

Sommaire :

Page 1 à 5 : Entrée en vigueur des nouvelles classifications depuis le 1er avril 2007

Page 6 : Le congé de maternité

Veillez conserver ce document à toutes fins utiles !

Dans le cadre du mandat qu'elle reçoit du FNCIP-HT, la Fédération Nationale de l'Habillement informe chaque trimestre les entreprises à jour du paiement de leur contribution sur la Convention collective Nationale (du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles – CCN n°3241) et sur l'évolution de l'actualité juridique et sociale.

LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ONT ETE REVISEES ET SONT ENTREES EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2007

Dans le cadre de négociations avec les syndicats de salariés, les classifications professionnelles ont été révisées afin de prendre en compte l'évolution des métiers dans le commerce de détail de l'habillement et de clarifier le positionnement de certains emplois.

Attention ! Ce document n'est ni contractuel, ni exhaustif. Il a pour seule finalité de vous expliquer les modifications introduites par le nouvel accord de branche.

Vous recevrez en parallèle le texte intégral des classifications.

Références : accord du 12 octobre 2006, étendu par arrêté du 14 mars 2007, publié au Journal Officiel du 27 mars 2007, entré en vigueur depuis le 1^{er} avril 2007.

❖ Connaissez-vous l'importance des classifications professionnelles ?

Les classifications professionnelles sont un classement **hiérarchique** des principaux emplois existant dans le secteur.

Les nouvelles classifications professionnelles comportent comme les anciennes :

- * **8 catégories d'employés (1 à 8)**
- * **5 catégories d'emplois du personnel d'encadrement (A1 à D)**

L'employeur a l'**obligation** de classer chaque salarié dans une **catégorie**.

Il doit repérer dans la grille quelle catégorie correspond le mieux aux fonctions réelles exercées par le salarié.

L'emploi du salarié et sa catégorie **doivent** figurer **sur le bulletin de paie** (mention obligatoire sous peine de sanctions !).

Exemple : « Vendeur catégorie 3 ».

La catégorie de chaque salarié détermine ensuite le **saire mensuel minimum conventionnel brut** que doit percevoir le salarié en application des avenants salaires.

Actuellement s'applique l'avenant n°15 (se reporter aux Infos Sociales d'octobre-décembre 2006).

Exemple : le saire minimum d'un vendeur de catégorie 3 est égal à 1 260,00 € bruts.

❖ Les principales nouveautés

1—Un préambule fixe 4 règles de base afin de vous aider à classer vos salariés :

- * Le passage dans une catégorie supérieure nécessite la maîtrise de l'ensemble des aptitudes définies dans la catégorie **inférieure** de la filière concernée.

La catégorie d'un salarié est amenée à évoluer : dès qu'un salarié acquiert les aptitudes d'une catégorie supérieure, **l'employeur doit le faire progresser !**

- * Seule la comparaison entre les fonctions réellement exercées et celles décrites dans la grille ci-dessous permet de déterminer la catégorie du salarié.
La référence aux diplômes s'entend des diplômes **de la filière concernée**.
- * En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.
- * Par « pratique professionnelle », on entend la pratique professionnelle dans le secteur du commerce de détail de l'habillement – textile – chaussures. *Peuvent ainsi être pris en compte les mois ou années d'expérience professionnelle dans d'autres entreprises.*

2—Par souci de clarification, chaque catégorie a été divisée en 4 filières d'emplois : vente/étalagisme, retouche, administratif, services généraux.

3—Quels sont les critères de classement utilisés dans les nouvelles grilles de classification ?

Le classement peut se faire en fonction de différents critères qui varient selon les filières d'emploi :

- * la durée de pratique professionnelle ;
- * les compétences et l'autonomie requises du salarié
Exemple : un vendeur de catégorie 4 doit, en plus d'une durée de pratique professionnelle de 3 ans minimum, maîtriser les techniques de vente et savoir assurer l'implantation, l'animation et la mise en valeur des produits dans le magasin sur les indications de son supérieur hiérarchique.
- * le diplôme qui assure des garanties de classement
Exemple, un aide comptable titulaire du BEP métiers de la comptabilité est classé au minimum en catégorie 3.
- * les responsabilités d'encadrement

4—Nous avons souhaité donner un statut au vendeur isolé, c'est-à-dire au salarié seul en permanence en magasin, situation qui se rencontre fréquemment dans la branche.

Le vendeur isolé doit être classé au minimum en catégorie 4, même s'il ne peut pas justifier des 3 ans de pratique professionnelle, à condition qu'il cumule les 4 missions suivantes :

- * travailler **seul(e)** de façon **permanente** dans un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise ;
- * assurer l'ouverture et la fermeture du magasin à l'égard de la clientèle ;
- * assurer le réapprovisionnement des rayons au fur et à mesure des ventes et signaler à la direction les besoins de commande d'articles ;
- * assurer l'entretien du magasin.

Cette garantie de classement permet d'éviter qu'un salarié revendique systématiquement le titre de « responsable de magasin » dès qu'il est seul en magasin.

Si, ensuite, le vendeur isolé acquiert les aptitudes des catégories supérieures, il doit évoluer.

5—Personnel d'encadrement : ce qui change !

La 2^{ème} partie de l'accord (II-Classification des emplois du personnel d'encadrement) est relative aux emplois du personnel d'encadrement (catégorie A1 à D).

Les salariés occupant ces emplois sont soumis **au chapitre II de la convention collective** qui comprend des dispositions particulières.

Exemple : la période d'essai est de 3 mois, renouvelable pour 2 ou 3 mois pour le personnel d'encadrement alors qu'elle est seulement de 1 mois renouvelable 1 mois pour les employés (catégories 1 à 8).



Les salariés de catégorie A1, A2 et B possèdent à présent l'appellation d'**agent de maîtrise**. Nous avons souhaité valoriser les chefs et les responsables de magasin et nous mettre en harmonie avec les appellations qui existent dans d'autres classifications professionnelles du commerce.

Les salariés de catégorie C et D possèdent l'appellation de **cadre**.

Mais attention ! L'accès à ces catégories d'agents de maîtrise et de cadre est soumis à des **conditions strictes et cumulatives**.

Prenons l'exemple de la filière vente.

➤ **Catégorie A1- Agent de maîtrise**

● Chef de magasin, Chef de rayon

Assure de **manière permanente** la gestion courante du magasin ou du rayon tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente mais ne bénéficie à ce titre d'aucune délégation de responsabilité de la part de l'employeur :

- ★ anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeur (se)s ;

Exemples :

« animer » : mobiliser et motiver l'équipe de vente autour des objectifs ;

« coordonner » : gérer et ajuster les plannings ;

« contrôler » : donner des ordres et des directives, contrôler leur exécution, sanctionner les manquements ou faire remonter les manquements à la direction.

- ★ continue à effectuer des ventes ;
- ★ dynamise les ventes de son équipe ;
- ★ applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction relatives notamment aux procédures de vente et à la politique commerciale, aux règles d'implantation des produits dans le magasin et en vitrine, au réassort, au suivi de l'état du stock ;
- ★ est apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues.

Exemple : est capable de gérer les réclamations des clients en fonction des directives reçues tout en prenant des initiatives dans la recherche d'une solution adaptée à l'intérêt du client et de l'entreprise.

⇒ Que mentionner sur le bulletin de paie ?

« *Chef de magasin, catégorie A1, agent de maîtrise* ».

➤ **Catégorie B- Agent de maîtrise**

● Responsable de magasin, Responsable de rayon

En plus d'assurer de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon (A1), assume la bonne marche commerciale du rayon ou du magasin, suit l'état des stocks et procède au réapprovisionnement et à l'achat de nouveaux articles.

Un salarié accède à la catégorie B si en plus des fonctions de management du personnel exercées en A1, il achète et gère les stocks de marchandises.

⇒ Que mentionner sur le bulletin de paie ?

« *Responsable de magasin, catégorie B, agent de maîtrise* ».

➤ **Catégorie C- Cadre**

● Directeur de magasin

Un salarié peut revendiquer cette catégorie si le chef d'entreprise lui a délégué ses pouvoirs en matière de :

- ★ recrutement, embauche, gestion du personnel (pouvoir disciplinaire, identification et traitement des conflits entre salariés, etc) ;
- ★ définition de la stratégie commerciale et budgétaire du point de vente ;
- ★ définition des règles de fonctionnement du point de vente.

⇒ Que mentionner sur le bulletin de paie ?

« *Directeur de magasin, catégorie C, cadre* ».

❖ Cas pratique : j'embauche une vendeuse, comment déterminer sa catégorie ?

Vous souhaitez embaucher une vendeuse qui a acquis 10 ans de pratique professionnelle au sein d'un autre magasin de vente au détail d'habillement.

La vendeuse a d'excellentes références : très bon sens du contact, dynamique, capable de développer le chiffre d'affaires du point de vente. Cette vendeuse sera chargée de répartir les différentes tâches entre les autres membres de l'équipe de vente (accueil-conseil de la clientèle, gestion des cabines, encaissement, réception, rangement, présentation des marchandises, etc). Elle n'aura cependant pas de pouvoir disciplinaire à l'encontre des salariés, pouvoir réservé au chef d'entreprise.

Elle effectuera les commandes de réassortiment et assistera le chef d'entreprise en matière d'achats lors des rencontres avec les fournisseurs ou des salons.

➔ En raison de sa durée de pratique professionnelle, la salariée doit être classée au minimum en catégorie 5 (vendeuse qualifiée à partir de 5 ans de pratique professionnelle) à condition qu'elle maîtrise l'ensemble des aptitudes décrites aux catégories 1 à 5.

La catégorie 8 semble la mieux adaptée en raison du rôle **d'animation** et de **coordination** de l'équipe de vente et de l'expérience de 10 ans dans la vente.

La catégorie A1 chef de magasin aboutirait à surclasser la salariée car le chef de magasin agent de maîtrise est un salarié embauché pour assurer la gestion **permanente** du magasin et qui a un rôle de commandement de l'équipe de vente.

❖ Impact de la nouvelle grille de classifications sur la situation des salariés déjà présents dans l'entreprise

Même si nous avons veillé à limiter les déplacements du personnel au sein de la grille, l'entrée en vigueur des nouvelles classifications est susceptible de modifier la catégorie d'un salarié (à la baisse ou à la hausse) et d'entraîner des incidences en termes de salaire minimum.

1. Reclassement à la hausse

Prenons l'exemple d'un vendeur qui était classé en catégorie 3 en application des anciennes grilles de classifications car il avait acquis 2 ans de pratique professionnelle. Il répond à présent à la définition du vendeur isolé et doit être classé en catégorie 4 minimum, peu importe sa durée de pratique professionnelle.

☞ *L'employeur doit le classer en catégorie 4 et le salaire minimum correspondant (1 280€).*

Le changement de catégorie doit apparaître sur le bulletin de paie. Vous pouvez également signer un avenant au contrat de travail du salarié précisant qu' « en raison de l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (accord du 12 octobre 2006), le salarié bénéficie à compter du <> de la catégorie <> »

2. Déclassement

Prenons l'exemple d'une caissière de magasin (filière administrative). Elle doit être classée en catégorie 6 en vertu des anciennes et des nouvelles classifications. Certaines entreprises ont classé les vendeuses-caissières en catégorie 6 car la tenue de la caisse pour les vendeuses ne figurait pas dans les anciennes classifications. A présent une vendeuse peut encaisser les paiements dès la catégorie 2.

Faut-il déclasser une vendeuse-caissière qui est en catégorie 6 ?

2 hypothèses :

a/ Le contrat de travail comporte un accord explicite des parties sur la catégorie.

Exemple : « Les parties conviennent que la salariée bénéficiera de la catégorie 6 ».

Dans ce cas, la catégorie 6 est contractualisée et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications ne peut pas la modifier.

b/ Le contrat de travail n'indique pas la catégorie professionnelle ou reprend simplement la catégorie des grilles de classification conventionnelles :

En principe, les modifications introduites par le nouvel accord s'imposent au salarié, le salarié n'a pas de droit au maintien de sa catégorie antérieure ou de son appellation antérieure.

Mais notre accord a prévu des garanties pour les salariés :

« Au cas où la catégorie correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra garantir à titre individuel la rémunération et les avantages correspondant à son ancienne appellation ».

Ainsi dans notre exemple, le salarié n'aurait pas droit au maintien de son ancienne catégorie (6) mais au maintien du salaire correspondant à cette catégorie 6.

Pour maintenir le climat social et par mesure de simplification, il est conseillé de maintenir la catégorie actuelle (6) pour les vendeurs en place. En revanche, l'embauche de nouvelles vendeuses –caissières se fait en fonction des nouvelles grilles de classification (à partir de la catégorie 2).

Question : Y aurait-il inégalité de traitement entre les anciennes vendeuses-caissières maintenues en catégorie 6 et les vendeuses-caissières nouvellement embauchées après l'entrée en vigueur de l'accord (catégorie 2 minimum)?

→ **NON**

Il peut exister une différence de traitement entre des salariés engagés avant ou après l'entrée en vigueur des nouvelles classifications si la différence a pour but de **compenser un préjudice**. C'est le cas ici : nous avons souhaité compenser une diminution du salaire de base résultant de l'application des nouvelles classifications.



❖ Les questions en suspens : affiliation à l'AGIRC ou non ?

Les agents de maîtrise catégories A1, A2 et B doivent-ils être affiliés au régime de retraite complémentaire des cadres (cotisation à l'AGIRC) ?

Nous avons émis les **souhaits** suivants dans notre accord :

- * Les agents de maîtrise catégories A1 et A2 sont non affiliés à l'AGIRC.
- * Seuls les salariés de la catégorie B en tant qu'assimilés cadres et les salariés des catégories C et D en tant que cadres cotisent à l'AGIRC.
- * En cas d'affiliation existante de ces catégories de personnel au régime AGIRC, l'affiliation sera maintenue dans les mêmes conditions tant que les salariés continuent d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.
Exemple : si un salarié de catégorie A1 cotisait à l'AGIRC avant l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, son affiliation sera maintenue.

La Commission Administrative de L'AGIRC est seule compétente pour accepter ou refuser le positionnement cadre ou non. L'AGIRC va se prononcer prochainement sur nos nouvelles classifications et déterminer la catégorie à partir de laquelle les salariés doivent cotiser à l'AGIRC.

Nous vous tiendrons informés de cette décision.

1—Le congé de maternité est **assoupli** à compter du **11 avril 2007**.

La loi du 5 mars 2007 autorise les salariées à reporter après la naissance de leur enfant une partie du congé de maternité **prénatal**.

Cela vise à permettre aux salariées dont la grossesse se déroule dans des conditions optimales de partir plus tard en congé de maternité afin de passer plus de temps avec leur enfant après la naissance de celui-ci.

- * Ce report est **facultatif** et dépend de la seule volonté de la salariée.
- * La salariée doit obtenir un **avis favorable** du professionnel de santé qui suit la grossesse
- * Le congé **prénatal** peut être reporté dans la limite de **3 semaines maximum**.

Exemple : une salariée qui attend son premier enfant bénéficie d'un congé prénatal de 6 semaines et d'un congé postnatal de 10 semaines. Elle pourra décider avec l'accord du médecin de réduire de 3 semaines la durée de son congé prénatal afin d'obtenir un congé postnatal de 13 semaines.

Le versement des indemnités journalières de maternité par la sécurité sociale est revu en conséquence.

Si la salariée se voit prescrire un arrêt de travail pour maladie au cours de la période de congé prénatal reportée, le report est annulé. Le congé de maternité démarre à partir du 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

2—Congé de maternité ou d'adoption : **l'aide au remplacement est enfin entrée en vigueur !**

La loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006 entre hommes et femmes a instauré pour les employeurs **de moins de 50 salariés** une aide au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption. Cette aide est applicable à compter du **22 avril 2007**.

- Remplacements ouvrant droit à l'aide :

L'aide est attribuée aux remplacements dont la durée est égale ou supérieure à **8 semaines** avec une durée hebdomadaire de travail d'au moins **16 heures**.

Le salarié remplaçant doit être embauché sous contrat de travail ne bénéficiant pas d'une aide publique à l'emploi ou à la formation professionnelle, à l'exclusion des mesures générales d'exonération des charges sociales.

L'embauche ne doit donc pas s'effectuer sous forme de contrat aidé (contrat de professionnalisation, CIE, CIRMA, etc). En revanche, le remplaçant peut être recruté par CDD ou par CDI ou par contrat « nouvelles embauches » dès lors qu'ils n'ouvrent droit qu'à la réduction Fillon.

Le salarié remplaçant peut également être mis à disposition par une entreprise de travail temporaire.

Le salarié remplaçant doit être affecté sur un poste correspondant aux activités du salarié en congé de maternité ou d'adoption.

- Signature **obligatoire** d'une convention :

L'aide est attribuée par voie de convention conclue entre l'employeur et le préfet du département où est situé l'établissement dans lequel est employé le salarié remplacé.

La demande de convention doit être déposée auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle **au plus tard 3 mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant**.

- **Montant de l'aide :**

Elle est **forfaitaire** et égale à **400 €** par personne recrutée ou mise à disposition en remplacement d'un congé de maternité ou d'adoption, quelque soit la durée du remplacement et la durée du travail du remplaçant.

Pour toute information sur la Convention collective, les employeurs à jour de leur contribution au FNCIP-HT peuvent contacter :

Le service juridique social **uniquement l'après-midi de 13 h 30 à 17 h 30**