Fédération Nationale de l'Habillement
Boutiques de mode indépendantes

# Informations sociales

Octobre - Novembre - Décembre 2011

*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. La revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 1
II. Le travail des cinq dimanches par an 2
III. Les principales mesures de la loi Cherpion 3

# I. La revalorisation du Smic au 1er décembre 2011

Pour rappel, **l'avenant n°18** (étendu par arrêté du 7 juillet 2011, JO 17 juillet) fixe depuis le **1er août 2011** les rémunérations minimales **obligatoires** à verser aux salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles en fonction de leur catégorie dans la grille de classification[1]. **Cet avenant est toujours en vigueur** (voir informations sociales été 2011[2]).
Compte tenu de la hausse de l'inflation, le taux horaire du Smic est porté à **9,19 € à compter du 1er décembre 2011** (au lieu de 9 € depuis le 1er janvier 2011).
Le minimum garanti est porté à **3,43 €** (au lieu de 3,36 €).
Le Smic mensuel brut passe à **1393,85 €** pour 151,67 heures (ou **1393,82 €** sur la base de 35 heures x 52/12). Les salaires minima des catégories 1, 2 et 3 de l'avenant n°18 étant rattrapés par le Smic, il y a lieu d'appliquer au minimum le taux horaire du Smic à ces 3 catégories.
Une revalorisation supplémentaire très faible du Smic devrait intervenir au **1er janvier 2012**.
*> Arrêté du 29 novembre 2011, JO du 30 novembre.*

## 1. Impact de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011 sur l'avenant n°18

**Voici la grille des salaires minima applicables pour les rémunérations versées à compter du 1er décembre 2011 :**

| Catégories Employés | Avenant n°18 Salaire brut pour **151,67 heures** mensuelles | |
|---|---|---|
| 1 | ~~1 370 €~~ | **1393,85 € Smic au 01/12/2011** |
| 2 | ~~1 380 €~~ | |
| 3 | ~~1 390 €~~ | |
| 4 | **1 410 €** | |
| 5 | **1 450 €** | |
| 6 | **1 490 €** | |
| 7 | **1 550 €** | |
| 8 | **1 610€** | |

| Catégories Agents de maîtrise | Avenant n°18 Salaire brut pour **151,67** heures mensuelles |
|---|---|
| A1 | **1 720 €** |
| A2 | **1 820 €** |
| B | **2 120 €** |

| Catégories Cadres | Avenant n°18 Salaire brut pour **151,67** heures mensuelles |
|---|---|
| C | **2 950 €** |
| D | **3 230 €** |

- Les primes d'ancienneté des employés 1 à 8 et des agents de maîtrise A1 et A2 et les rémunérations minimales majorées en fonction de l'ancienneté des agents de maîtrise B et des cadres C et D sont inchangées (voir informations sociales été 2011).
- L'employeur n'est pas tenu de répercuter la hausse de 2,1% du Smic sur les salaires déjà supérieurs au Smic. *Exemple : un salarié en catégorie 4 perçoit 1 410 € bruts pour 151,67 heures mensuelles. La revalorisation du Smic à 1393,85 € n'a aucune incidence sur son salaire.*

*1. Se reporter à l'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles, www.federation-habillement.fr*
*2. www.federation-habillement.fr*

## 2. Autres incidences de la revalorisation du Smic au 1er décembre 2011

### • • • Réduction générale de cotisations patronales

Le calcul de la réduction Fillon étant désormais annualisé, il est impacté par la hausse du Smic intervenue au 1er décembre. La valeur annuelle du Smic à prendre en compte pour 2011 pour un salarié à temps complet et présent toute l'année au sein de l'entreprise est égale à **16 408,82 €** (ou 16 409,18 € lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures).

### • • • Jeunes de moins de 18 ans

L'article 33 de la convention collective nationale (n° 3241) prévoit que le Smic ou le salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable comporte un abattement de :

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

*Exemple : un jeune de 17 ans est placé en catégorie 1. Son salaire minimum pour 151,67 heures s'élève au 1er décembre à 1 254,46 € (1 393,85 € x 90 %).*

Cet abattement est supprimé pour les salariés de moins de 18 ans justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

### • • • Apprentis

La rémunération est calculée en fonction d'un pourcentage du Smic (D.6222-26 du Code du Travail). A partir de 21 ans, le pourcentage s'applique sur le Smic ou sur le salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie de l'apprenti (avenant n° 18), s'il est plus élevé que le Smic.

### • • • Contrats de professionnalisation

Pour les jeunes âgés de moins de 26 ans, la rémunération est calculée en pourcentage du Smic (D.6325-15 du Code du Travail et s.) ou du salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 18 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° 18.

# II. Le travail des cinq dimanches par an

L'article L3132-27 du Code du Travail confère au maire (préfet à Paris) le pouvoir de supprimer le repos dominical des salariés dans la limite maximale de **5 dimanches par an** par arrêté au bénéfice de tous les commerçants de détail exerçant une même activité dans la commune. Il s'agit donc seulement pour le maire d'autoriser le travail de salariés pendant un à cinq dimanches déterminés et non pas d'autoriser l'ouverture proprement dite d'établissements commerciaux le dimanche. L'ouverture au public est permise de plein droit, sauf dans certains cas (droit local en Alsace Moselle, arrêté préfectoral de fermeture, etc).
Voici les règles applicables.

**Attention !**
Ces règles ne concernent pas les dérogations permanentes au repos dominical pour les établissements situés dans les zones ou communes touristiques ou dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE).

- ***Faut-il obtenir l'accord du salarié ?***
  En ce qui concerne cette dérogation municipale, la loi ne réserve pas le travail du dimanche aux seuls salariés volontaires. Cependant, en mars 2011, la Cour de Cassation a considéré de manière générale que « *priver le salarié de son repos dominical est une modification de son contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.* » Par conséquent, nous conseillons aux employeurs de faire travailler le ou les dimanches autorisés par l'arrêté les seuls salariés ayant donné **volontairement leur accord par écrit**.

- ***La dérogation municipale au repos dominical permet-elle de faire travailler le dimanche des salariés âgés de moins de 18 ans ?***
  **OUI,** les jeunes de moins de 18 ans (à l'exception des apprentis de moins de 18 ans) peuvent travailler le dimanche comme les autres salariés.

- ***Quelles sont les contreparties accordées au travail le dimanche ?***
  Chaque salarié privé de repos dominical perçoit un **repos compensateur équivalent en temps** (1.) ainsi qu'une **rémunération au moins égale au double** de la rémunération normalement due pour une durée équivalente (2.).

  Ces **deux contreparties** se cumulent et ne peuvent pas être remplacées par une prime exceptionnelle.

## 1. Comment le repos compensateur est-il fixé ?

La loi laisse aux maires le soin de déterminer les conditions dans lesquelles le repos compensateur est accordé, soit collectivement à la même date pour tous les salariés, soit par roulement, mais en tout état de cause dans la **période de 15 jours qui précède ou qui suit le dimanche travaillé**.

Si le maire n'a pas pris position entre les différentes modalités et n'a pas fixé de date(s) dans l'arrêté, nous conseillons aux employeurs de demander aux salariés de choisir la date de leur repos compensateur dans une période de 15 jours avant ou après le dimanche travaillé.

Si le dimanche travaillé se situe la veille d'un jour férié légal, le salarié devra prendre son repos compensateur sur ce jour férié, c'est-à-dire un lundi férié (la situation se rencontre rarement dans les calendriers).
Le repos compensateur est **équivalent en temps** au travail le dimanche. Selon nous, il donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail ce jour.

**Attention !**
Le travail le dimanche (rose) ne remet pas en cause la règle selon laquelle un salarié **ne peut pas travailler plus de 6 jours par semaine civile** (du lundi 0 heure au dimanche à minuit). Par conséquent, un salarié travaillant 6 jours par semaine (du lundi au samedi avec le repos le dimanche) prendra son repos compensateur (RC) obligatoirement au cours de la semaine où le dimanche est travaillé.

| L | M | M | J | V | S | D1 | L | M | M | J | V | S | D2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RC | | | | | | | RC | | | | | | |

Le travail le dimanche (rose) ne dispense pas l'employeur d'accorder, au cours de la semaine concernée, le 2ème jour de repos hebdomadaire (RH), prévu par le contrat de travail ou sur les plannings habituels. Le repos compensateur (RC) du dimanche ne peut pas se superposer avec ce 2ème jour habituel de repos hebdomadaire. Il devra être pris dans les 15 jours avant ou après le dimanche travaillé.

| L | M | M | J | V | S | D1 | L | M | M | J | V | S | D2 | L | M | M | J | V | S | D3 | L |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| RH | | | | | | | RH | | | | | | | RH | | | | | | | RC<br>15 jours max après D1 |

## 2. Comment les heures du dimanche sont-elles rémunérées ?

Le paiement double du travail le dimanche se cumule avec les éventuelles majorations pour heures supplémentaires (25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% pour les heures suivantes) versées si la durée du travail effective dépasse 35 heures au cours de la semaine civile (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures). De plus, la majoration pour travail le dimanche doit être incluse dans la base de calcul des heures supplémentaires.

A. *Exemple d'un salarié effectuant 35 heures par semaine du mardi au samedi (RH le lundi) et ayant travaillé 7 heures en plus le dimanche. Le repos compensateur est donné au cours d'une autre semaine civile.*

**En l'absence de circulaire administrative ou de jurisprudence précise sur le sujet,** deux solutions nous semblent envisageables :

- **Solution la plus favorable au salarié**

Application de la majoration pour heures supplémentaires sur le taux horaire doublé du dimanche.
- Salaire de base : 151,67 heures x taux horaire t
- Majoration du dimanche + heures sup. : [7 heures x taux horaire t x 200 %] x 125 %.

- **Autre solution possible**

Ajout de la majoration du dimanche au salaire de base afin de reconstituer un taux horaire majoré. Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur ce taux horaire majoré. Les heures du dimanche sont bien payées **deux fois** (sur la ligne majoration dimanche et sur la ligne heures supplémentaires).
- Salaire de base (S) : 151,67 heures x taux horaire t
- Majoration du dimanche (M) : 7 heures x taux horaire t
- Majoration heures sup. : 7 heures x [(S + M) /151,67] x 125 %.

(Cette solution est préconisée notamment lorsque les heures supplémentaires de la semaine civile ne sont **pas toutes effectuées le dimanche**. Il ne serait alors pas logique d'appliquer la majoration de toutes les heures supplémentaires sur le taux horaire doublé du dimanche).

B. *Exemple d'un salarié effectuant 35 heures par semaine du mardi au samedi (RH le lundi) et ayant travaillé 7 heures le dimanche. Le repos compensateur avec **maintien de salaire** (valorisé pour 7 heures) est donné au cours de la semaine civile où le dimanche est travaillé (par exemple le mardi). Le repos compensateur n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires, aucune heure supplémentaire n'est décomptée au cours de cette semaine civile.*
- Salaire de base : 151,67 heures x taux horaire t
- Majoration du dimanche : 7 heures x taux horaire t x 200 %.

# III. Les principales mesures de la loi Cherpion

La loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Cherpion » a été publiée au JO du 29 juillet 2011. Voici les principales mesures concernant les employeurs de la branche.

## • • • Contrat d'apprentissage

- Un employeur peut, par dérogation, conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune **âgé de 15 ans** au cours de l'année civile s'il justifie avoir achevé le cycle du collège. *Exemple : un jeune de 14 ans ayant fini sa 3ème en juin et fêtant ses 15 ans en décembre pourra entrer en apprentissage en octobre.*
- Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, **aucune période d'essai** ne peut être imposée au salarié (auparavant, la période d'essai n'était exclue qu'en cas d'embauche en CDI).

## • • • Contrat de professionnalisation

L'employeur peut désormais renouveler une fois le contrat de professionnalisation conclu en contrat de travail à durée déterminée lorsque le salarié a obtenu la qualification visée et prépare **une qualification supérieure ou complémentaire**.

## • • • L'encadrement du prêt de main d'œuvre

La mise à disposition de salariés entre sociétés distinctes est souvent pratiquée par les employeurs de la branche qui exploitent plusieurs sociétés. Ces opérations de prêt de salariés entre entreprises sont autorisées dès lors qu'elles **n'ont pas un caractère lucratif**. Pour mettre à disposition à titre gratuit du personnel, les entreprises doivent dorénavant respecter l'ensemble des règles suivantes :

**1.** L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent conclure **une convention de mise à disposition** mentionnant sa durée, l'identité et la qualification du salarié concerné, le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice. Attention ! L'entreprise prêteuse ne doit refacturer à l'entreprise utilisatrice que les **salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés au salarié**.

**2.** **Un avenant au contrat de travail** signé par le salarié matérialisant son accord préalable, précise le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires, le lieu d'exécution du travail et les caractéristiques particulières du poste de travail. Une période probatoire pouvant être rompue par chaque partie doit être insérée dans l'avenant si un élément essentiel du contrat de travail est modifié pendant la mise à disposition (salaire, catégorie, durée du travail, etc). Le salarié est en droit de refuser une proposition de mise à disposition.

**3.** Consultation et information préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice, s'ils existent.

**4.** Pendant la mise à disposition, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse. Il conserve donc le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'entreprise prêteuse, tout en bénéficiant de certaines dispositions applicables au sein de l'entreprise utilisatrice (durée du travail, jours fériés, accès aux installations collectives).

**5.** A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse sans conséquences sur l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération.

## • • • Le contrat de sécurisation professionnelle en cas de licenciement économique individuel ou de petit licenciement économique collectif (moins de 10 salariés sur 30 jours).

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) fusionne et remplace la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) pour les procédures de licenciement pour motif économique engagées **depuis le 1er septembre 2011**.

- Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer un CSP à chaque salarié bénéficiaire qu'il envisage de licencier pour motif économique **lors de l'entretien préalable** (se procurer le dossier CSP complet auprès de Pôle Emploi). En cas de non-proposition, l'employeur sera **sanctionné** par le paiement à Pôle Emploi d'une contribution comprise **entre 2 et 3 mois de salaire**.
- Les salariés bénéficiaires du CSP[3] sont les salariés justifiant d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et aptes à l'emploi ou les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté mais justifiant de droits à l'assurance chômage.
- Le salarié dispose d'un délai de réflexion de **21 jours calendaires** pour accepter ou refuser le CSP.

a. En cas de refus ou en l'absence de réponse, l'employeur poursuit la procédure de licenciement pour motif économique dans les conditions de droit commun.

b. En cas d'acceptation du salarié, matérialisée par la remise à l'employeur du bulletin d'acceptation, le contrat est réputé rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de réflexion. La rupture du contrat ne comporte pas de préavis. Le salarié a droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement qui aurait été due à l'expiration du préavis. L'employeur doit également remettre au salarié, au plus tard le jour de son adhésion au CSP, un courrier lui indiquant les motifs économiques de la rupture.
L'employeur doit immédiatement communiquer à Pôle Emploi l'ensemble des pièces du dossier CSP. Le CSP est conclu pour une durée de **12 mois** et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Le salarié bénéficiera d'un accompagnement personnalisé en vue de son reclassement et d'une allocation de sécurisation professionnelle environ égale à 80% de son salaire brut pendant 12 mois.
Afin de financer le CSP, l'employeur devra verser à Pôle Emploi la somme correspondant à l'indemnité de préavis dans la limite de 3 mois de salaire, ainsi que la somme correspondant au solde des heures acquises au titre du DIF.

*Nous vous conseillons de vous faire assister par un expert en droit social pour engager une procédure de licenciement pour motif économique.*

**Sophie JAMI**
Responsable Juridique des Affaires Sociales

*3. Se reporter à la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP pour l'ensemble des conditions.*