

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. Entrée en vigueur de l'avenant salaires n° 17 au 1<sup>er</sup> août 2009
- II. Entrée en vigueur de l'avenant sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes au 1<sup>er</sup> septembre 2009
- III. La réforme du travail dominical
- IV. L'obligation de négocier sur les seniors
- IV. Flash social

## I. Entrée en vigueur de l'avenant salaires n° 17 au 1<sup>er</sup> août 2009

• Au 1<sup>er</sup> juillet 2009, le Smic a été porté à 8,82 € bruts par heure. Le Smic mensuel brut s'élève à 1337,73 € bruts pour une durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures, soit 151,67 heures par mois. Cette augmentation du Smic a eu pour effet de rendre inapplicables les salaires minima des catégories 1, 2 et 3 de l'avenant n° 16, inférieurs à ce nouveau Smic.

• L'avenant n° 17 signé le 24 mars 2009 a été étendu par arrêté du 17 juillet 2009, publié au Journal Officiel du 24 juillet 2009. Il s'applique aux rémunérations versées aux salariés à partir du 1<sup>er</sup> août 2009.

**A noter :** Tous les salaires minima de l'avenant n° 17 sont désormais supérieurs au Smic.

### • • • 1. Les rémunérations minima par catégorie

Rémunérations minima sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégories	Avenant n° 16 Anciens montants abrogés	Avenant n° 17 Nouveaux montants à partir du 1 <sup>er</sup> août 2009
<b>EMPLOYES</b>		
1	1 310 €	1 340 €
2	1 320 €	1 350 €
3	1 330 €	1 360 €
4	1 350 €	1 380 €
5	1 390 €	1 420 €
6	1 420 €	1 450 €
7	1 470 €	1 510 €
8	1 530 €	1 570 €
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>		
A1	1 660 €	1 690 €
A2	1 760 €	1 790 €
B	2 060 €	2 090 €
<b>CADRES</b>		
C	2 775 €	2 860 €
D	3 075 €	3 140 €

• Chaque salarié doit percevoir la rémunération minimale correspondant à sa catégorie<sup>1</sup> dans les grilles de classification. A défaut, l'employeur s'expose à un rappel de salaires.

**Exemple :** un salarié en catégorie 8 percevait 1 530 € bruts en application de l'avenant n° 16. A compter du 1<sup>er</sup> août 2009, l'employeur est tenu de revaloriser son salaire au niveau de 1 570 € bruts.

• L'employeur n'est pas tenu de répercuter le pourcentage d'augmentation des salaires minima conventionnels sur les rémunérations qui y sont déjà supérieures.

**Exemple :** un salarié en catégorie 5 percevait déjà 1 450 €. L'augmentation du salaire minimum de la catégorie 5 de 1 390 € à 1 420 € n'a aucune incidence pour lui.

1. L'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles vous permet de déterminer la catégorie d'un salarié, selon ses fonctions réelles exercées.

- Quels sont les éléments de rémunération pris en compte pour apprécier si le salarié a perçu une rémunération au moins égale au minimum conventionnel ?

ELEMENTS INCLUS	ELEMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaire de base</li> <li>- Avantage en nature (exemple : fourniture gratuite de produits du magasin)</li> <li>- Toutes les sommes directement versées en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail</li> </ul> <p><b>Exemples :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prime calculée sur le chiffre d'affaire réalisé individuellement (ou collectivement si le salarié a contribué à la réalisation du chiffre d'affaire collectif de son équipe)</li> <li>- Prime de bilan versée par fraction mensuelle</li> <li>- Gueltas</li> <li>- Treizième mois le mois où il est versé</li> <li>- Prime de vacances le mois où elle est versée</li> <li>- Prime de fin d'année le mois où elle est versée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remboursement de frais professionnels</li> <li>- Majoration pour heures supplémentaires</li> <li>- Majoration pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit</li> <li>- Prime d'ancienneté</li> <li>- Prime d'assiduité</li> <li>- Prime de sujétions particulières (prime de danger, de situation géographique, de rythme...)</li> <li>- Sommes versées au titre des régimes légaux de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.</li> </ul>

#### Attention !

Toutes les primes mentionnées dans ce tableau ne sont pas obligatoires !

#### Éléments de salaire obligatoires en vertu de la convention collective :

- prime d'ancienneté (article 32 ou 8, chapitre II)
- majoration de 100% en cas de travail un jour férié (article 25)

#### Éléments de salaire obligatoires en vertu du code du travail :

- majorations pour heures supplémentaires
- majoration pour travail du dimanche dans le cadre des 5 dimanches par an dans les commerces de détail (article L3132-27) ou dans le cadre des PUCE (L3132-25-3).

• Le salaire minimum conventionnel est un minimum mensuel. Il convient d'apprécier, mois par mois, si le salarié a bien perçu une rémunération au moins égale au minimum conventionnel. Ainsi, une prime ne peut être prise en compte dans la détermination du salaire minimum que pour le mois où elle a été effectivement versée, même si elle est versée annuellement ou semestriellement (exemple : prime de fin d'année).

• L'article 33 de la convention collective nationale (n°3241) prévoit que les salaires minima conventionnels comportent un abattement de :

- 20 % pour les jeunes âgés de moins de 17 ans
- 10 % pour les jeunes entre 17 et 18 ans.

**Exemple :** un jeune de 17 ans est placé en catégorie 1. Son salaire minimum conventionnel s'élève à 1 206 € [1 340 x 90%]. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans le secteur.

• Rémunérations minima des salariés embauchés en contrat d'apprentissage

La rémunération est calculée en fonction d'un pourcentage (déterminé par décret) du Smic. A partir de 21 ans, le pourcentage s'applique sur le salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 17.

• Rémunérations minima des salariés embauchés en contrat de professionnalisation

Pour les jeunes âgés de moins de 26 ans, la rémunération est calculée en pourcentage (déterminé par décret) du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 17 s'il est plus favorable. A partir de 26 ans, les salariés doivent percevoir le montant le plus élevé entre le Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 17.

## • • • 2. Les primes d'ancienneté

La convention collective prévoit des primes d'ancienneté mensuelles obligatoires pour tous les salariés, à partir de trois ans d'ancienneté.

• **Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2** (article 32, chapitre I et article 8, chapitre II, CCN n° 3241)

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base de l'intéressé et doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du salaire minimum conventionnel.

EMPLOYÉS					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	16,77 €	28,20 €	36,59 €	45,73 €	54,88 €
3 et 4	18,29 €	29,73 €	38,11 €	47,26 €	56,41 €
5 et 6	19,82 €	31,25 €	41,16 €	51,83 €	64,03 €
7 et 8	21,34 €	32,01 €	44,21 €	53,36 €	65,55 €

AGENTS DE MAITRISE					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
A 1 et A 2	25,92 €	40,40 €	50,31 €	60,98 €	73,18 €

Ces montants applicables aux salariés à temps plein sont proratisés pour les salariés à temps partiel en fonction de la durée contractuelle de travail.

**Exemple :** un salarié travaillant 20h par semaine, en catégorie 4 ayant 3 ans d'ancienneté perçoit une prime d'ancienneté égale à 10,45 € (18,29 € x 20/35).

- **Primes d'ancienneté pour les agents de maîtrise de la catégorie B et les cadres des catégories C et D** (article 8, chapitre II, CCN n° 3241).

La prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération. Le personnel d'encadrement doit percevoir la rémunération minimale suivante :

AGENTS DE MAITRISE ET CADRES					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
B	2 140 €	2 155 €	2 170 €	2 185 €	2 200 €
C	2 910 €	2 925 €	2 940 €	2 955 €	2 970 €
D	3 190 €	3 205 €	3 220 €	3 235 €	3 250 €

**A noter :** des primes d'ancienneté plus favorables existent ou ont existé dans certains départements<sup>2</sup> : région parisienne pour les salariés embauchés avant le 24 octobre 1989, Calvados, Valenciennes, Haut-Rhin, Bas-Rhin.

## II. Entrée en vigueur de l'avenant sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes au 1<sup>er</sup> septembre 2009

L'avenant du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2009 (étendu par arrêté du 27 juillet 2009, publié au Journal Officiel du 1<sup>er</sup> août 2009).

Cet avenant rappelle les règles légales et conventionnelles visant à assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et modifie deux articles de la convention collective nationale :

- **Nouvel article 29, chapitre I**

A partir du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-

heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. **Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé.** (Auparavant, les salariées à temps partiel bénéficiaient seulement de la réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail).

2. Contacter le service social si le siège social de votre entreprise est situé dans l'un de ces départements.

- **Nouvel article 38.8, chapitre I**

Les partenaires sociaux ont mis en place une **procédure spécifique** permettant à un salarié à temps partiel de demander à son employeur de bénéficier de la priorité légale d'accès à un emploi à temps partiel plus long ou à temps plein (de même pour l'obtention d'un emploi à temps partiel). A compter de la demande du salarié,

l'employeur doit l'informer de tous les postes, même temporaires, relevant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent et correspondant à la durée du travail souhaitée.

*Pour plus d'informations, nous vous invitons à vous reporter à la lettre d'information n°8 du FNCIP-HT qui vous a été adressée par courrier (<http://www.fncipht.fr/>).*

### III. La réforme du travail dominical

La loi du n° 2009-974 du 10 août 2009 applicable depuis le 12 août 2009 réaffirme le principe du repos dominical (1.) tout en élargissant les possibilités de dérogation au repos dominical, permettant de faire travailler les salariés le dimanche (2.).

- • • **1. Le principe du repos dominical**

Il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours de suite par semaine civile (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures), ce qui signifie que chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit une durée minimale totale de 35 heures consécutives. Ce repos hebdomadaire doit en principe être donné le dimanche, du samedi minuit au dimanche minuit (article L.3132-3 du code du travail).

En conséquence de ce principe, le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre d'emploi impliquant de travailler le dimanche ne constitue pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

- • • **2. Les principales dérogations au repos dominical applicables aux commerces de détail de l'habillement<sup>3</sup>**

- a. **Les 5 dérogations accordées par le maire (article L.3132-26 du code du travail)**

Les établissements de commerce de détail peuvent être autorisés par décision du maire (ou du préfet à Paris) à supprimer le repos dominical des salariés pendant au plus cinq dimanches désignés par an.

**Salariés concernés :** tous les salariés, y compris les salariés âgés de moins de 18 ans, à l'exception des apprentis âgés de moins de 18 ans.

- **Le salarié peut-il refuser de travailler le ou les dimanches concernés ?**

En principe non, si une clause du contrat de travail a expressément prévu que le salarié pourra être amené à travailler de manière exceptionnelle le dimanche, dans le cadre des dérogations accordées par le maire (le préfet à Paris) dans la limite de 5 dimanches par an. L'employeur doit également respecter les règles relatives aux durées maximales de travail, aux heures supplémentaires et complémentaires. A défaut de clause contractuelle ayant informé le salarié au moment de son embauche de l'éventualité d'un travail le dimanche, le refus du salarié est possible, au regard de plusieurs décisions de jurisprudence. L'employeur doit alors solliciter l'accord préalable du salarié par écrit.

- **Comment sont rémunérées les heures effectuées le dimanche ?**

La nouvelle loi renforce les contreparties offertes aux salariés privés du repos dominical. Les salariés doivent percevoir une rémunération au moins égale au **double** de la rémunération normalement due pour une durée équivalente (au lieu d'une majoration de salaire égale à un trentième du traitement mensuel).

Dans le cas où le salarié a travaillé plus de 35 heures sur la semaine civile (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures), la majoration pour travail le dimanche se cumule avec la majoration pour heures supplémentaires<sup>4</sup>. De plus, la majoration pour travail le dimanche est en principe incluse dans le salaire horaire servant de base de calcul des heures supplémentaires<sup>5</sup>.

**Exemple :** un salarié ayant effectué 35 heures du mardi au samedi, à raison de 7 heures par jour et qui est appelé à effectuer 7 heures en plus pendant un dimanche du mois doit bénéficier :

- De son salaire de base 35h
- De la rémunération doublée du dimanche, soit 7 heures x taux horaire x 2
- De la majoration des heures supplémentaires, soit (7 heures x taux horaire x 2) x 25%

#### Attention !

L'interprétation de ce nouveau texte, donnée en l'absence de position administrative ou jurisprudentielle sur le sujet, est susceptible d'évoluer.

- **Le salarié bénéficie-t-il d'un repos compensateur ?**

Oui. Ce repos compensateur est équivalent au temps de travail effectué le dimanche (auparavant, sa durée n'était pas quantifiée) et est rémunéré.

**Exemple :** 7 heures travaillées le dimanche = repos compensateur de 7 heures.

L'arrêté détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête. Les salariés à temps partiel bénéficient également de ce repos compensateur devant être pris sur un jour normalement travaillé.

#### Attention !

L'employeur ne peut pas substituer au repos compensateur et à la majoration de salaire une prime exceptionnelle.

3. Ces dérogations ne sont pas applicables dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

4. Majoration égale à 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% pour les heures au-delà.

5. Soc.29 octobre 1973, n°72-40199.

Aucune disposition n'assimile le temps correspondant au repos compensateur accordé pour travail le dimanche à du temps de travail effectif. Ce repos, bien que rémunéré n'est donc pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

**Exemple** : un salarié travaillant 35 heures du mardi au samedi, à raison de 7 heures par jour est appelé à effectuer 7 heures en plus pendant un dimanche du mois. Le repos compensateur est pris le mardi, au cours de la semaine civile du dimanche travaillé. Le salarié doit bénéficier :

- De son salaire de base 35h
- De la rémunération doublée du dimanche, soit 7 heures x taux horaire x 2

#### b. Les dérogations préfectorales dans les communes ou zones touristiques (article L. 3132-25 du code du travail)

Les commerces de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente (liste déterminée par arrêté préfectoral) peuvent désormais **de droit** (sans autorisation individuelle du préfet) faire travailler les salariés le dimanche **toute l'année**. La dérogation n'est donc plus limitée aux seules périodes d'activités touristiques.

**Salariés concernés** : tous les salariés, y compris les salariés âgés de moins de 18 ans, à l'**exception des apprentis** âgés de moins de 18 ans.

##### • Le salarié peut-il refuser de travailler le ou les dimanches concernés ?

Oui. Selon la jurisprudence majoritaire, imposer à un salarié de travailler régulièrement le dimanche constitue une modification du contrat de travail, qui doit être acceptée par le salarié, même en présence d'une clause contractuelle de variation des horaires imposant une telle modification. Ainsi, un salarié qui travaillait le dimanche au titre des 5 dimanches du maire ou seulement pendant les seules périodes d'activités touristiques serait en droit de refuser de travailler tous les dimanches.

##### • Comment sont rémunérées les heures effectuées le dimanche ?

Sauf disposition plus favorable résultant d'un usage, du contrat de travail ou d'un accord collectif d'entreprise, les heures effectuées le dimanche dans les communes ou zones touristiques sont rémunérées **au taux normal, sans aucune majoration**. Les majorations et repos compensateurs pour les heures supplémentaires accomplies le cas échéant au cours de la semaine civile sont dus.

L'employeur doit fixer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche par roulement afin que le salarié ne travaille pas plus de 6 jours consécutifs au cours de la même semaine civile.

#### c. Les dérogations préfectorales dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) (article L. 3132-25-1 à 6 du code du travail)

Les commerces de vente au détail situés dans un PUCE<sup>6</sup> doivent solliciter une autorisation de dérogation au repos dominical auprès du préfet sur présentation d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

##### • Accord collectif

Il n'existe pas au niveau de notre branche d'accord collectif portant sur le travail dominical. Un accord collectif peut être signé au niveau de l'entreprise :

- par un délégué syndical ou un délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
- à partir du 1er janvier 2010, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ayant 11 salariés et plus, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par les délégués du personnel ou en cas de procès-verbal de carence, par un salarié mandaté par une organisation syndicale.

L'accord collectif fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi.

##### • Décision unilatérale

En l'absence de possibilité de négocier un accord collectif, l'employeur doit établir une décision unilatérale fixant :

- les contreparties accordées aux salariés, sachant que la loi pose des minima : chaque salarié privé du repos dominical dans un PUCE doit au moins bénéficier d'un **repos compensateur** (dont la durée n'est pas précisée) et d'une rémunération au moins égale au **double** de la rémunération normalement due pour une durée équivalente ;
  - les engagements pris en termes d'emploi **ou** en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.
- La décision unilatérale doit être approuvée par **référendum** organisé auprès des salariés concernés, à savoir l'ensemble des salariés susceptibles de travailler le dimanche.

En cas d'obtention de l'autorisation accordée pour 5 ans, l'entreprise doit respecter les règles suivantes à l'égard des salariés :

- les apprentis **mineurs** ne peuvent pas travailler le dimanche.
- seuls les salariés **volontaires** peuvent travailler le dimanche. L'employeur doit recueillir **l'accord écrit** de chaque salarié, en plus du référendum. Le salarié qui a donné son accord conserve la faculté de refuser de travailler **3 dimanches** de son choix par année civile, en respectant un délai de prévenance d'un mois.
- le refus du salarié de travailler le dimanche ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.
- l'accord du salarié est **réversible** : l'employeur doit demander chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité

6. Le périmètre de l'unité urbaine de plus d'un million d'habitants est délimité par arrêté du Préfet de région. Le périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) est ensuite délimité au sein de l'unité urbaine par arrêté du préfet de département. Pour contacter votre Préfecture : [http://www.interieur.gouv.fr/sections/a\\_l\\_interieur/les\\_prefectures/votre\\_prefecture](http://www.interieur.gouv.fr/sections/a_l_interieur/les_prefectures/votre_prefecture).

pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ne comportant pas de travail le dimanche dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il

ne le souhaite plus. Dans ce cas, le refus du salarié de continuer à travailler le dimanche prend effet **3 mois** après sa notification écrite à l'employeur.

## IV. L'obligation de négocier sur les seniors

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 institue l'obligation pour les entreprises :

- d'au moins **50 salariés** ;
- ou de moins de 50 salariés mais appartenant à un **groupe d'au moins 50 salariés**

de négocier et conclure un accord collectif ou de se doter d'un plan d'action pour l'emploi des seniors d'ici le **1<sup>er</sup> janvier 2010**, sous peine d'une **pénalité** égale à 1% de la masse salariale pour chaque mois entier pendant lequel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Nous vous informons que la branche ne sera pas couverte par un accord relatif à l'emploi des seniors d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2010, permettant aux entreprises d'être exonérées de cette pénalité. Après avoir effectué un état des lieux de la situation des seniors, les entreprises concernées doivent donc négocier à **leur niveau** un accord ou un plan d'action.

**Type d'accord** : choix entre l'accord collectif d'entreprise/de groupe ou le plan d'action (plan défini de manière unilatérale par l'employeur après avis du CE ou des DP s'ils existent)

### Contenu obligatoire de l'accord :

#### 1. Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus

**Exemple** : recruter *x* personnes âgées de 50 ans et plus sur la durée de l'accord ou augmenter l'âge moyen de cessation d'activité des salariés âgés d'au moins 55 ans de *x* mois au terme de la durée de l'accord, etc.

#### 2. Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi les six définis ci-après :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;

- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les dispositions retenues doivent être assorties d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

**Exemple** : domaine «anticipation de l'évolution des carrières professionnelles» : disposition favorable retenue : «développement des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière», objectif chiffré : «augmenter de 20% le nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus», indicateur de suivi : «pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus».

#### 3. Des modalités de suivi.

**Exemple** : définition d'une instance chargée du suivi des objectifs.

Le plan d'action doit prévoir les modalités d'une communication annuelle des indicateurs et des résultats au CE ou, à défaut, aux DP.

- **Durée de l'accord ou du plan d'action** : durée déterminée maximale de 3 ans.

- **Dépôt de l'accord ou du plan d'action** : auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Un dépôt jusqu'au 30 janvier 2010 exonère l'entreprise dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, sous réserve de la conformité de l'accord ou du plan.

- **Rescrit** : possibilité pour les entreprises de demander au Préfet de région de se prononcer sur la validité de l'accord ou du plan d'action.

## V. Flash social

A compter du **1<sup>er</sup> octobre 2009**, le taux de cotisation au régime de garantie des salaires (AGS) est porté à 0,40% (au lieu de 0,30% depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009).

Les autres charges sociales et fiscales sur les salaires demeurent inchangées au 1<sup>er</sup> octobre 2009.

**Sophie JAMI**  
Responsable Juridique des Affaires Sociales