



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. L'indemnisation de la maladie par l'employeur : ce qui change
- II. Les mesures sociales du Plan de relance de l'économie française
- III. La réforme du temps de travail (suite)
- IV. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009

A propos du service social de la fnh

Pour toute information sur la convention collective ou l'actualité sociale, les employeurs à jour du paiement de leur contribution au FNCIP-HT sont invités à consulter le site internet de la FNH : <http://www.federation-habillement.fr> (rubrique "Droit social")

En effet, afin de vous apporter l'information sociale dont vous avez besoin en temps réel, nous avons mis en ligne de nouveaux documents que nous vous invitons à consulter avant de nous contacter :

- Fiche sociales thématiques sur les questions les plus fréquemment posées (exemples : salaires et primes d'ancienneté, jours fériés, journée de solidarité, travail le dimanche, abandon de poste, travail à domicile, rupture conventionnelle, etc).
- Modèles (contrat, règlement intérieur, courriers...)
- Informations sociales de l'année en cours (actualité sociale)
- Convention collective nationale et accords de branche officiels

Une permanence téléphonique est assurée par le service juridique social uniquement l'après-midi de 13h30 à 17h30 au 01 42 02 17 69.

Néanmoins, nous vous signalons que le volume d'appels reçus est en constante augmentation et peut difficilement être absorbé par les ressources limitées de notre service.

Nous vous rappelons le règlement de notre permanence téléphonique sociale :

- Les questions d'ordre général : licenciement, problème disciplinaire avec un salarié, modification du contrat de travail, inaptitude, élection de représentants du personnel... **ne sont pas traitées par notre service.** Vous pouvez consulter nos fiches Internet et vous rapprocher de votre conseiller juridique.
- Votre question doit porter exclusivement sur un article ou un accord de la convention collective (la convention collective est consultable sur le site Internet <http://fncip-ht.fr>).
- Nous disposons d'un délai moyen de réponse de **72 heures**. En cas d'urgence, vous devez contacter votre conseiller juridique, avocat et/ou expert-comptable.
- Nos réponses sont orales. Nous ne produisons pas de réponse écrite, sauf exception.
- Adhérer volontairement à la Fédération Nationale de l'Habillement vous offrira des services supplémentaires (contacter le Service adhésions au 01 42 02 17 69).

I. Le maintien de salaire à la charge de l'employeur en cas de maladie : nouvelles règles !

Deux avenants signés le 15 décembre 2008 ont mis en conformité notre convention collective et notre accord de Prévoyance avec la réforme de la loi de mensualisation. Leur date d'application est fixée au 1^{er} janvier 2009. Ils ne sont pas encore étendus (en cours). Néanmoins, vu qu'ils opèrent une mise en conformité avec la loi, tous les employeurs doivent les appliquer dès le 1^{er} janvier 2009.

Les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident bénéficient du maintien par leur employeur d'une partie de leur salaire brut dans les conditions fixées par la convention collective. Le maintien de salaire s'entend déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Règles applicables pour les employés

Catégorie 1 à 8 - Nouveaux article 27 et 28 de la CCN

Article 27		
Durée et montant de l'indemnisation par l'employeur pour les employés		
Années d'ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois en fonction de la date d'entrée anniversaire	
	Période à 90 % du salaire brut après 7 jours calendaires de carence	+ Période à 66,67 % du salaire brut
Moins d'un an ¹	0	0
A partir d'un an	30 jours	30 jours
A partir de 6 ans	40 jours	40 jours
A partir de 11 ans	50 jours	50 jours
A partir de 16 ans	60 jours	60 jours
A partir de 21 ans	70 jours	70 jours
A partir de 26 ans	80 jours	80 jours
A partir de 31 ans	90 jours	90 jours

Le délai de carence de **7 jours calendaires** s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie. L'ancienneté prise en compte est celle acquise dans l'entreprise **au premier jour de l'absence**. Si plusieurs absences ont été indemnisées au cours d'une même année décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise, la durée totale d'indemnisation **ne doit pas dépasser** les périodes fixées par le barème ci-dessus. Pour une même interruption de travail, le versement des indemnités est également limité aux périodes fixées par le barème.

En cas d'arrêt de travail consécutif à **un accident du travail ou à une maladie professionnelle** (article 28), le premier jour d'absence (correspondant en principe au 1^{er} jour d'arrêt de travail) est pris en charge intégralement par l'employeur. Le salarié bénéficie des indemnités ci-dessus à partir du **2^{ème} jour** d'arrêt de travail (le délai de carence de 7 jours calendaires n'est pas applicable).

Règles applicables pour le personnel d'encadrement

Agents de maîtrise A1 A2 et B et cadres C et D - Article 13 et 14 inchangés

L'article 13 (accident ou maladie) plus favorable que la loi demeure **en vigueur**.

Article 13		
Durée et montant de l'indemnisation par l'employeur pour le personnel d'encadrement		
Années d'ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois en fonction de la date d'entrée anniversaire	
	Période à 100% du salaire brut après 3 jours calendaires de carence	+ Période à 75 % du salaire brut
Moins d'un an ²	0	0
A partir d'un an	1 mois	1 mois
A partir de 5 ans	2 mois	0
A partir de 10 ans	2,5 mois	1,5 mois
A partir de 15 ans	3,5 mois	1,5 mois
A partir de 20 ans	4 mois	2 mois

1. Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, l'indemnisation par la Prévoyance débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours continus par arrêt de travail.

2. Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours continus par arrêt de travail.

L'article 14 (accident du travail ou maladie professionnelle) plus favorable que la loi demeure **en vigueur**.

Article 14 Durée et montant de l'indemnisation par l'employeur pour le personnel d'encadrement		
Années d'ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois en fonction de la date d'entrée anniversaire	
	Période à 100% du salaire brut	+ Période à 75 % du salaire brut
A partir de 3 mois	1 mois	1 mois
A partir de 5 ans	2 mois	0
A partir de 10 ans	2,5 mois	1,5 mois
A partir de 15 ans	3,5 mois	1,5 mois
A partir de 20 ans	4 mois	2 mois

Prévoyance

Article 3 de l'accord du 19 mars 2003 modifié

L'organisme de Prévoyance (Mutualité Française) complète et prend le relais du maintien de salaire de l'employeur en versant aux salariés en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non et ayant une **ancienneté minimum de 12 mois dans l'entreprise au 1^{er} jour d'arrêt de travail, 80% de leur salaire brut mensuel** sous déduction des prestations de Sécurité Sociale nettes de CSG et de CRDS.

Attention !

L'employeur doit faire l'avance des indemnités versées par la Prévoyance. Il sera ensuite remboursé par la mutuelle.

Le versement des prestations cesse dans les cas suivants :

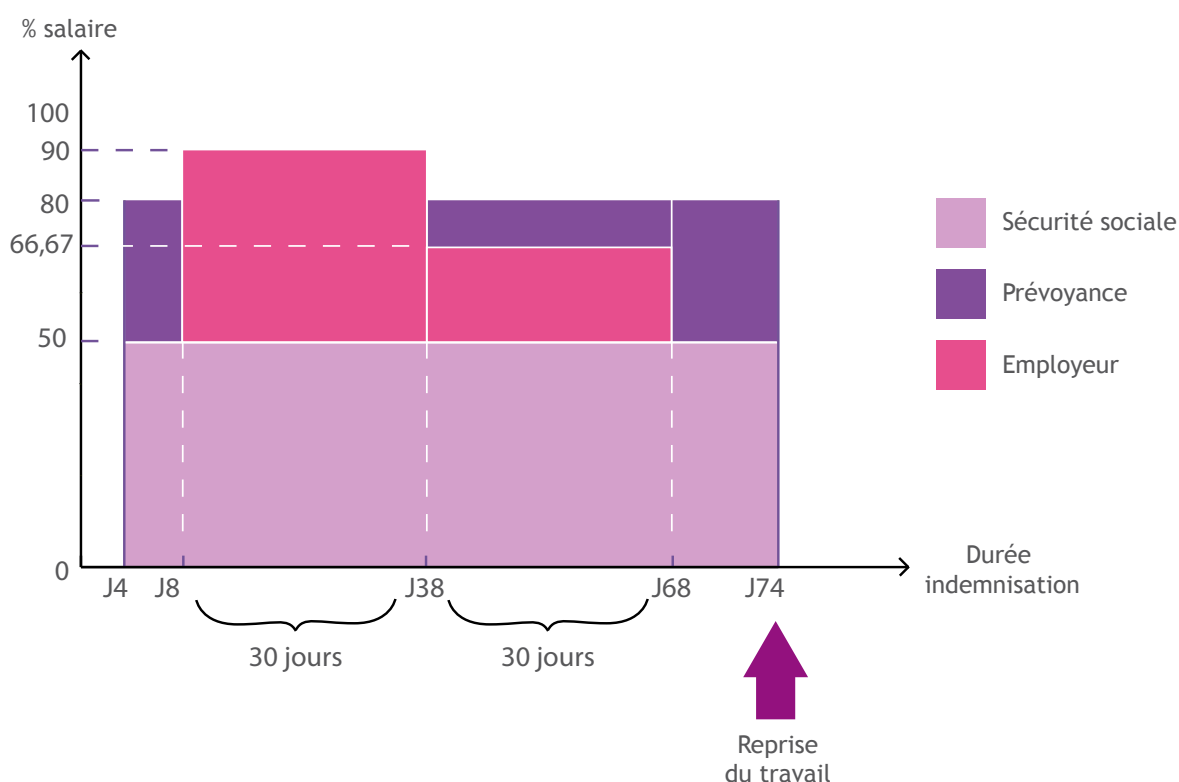
- lors de la reprise du travail,
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle,
- au décès,
- à la liquidation de la pension de vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

En cas d'arrêt de travail supérieur à 2 mois consécutifs d'un salarié employé (catégorie 1 à 8), la période d'arrêt de travail du 4^{ème} au 7^{ème} jour fera l'objet d'une indemnisation rétroactive.

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le 1^{er} jour de son arrêt.

Exemple de schéma d'indemnisation pour un vendeur employé ayant une ancienneté d'une année au premier jour de son arrêt de travail. Il est en arrêt de travail pendant 74 jours.



II. Le Plan de relance de l'économie française

Des mesures sont prises par l'Etat afin d'aider les entreprises à surmonter la crise économique en 2009.

• • • L'aide à l'embauche dans les TPE pour 2009 est applicable !

Le décret du 19 décembre 2008 (JO 20 décembre) crée une aide financière de l'Etat versée aux entreprises de moins de 10 salariés pour leurs embauches réalisées à compter du **4 décembre 2008** au titre des gains et rémunérations versés pour les mois de **janvier 2009 à décembre 2009**.

Montant de l'aide

Le montant de l'aide est égal à la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations multipliée par un coefficient égal à : $[0,14/0,6] \times [1,6 \times (\text{montant mensuel du SMIC/rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1]$.

Le montant de la prime sera donc maximal au niveau du SMIC pour un montant de 184,94 € par mois. Le coefficient devient nul pour une rémunération égale à 1,6 SMIC. L'aide à l'embauche est **cumulable** avec la réduction Fillon. Si le résultat mensuel est inférieur à 15 €, la prime n'est pas versée.

Salariés concernés

Les salariés devront être rémunérés avec un salaire au maximum égal à **1,6 SMIC** (réduction Fillon applicable).

Embauches concernées

- une embauche en CDI
- une embauche en CDD pour une durée supérieure à un mois
- le renouvellement d'un CDD pour une durée supérieure à un mois
- la transformation d'un CDD en CDI

Le droit à l'aide sera subordonné à la condition que l'employeur n'ait pas procédé dans les six mois précédant l'embauche à un **licenciement économique** sur le même poste, sauf si l'aide est demandée pour un salarié bénéficiant d'une priorité de réembauchage.

L'aide, versée trimestriellement, est gérée par le "Pôle Emploi", pour le compte de l'Etat. Elle n'est pas attribuée automatiquement mais doit faire l'objet d'une **demande de l'employeur**, accompagnée de justificatifs.

• • • Chômage partiel, outil de prévention des licenciements pour motif économique

Lorsque des difficultés économiques contraignent l'employeur à réduire les horaires (journaliers ou hebdomadaires) de travail des salariés ou à interrompre temporairement l'activité de son établissement, les salariés peuvent faire l'objet d'une indemnisation au titre du chômage partiel.

Cette indemnisation comporte une **allocation d'aide publique** à la charge de l'Etat (indemnité horaire égale à 2,44 € pour les entreprises de moins de 250 salariés) et une **indemnisation complémentaire** à la charge de l'employeur (indemnité égale à 50% de la rémunération horaire brute diminuée du montant de l'allocation d'aide publique) dont l'Etat assume partiellement le financement par le biais d'une convention conclue entre l'employeur et la DDTEFP.

Une circulaire du 25 novembre 2008 du ministère chargé du travail incite les agents de l'Etat à faire preuve de souplesse face aux demandes des entreprises.

Les entreprises doivent cependant étudier toutes les **mesures alternatives** permettant le maintien de salaire de leur personnel pendant une période de sous-activité **avant de solliciter l'aide de l'Etat** : liquidation des congés payés, des JRTT, des repos compensateurs, du DIF, mise en place d'une annualisation du temps de travail...

Un projet de réforme applicable au **1^{er} janvier 2009** devrait augmenter le plafond des heures indemnisables par l'Etat de 600 à 800 voire 1 000 heures. L'allocation d'aide publique serait revalorisée d'au moins 1,20 €. Le taux d'indemnisation du chômage partiel par l'employeur serait porté de 50% à 60% de la rémunération horaire brute.

III. La réforme du temps de travail : les précisions apportées par le décret d'application

La loi du 20 août 2008 a apporté des réformes importantes en matière de durée du travail³. Le décret d'application n°2008-1132 du 4 novembre 2008 (JO 5 novembre) vient préciser les conditions d'application de cette loi.

• • • Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé à 220 heures par salarié, sauf accord collectif d'entreprise fixant un contingent différent (D3121-14-1 C.Trav.). Le contingent peut être dépassé

sans autorisation de l'Inspecteur du travail, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, s'il en existe.

A partir du 6 novembre 2008, le salarié acquiert **30 minutes de repos** dans les entreprises de 20 salariés au plus et **60 minutes de repos** dans les entreprises de plus de 20 salariés pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du **contingent de 220 heures**. Ce repos se cumule avec la majoration des heures supplémentaires (25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure par semaine, 50 % pour les heures suivantes).

3. Voir les Informations sociales du 4^{ème} trimestre 2008 (<http://www.federation-habillement.fr>).

Quelle est la procédure de prise du repos ?

L'employeur doit informer les salariés du nombre d'heures de repos portés à leur crédit par un **document annexé au bulletin de paie**. Dès que ce nombre atteint **sept heures**, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un **délaï maximum de deux mois** après son ouverture.

Le salarié adresse sa demande de repos à l'employeur **au moins une semaine** à l'avance en précisant la date et la durée du repos. Dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur du délai de deux mois.

Le repos est pris par **journée entière ou par demi-journée** à la convenance du salarié. Il est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Le repos donne lieu à un maintien de salaire.

L'absence de demande de prise du repos par le salarié **dans le délai de 2 mois** ne peut entraîner la perte de son droit. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos **dans un délai maximum d'un an**.

• • • Aménagement du temps de travail sur une période de 4 semaines au plus

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 4 novembre 2008, l'employeur peut, en l'absence d'accord collectif, mais avec l'accord des salariés concernés (avenant au contrat de travail), organiser une **modulation du temps de travail** sur une **période de 4 semaines au plus**.

Ce dispositif permet de compenser à l'intérieur de la

période choisie, des semaines **courtes** en-dessous de la durée légale (35 heures) pouvant comporter des journées ou demi-journées de repos par des semaines **longues** dépassant la durée légale (35 heures) sans payer de majoration pour heures supplémentaires.

L'employeur doit informer les salariés par affichage **au moins 7 jours ouvrés à l'avance** du nombre de semaines comprises dans la période de référence, de l'horaire de travail et de la répartition de la durée du travail de chaque semaine.

Exemple pour une période de 4 semaines :

Mois ...
Semaine 1 : 42 heures,
lundi : 10 h-13h/14h-19h, mardi : ...
Semaine 2 : 39 heures, ...
Semaine 3 : 28 heures, ...
Semaine 4 : 39 heures, ...

Sont qualifiées d'heures supplémentaires :

- celles effectuées au-delà de **39 heures par semaine** ;
- celles effectuées au-delà de la **durée moyenne de 35 heures** sur les **4 semaines**, à l'exception des heures supplémentaires déjà prises en compte.

Dans notre exemple, 3 heures supplémentaires sont effectuées durant la première semaine et devront être payées et majorées de 25%

La durée moyenne de travail est de :
 $(42+39+28+39) / 4 = 37 \text{ heures.}$

Le nombre total d'heures supplémentaires effectuées s'élève à : 2 heures x 4 semaines, soit 8 heures dont il faut déduire les 3 heures déjà payées et majorées soit 5 heures donnant lieu à une majoration de 25%.

Un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié et comporte le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois.

Dans notre exemple : 7 heures de repos (un jour) sont prises en semaines 3.

IV. Les nouveautés apportées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 est parue au Journal Officiel du 18 décembre 2008.

• • • Forfait social de 2%

Une nouvelle contribution dite "**forfait social**" est créée à la charge de l'employeur à compter du **1^{er} janvier 2009** sur les rémunérations assujetties à la CSG mais exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes versées au titre de l'**intéressement** et de la **participation** y sont assujetties.

Par exception, échappent au forfait social les contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de Prévoyance (en raison de leur assujettissement à la taxe spéciale de 8 %) ainsi que les indemnités versées dans le cadre de la rupture du contrat de travail.

La contribution sera prélevée par l'URSSAF et affectée à l'assurance maladie.

• • • Prise en charge des frais de transport

1. La prise en charge obligatoire des frais de transport publics étendue à la province

L'obligation de prise en charge des frais de transport publics engagés par les salariés pour les trajets domicile-travail qui ne s'appliquait qu'aux salariés ayant leur lieu de travail en Ile de France sera étendue en 2009 à **l'ensemble du territoire**.

La prise en charge de l'employeur concernera les abonnements souscrits par les salariés pour les déplacements accomplis au moyen de **transports collectifs** mais également de **services publics de location de vélos**, du type Vélib à Paris.

Selon un projet de décret⁴, le remboursement devrait s'effectuer à hauteur d'au moins 50 % du prix des titres d'abonnement de deuxième classe (modalités d'application similaires à celles d'Ile de France).

La prise en charge des frais de transport sera subordonnée à la remise ou à la présentation des titres par le salarié. Pour les locations de vélos, une attestation sur l'honneur du salarié pourra suffire.

Les sommes versées au titre la prise en charge obligatoire de 50% devraient être **excluses de l'assiette des cotisations, de la CSG et de la CRDS**. Elles seront exonérées d'impôt sur le revenu.

2. La prise en charge facultative des frais de transport personnels

L'employeur pourra prendre en charge tout ou partie des frais de carburant (ou des frais d'alimentation de véhicules électriques) engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. La prise en charge ne pourra être cumulée avec celle des transports publics (1.).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge pourra être mise en place par décision unilatérale de l'employeur (après consultation des représentants du personnel s'ils existent).

L'avantage résultant de cette prise en charge sera exonéré de toute cotisation sociale d'origine légale et conventionnelle (y compris CSG et CRDS) et d'impôt sur le revenu **dans la limite de 200 € par an et par salarié**, à condition que le salarié se trouve dans l'une des deux situations suivantes :

- le domicile ou le lieu de travail du salarié est situé en dehors de la région d'Ile de France et d'un périmètre de transports urbains⁵ ;

ou

- les horaires de travail ne permettent pas au salarié d'utiliser un mode collectif de transport (cas du salarié qui commence à travailler très tôt le matin ou tard dans la nuit).

• • • La mise à la retraite du salarié par l'employeur entre 65 et 69 ans nécessite l'accord du salarié

Avant l'entrée en vigueur de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, l'employeur pouvait mettre un salarié à la retraite **d'office** dès qu'il avait atteint l'âge de 65 ans, sans requérir son accord.

Dorénavant, dans un délai déterminé par décret avant que le salarié n'atteigne 65 ans (3 mois selon le projet), l'employeur devra interroger par écrit chaque salarié pour lui demander s'il a l'intention de prendre sa retraite.

- Si le salarié refuse dans un délai fixé par décret (un mois selon le projet), ou si l'employeur ne respecte pas lesdites formalités, l'employeur perdra le droit de mettre le salarié à la retraite **pendant l'année qui suit la date anniversaire du salarié**.

La même procédure est applicable pendant les 4 années suivantes. Le salarié peut être de nouveau mis à la retraite d'office lorsqu'il atteint 70 ans.

- Si le salarié exprime son accord ou ne donne pas suite dans le délai imparti, l'employeur pourra procéder à une mise à la retraite en appliquant les articles 19 (employés) ou 12 (agents de maîtrise et cadres) de la convention collective n° 3241.

La mise en œuvre de cette procédure sera possible dès la parution du décret⁶.

Dispositions transitoires pour 2009 : **en 2009**, la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé de 65 ans n'est possible que si elle a été notifiée au salarié avant le 1er janvier 2009 ou si le salarié, interrogé par l'employeur au moins 3 mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas dans un délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité.

La mise à la retraite d'un salarié **âgé de 60 à 65 ans** assortie d'une contrepartie en termes d'emploi ou de formation professionnelle en application de l'article 19 /c de la convention collective demeure possible jusqu'au **31 décembre 2009**.

• • • Le cumul emploi retraite assoupli

Les salariés ayant liquidé à **taux plein** leurs pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes de retraite de base et complémentaires **légalement obligatoires** peuvent désormais cumuler **sans plafond** un revenu d'activité et leur pension. Le **déla** de 6 mois pour reprendre son activité chez le **précédent employeur** est supprimé.

Les règles de cumul d'un emploi et d'une retraite actuellement en vigueur (délai de carence de 6 mois et plafond de ressources) demeurent applicables aux assurés ne remplissant pas les précédentes conditions.

A savoir !

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé à **2 859 €** pour l'année 2009, soit une hausse de 3,1% par rapport à 2008.

Sophie JAMI

Responsable Juridique des Affaires Sociales

4. Non encore paru à l'heure où nous écrivons ces pages.

5. Le périmètre de transports urbains comprend le territoire d'une commune ou de plusieurs communes adjacentes ayant reçu pour mission d'organiser les transports publics de personnes.

6. Non encore paru à l'heure où nous écrivons ces pages.