

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 nouvelles périodes d'essai à partir du 1 ^{er} mai 2010	1
II.	Les nouvelles indemnités conventionnelles de licenciement à partir du 1 ^{er} mai 2010	3
III.	Les nouvelles allocations de fin de carrière des agents de maîtrise et des cadres	4

I. Les nouvelles périodes d'essai à partir du 1^{er} mai 2010

L'avenant du 15 septembre 2009, étendu par un arrêté du 16 avril 2010 (JO du 27 avril 2010) modifie l'article 13 du chapitre I (employés) et l'article II

(personnel d'encadrement) de la CCN n° 3241 relatifs aux périodes d'essai. Voici les nouvelles règles applicables pour les embauches effectuées à compter du 1^{er} mai 2010.

A. Existence de la période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire en cas d'embauche en CDI ou en CDD. Si l'employeur souhaite faire débiter le contrat de travail par une période d'essai, il doit expressément le stipuler dans une clause

du CDI ou du CDD signé par le salarié.

→ consulter www.federation-habillement.fr pour des modèles de contrats de travail avec une clause d'essai.

B. Durée de la période d'essai

1. Contrat de travail à durée indéterminée

Catégorie du salarié	Durée maximale de la période d'essai sans renouvellement	Renouvellement possible	Durée maximale de la période d'essai
Employé - 1 à 8	2 mois	NON	2 mois
Agent de maîtrise A1 A2 B	3 mois	OUI 2 mois	5 mois
Cadre - C et D	4 mois	OUI 2 mois	6 mois

- Les durées des périodes d'essai indiquées dans ce tableau sont des durées **maximales**. Le contrat de travail peut prévoir des durées plus courtes.
- Lorsqu'un CDD se poursuit en CDI sur le même poste de travail, la durée du CDD est déduite de la période d'essai prévue dans le CDI.
- La période d'essai **n'est pas renouvelable pour les employés**. Il est **interdit** de faire effectuer au salarié une période d'essai d'un mois renouvelable un mois, même si la

durée maximale de l'essai (2 mois) n'est pas dépassée.

- La période d'essai est **renouvelable une fois pour les agents de maîtrise et les cadres** pour une durée de **2 mois**. La possibilité du renouvellement doit être prévue dans le contrat de travail (mais il ne doit pas être décidé dès l'embauche). Le renouvellement devra ensuite être formalisé par un accord écrit, distinct du contrat de travail, signé des deux parties **au moins 3 jours ouvrables** avant la fin de la période d'essai initiale.

Modèle d'avenant portant renouvellement de la période d'essai pour les agents de maîtrise et les cadres

« La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée de Monsieur (ou Madame) <> arrive à expiration le <>. Compte tenu du fait <expliquer les raisons : qu'elle n'a pas permis à la société <> d'évaluer entièrement l'aptitude de Monsieur (ou Madame) <> à remplir les fonctions envisagées et/ou au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent>, il a été décidé d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, de renouveler la période d'essai pour une durée de deux mois, à compter du <indiquer le lendemain du dernier jour de la période d'essai initiale>, soit jusqu'au <>. Ce renouvellement interviendra aux conditions d'emploi suivantes : <> ».

Fait à <>, le <au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale>, en deux exemplaires originaux.

Signature de l'employeur

Signature du salarié précédée de la mention manuscrite suivante : « **Mon accord pour ce renouvellement de la période d'essai est bien exprès et non équivoque** ».

2. Contrat de travail à durée déterminée

Catégorie du salarié	Durée initiale* du CDD** inférieure ou égale à 6 mois	Durée initiale* du CDD**supérieure à 6 mois
Employés, Agents de maîtrise, Cadres	1 jour par semaine de contrat dans la limite de 2 semaines	1 jour par semaine de contrat dans la limite d'un mois

* ou de la durée minimale si le CDD ne comporte pas de terme précis.

** Ces règles ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage soumis à une période d'essai de deux mois.

Exemple : un CDD pour accroissement temporaire d'activité est conclu du 3 mai 2010 jusqu'au 31 juillet 2010. Il comprend 13 semaines. La période d'essai est égale à 13 jours.

C. Point de départ et fin de la période d'essai

La période d'essai commence dès le premier jour travaillé (sauf test professionnel réalisé en dehors des conditions normales d'emploi). Elle se décompte en jours, semaines ou mois calendaire selon le cas (et non en jours travaillés).

Exemples :

- une période d'essai d'une durée de deux mois commencée le 7 juin 2010 expire le 6 août 2010 à minuit.
- une période d'essai d'une durée de 3 mois renouvelée pour 2 mois commencée le 7 juin 2010 expire le 6 novembre 2010 à minuit.
- une période d'essai d'une durée de deux semaines commencée le 7 juin 2010 expire le 20 juin à minuit (14 jours consécutifs).
- une période d'essai de 10 jours (exemple : CDD de 10 semaines) commencée le 7 juin 2010 expire le 16 juin 2010 à minuit.

Les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, congés payés, congé sans solde, ...) suspendent la période d'essai. Au retour du salarié, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, dans la limite du temps de l'essai restant à courir.

L'engagement du salarié devient automatiquement définitif en CDI ou en CDD s'il poursuit son activité au-delà du terme de la période d'essai, sans que l'employeur ait exprimé sa volonté d'y mettre fin.

D. Rupture de la période d'essai

1. L'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la période d'essai sans indemnité de rupture, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés si la période d'essai a duré au moins 10 jours pour les salariés en CDI et sans condition de durée pour les salariés en CDD.

2. L'employeur et le salarié ne sont pas tenus de donner les raisons qui les conduisent à mettre fin à la période d'essai, sous réserve de l'abus de droit (par exemple un employeur qui romprait l'essai pour un motif économique sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié) et de la discrimination (rupture de l'essai fondée sur un motif interdit tel que la grossesse, l'état de santé du salarié, ...).

3. La rupture de l'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

→ consulter www.federation-habillement.fr pour un modèle de lettre de rupture de l'essai.

4. Un délai de prévenance (préavis) doit être respecté depuis le 27 juin 2008 :

CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDETERMINÉE		
Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance	
	Rupture de l'essai par l'employeur	Rupture de l'essai par le salarié
<8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
>1 mois	2 semaines	
>3 mois	1 mois	

CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DETERMINÉE		
Durée de la période d'essai du CDD	Durée du délai de prévenance	
	Rupture de l'essai par l'employeur	Rupture de l'essai par le salarié
<7 jours	Pas de délai de prévenance	Pas de délai de prévenance
Entre 7 jours et 1 mois	Présence du salarié <8 jours	24 heures
	Présence du salarié entre 8 jours et 1 mois	48 heures

- Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

Exemple : un salarié employé embauché en CDI le 1er juillet 2010 avec une période d'essai de 2 mois prend une semaine de congé sans solde du 26 au 31 juillet. L'employeur lui notifie la rupture de sa période d'essai le 2 août. La présence du salarié, sans compter la durée du congé sans solde, étant inférieure à 1 mois, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 48 heures.

- La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.
- L'employeur doit notifier la rupture de l'essai de manière à ce que le délai de prévenance s'insère dans la période d'essai et prenne fin avant le terme de celle-ci.

En pratique, cela a pour effet d'écourter la durée de la période d'essai.

Exemple : un salarié agent de maîtrise est embauché le 1er août 2010 en CDI avec une période d'essai de 3 mois, renouvelée pour 2 mois, prenant fin le 31 décembre 2010. L'employeur doit remettre au salarié la lettre de rupture de l'essai au plus tard le 1er décembre 2010 en raison du délai de prévenance d'un mois après 3 mois de présence.

- Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, les salariés agents de maîtrise et cadres sont autorisés à s'absenter pendant le délai de prévenance chaque jour ouvré pendant deux heures (au prorata pour les salariés à temps partiel) afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de quarante heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à maintien de salaire.

II. Les nouvelles indemnités conventionnelles de licenciement à partir du 1^{er} mai 2010

L'avenant du 15 septembre 2009, étendu par un arrêté du 16 avril 2010 (JO du 27 avril 2010) modifie les articles 17 et 18 du chapitre I (employés) et l'article 11 du chapitre II (personnel d'encadrement) de la CCN n°3241 relatifs

aux indemnités de licenciement. Voici les nouveaux montants à appliquer pour les licenciements pour motif personnel ou économique notifiés à compter du 1^{er} mai 2010.

Catégorie	Ancienneté du salarié à la date d'envoi de la lettre de licenciement		
	Entre 0 et 1 an	Entre 1 an et 10 ans	Au-delà de 10 ans
Employés 1 à 8	-	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année + 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Catégorie	Ancienneté du salarié à la date d'envoi de la lettre de licenciement			
	Entre 0 et 1 an	Entre 1 et 5 ans	Entre 5 et 16 ans	A partir de 16 ans
Agents de maîtrise A1 - A2 - B Cadres C et D	-	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année Indemnité majorée de 25% si le salarié a au moins 50 ans et 15 ans d'ancienneté	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année + 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 16 ans. Indemnité majorée de 25% si le salarié a au moins 50 ans et 15 ans d'ancienneté

Exemples :

- Un salarié employé en catégorie 1 à 8 licencié pour motif personnel ou économique a 12 ans et 6 mois d'ancienneté à la fin de son préavis. Il a droit à : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2) + (1/3 \times 6/12) = 2,82 \times$ salaire de référence.
- Un salarié agent de maîtrise ou cadre licencié pour motif personnel ou économique a 20 ans d'ancienneté à la fin de son préavis. Il a droit à $(1/4 \times 16) + (1/3 \times 4) = 5,33 \times$ salaire de référence. L'indemnité doit être majorée de 25 % s'il a au moins 50 ans.

- L'indemnité conventionnelle, désormais égale ou supérieure à l'indemnité légale de licenciement, **doit être seule appliquée en cas de licenciement.**
- Le **salair e 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 pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.
- L'**ancienneté** correspond au temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours en y comprenant intégralement les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, congé de maternité, congé parental d'éducation, ...). La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise est prise en compte (y compris les contrats d'apprentissage et de professionnalisation) en excluant ceux rompus à l'initiative du salarié (article 31 CCN n° 3241).
- Le salarié dont le contrat de travail est rompu par une **rupture conventionnelle** doit percevoir au minimum l'indemnité conventionnelle de licenciement indiquée dans les tableaux ci-dessus.

III. Les nouvelles allocations de fin de carrière des agents de maîtrise et des cadres

Un avenant du 16 mars 2010 modifie l'article 12 du chapitre II de la CCN n° 3241 relatif au montant de l'allocation de fin de carrière en cas de départ ou de mise à la retraite du salarié agent de maîtrise ou cadre.

ATTENTION ! Ces nouvelles règles s'appliquent aux départs et mises à la retraite notifiés à partir du 3 mai 2010 pour les seules entreprises adhérentes à la FNH et à la CNDL. Les entreprises uniquement contributaires obligatoires au FNCIP-HT devront attendre la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant pour appliquer ces nouvelles règles.

MONTANT DE L'ALLOCATION DE FIN DE CARRIERE POUR LES AGENTS DE MAITRISE ET LES CADRES			
Entreprises adhérentes à la FNH ou à la CNDL en plus de la contribution au FNCIP-HT		Entreprises uniquement contributaires au FNCIP-HT	
A partir du 3 mai 2010 : nouvel article 12 chapitre II		Jusqu'à l'extension de l'avenant du 16/03/10 : ancien article 12 chapitre II	
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	Départ à la retraite à l'initiative du salarié	Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur
Après 8 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire de référence		Après 8 ans d'ancienneté = 1 mois de salaire de référence	
Après 10 ans d'ancienneté = 1,5 mois de salaire de référence		Après 12 ans d'ancienneté = 1,5 mois de salaire de référence	
Après 15 ans d'ancienneté = 2,5 mois de salaire de référence		Après 15 ans d'ancienneté = 2 mois de salaire de référence	
Après 20 ans d'ancienneté = 3,5 mois de salaire de référence		Après 20 ans d'ancienneté = 2,5 mois de salaire de référence	
Après 25 ans d'ancienneté = 5 mois de salaire de référence		Après 25 ans d'ancienneté = 3 mois de salaire de référence	
-		ou indemnité légale de licenciement si plus favorable	

L'indemnité légale de licenciement est égale à **1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.** Elle n'est plus due en cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié :

- à compter du 3 mai 2010 pour les entreprises adhérentes à la FNH et à la CNDL ;
- à compter de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'avenant du 16 mars 2010, pour les autres entreprises.

Sophie JAMI
Responsable Juridique des Affaires Sociales