (initiale et renouvellement éventuel) prévues aux articles 1.2, 1.3, 1.4 et 1.5 s'appliquent à tout nouveau contrat à durée indéterminée conclu à partir du 1^{er} novembre 2019.

Article 2

Préavis ou délai-congé

2.1. Les dispositions de l'article 20 des clauses générales sont remplacées par :

« Article 20

Préavis ou délai-congé

Après la période d'essai, la résiliation du contrat de travail, en ce qui concerne la durée du préavis, est fixée conformément aux dispositions du code du travail et des dispositions de la convention.

La durée du préavis applicable aux ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres est fixée aux annexes correspondant à chaque catégorie. »

2.2. Les dispositions de l'article 8 de l'annexe I « Ouvriers » sont remplacées par :

« Article 8

Préavis ou délai-congé

La dénonciation du contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

- 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les ouvriers sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur blocage éventuel, mois par mois mais non consécutivement sur 2 mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ouvrier en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus. »

2.3. Les dispositions de l'article 7 de l'annexe II « Employés » sont remplacées par :

« Article 7

Préavis ou délai-congé

La dénonciation du contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

- 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 1 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les employés sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur blocage éventuel, mois par mois mais non consécutivement sur 2 mois, sera déterminé en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'employé en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus. »

2.4. Les dispositions de l'article 9 de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » sont remplacées par :

« Article 9

Préavis ou délai-congé

La dénonciation du contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

- 1 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 mois après 2 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 2 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les TAME sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur blocage éventuel, mois par mois, mais non consécutivement sur 2 mois, seront déterminés en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, le TAME en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus. »

2.5. Les dispositions de l'article 9 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » sont remplacées par :

« Article 9

Préavis ou délai-congé

La dénonciation du contrat après la période d'essai, par l'une ou l'autre des parties, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres en cas de démission.

Sauf disposition contraire prévue par accord entre l'employeur et le salarié la durée du préavis en cas de licenciement, hormis les cas de force majeure, de faute grave ou de faute lourde, est fixée à :

- 3 mois après 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- 4 mois après 3 ans de présence continue dans l'entreprise.

Sauf disposition contraire prévue par accord l'employeur et le salarié, la durée du préavis en cas de démission est fixée à 3 mois sous réserve des dispositions du droit local applicable dans les départements d'Alsace et de la Moselle.

Le préavis prend effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou le lendemain de la remise en mains propres en cas de démission.

Pour rechercher un nouvel emploi, les ingénieurs et cadres sont autorisés à s'absenter 50 heures par mois de préavis. Le moment où seront prises ces heures et leur blocage éventuel mois par mois, mais non consécutivement sur 2 mois, seront déterminés en accord avec l'employeur. À défaut d'accord, l'ingénieur ou le cadre en choisira la moitié et l'employeur l'autre moitié.

En cas de licenciement, les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ; les heures non utilisées ne sont pas payées en sus. »

2.6. Date d'application

Les durées des préavis ou délais-congés prévues aux articles 2.2, 2.3, 2.4 et 2.5 s'appliquent à toute rupture notifiée à partir du 1^{er} novembre 2019.

Article 3

Indemnisation du licenciement

3.1. Les dispositions de l'article 43 des clauses générales sont remplacées par :

« Article 43

Indemnisation du licenciement

Tout salarié, licencié sans avoir commis une faute grave ou une faute lourde et ayant à la date de notification du licenciement une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au titre du contrat en cours, a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 0,25 mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 0,34 mois pour les années suivantes.

Dans le cas où le licenciement est prononcé pour motif économique ou du fait d'une inaptitude à tout poste dans l'entreprise reconnue par le médecin du travail, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- 0,25 mois pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 0,34 mois pour les années d'ancienneté comprises entre 10 et 20 ;
- 0,40 mois pour les années suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des trois ou des 12 derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites, et jusqu'à la date de fin du préavis quand celui-ci a été exécuté par le salarié ou lorsque l'inexécution du préavis est liée à une dispense décidée par l'employeur.

Dans le cas d'année incomplète, l'ancienneté du salarié sera calculée *pro-rata temporis* en tenant compte des mois complets. »

3.2. Date d'application

Les indemnités prévues par l'article 3.1 ci-dessus s'appliquent à tout licenciement dont l'engagement de la procédure intervient à compter du 1^{er} novembre 2019.

Article 4

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 certaines dispositions 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 5

Publicité. – Dépôt. – Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord et mandatent, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs.

Fait à Paris, le 3 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)