Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 19 du 1er juillet 2026

à l'accord du 25 janvier 2002
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

NOR : *ASET2650718M*

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

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, 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 pour négocier :

– les 17 février et 17 mars, sur la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe 16 à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 18 signé le 2 avril 2024, et ;

– les 20 mai et 1er juillet sur l'impact de l'évolution du Smic au 1er juin 2026 sur la grille.

À l'issue de cette négociation, elles ont décidé de réviser l'accord du 25 janvier 2002 par le texte ci-dessous qui constitue son avenant n° 19 :

Article 1er | *Rémunérations minimales annuelles garanties pour 2026*

À compter du 1er janvier 2026, 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 16 à l'accord du 25 janvier 2002 sont fixées comme indiquées dans l'annexe 17 jointe au présent avenant.

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

Les organisations représentatives signataires 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. »

Le 7 octobre 2026 entre en vigueur l'accord du 18 mars 2024 relatif à la classification des emplois, qui énonce dans son préambule, que la classification conventionnelle poursuit plusieurs objectifs, dont :

– assurer une fiabilité de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon les objectifs suivants :

  – corriger les facteurs susceptibles d'induire des discriminations dans les classifications ;

  – garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'assurant que le système de classification n'induit pas des discriminations fondées sur le sexe ;

  – promouvoir la mixité des emplois en modifiant la perception traditionnelle des emplois ;

  – favoriser la prise en compte de l'évolution des métiers, la mobilité et la promotion professionnelle.

Article 3 | *Clause d'automaticité et de revoyure*

Les organisations représentatives signataires conviennent qu'en cas de revalorisation de la valeur brute mensuelle du Smic (base 35 heures par semaine) conduisant au dépassement du minima du groupe 1 niveau A tel qu'issu de la grille annexée au présent accord, les revalorisations suivantes s'effectueraient :

– le minima du groupe 1 niveau A serait revalorisé au montant du minima du groupe 1 niveau B, soit 23 237 € ;

– afin de conserver l'écart actuel entre les minima du groupe 1 niveau A et groupe 1 niveau B, le minima du groupe 1 niveau B serait revalorisé de 0,55 %, s'élevant ainsi à 23 365 €.

En outre, les organisations signataires s'accordent pour ouvrir la négociation sur les rémunérations minimales annuelles garanties de l'année 2027 en novembre 2026.

Article 4 | *Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les rémunérations minimales annuelles garanties permettent 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 5 | *Dispositions techniques*

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 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 17 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° 19 signé le 1er juillet 2026.

Groupes	Niveau A	Niveau B	Niveau C
	Salaire annuel		
1	23 109 €	23 237 €	23 631 €
2	23 631 €	24 207 €	27 173 €
3	27 572 €	28 865 €	32 716 €
4	32 878 €	34 621 €	39 044 €
5	39 045 €	39 658 €	45 604 €
6	39 045 €	44 945 €	50 776 €
7		51 281 €	58 392 €
8		58 973 €	66 492 €
9		66 492 €	76 085 €