

Dans le cadre du mandat qu'elle reçoit du FNCIP-HT, la Fédération Nationale de l'Habillement informe chaque trimestre les entreprises à jour de 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'actualité sociale.

Sommaire

- I. Les nouveaux accords de branche signés
- II. La situation des agents de maîtrise dans le régime de prévoyance
- III. La retraite : les nouveautés
 - A. Le départ volontaire à la retraite du salarié
 - B. La mise à la retraite du salarié par l'employeur
 - C. Le cumul emploi-retraite
- IV. Flash

I. Les nouveaux accords de branche signés

Nous vous informons que les accords suivants ont été signés au niveau de la branche :

- Avenant du 28 janvier 2009 relatif à l'**égalité salariale et professionnelle** entre les femmes et les hommes ;
- Avenant n° 17 du 24 mars 2009 revalorisant les **salaires minima**.

Attention : ces deux textes ne sont pas encore applicables ! Ils le seront à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et ce, pas avant plusieurs mois. Nous vous tiendrons informés de leur entrée en vigueur sur notre site Internet ou dans nos prochaines Informations Sociales.

II. La situation des agents de maîtrise dans le régime de prévoyance

Nous vous rappelons que l'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles applicable depuis le 1^{er} avril 2007 a créé au sein du personnel d'encadrement des agents de maîtrise de catégories A1, A2, B (postes de chef et responsable de magasin notamment). Ces agents de maîtrise bénéficient des dispositions du chapitre II "personnel d'encadrement" de la convention collective. Quelle est leur situation au regard du **régime de Prévoyance**¹ ?

Selon l'avenant interprétatif du 27 novembre 2008, les agents de maîtrise doivent être considérés comme appartenant au personnel "cadre" au sens de l'accord de Prévoyance du 19 mars 2003. Cela signifie que le taux de cotisation à verser à l'UNPMF pour ces salariés est égal à 1,5% TA à la charge de l'employeur et 0,80% TB (0,40% à la charge de l'employeur et 0,40% à la charge du salarié). Les agents de maîtrise bénéficient des prestations du personnel "cadre" du régime.

III. La retraite : les nouveautés

Il n'existe pas d'âge à partir duquel un salarié est tenu d'arrêter de travailler, tant que le salarié est apte physiquement à son poste.

Néanmoins, le salarié peut décider de partir à la retraite (A). L'employeur peut mettre le salarié à la retraite (B). Le salarié peut cumuler emploi et retraite (C).

• • • A. Le départ volontaire à la retraite du salarié

Conditions d'âge

Le départ volontaire à la retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite, soit à **partir de 60 ans**, même s'il ne bénéficie pas du nombre de trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein.

Le départ en retraite **avant 60 ans** est possible dès 56 ans pour les assurés ayant commencé à travailler très jeunes et justifiant d'une longue carrière².

Exemple : un assuré né en septembre 1951 doit réunir 163 trimestres pour obtenir une pension à taux plein. S'il souhaite partir à 59 ans au 1^{er} octobre 2010, il doit justifier d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres (163 + 8), d'une durée cotisée de 163 trimestres et de 5 trimestres avant la fin de l'année civile de ses 17 ans.

Hormis ce dernier cas de figure, un salarié quittant l'entreprise **avant 60 ans** est considéré comme démissionnaire et n'a droit à aucune indemnité de départ à la retraite par l'employeur.

¹ Leur situation au regard de la retraite complémentaire obligatoire (ARRCO et AGIRC) a été exposée dans les Informations Sociales du 1^{er} trimestre 2008, téléchargeables sur le site internet www.federation-habillement.fr.
² La circulaire Cnav du 25 juillet 2008 précise les durées d'assurance requises pour un départ en retraite anticipée pour longue carrière à compter du 1^{er} janvier 2009 : http://www.legislation.cnv.fr/textes/cr/cn/TLR-CR_CN_2008041_25072008.htm#211

Formalités et préavis

La loi et la convention collective ne prévoient aucune formalité à accomplir par le salarié pour informer l'employeur de son départ à la retraite. L'employeur doit néanmoins veiller à ce que le salarié lui notifie son départ à la retraite **par écrit** (lettre RAR ou remise en main propre contre décharge) afin d'avoir la preuve de la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter l'entreprise.

Le salarié doit entreprendre les démarches administratives auprès de la sécurité sociale au moins 3 ou 4 mois avant le départ envisagé.

Le salarié, qu'il soit employé, agent de maîtrise ou cadre doit informer l'employeur de son départ à la retraite en respectant le préavis suivant :

- 15 jours si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté
- 1 mois si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté
- 2 mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté

Le point de départ du préavis est fixé à la date de première présentation ou de remise de la lettre de départ en retraite à l'employeur.

Allocation de fin de carrière

L'allocation de fin de carrière est ouverte à tout salarié, à compter de 60 ans ou avant s'il relève d'un régime particulier de la sécurité sociale (longues carrières,

assurés handicapés), qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite.

Employés (catégories 1 à 8)		Agents de maîtrise (A1, A2, B) et cadres (C et D)		Ou indemnité légale de licenciement si plus favorable *
Ancienneté	Montant de l'indemnité	Ancienneté	Montant de l'indemnité	
- 10 ans	Néant	- 8 ans	Néant	
10 à 15 ans	1 mois de salaire ³	8 à 12 ans	1 mois de salaire	
15 à 20 ans	1,5 mois de salaire	12 à 15 ans	1,5 mois de salaire	
20 à 25 ans	2 mois de salaire	15 à 20 ans	2 mois de salaire	
25 à 30 ans	2,5 mois de salaire	20 à 25 ans	2,5 mois de salaire	
+ 30 ans	3 mois de salaire	+ 25 ans	3 mois de salaire	

*L'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire de référence pour les années au-delà de 10 ans.

Régime social et fiscal

Hors plan de sauvegarde de l'emploi, l'allocation de fin de carrière est assujettie en tant que salaire aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 050 €.

• • • B. La mise à la retraite du salarié par l'employeur

A quelles conditions l'employeur peut-il mettre un salarié à la retraite ?

1. Le salarié est âgé de moins de 60 ans

Un employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié âgé de **moins de 60 ans**, même si ce dernier peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein.

La mise à la retraite est alors assimilée à un licenciement nul car fondé sur l'âge.

2. Le salarié est âgé de 60 à 65 ans

L'article 19 c/ du chapitre I de notre convention collective (CCN n° 3241) autorise l'employeur à mettre à la retraite un salarié ayant **au minimum 60 ans et moins de 65 ans** qui est de catégorie « employé » (catégorie 1 à 8) et non agent de maîtrise ou cadre. Cette mise à la retraite est autorisée seulement si le salarié peut bénéficier d'une **retraite à taux plein** et si elle s'accompagne d'une contrepartie en termes d'emploi : conclusion d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un CDI comportant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite, augmentation de la durée du

travail des salariés à temps partiel sous CDI, évitement d'un licenciement pour motif économique.

Le salarié a le droit de s'opposer à cette mise à la retraite dans les 15 jours suivant la présentation de la lettre RAR de notification, même s'il bénéficie d'une retraite à taux plein. L'employeur doit verser au salarié mis à la retraite l'allocation de fin de carrière prévue à l'article 19, **majorée** en fonction de son âge.

Attention !

Cette possibilité de mise à la retraite entre 60 et 65 ans **prend fin au 31 décembre 2009**.

3. Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du départ en retraite) et le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non), étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

3. Le salarié est âgé de 65 à 69 ans

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 modifie les conditions de la mise à la retraite prévues par notre convention collective.

A compter du 1^{er} janvier 2009, il est interdit à l'employeur de mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans, si ce dernier s'y oppose. La notification d'une mise à la retraite d'office était possible seulement jusqu'au 31 décembre 2008.

L'employeur doit désormais interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse dans le délai suivant :

- en 2009, au moins trois mois avant la date d'effet de la mise à la retraite, c'est-à-dire la fin du contrat de travail (fin du préavis effectué ou non)
- à compter du 1^{er} janvier 2010, au moins trois mois avant la date anniversaire de ses 65 ans.

a. En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir interrogé le salarié dans les temps, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date d'anniversaire. Il devra attendre l'année suivante pour renouveler sa demande.

La procédure doit être répétée à chaque anniversaire du salarié, c'est-à-dire 3 mois avant la date anniversaire de ses 66, 67, 68 et 69 ans (sauf si le salarié part en retraite avant).

b. En l'absence de réponse du salarié dans le délai d'un mois⁴, l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite en respectant l'article 19 b/ du chapitre I de la convention collective pour les employés ou l'article 12 du chapitre II pour les agents de maîtrise et les cadres.

Formalités et préavis

Si le salarié ne s'est pas opposé à sa mise à la retraite dans le délai d'un mois, l'employeur notifie la mise à la retraite de préférence par écrit (lettre RAR ou remise en main propre contre décharge). La date de première présentation ou de remise de la lettre marque le point de départ du préavis suivant pour les employés, agents de maîtrise et cadres :

- 15 jours si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté
- 1 mois si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté
- 3 mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté

4. Le salarié est âgé de 70 ans et plus

L'employeur a la faculté de mettre d'office à la retraite un salarié à partir de 70 ans, sans avoir besoin d'obtenir son accord préalable. La condition d'âge de 70 ans s'apprécie à la date de cessation effective du contrat de travail (fin du préavis effectué ou non). L'employeur

Rappel : à compter du 1^{er} janvier 2009, l'employeur doit verser à la Caisse nationale d'assurance vieillesse une contribution de 50% sur les indemnités de mise à la retraite.

Allocation de fin de carrière

Employés (catégories 1 à 8)		
Ancienneté	Montant de l'indemnité	Ou indemnité légale de licenciement si plus favorable
- 10 ans	Néant	
10 à 15 ans	1 mois de salaire	
15 à 20 ans	1,5 mois de salaire	
20 à 25 ans	2 mois de salaire	
25 à 30 ans	2,5 mois de salaire	
+ 30 ans	3 mois de salaire	

Exemple : un salarié « employé » âgé de 65 ans mis à la retraite et ayant une ancienneté de 5 ans a droit :

- en vertu de la CCN : néant
- en vertu de l'indemnité légale de licenciement : $1/5^{\text{ème}} \times 5 \text{ ans} = 1 \text{ mois de salaire}$.

Agents de maîtrise (A1, A2, B) et cadres (C et D)		
Ancienneté	Montant de l'indemnité	Ou indemnité légale de licenciement si plus favorable
- 8 ans	Néant	
8 à 12 ans	1 mois de salaire	
12 à 15 ans	1,5 mois de salaire	
15 à 20 ans	2 mois de salaire	
20 à 25 ans	2,5 mois de salaire	
+ 25 ans	3 mois de salaire	

Régime social et fiscal

L'allocation de fin de carrière est exonérée en totalité de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu lorsqu'elle ne dépasse pas le montant prévu par la loi ou la convention collective.

Lorsqu'elle dépasse ce montant, elle est exonérée dans la limite du plus élevé de ces deux montants :

- soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- soit 50% du montant de l'indemnité perçue.

Cependant, le montant exonéré ne peut pas dépasser 5 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du versement de l'indemnité (soit 171 540 € pour les indemnités versées en 2009).

Elle est assujettie à CSG et CRDS sur la partie dépassant le montant conventionnel ou légal.

doit respecter la procédure de mise à la retraite décrite à l'article 19 b/ du chapitre I de la convention collective pour les employés ou l'article 12 du chapitre II pour les agents de maîtrise et les cadres.

⁴ L'absence de réponse du salarié vaut acceptation de sa mise à la retraite. Il est donc inutile pour le salarié de répondre par l'affirmative à l'employeur. Cette réponse affirmative pourrait avoir pour effet de requalifier la mise à la retraite en départ volontaire à la retraite (indemnité chargée !).

• • • C. Le cumul emploi-retraite

A partir du 1^{er} janvier 2009, le retraité peut cumuler **intégralement** sa pension de retraite de base et complémentaire (Arrco et Agirc) avec le revenu d'une activité professionnelle et retourner chez son ancien employeur dès la date d'effet de la retraite, sans **avoir à respecter le délai d'attente de 6 mois**, s'il remplit l'ensemble des conditions suivantes :

- avoir rompu tout lien professionnel avec son employeur, par exemple dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite⁵;
- avoir liquidé la **totalité** de ses retraites personnelles de base et complémentaires, en France et à l'étranger (l'assuré doit demander et obtenir toutes les retraites dont les droits sont ouverts) ;
- à partir de **60 ans**, si l'assuré totalise la durée d'assurance requise pour la retraite à **taux plein** ;
- à partir de **65 ans**, quelle que soit sa durée d'assurance.

Exemple :

Assuré ayant cotisé pendant toute sa carrière au régime général et à l'ARRCO.

Date de la cessation d'activité (départ à la retraite) : 28 février 2009

Date d'effet des retraites auprès de ces deux régimes : 1^{er} mars 2009

Né en février 1949 (60 ans) et justifiant de 161 trimestres d'assurance, sa retraite est calculée au taux plein de 50%.

Reprise d'activité salariée chez le dernier ou chez un nouvel employeur : autorisée à partir du 1^{er} mars 2009. Un nouveau contrat de travail doit être conclu. Il n'y a pas de limite au cumul salaire - retraite.

Les assurés qui ne remplissent pas les conditions d'âge et/ou de durées d'assurance (exemple : les assurés de moins de 60 ans qui ont obtenu une retraite anticipée pour longue carrière ou handicap, les personnes ayant entre 60 et 65 ans dont la retraite est liquidée à taux minoré) **restent soumis aux règles antérieurement applicables au cumul emploi-retraite :**

- Les revenus procurés par l'activité de reprise ajoutés aux pensions de retraite de base et complémentaires ne doivent pas dépasser le dernier salaire d'activité (moyenne mensuelle des 3 derniers salaires) ou 1,6 fois le SMIC si ce montant était plus favorable.
- Le salarié qui souhaite reprendre son activité chez son ancien employeur doit respecter **un délai de 6 mois** entre la date d'entrée en jouissance de la pension de retraite et la date d'effet du nouveau contrat de travail.

A défaut de respecter ces deux règles, le paiement de la pension de retraite est suspendu.

IV. Flash

• • • Aide à l'embauche dans les TPE élargie

L'aide à l'embauche dans les entreprises de moins de 10 salariés vient d'être étendue aux CDD de plus d'un mois suivants⁶ :

- contrat de professionnalisation
- contrat initiative-emploi
- contrat insertion-RMA
- CDD "seniors".

Seules les aides de l'Etat propres au contrat de professionnalisation sont cumulables avec cette aide à l'embauche.

En pratique l'employeur devra opter pour l'application du dispositif qui lui est le plus favorable, salarié par salarié.

> www.entreprises.gouv.fr/zerocharges/

• • • Hausse de la cotisation AGS au 1^{er} avril 2009

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé de porter le taux de cotisation à 0,20% à compter du 1^{er} avril 2009. Ce taux était fixé à 0,10% depuis le 1^{er} juillet 2008.

• • • Congés payés et maladie

Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

> Cass.Soc., 24 février 2009, n° 07-44.488

Sophie JAMI

Responsable Juridique des Affaires Sociales

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 13h30 à 17h30 (compte tenu du nombre d'appels, prévoir un délai de réponse de 72 heures) - Tel : 01 42 02 17 69

5. La condition de cessation d'activité est également applicable aux personnes non salariées au sens du code du travail mais relevant d'un régime de salariés au sens de la sécurité sociale (gérant minoritaire ou égalitaire non salarié de SARL, PDG ou DG de SA ou de SAS...).

6. Se reporter aux Informations Sociales du 1^{er} trimestre 2009 sur le site Internet www.federation-habillement.fr.