



CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

HABILLEMENT (IDCC 0247)

Fédération Textile Habillement Cuir Blanchisserie CGT

Informez-vous : www.thcb-cgt.fr

Contactez-nous : 01 55 82 84 89 ou thc@cgt.fr



Pourquoi connaître sa Convention Collective de Branche ?

C'est quoi une convention collective de branche ?

Il s'agit d'une convention (ou d'un accord, lorsqu'un seul thème est traité) qui régit les relations entre employeurs et salarié.es d'une branche. Elle est signée par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la ou les organisations patronales.

Dans la branche de l'Habillement, la CGT représente plus de 25% des salarié.es.

À qui s'applique-t-elle ?

Pour savoir si on relève d'une branche, il faut se référer à l'activité principale de l'entreprise. Le nom ou numéro d'IDCC (identifiant de convention collective) figure normalement en haut de votre fiche de paie.

Un accord ou convention s'applique immédiatement dans les entreprises qui sont *adhérentes* à la branche. Le plus souvent, les accords négociés font ensuite l'objet d'une « extension » par le Ministère qui les rend applicables à *l'ensemble des salarié.es de la branche*.

Quelle articulation avec la loi et les accords d'entreprise ?

En principe, la Convention Collective de Branche doit améliorer la loi. Ainsi, lorsque la loi est plus favorable pour les salarié.es, c'est elle qui s'applique (sauf lorsque la loi autorise expressément des dérogations défavorables au niveau de la branche).

La Convention devrait constituer un socle minimal de droits pour toute la branche, que des accords d'entreprise viendraient améliorer.

 Dans de plus en plus de thèmes, la loi permet aux accords d'entreprise d'aller *EN-DESSOUS* de ce que prévoit la branche. Il faut donc être vigilant.es lors des négociations d'entreprise à ne pas accepter d'aller en-dessous des droits prévus par la convention de branche.

SALAIRES

Salaires minima (décembre 2024) :

⚠ Les salaires minima sont renégociés au niveau de la branche au moins une fois par an, pour suivre le Smic et l'inflation. Site fédéral mis à jour : www.thcb-cgt.fr

Rémunération sur la base de la durée légale du travail mensualisée à 151,67 :

Ouvriers et ETAM, rémunération mensuelle				Pour les cadres, rémunération annuelle			
Niveau	Échelon	Ouvrier	ETAM	Niveau	Échelon	ETAM	Cadres
I	1	1 805€	1 805€	IV	1	2 018€	
	2	1 813€	1 815€		2	2 206€	
	3	1 817€	1 818€		3	2 405€	28 924€
	4	1 823€	1 820€		4	2 613€	
II	1	1 827€	1 822€	V	1	2 763€	32 335€
	2	1 831€	1 824€		2	3 037€	35 480€
	3	1 838€	1 824€		3		39 944€
	4	1 842€	1 825€		4		42 589€
III	1	1 847€	1 829€	VI	1		45 548€
	2	1 887€	1 832€		2		49 382€
	3		1 839€		3		56 608€
	4		1 889€		4		65 775€

Majoration des salaires minima des ETAM selon l'ancienneté :

Champ d'application : Attention, ne concerne que les ETAM.

Base de calcul : la majoration consiste en un pourcentage (voir encadré violet) des valeurs ci-dessous :

Niveau	
I	695€
II	971€
III	1244€
IV	1507€
V	2323€

Majoration selon l'ancienneté :

- 2,5% après 3 ans ;
- 3,5% après 6 ans ;
- 4,5% après 9 ans ;
- 5,5% après 12 ans ;
- 6,5% après 15 ans.

Prime d'ancienneté pour les ouvriers :

Champ d'application : pour les ouvriers présents au 1^{er} mai.

Majoration : prime versée au moment des congés payés, calculée sur l'indemnité de congés payés (30 jours) égale à 5% après 3 ans d'ancienneté, 10% après 5 ans, 20% après 10 ans et 25% après 15 ans.

Industrie de la bretelle et ceinture : contacter la Fédération THCB.

Salaires des moins de 18 ans (en cas de rendement inférieur à celui des salariés majeurs) :

- Entre 16 et 17 ans : abattement de 20 % sur le salaire applicable ;
 - Entre 17 et 18 ans : abattement de 10% sur le salaire applicable.
- Abattement supprimé pour les ouvriers après 6 mois de travail dans la production.

Déclassement suite à une fusion/concentration/restructuration :

Si le déclassement entraîne une réduction de salaire d'au moins 10%, il y a maintien du salaire pendant une période équivalente au préavis.

Pour les ETAM et cadres avec au moins 2 ans d'ancienneté :

Indemnité temporaire dégressive en % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, cf. tableau :

	1 ^{er} mois		2 ^{ème} mois	3 ^{ème} mois	4 ^{ème} mois
ETAM	80%		60%	45%	25%
Cadres	80%		60%	50%	30%

Changement du lieu de travail et prise en charge des frais de déménagement :

Pour les ETAM et les cadres seulement : remboursement des frais de déménagement et de voyage (salarié, conjoint et enfants à charge) en cas de changement de résidence imposé par un changement du lieu de travail (et en cas de licenciement dans un délai de 5 ans après un tel changement de résidence pour les frais de rapatriement et de déménagement de retour dans les 6 mois suivant la fin du préavis).

TEMPS DE TRAVAIL

Durées maximales hebdomadaires :

46h/semaine ; 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

À titre exceptionnel : l'employeur peut 1 fois par trimestre faire dépasser les 46 heures par semaines, en respectant la limite de 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives, et après avis conforme du CSE (c'est-à-dire que le CSE a un droit de veto).

(En respectant la durée maximale légale de 48 heures sur une semaine donnée).

Heures supplémentaires :

Majoration : minimum 25% au-delà de 90 heures par an, et repos équivalent à 130% pour les 45^{ème} et 46^{ème} heures par semaine, 150% pour les 47^{ème} et 48^{ème} heures.

Contingent annuel ("stock" au-delà duquel un heure donne droit à une contrepartie en repos supplémentaire) : 130 heures hors modulation, 80 heures en cas de modulation.

À savoir : la loi prévoit qu'à défaut d'accord le contingent est de 220 heures ! L'accord de branche est donc plus favorable. Attention, un accord d'entreprise peut l'augmenter.

Aménagement du temps de travail :

JRTT (jour de réduction du temps de travail) :

Nombre de jours de repos : 22 jours ouvrés de repos pour une durée de 39h/semaine et une année civile complète de travail. Proratisation en cas de durée inférieure à 39h, et/ou d'année incomplète.

En cas de départ en cours d'année, indemnité compensatrice pour les jours non pris. Le salarié conserve les jours de repos pris par anticipation (sauf démission et licenciement pour faute grave ou lourde ; disposition non étendue).

En cas d'absence non assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés, réduction d'une demi-journée pour 5 jours d'absence.

Prise de jours de repos : jours de repos pris par journées ou demi-journées, délai de prévenance d'1 mois, réduit à 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles, 30% au moins des jours sont pris à l'initiative du salarié.

Modulation :

Horaire moyen : 35h/semaine (ou durée inférieure prévue par accord d'entreprise).

Période de modulation : 3 à 6 mois (renouvelables). Programmation établie au minimum pour 4 semaines consécutives.

Délai de prévenance : la programmation doit être affichée 3 semaines avant, et notifiée aux salariés concernés 2 semaines avant sa mise en œuvre, 5 jours ouvrés en cas de modification.

Amplitude (durée entre le début et la fin de la journée, pauses comprises) : 44h/semaine ; 42h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Contreparties : majoration de 25% ou repos équivalent entre 35 et 44h ; au-delà de 44h contrepartie financière ou repos équivalent à 25 de la 45 à 47ème heure, 50% pour la 48ème + repos supplémentaire de 10% de la 45ème à 47ème heures et de 20% pour la 48ème.

Pour les cadres : contreparties doivent être négociées au niveau de l'entreprise.

Travail au rendement :

Pause : pour les ouvriers en atelier qui travaillent à la chaîne avec tapisroulant ou convoyeur mécanique, pause de 5 à 10 min toutes les 2h de travail, maximum 20 minutes par jour.

Forfait annuel :

Mise en place par accord d'entreprise et après avis des salariés concernés. En l'absence de délégués syndicaux, mise en place possible par l'employeur après avis conforme du CSE (droit de véto).

Forfait annuel en heures :

Champ d'application : cadres autonomes non soumis à l'horaire collectif ; salarié.es itinérant.es.

Durée annuelle : 1730 heures.

Rémunération : lissage de la rémunération mensuelle ; les cadres à un horaire forfaitaire de 39h bénéficient, en plus des majorations des heures supplémentaires, d'une contrepartie de 8 jours de repos par an (qui peuvent être déposés sur un compte épargne temps).

Forfait annuel en jours

Champ d'application : cadres et ingénieurs dont le nombre d'heures de travail ne peut être contrôlé.

À savoir : Le forfait jours ne peut être conclu que pour des cadres et des salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

 *Les dispositions relatives au forfait jours ont été étendues sous réserve qu'un accord complémentaire (d'entreprise) précise : les catégories de cadres concernés, les modalités de décompte et de prise de (demi-)journées de repos, les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude et de la charge de travail. Ces précisions constituent une obligation légale.*

Durée annuelle : 217 jours par an pour une année complète.

Tous les jours de la semaine peuvent être travaillés, en journée ou demi-journée. Les jours de repos non pris peuvent alimenter un compte épargne temps dans la limite de 5 jours ouvrés par an.

Rémunération : lissage de la rémunération mensuelle.

Activité partielle de longue durée (APLD) :

Ne sont présentées ici que les droits supplémentaires prévus, pour une présentation du dispositif général de l'APLD voir : <https://www.thcb-cgt.fr/content/apld-regles-generales>

Réduction maximale de l'horaire : 35% de la durée légale (c'est à dire 35 heures), sauf « cas exceptionnels » où elle peut atteindre 45%.

À savoir : la loi prévoit une réduction maximale de 40% de la durée légale, et 50% sur décision de l'Administration « en cas de circonstances exceptionnelles ». L'entreprise peut également fermer pour une durée temporaire (toute l'entreprise ou un service).

Indemnisation : indemnisation légale.

À savoir : l'indemnité légale versée au salarié correspond au moins à 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net ; l'employeur reçoit de l'État une allocation de 60% de la rémunération horaire. Certaines branches ont réussi à négocier au-delà de 70%, comme le Textile qui a négocié une indemnité à 74% du brut.

Engagement en matière d'emploi : interdire les licenciements pour motif économique pendant toute la durée de l'accord.

Information des organisations syndicales signataires et du CSE : au moins tous les 2 mois (la loi prévoit tous les 3 mois).

Neutralité des périodes chômées : pour le calcul de l'ancienneté, le droit aux congés payés, calcul de l'intéressement et de la participation.

CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai :

Les durées :

	Durée initiale maximale	Durée max du renouvellement*
Ouvriers et employés	2 mois	1 mois
TAM	3 mois	1 mois
Cadres	4 mois	2 mois

* 1 seul autorisé

Délai de prévenance :

Ancienneté	Délai de prévenance en cas de rupture par l'employeur	Délai de prévenance en cas de rupture par le salarié
< 8 jours	24 h	24 h
Entre 8 j et 1 mois	48 h	
Entre 1 et 3 mois	2 semaines	48 h
Après 3 mois	1 mois	

Maladie et accident non professionnel :

Montant de l'indemnisation : 90% du salaire brut, puis 70% pour la même durée, une fois déduites les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale (IJSS), de la prévoyance et autre indemnités versées. Maximum : la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Pour confection administrative et militaire : contacter la Fédération.

Durée de l'indemnisation :

Ancienneté (au 1 ^{er} jour d'absence)	Délai de carence	Durée de l'indemnisation à 90%, puis à 70% pour la même durée
1 an - 5 ans	7 jours	30 jours
5 ans - 10 ans	3 jours	40 jours
10 - 15 ans	–	50 jours
15 - 20 ans	–	60 jours
20 - 25 ans	–	70 jours
25 - 30 ans	–	80 jours
+ 30 ans	–	90 jours

« Garantie d'emploi » :

Durée pendant laquelle tout licenciement est interdit : 3 mois après 1 an d'ancienneté, 5 mois après 3 ans d'ancienneté.

Confection administrative et militaire : 6 mois après 6 mois d'ancienneté.

Attention, même au-delà de cette période, la loi interdit toujours de licencier un salarié en raison de l'état de santé (article L.1132-1 du code du travail). Si l'employeur veut le licencier, il devra justifier l'absence de lien avec l'état de santé et que c'est la « perturbation du fonctionnement de l'entreprise » en raison de l'absence prolongée ou les absences fréquentes du salarié qui nécessite son remplacement définitif.

Accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP) :

Indemnisation = maintien du salaire (déduction faite des IJSS et des régimes de prévoyance), sans délai de carence.

Pour les ouvriers : les accidents de trajet, assimilés par la sécurité sociale à un accident du travail, sont indemnisés aussi par l'employeur.

À noter : cette différence de traitement entre ouvriers et le reste des salariés ne semble pas justifiée, il faut revendiquer dans l'entreprise ce droit pour l'ensemble des salariés.

Durée de l'indemnisation :

Ancienneté	Ouvriers et employés	TAM	Cadres
3 mois	30 jours		
6 mois	30 jours	45 jours	45 jours
1 an	30 jours	45 jours	60 jours
2 ans	40 jours	60 jours	90 jours
5 ans	70 jours	90 jours	120 jours
9 ans	90 jours	120 jours	180 jours

Confection administrative et militaire : pour les cadres

Maintien du salaire pendant 1 an à 100% et 1 an à 50%. Pour accident du travail, à partir de 2 ans d'ancienneté.

Maternité :

Indemnisation : après 1 an d'ancienneté, versement de 90% de la rémunération perçue le mois précédant l'arrêt de travail dépassant le plafond de la sécurité sociale. Sont exclues les primes ou gratifications à caractère aléatoire ou temporaire ou qui correspondant à une période supérieure au mois.

Autorisation d'absences : 3 demi-journées d'absences rémunérées sur certificat médical.

Sorties anticipées : à partir du 4ème de mois de grossesse, la salariée a droit de sortir 5 minutes plus tôt midi et soir.

Congé pour ancienneté (ou indemnité équivalente, au choix du salarié) :

Ancienneté*	Congé supplémentaire
+ 10 ans	1 jour
+ 15 ans	2 jours
+ 20 ans	3 jours
+ 25 ans	4 jours
+ 30 ans	5 jours

*calculée au 31 mai de chaque année

La date doit en être fixée en accord avec l'employeur pour tenir compte des nécessités du service. À défaut d'accord, la date limite à laquelle le congé peut être effectivement pris est celle de la fin de la période de référence en cours.

Congés pour événements familiaux :

Mariage :

- du salarié : 4 jours ; 5 jours après 1 an d'ancienneté.
- d'un enfant : 1 jour.

Décès :

 *La Convention Collective de l'Habillement est moins favorable que plusieurs minimums légaux sur les congés pour décès d'un enfant ou d'un proche. **Dans ces cas-là, c'est la loi qui s'applique.***

- Décès d'un enfant : **la loi s'applique** = 12 jours, et 14 jours pour un enfant (ou personne à sa charge effective et permanente) de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent. (Contre les 3 jours prévus par la Convention).
- Décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin, du père ou mère du salarié ou du conjoint, d'un frère ou une sœur : **la loi s'applique** = 3 jours. (La Convention prévoit 2 jours pour les parents et beaux-parents et 1 jour pour les frères et sœurs).

La Convention s'applique en revanche pour les congés prévus *en plus de ce que prévoit la loi* :

- Décès d'un grand parent du salarié : 1 jour

- Décès d'un frère ou une sœur du conjoint : 1 jour.

Jours fériés :

Indemnisation des jours fériés légaux chômés :

Pour les ouvriers en atelier : paiement des jours fériés chômés s'ils tombent un jour où l'on travaille normalement (un « jour ouvré »).

À savoir : à part le 1^{er} mai qui est obligatoirement chômé, les autres jours fériés sont chômés seulement si un accord ou l'employeur le prévoit. Un jour férié chômé ne peut entraîner aucune perte de salaire (pour les salariés d'au moins 3 mois d'ancienneté). Quand le 1^{er} mai doit exceptionnellement être travaillé, le salaire est doublé.

Pour confection administrative et militaire :

Congé supplémentaire de 6 jours pour les salariés occupés dans les locaux en sous-sol.

En cas de rappel d'un cadre en congé pour les besoins du service, 2 jours de congés supplémentaires + remboursement des frais du rappel.

RUPTURE DU CONTRAT

Préavis :

	En cas de démission	En cas de licenciement ou de mise à la retraite	En cas de départ volontaire à la retraite
Ouvriers	1 mois	1 mois après 6 mois d'ancienneté	1 mois si ancienneté de moins de 10 ans 2 mois si ancienneté supérieure ou égale à 10 ans
ETAM	2 mois		
Cadres	3 mois	3 mois après 6 mois d'ancienneté	
		4 mois après 3 ans d'ancienneté	

Dispense du préavis pour tout salarié licencié qui a retrouvé un emploi (sur demande écrite).

Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement : 50 heures par mois, rémunérées.

Indemnité de licenciement :

Ancienneté requise : 1 an d'ancienneté

 *Pour l'indemnité légale, il faut avoir seulement 8 mois d'ancienneté.*

Montant (mois de salaire par année d'ancienneté)

- De 1 à 10 ans d'ancienneté : 0,25 (1/4) de mois de salaire ;
- À partir de 10 d'ancienneté : 0,34 (1/3) de mois de salaire ;

À noter : ces indemnités sont égales aux indemnités légales.

- À partir de 20 ans d'ancienneté pour le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude : 0,40 mois de salaire.

Salaire de référence : le dernier salaire, et au minimum le salaire moyen des 3 ou 12 derniers mois (le plus avantageux). Les primes et gratifications sont prises en compte au prorata.

Indemnité de départ volontaire à la retraite :

Ancienneté requise : 5 ans à la date de notification du départ.

Montant (mois de salaire par année d'ancienneté)

- En deçà de 25 ans d'ancienneté : 1/8 de mois de salaire;
- Au-delà de 25 ans d'ancienneté : 1/7 de mois

Salaire de référence :

Sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois (sauf primes à caractère aléatoire ou temporaire, remboursement de frais pour les ETAM et primes à caractère périodique pour les cadres).

 *Comme pour l'indemnité de licenciement, la loi prévoit que le salaire de référence doit être le plus avantageux entre le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois ou du 1/3 des 3 derniers mois. Il faut donc penser à vérifier ce qui sera le plus avantageux.*

Ce livret ne présente que les droits prévus dans la convention collective de branche.

Pour connaître l'ensemble des droits applicables dans votre entreprise, pensez absolument à consulter vos accords d'entreprise et regarder ce que prévoit la loi :



► **info-nego.cgt.fr,**

plateforme CGT d'information et d'aide à la négociation collective

► **service-public.fr**

Je souhaite prendre contact



Flashez le QR CODE et remplissez le formulaire en ligne en indiquant vos coordonnées.

Adressez-vous à **votre délégué.e CGT**

ou contactez le **THCB CGT**
263, rue de Paris 93100 Montreuil
Téléphone : **01.55.82.84.89**
Email : **thc@cgt.fr**

