

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

Avenant n° 16 du 12 octobre 2022
à l'accord du 25 janvier 2002
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : ASET2251277M

IDCC : 303

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO ;

SECI UNSA,

d'autre part,

Article 1^{er}

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de la couture parisienne se sont rencontrés les 12 janvier, 16 février, 16 mars, 18 mai, 16 juin, 20 juillet, 21 septembre et 12 octobre 2022 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 12 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 14 signé le 23 avril 2019.

À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2022, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe 12 à l'accord du 25 janvier 2002 seront fixées comme indiquées dans l'annexe 14 jointe au présent avenant.

Article 2

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne du 22 janvier 2021 et de son avenant n° 1 du 29 mars 2021, les partenaires sociaux ont souhaité déclarer de nouveau que l'égalité professionnelle dans les emplois des différentes filières est source de diversité et de complémentarité, gage de cohésion sociale et de croissance économique de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif à l'égalité salariale de l'accord du 22 janvier 2021, les parties signataires du présent avenant rappellent que :

- « – le principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail s'applique. Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe "à travail égal, salaire égal" ;
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages ;
- (...)
- conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;
- le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche.

Dans l'hypothèse où seraient constatés des écarts de rémunération et de classifications entre deux emplois « identiques » tels que définis à l'article L. 3221-4 du code du travail, il convient de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les supprimer ;

- les entreprises accorderont une attention particulière au respect de l'égalité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques les plus élevés, compte tenu du constat établi à l'article 8 du présent accord. »

Article 3

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties signataires conviennent que si un ou plusieurs niveaux de la présente grille devenaient inférieurs au Smic en cas de nouvelle revalorisation de celui-ci en 2022, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de la chambre syndicale de la haute couture dans les quinze jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent avenant et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 5

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

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 l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 14 à l'accord du 25 janvier 2002

Rémunérations minimales annuelles garanties

sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 16 signé le 12 octobre 2022

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 551 €	20 962 €	21 381 €
2	21 381 €	21 901 €	25 062 €
3	25 185 €	26 367 €	30 174 €
4	30 323 €	31 623 €	36 186 €
5	36 364 €	36 935 €	42 474 €
6	36 547 €	42 478 €	48 466 €
7		48 466 €	55 736 €
8		55 736 €	63 468 €
9		63 468 €	72 987 €