

A quoi sert la contribution que vous versez au FNCIP-HT ?

Les fonds collectés permettent de :

1. **Réunir les organisations professionnelles et syndicales** en Commission Paritaire afin de négocier la convention collective (grilles de salaires, classifications, prévoyance, temps de travail...)
2. **Financer des actions d'information** destinées aux employeurs et aux salariés sur la législation en vigueur et la négociation collective, à travers notamment :
 - les services et informations assurés par les fédérations
 - la lettre du FNCIP-HT
 - les mises à jour de la Convention Collective
3. **Réaliser des études prospectives et des enquêtes** permettant de définir les formations professionnelles nécessaires aux entreprises de notre branche
4. **Mettre en place des actions de défense de la profession**

Dans le cadre du mandat qu'elle reçoit du FNCIP-HT, la Fédération Nationale de l'Habillement informe chaque trimestre les entreprises à jour du 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 salaires minima conventionnels
- II • La journée de solidarité en 2008
- III • Jours fériés : coïncidence du 1er mai et du jeudi de l'Ascension en 2008
- IV • Les mesures de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat
- V • Fin de l'aide au remplacement d'un congé de maternité
- VI • Nouvelle contribution patronale due sur les indemnités de mise à la retraite

I. Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels ont été revalorisés par avenant n° 16 du 26 novembre 2007.

ATTENTION : Cet avenant n'a pas été encore étendu (validé) par le Ministère du travail au jour où nous publions ces Informations Sociales, **il n'est donc pas encore applicable !** Les nouveaux montants ne seront applicables qu'à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Pour le moment, vous devez continuer à appliquer l'avenant salaires n° 15¹ tout en surveillant au Journal Officiel² si l'avenant n° 16 n'est pas étendu avant la parution de nos prochaines Infos Sociales. Cette extension devrait avoir lieu avant l'été.

¹ Se reporter aux Infos Sociales juillet-septembre 2007 sur l'incidence du SMIC 2007 (8,44€) sur les salaires minima conventionnels de l'avenant n° 15.

² <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

II. Le Lundi de Pentecôte ne sera plus la date imposée de la journée de solidarité

Rappel

La loi du 30 juin 2004 « relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées » a institué la journée de solidarité.

Elle prend la forme :

- pour les salariés mensualisés, d'une journée supplémentaire de 7 heures de travail non rémunéré chaque année (au prorata de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel)
- pour les employeurs, d'une contribution dite contribution solidarité autonomie égale à 0,3% versée depuis le 1er juillet 2004 aux URSSAF.

Rappel (suite)

La date de la journée de solidarité est fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. **Il n'existe pas d'accord de branche sur la date de la journée de solidarité dans le commerce de détail de l'habillement.** A défaut d'accord collectif signé dans votre entreprise avec des délégués syndicaux, la journée de solidarité devait se dérouler jusqu'à présent le **lundi de Pentecôte**, jour férié devenu non chômé.

Plusieurs cas permettaient cependant à l'employeur de **choisir un autre jour** :

- Le lundi de Pentecôte était déjà travaillé dans l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi au 1er juillet 2004 ;
- Le lundi est un jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise ;
- Le lundi est un jour non travaillé pour les salariés à temps partiel.

Le jour choisi par l'employeur à la place du lundi de Pentecôte pouvait être un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai, un jour de RTT ou tout autre jour précédemment non travaillé dans l'entreprise tel qu'un samedi.

Les députés ont adopté, le 26 mars 2008, une proposition de loi qui supprime le lundi de Pentecôte comme date obligatoire de la journée de solidarité.

Cette loi entrerait en principe en vigueur **le 2 mai 2008**. Par conséquent, si le texte est adopté par le Parlement, l'employeur pourra dès la publication de la loi choisir pour l'année 2008 **une date autre que le 12 mai 2008** (lundi de Pentecôte), sous réserve de consulter les représentants du personnel s'ils existent et de choisir soit :

- un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise (exemple : le 14 juillet)
- un jour de RTT
- tout autre jour précédemment non travaillé tel qu'un lundi ou un samedi

III. Jours fériés : coïncidence du 1er mai et du jeudi de l'Ascension en 2008

Cette année, le 1er mai et le jeudi de l'Ascension coïncident. Le 1er mai est obligatoirement chômé.

Quelle en est l'incidence pour le salarié ? Doit-on lui accorder un jour de repos supplémentaire ou une indemnité compensatrice ?

Selon la jurisprudence, le salarié doit bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans l'année lorsque sa convention collective prévoit l'octroi d'un **nombre précis de jours fériés chômés** sans réduction de salaire. **Ce n'est pas le cas de notre convention collective (CCN n°3241, commerce de détail de l'habillement et des articles textiles).**

L'article 25 de la CCN prévoit même la possibilité de faire travailler les salariés au minimum quatre jours fériés par an.

Il n'y a donc pas lieu d'accorder aux salariés, en 2008, un jour de repos supplémentaire du fait de la coïncidence, due au hasard du calendrier sur un même jour calendaire du 1er mai et du jeudi de l'Ascension.

L'employeur pourra également décider de conserver le lundi de Pentecôte comme journée de solidarité. L'employeur peut poser un des jours de RTT dont il détermine librement la date sur la journée de solidarité (la journée de solidarité est alors offerte).

Comme actuellement, il ne sera pas possible de supprimer un jour de congé payé légal ou un jour de repos compensateur. La journée de solidarité peut être fractionnée.

Attention ! La journée de solidarité s'applique en Alsace-Moselle, par dérogation au principe du caractère férié et chômé des jours fériés (Code local). Selon la proposition de loi, dans les départements de Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'employeur ne pourra pas choisir ni le premier et le second jour de Noël, ni le Vendredi Saint comme date de la journée de solidarité.

Et si le salarié refuse d'effectuer la journée de solidarité ?

A condition que vous ayez informé le salarié suffisamment à l'avance de la date choisie pour effectuer la journée de solidarité (par affichage ou courrier individuel), l'absence injustifiée d'un salarié mensualisé vous autorise à pratiquer une retenue sur salaire.

Si vous l'acceptez, le salarié peut poser un jour de congé payé ou un jour de RTT à la date de la journée de solidarité.

L'employeur ne peut pas exiger du salarié en congés qu'il revienne effectuer la journée de solidarité ou qu'il l'effectue à son retour, dans le cas où celle-ci coïnciderait avec la période de prise des congés. Mais la journée de solidarité est alors décomptée comme un jour ouvrable.

La seule obligation de l'employeur est de maintenir une fois la rémunération du jour férié chômé³.

Le fait que l'Ascension tombe le 1er mai n'oblige pas l'employeur à maintenir deux fois le salaire (jour férié chômé ordinaire + 1er mai), **en application du principe du non-cumul des avantages ayant le même objet.**

Attention !

En Alsace-Moselle, les salariés devraient pouvoir bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans la mesure où le jeudi de l'Ascension est reconnu comme un jour férié et chômé par le code professionnel local⁴.

³ Une fiche complète sur la rémunération des jours fériés chômés est disponible sur le site de la FNH <http://www.federation-habillement.fr/>.

⁴ Voir la position contraire de l'Institut du Droit Local Alsacien-Mosellan : <http://www.idl-am.org/>

IV. La loi pour le pouvoir d'achat

Après la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) qui a prévu des exonérations sociales et fiscales sur la rémunération

des heures supplémentaires et complémentaires, la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat est entrée en vigueur le **10 février 2008**.

• • • Le rachat exceptionnel des jours de congés

1. Le salarié peut renoncer aux jours de RTT acquis au 31 décembre 2007. L'employeur doit rémunérer chaque JRTT racheté sur la base d'une journée de travail majorée au minimum au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise à la date de paiement.

Les sommes versées en contrepartie du rachat des JRTT acquis au 31 décembre 2007 sont exonérées de toute cotisation et contribution d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception de la CSG et de la CRDS. En revanche, le rachat des journées ne donne pas lieu à exonération d'impôt sur le revenu.

Conditions de l'exonération : les demandes des salariés doivent être formulées **au plus tard le 31 juillet 2008 pour des JRTT rémunérés au plus tard le 30 septembre 2008**.

2. Le salarié peut renoncer aux jours de RTT acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009. Comme dans le premier cas, l'employeur doit rémunérer chaque JRTT racheté sur la base d'une journée de travail majorée au minimum au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise à la date de paiement.

Exemple : dans une entreprise où l'horaire collectif demeure fixé à 39 heures avec octroi de jours de RTT, un salarié percevant le SMIC avec une rémunération lissée sur la base de 35 heures hebdomadaires, décide de renoncer à 2 jours de RTT. Pour un taux légal de majoration de 25%, le salarié bénéficie d'un supplément de rémunération

égal à 2 jours x sept heures x 8,44 € x 125 % = 147,70 € bruts.

Les sommes correspondant aux JRTT rachetés bénéficient de l'exonération sociale et fiscale prévue par la loi TEPA (déduction forfaitaire de cotisations patronales, réduction de cotisations salariales, exonération d'impôt sur le revenu).

3. Le salarié peut convertir en argent les repos compensateurs de remplacement acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009. Ces heures donneront lieu à une majoration égale au minimum au taux des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise.

Les sommes correspondant aux repos compensateurs de remplacement rachetés bénéficient de l'exonération sociale et fiscale prévue par la loi TEPA (déduction forfaitaire de cotisations patronales, réduction de cotisations salariales, exonération d'impôt sur le revenu).

Exemple : un salarié rémunéré au SMIC sur la base de 151,67 heures mensuelles a accompli 4 heures supplémentaires, rémunérées habituellement sous forme de repos compensateur de remplacement (RCR). Il demande leur paiement à la place du RCR. Le salarié bénéficie d'un complément de rémunération de : 4 x 8,44 x 125% = 42,20 euros bruts.

Dans les trois cas, le salarié peut faire sa demande à l'employeur par tout moyen. La monétisation des jours de RTT ou des repos compensateurs de remplacement nécessite l'accord de l'employeur.

• • • Le versement d'une prime exceptionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés

Entreprises concernées : moins de 50 salariés

Salariés bénéficiaires : tous les salariés figurant à l'effectif de l'entreprise. Aucune condition d'ancienneté minimale ne peut être prévue. Il n'est pas possible de réserver la prime à une catégorie de salariés.

Conditions : un accord négocié au niveau de l'entreprise prévoyant le versement de la prime doit être conclu. L'accord doit préciser la date à laquelle l'appartenance des salariés à l'effectif est appréciée ainsi que les éventuels critères de modulation de la prime selon les salariés. La prime exceptionnelle **ne peut pas se substituer** à des augmentations de salaire ou à tout autre élément de rémunération.

Montant : 1 000 € bruts maximum par salarié (c'est-à-dire avant précompte de la CSG CRDS). La loi autorise une modulation du montant de la prime entre les salariés en fonction du salaire, de la catégorie, de l'ancienneté ou de la durée du travail.

Attention ! Les critères de modulation choisis ne peuvent pas aboutir à une prime exceptionnelle égale à 0 euro pour certains salariés.

Versement : à partir du **10 février 2008 et au plus tard le 30 juin 2008**. La prime peut faire l'objet de versements fractionnés s'ils sont échelonnés entre le 10 février et le 30 juin 2008.

Obligations déclaratives de l'employeur : notifier aux URSSAF le montant des sommes versées par le biais de la DADS. Le versement de la prime exceptionnelle doit figurer sur le bulletin de paie du mois de versement sur une ligne spécifique, sur un document annexé au bulletin de paie ou sur tout autre mode de notification écrite.

Régime social et fiscal de la prime : exonération de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS. Non - exonération de l'impôt sur le revenu.

En cas de versement d'une prime supérieure au plafond autorisé de 1 000 € par salarié, l'intégralité de la prime est réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Une fiche complète sur la prime exceptionnelle figure sur le site de la FNH.

V. Fin de l'aide au remplacement du congé de maternité

Depuis le 22 avril 2007, une somme de 400 € était versée par l'Etat, sur demande, dans les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent une personne pour remplacer une salariée en congé de maternité.

Cette mesure favorable aux PME/TPE est supprimée à compter du 1er janvier 2008. Toutefois, les départs en congé de maternité intervenus avant cette date continuent à ouvrir droit aux aides.

VI. Nouvelle contribution patronale due sur les indemnités de mise à la retraite

Afin de favoriser le maintien des seniors dans l'emploi, le législateur durcit les conditions de rupture de leur contrat de travail.

La loi « de financement de la Sécurité sociale pour 2008 » institue, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite (indemnités légales et conventionnelles) d'un salarié à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié concerné (avant ou après 65 ans).

Le taux de cette contribution est fixé à :

- 25 % sur les indemnités de mise à la retraite versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008.
- à 50 % sur les indemnités versées à compter du 1er janvier 2009.

Le versement de cette contribution est applicable depuis le 11 octobre 2007.

La contribution doit être versée à l'URSSAF à la première échéance de cotisations de sécurité sociale qui suit le versement de l'indemnité de mise à la retraite.

Cependant, les employeurs n'ont pu acquitter cette contribution qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi (22 décembre 2007). Le Ministère vient donc d'indiquer que la contribution due sur les indemnités versées à partir du 11 octobre et jusqu'au 21 décembre 2007 pouvait être acquittée jusqu'au 30 mars 2008.

Pour rappel, la mise à la retraite est soumise aux dispositions de l'article 19, chapitre I de la convention collective, pour les employés et de l'article 12, chapitre II pour les agents de maîtrise et cadres.

Les employeurs à jour de leur contribution au FNCIP-HT peuvent contacter notre Service juridique Social l'après-midi de 13h30 à 17h30. (Compte tenu du nombre d'appels, prévoir un délai de réponse de 72 heures).
Tel : 01 42 02 17 69

Nous vous rappelons que vos questions doivent porter uniquement sur la **Convention Collective et l'actualité sociale**, conformément au mandat reçu par le FNCIP-HT.

Notre standard ne pourra en aucun cas prendre en charge les questions personnalisées portant notamment sur la paie ou les procédures de licenciement.

Pour bénéficier d'une **assistance personnalisée**, vous devez vous adresser à **votre propre conseil ou adhérer à la Fédération Nationale de l'Habillement**, (www.federation-habillement.fr) ou à la **CNDL** selon votre activité (www.detaillant-lingeries.com).

N'hésitez pas également à consulter les fiches d'information en ligne sur site de la Fédération Nationale de l'Habillement dans la partie « Social /Infos sociales ».