Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : **303** | **COUTURE PARISIENNE ET AUTRES MÉTIERS DE LA MODE**

Protocole d'accord du 1er juillet 2026

relatif à la prime de collection
(art. 52 de la convention collective)

NOR : *ASET2650717M*
IDCC : *303*

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

FHCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Hacuitex CFDT ;
FNSCIC CFE-CGC ;
Pharmacie LABM FO ;
SECI ;
UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode se sont rencontrées les 17 février, 17 mars, 20 mai et le 1er juillet pour négocier sur les rémunérations minimales annuelles garanties.

À cette occasion, et conformément à l'article 52 de la convention collective, ils ont fixé le montant de la prime de collection.

Article 1er | *Montant de la prime de collection*

Le montant de la prime de collection prévue à l'article 52 est au moins égal, à compter de la saison printemps-été 2026, aux chiffres indiqués ci-dessous :

– 266 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;

– 159 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Article 2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode 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 | *Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Comme les rémunérations minimales annuelles garanties, la prime de collection permet une structuration économique ainsi qu'une régulation économique de la 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 | *Dispositions techniques*

Le présent protocole 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 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)