



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. Ce qui change au 1<sup>er</sup> juillet 2009
  - A. Augmentation du smic
  - B. Augmentation de la cotisation AGS
  - C. Cotisations salariales en cas de cumul emploi-retraite
  - D. Application des nouvelles périodes d'essai
  - E. Portabilité du régime de prévoyance
- II. Les aides temporaires à l'embauche pour les jeunes
- III. Flash social
  - A. Réforme de l'assurance chômage au 1<sup>er</sup> avril 2009
  - B. Le Titre Emploi-Service Entreprise

## I. Ce qui change au 1<sup>er</sup> juillet 2009

### • • • A. Augmentation du SMIC

- L'avenant n° 16, étendu par arrêté du 5 mai 2008 (JO du 15 mai 2008) fixe depuis le 1<sup>er</sup> juin 2008 les rémunérations minimales qui doivent être versées aux salariés de notre branche en fonction de leur catégorie dans les grilles de classification<sup>1</sup>.
- A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, le SMIC est porté à **8,82 € bruts l'heure<sup>2</sup>**, au lieu de 8,71 €, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, soit une revalorisation de 1,3 %. Le SMIC mensuel brut s'élève à **1 337,73 € bruts pour 151,67 heures** ou à 1 337,70 € si le calcul s'effectue sur la base de 35 heures x 52/12. Les montants des salaires minima des **trois premières catégories** de la grille de l'avenant n°16 étant inférieurs au nouveau montant du SMIC, il convient d'appliquer au minimum le SMIC à ces trois catégories.  
**Le minimum garanti est maintenu à 3,31 €.**  
> Décret n°2009-800 du 24 juin 2009, JO 26 juin.
- L'avenant n°17 a été signé le 24 mars 2009. Il n'est pas encore applicable et le sera à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Les employeurs sont invités à consulter le Journal Officiel (<http://www.journal-officiel.gouv.fr>) ou le site internet de la FNH ([www.federation-habillement.fr](http://www.federation-habillement.fr)) afin de surveiller cette extension.

Voici la grille applicable pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 :

Catégories Employés	Avenant n° 16 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
1	1 310 €	1 337,73 € (SMIC)
2	1 320 €	1 337,73 € (SMIC)
3	1 330 €	1 337,73 € (SMIC)
4	1 350 €	
5	1 390 €	
6	1 420 €	
7	1 470 €	
8	1 530 €	

Catégories Agents de maîtrise	Avenant n° 16 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles
A1	1 660 €
A2	1 760 €
B	2 060 €

Catégories Cadre	Avenant n° 16 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles
C	2 775 €
D	3 075 €

1. Se reporter aux textes officiels suivants : avenant n°16 et accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles. [www.federation-habillement.fr](http://www.federation-habillement.fr).

2. SMIC applicable en métropole, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre et Miquelon.

- La rémunération minimale d'un salarié mensualisé s'obtient en effectuant le calcul suivant :

**Nombre d'heures hebdomadaires x 52/12  
x (salaire minimum 151,67 heures de la grille  
en fonction catégorie/ 151,67).**

**Exemple** : un salarié en catégorie 5 embauché à temps partiel 30 heures par semaine doit percevoir au minimum  $30 \times 52/12 \times (1390 / 151,67) = 1191,40 \text{ €}$ .

- L'employeur n'est pas tenu de répercuter le pourcentage d'augmentation du SMIC sur les rémunérations qui y sont déjà supérieures.

*Exemple* : un salarié en catégorie 4 perçoit au minimum 1350€ bruts pour 35 heures hebdomadaires. L'augmentation du SMIC à 1337,73€ bruts n'a aucune incidence sur son salaire.

- Le SMIC applicable aux salariés âgés de moins de 18 ans (autres que les apprentis) comporte un abattement fixé à :
  - 20% avant 17 ans, soit SMIC horaire = 7,056€
  - 10% entre 17 et 18 ans, soit SMIC horaire = 7,938€

### • • • B. Augmentation de la cotisation AGS

Compte tenu de la situation économique, le Conseil d'administration de l'AGS a décidé de porter le taux de cotisation à 0,30 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 (au lieu

Cet abattement s'applique également aux salaires minima conventionnels. Il est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans le secteur.

*Exemple* : un jeune de 17 ans embauché dans le cadre d'un "job d'été" est placé en catégorie 1 (vendeur débutant). Il doit percevoir le montant le plus favorable entre le SMIC abattu et le salaire minimum conventionnel abattu. Ces montants sont égaux à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Son salaire minimum s'élève, pour 151,67 heures, à 1 203,96 € [1 337,73 € x 90%]

- L'augmentation du SMIC a également une incidence notamment sur :

- La réduction générale de cotisations patronales "réduction Fillon" applicable aux salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC, soit 2 140,37€ pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2009 ;
- La rémunération des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation calculée en pourcentage du SMIC.

### • • • C. Cotisations salariales en cas de cumul emploi-retraite

L'employeur d'un retraité reprenant une activité salariée est redevable des cotisations de sécurité sociale (part patronale et part salariale) dans les mêmes conditions que pour les autres salariés. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, les salaires de reprise d'activité seront soumis à cotisations

de 0,20 % depuis le 1<sup>er</sup> avril 2009) et à 0,40 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009, sauf à ce qu'au vu des événements, il soit amené à réviser sa position.

**de retraite complémentaire** (Arrco, Agirc, Apec, AGFF et CET) sur la part patronale mais également salariale (Jusqu'à cette date, seule la part patronale était due). Ces cotisations ne sont pas génératrices de points de retraite complémentaire supplémentaires pour le salarié.

### • • • D. Application des nouvelles périodes d'essai

#### Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) conclu à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009

En application de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les périodes d'essai initiales prévues par notre convention collective cessent de s'appliquer à la date du 30 juin 2009.

*Pour mémoire, ces périodes d'essai étaient les suivantes :*  
employés : 1 mois, agents de maîtrise et cadres : 3 mois.

L'article L.1221-19 du code du travail prend le relais et prévoit désormais les durées maximales des périodes d'essai :

- employés : 2 mois
- agents de maîtrise : 3 mois
- cadres : 4 mois

La circulaire DGT n° 2009-5 du 17 mars 2009 considère que les durées de renouvellement prévues par notre convention collective de branche (à savoir : 1 mois pour les employés, 2 mois pour les agents de maîtrise, 3 mois pour les cadres) restent applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 en complément des nouvelles durées légales maximales de l'article L.1221-19 du code du travail.

**Cette interprétation administrative est contestable juridiquement et source de contentieux.**

**Nous vous conseillons par conséquent d'appliquer uniquement les nouvelles durées initiales maximales du code du travail sans renouveler l'essai.**

Nous vous rappelons également que l'employeur et le salarié doivent respecter un délai de prévenance lorsqu'ils mettent fin à l'essai.

Voici un tableau récapitulatif :

Embauche en CDI à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2009			
Catégories	Durée maximale de l'essai (pas de renouvellement)	Durée du délai de prévenance	
		Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
Employés (1 à 8)	2 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 heures si présence du salarié &lt; 8 jours</li> <li>• 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence</li> <li>• 2 semaines si présence du salarié &gt; 1 mois</li> <li>• 1 mois si présence du salarié &gt; 3 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 heures si présence du salarié &lt; 8 jours</li> <li>• 48 heures si présence du salarié &gt; 8 jours</li> </ul>
Agents de maîtrise (A1, A2 et B)	3 mois		
Cadres (C et D)	4 mois		

- La période d’essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail.
  - Le délai de prévenance doit s’insérer dans la période d’essai et prendre fin avant le terme de cette dernière.
  - Les parties peuvent prévoir dans le contrat de travail des durées plus courtes que celles figurant dans le tableau ci-dessus, étant donné qu’il s’agit de durées maximales.
  - Lorsque le CDD conclu éventuellement avec un salarié se poursuit en CDI, la durée du CDD est déduite de la durée de la période d’essai éventuellement prévue dans le CDI. *Exemple : CDD conclu du 1er juillet au 31 juillet 2009. Embauche en CDI sur le même poste de travail à compter du 1er août. Période d’essai = 1 mois (2 mois - 1 mois de CDD).*
- Une négociation est en cours au niveau de la branche qui permettra peut-être un renouvellement de l’essai.

### Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Les règles concernant les périodes d’essai des CDD sont inchangées.

Catégories	Embauche en CDD depuis le 27 juin 2008		
	Durée maximale de l’essai (pas de renouvellement)	Durée du délai de prévenance	
		Rupture par l’employeur	Rupture par le salarié
Employés (1 à 8)	CDD < ou = 6 mois 1 jour par semaine de contrat dans la limite de 2 semaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si période d’essai &lt; 1 semaine : pas de délai de prévenance</li> <li>• Si période d’essai = ou &gt; 1 semaine, délai de prévenance =                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 heures si présence du salarié &lt; 8 jours</li> <li>- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence</li> <li>- 2 semaines si présence du salarié &gt; 1 mois</li> <li>- 1 mois si présence du salarié &gt; 3 mois</li> </ul> </li> </ul>	En principe pas de délai de prévenance à respecter par le salarié
Agents de maîtrise (A1, A2 et B)			
Cadres (C et D)	>L.1242-10 code du travail		

Nous vous invitons à consulter la fiche “loi de modernisation du marché du travail” en ligne sur [www.federation-habillement.fr](http://www.federation-habillement.fr) pour plus de précisions.

### • • • E. Portabilité du Régime de Prévoyance

L’article 14 de l’Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a prévu qu’en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, il est mis en place un mécanisme de portabilité des droits en matière de frais de santé et prévoyance. Cette portabilité est applicable aux entreprises de la branche à compter du **1er juillet 2009**<sup>3</sup>.

Nous vous rappelons qu’au niveau de la branche, seule la Prévoyance concernant les risques d’incapacité de travail, d’invalidité et de décès, est obligatoire<sup>4</sup> (un contrat de frais de santé peut être souscrit par les entreprises).

Les anciens salariés garderont le bénéfice des garanties des couvertures Prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties est pris en charge, jusqu’au **31 décembre 2009**, dans le cadre de la mutualisation sans augmentation des taux de cotisations du régime de prévoyance et sans règlement des participations employeurs et salariés des cotisations du régime de prévoyance, après la cessation du contrat de travail.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces

garanties. S’il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive concerne l’ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l’ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l’incapacité temporaire ne peuvent conduire l’ancien salarié à percevoir des indemnités d’un montant supérieur à celui des allocations chômage qu’il aurait perçu au titre de la même période.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, l’ancien salarié doit fournir à l’ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d’assurance chômage. L’ancien salarié doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d’assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires Prévoyance.

*L’Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française, assureur de la branche, mettra à la disposition des entreprises un formulaire de demande de portabilité du régime de Prévoyance à compléter par l’employeur et le salarié et à lui renvoyer.*

<sup>3</sup> Avenant n°3 du 18 mai 2009, signé notamment par la CGPME, à laquelle la FNH et la CNDL sont adhérentes.

<sup>4</sup> Accord du 19 mars 2003, étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre.

## II. Les aides temporaires à l'embauche pour les jeunes

Dans un discours prononcé le 24 avril 2009, le Président de la République a présenté un plan d'urgence pour relancer l'emploi des jeunes, particulièrement touchés par le chômage. Il entend favoriser le recours aux contrats de formation en alternance qui sont en

diminution et améliorer le statut des stagiaires. Quatre décrets du 15 juin 2009 instaurent les aides annoncées. Voici une synthèse de ces aides temporaires. Pour plus de précisions : [www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs](http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs)

Dispositif	Période d'embauche	Principales conditions	Formalités	Montant et versement
Embauche de stagiaires en CDI	Entre le 24 avril 2009 et le 30 septembre 2009	Embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans à la date d'embauche. Au moins 8 semaines de stage en durée cumulée. Début du ou des stages entre le 1 <sup>er</sup> mai 2008 et le 24 avril 2009.	Demande de versement adressée à l'Agence de services et de paiement dans les 4 mois suivant la conclusion du CDI. <a href="http://www.asp-public.fr/">www.asp-public.fr/</a>	Prime = 3 000 € par embauche. Prime versée intégralement à condition CDI maintenu au moins 6 mois.
Embauche d'apprentis supplémentaires (entreprises de moins de 50 salariés)	Entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.	Embauche en contrat d'apprentissage entraînant une augmentation du nombre des contrats d'apprentissage par rapport à ceux en cours d'exécution au 23 avril 2009.	Demande de versement adressée à Pôle Emploi dans les 2 mois suivant l'embauche.	Aide forfaitaire = 1 800 € par embauche.
Embauche d'apprentis (entreprise de 11 salariés et plus)	Entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.	Embauche en contrat d'apprentissage d'une durée effective supérieure à deux mois	Demande de versement adressée à Pôle Emploi dans les 3 mois suivant l'embauche.	Aide mensuelle versée pendant 12 mois : Smic horaire applicable au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du Smic applicable à l'apprenti - 0,11) x 0,14
Embauche de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation	Entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.	Embauche en contrat de professionnalisation d'une durée effective supérieure à un mois d'un jeune de moins de 26 ans au jour de la conclusion du contrat.	Demande de versement adressée à Pôle Emploi dans les 3 mois suivant l'embauche	Aide forfaitaire = 1 000 € (2000 € si le jeune justifie d'une formation ou d'une qualification de niveau V, V bis ou VI.

## III. Flash social

### • • • A. Réforme de l'assurance chômage au 1<sup>er</sup> avril 2009

La nouvelle convention chômage du 19 février 2009 et son règlement général annexé prévoient que tout demandeur d'emploi qui justifie de **4 mois** (contre 6 mois auparavant) d'affiliation à l'assurance chômage dans une période de 28 mois (contre 22 auparavant) ou 36 mois s'il a 50 ans ou plus est susceptible d'être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. La durée d'indemnisation d'un demandeur d'emploi est désormais fixée en fonction de sa durée d'affiliation à l'assurance chômage selon la règle "**un jour travaillé égal un jour indemnisé**".

Cette durée ne peut pas être inférieure à 122 jours (4 mois) ni dépasser 730 jours (24 mois, contre 23 mois auparavant)

ou 1095 jours (36 mois) pour les 50 ans et plus.

Concernant la **convention de reclassement personnalisé (CRP)** qui doit être proposée par l'employeur à tous les salariés concernés par une procédure de licenciement pour motif économique, à compter du **1<sup>er</sup> avril 2009**, le délai de réflexion pour accepter ou refuser la CRP est porté de 14 à **21 jours**. La durée de la CRP est désormais de **12 mois** (contre 8 mois auparavant). Le montant de l'allocation spécifique est fixé à **80 % du salaire brut antérieur les 8 premiers mois, puis à 70 % les 4 derniers mois** (contre 80 % les 3 premiers mois, puis 70 % les 5 derniers mois).

### • • • B. Le Titre Emploi-Service Entreprise

Le Titre Emploi-Service Entreprise (TESE) créé par la loi de modernisation de l'économie s'est substitué, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, au chèque emploi pour les très petites entreprises (CETPE) et au titre emploi entreprise occasionnels (TEE). Le TESE est un dispositif gratuit, facultatif, réservé aux entreprises de France métropolitaine qui assouplit les formalités d'embauche des salariés. Le centre TESE a pour mission de calculer, d'éditer les bulletins de paie et de recouvrer les cotisations et contributions légales et conventionnelle.

**Il peut être utilisé par les entreprises :**

- dont l'effectif n'excède pas **9 salariés** (personnes

physiques) quelque soit leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...);

- ou qui, **quel que soit leur effectif**, emploient des salariés dont l'activité dans une même entreprise n'excède pas la limite de **700 heures ou 100 jours** de travail, consécutifs ou non, par année civile.

La gestion du TESE est confiée dans notre secteur au centre national de Bordeaux (TSA 10101 33902 BORDEAUX CEDEX 9 (Tel : 0810 123 873). Pour plus de renseignements : <http://www.letesse.urssaf.fr/>.

**Sophie JAMI**  
Responsable Juridique des Affaires Sociales