

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT(IDCC 247)

Avenant S 63

Article 1

A compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe I – Ouvriers une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Echelon		
I	1	1609
	2	1616
	3	1620
	4	1625
II	1	1629
	2	1633
	3	1638
	4	1642
III	1	1647
	2	1682

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I – Ouvriers calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5% pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

A compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe II - Employés une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Echelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		- de 3 ans	de 3 à - de 6 ans	de 6 à - de 9 ans	de 9 à - de 12 ans	de 12 à - de 15 ans	15 ans et +
I	1	1608	1623	1629	1635	1642	1648
	2	1618	1633	1640	1646	1652	1658
	3	1621	1636	1643	1649	1655	1661
	4	1623	1639	1645	1651	1657	1663
II	1	1625	1647	1655	1664	1673	1681
	2	1627	1649	1657	1666	1675	1683
	3	1627	1649	1657	1666	1675	1683
	4	1628	1650	1658	1667	1676	1684
III	1	1630	1658	1669	1680	1691	1702
	2	1633	1661	1672	1683	1694	1706
	3	1639	1666	1677	1688	1700	1711
	4	1684	1712	1723	1734	1745	1756

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

A compter des salaires de janvier 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe III - Techniciens et Agents de maîtrise une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Echelon		Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		- de 3 ans	de 3 à - de 6 ans	de 6 à - de 9 ans	de 9 à - de 12 ans	de 12 à - de 15 ans	15 ans et +
III	2	1633	1661	1672	1683	1694	1706
	3	1639	1666	1677	1688	1700	1711
	4	1684	1712	1723	1734	1745	1756
IV	1	1799	1832	1846	1859	1873	1886
	2	1967	2001	2014	2028	2041	2055
	3	2145	2178	2192	2206	2219	2232
	4	2329	2363	2376	2390	2403	2417
V	1	2464	2515	2536	2557	2577	2598
	2	2734	2786	2807	2828	2848	2869

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV - Ingénieurs et Cadres une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2022 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Niveau - Echelon		
IV	3	26418
V	1	29534
	2	32407
	3	36484
	4	38899
VI	1	41602
	2	45103
	3	51704
	4	60076

Article 5 – Bases de calcul des Garanties d'Appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des Employés, Techniciens et Agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de janvier 2022, à :

- 620 euros pour le niveau I
- 864 euros pour le niveau II
- 1109 euros pour le niveau III
- 1344 euros pour le niveau IV
- 2070 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II – Employés et III – Techniciens et Agents de Maîtrise les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du Code du travail.

Article 7 - 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 les minima conventionnels de salaires 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 8 - Egalité salariale hommes / femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de ;

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 9 - Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris le 21 janvier 2022 en 8 exemplaires originaux.

l'Union Française des Industries Mode et Habillement
Sylvie CHAILLOUX

la Fédération CMTE CFTC
Eric SEKKAI

la Fédération des Services CFDT
Brigitte GOHIER

la Fédération Chimie – Textile – Habillement CFE-CGC

la Fédération THCB CGT
Maurad RABHI