



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° 18 au 1^{er} août 2011
- II. Les nouvelles aides à l'embauche en alternance
- III. L'inaptitude au travail

I. Entrée en vigueur de l'avenant salaires n° 18 au 1^{er} août 2011

Au 1^{er} janvier 2011, le Smic a été porté à 9 € bruts par heure. Le Smic mensuel brut s'élève à 1365,03 € pour une durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures, soit 151,67 heures par mois. Pour rappel, cette augmentation du Smic a eu pour effet de rendre inapplicables les rémunérations minimales des catégories 1, 2 et 3 de l'avenant n° 17, inférieures à ce nouveau Smic, pour les mois de janvier 2011 à juillet 2011.

L'avenant n° 18 signé le 2 février 2011 a été étendu par arrêté du 7 juillet 2011, publié au Journal Officiel du 17 juillet 2011. Il s'applique aux rémunérations versées aux salariés à partir du 1^{er} août 2011.

A noter : Tous les salaires minima de l'avenant n° 18 sont désormais supérieurs au Smic.

• • • 1. Les rémunérations minima par catégorie

Rémunérations minima sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégories	Avenant n° 17 Anciens montants abrogés	Avenant n° 18 Nouveaux montants à partir du 1 ^{er} août 2011	
		Montant pour 151,67 h	Taux horaire
EMPLOYÉS			
1	1 340 €	1 370 €	9,032 €
2	1 350 €	1 380 €	9,098 €
3	1 360 €	1 390 €	9,164 €
4	1 380 €	1 410 €	9,296 €
5	1 420 €	1 450 €	9,560 €
6	1 450 €	1 490 €	9,823 €
7	1 510 €	1 550 €	10,219 €
8	1 570 €	1 610 €	10,615 €
AGENTS DE MAÎTRISE			
A1	1 690 €	1 720 €	11,340 €
A2	1 790 €	1 820 €	11,999 €
B	2 090 €	2 120 €	13,977 €
CADRES			
C	2 860 €	2 950 €	19,450 €
D	3 140 €	3 230 €	21,296 €

• Chaque salarié doit percevoir au moins la rémunération minimale correspondant à sa catégorie¹ dans les grilles de classification. A défaut, l'employeur s'expose à un rappel de salaires.

Exemple : un salarié en catégorie 5 percevait 1 420 € bruts au minimum en application de l'avenant n° 17. A compter du 1^{er} août 2011, l'employeur est tenu de revaloriser son salaire au niveau de 1 450 € 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 8 percevait déjà 1 610 €. L'augmentation du salaire minimum de la catégorie 8 de 1 570 € à 1 610 € 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 salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 18 ?

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

Attention !

Tous les éléments de salaires mentionnés dans ce tableau ne sont pas obligatoires !

Éléments de salaire obligatoires en vertu de la convention collective :

- prime d'ancienneté (article 32, chapitre I 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 CCN 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 moins de 18 ans.

Exemple : un jeune de 17 ans est placé en catégorie 1. Son salaire minimum conventionnel s'élève à 1 233 € [1 370 x 90%]. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

- Rémunérations minima des salariés embauchés en contrat d'apprentissage

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 salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie de l'apprenti (avenant n° 18), s'il est plus élevé que le Smic.

- Rémunérations minima des salariés embauchés en contrat 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.

• • • **2. Les primes d'ancienneté**

La CCN n° 3241 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	2 170 €	2 185 €	2 200 €	2 215 €	2 230 €
C	3 000 €	3 015 €	3 030 €	3 045 €	3 060 €
D	3 280 €	3 295 €	3 310 €	3 325 €	3 340 €

A noter : des primes d'ancienneté plus favorables existent ou ont existé dans certains départements² : région parisienne pour les salariés embauchés avant le 24 octobre 1990, Calvados, Valenciennes, Haut-Rhin, Bas-Rhin.

II. Les nouvelles aides à l'embauche en alternance

- • • 1. L'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation

POUR QUELS EMPLOYEURS ?

- Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit leur taille.

déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

POUR QUELLE EMBAUCHE ?

- En contrat de professionnalisation
- Conclu à compter du 1^{er} mars 2011
- Avec un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus à la date du début de l'exécution du contrat.

QUEL EST LE MONTANT DE L'AIDE ?

- Le montant total de l'aide est égal à 2000 € (montant calculé à due proportion du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel).

A QUELLES CONDITIONS ?

- Le salarié n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant la date de début du contrat.
- Pas de licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.
- L'employeur doit être à jour de ses obligations

QUELLES SONT LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR ?

- Demande d'aide adressée par l'employeur à Pôle Emploi dans les 3 mois suivant le début d'exécution du contrat (ou jusqu'au 17/08/2011 pour les contrats conclus entre le 01/03/2011 et le 16/05/2011).
- La demande comprend une copie du contrat de professionnalisation et, le cas échéant, une décision de prise en charge émanant de l'OPCA, ou à défaut, la preuve du dépôt du contrat auprès de l'OPCA.

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

COMMENT EST VERSÉE L'AIDE ?

- Un 1^{er} versement de 1000 € est dû à l'issue du 3^{ème} mois d'exécution du contrat pour les contrats conclus à compter du 17/05/2011 (ou à partir du 17/08/2011 pour les contrats conclus entre le 01/03/2011 et le 16/05/2011 inclus).
- Le solde de l'aide est versé à l'expiration du 10^{ème} mois d'exécution du contrat de professionnalisation.

- L'aide est cumulable avec :

- l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle Emploi pour les contrats de professionnalisation destinés aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (2000 € sur 10 mois).
- l'exonération de charges patronales dont bénéficient les contrats de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

• • • 2. L'aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les petites et moyennes entreprises

POUR QUELS EMPLOYEURS ?

- Moins de 250 salariés (en équivalent temps plein).
- Effectif apprécié au 31 décembre 2010.
- Pour une entreprise créée après le 31 décembre 2010, effectif apprécié à la date d'embauche.

POUR QUELLE EMBAUICHE ?

- En contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation
- Conclu entre le 1^{er} mars 2011 et le 31 décembre 2011
- avec un jeune de moins de 26 ans à la date de début de l'exécution du contrat
- ayant pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance par rapport à celui recensé au 28 février 2011.

A QUELLES CONDITIONS ?

- Les 3 conditions cumulatives du 1. sont applicables.
- Le contrat ne doit pas ouvrir droit à une exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale (contrat d'apprentissage dans les entreprises de moins de 11 salariés).

QUEL EST LE MONTANT DE L'AIDE ?

- Le montant de l'aide accordée pour une durée de 12 mois est ainsi calculé :

1. Pour un contrat d'apprentissage (en métropole) SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours $\times 151,67 \times$ (pourcentage du SMIC perçu par l'apprenti applicable à la date de début d'exécution du contrat de travail - 11 %) $\times 0,14 \times 12$.
Le montant de l'aide, arrondi à l'euro supérieur, sera donc compris entre 321 et 963 € sur 12 mois.
Exemple : pour un apprenti de 19 ans (qui doit percevoir un salaire égal à 41% du Smic), l'aide est égale à : $9 \times 151,67 \times 30\% \times 0,14 \times 12 = 688 \text{ €}$

2. Pour un contrat de professionnalisation

- Dans une entreprise de moins de 20 salariés : SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours $\times 151,67 \times$ (pourcentage du SMIC perçu par le salarié à la date de début d'exécution du contrat de travail) $\times 0,12 \times 12$.
- Dans une entreprise de 20 salariés et plus : SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de

l'année en cours $\times 151,67 \times$ (pourcentage du SMIC perçu par le salarié à la date de début d'exécution du contrat de travail) $\times 0,14 \times 12$.
Le montant de l'aide, arrondi à l'euro supérieur, sera donc compris entre 1 081 € et 1835 € sur 12 mois.

Exemple : dans une entreprise de moins de 20 salariés, pour un jeune de 19 ans ayant un niveau de qualification supérieur ou égal au BAC PRO, l'aide est égale à : $9 \times 151,67 \times 65\% \times 0,12 \times 12 = 1 278 \text{ €}$

COMMENT EST VERSÉE L'AIDE ?

- L'aide pour les 6 premiers mois est versée au cours du 3^{ème} mois suivant le début d'exécution du contrat (ou au plus tard le 17/08/2011 pour les embauches effectuées entre le 01/03/2011 et le 16/05/2011 inclus).
- L'aide pour les 6 derniers mois est versée au cours du 10^{ème} mois suivant le début d'exécution du contrat.

QUELLES SONT LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR ?

- Demande d'aide adressée par l'employeur à Pôle Emploi dans les 2 mois suivant le début de l'exécution du contrat (ou jusqu'au 17/07/2011 pour les contrats conclus entre le 01/03/2011 et le 16/05/2011 inclus).
La demande est constituée :
 - d'un formulaire indiquant l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance au 28 février 2011 et l'effectif annuel moyen de salariés employés en alternance à l'issue du premier mois suivant le début du contrat;
 - d'une copie du contrat (accompagnée de la décision d'enregistrement par la chambre consulaire compétente si contrat d'apprentissage, et le cas échéant de la décision de prise en charge par l'OPCA si contrat de professionnalisation).

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

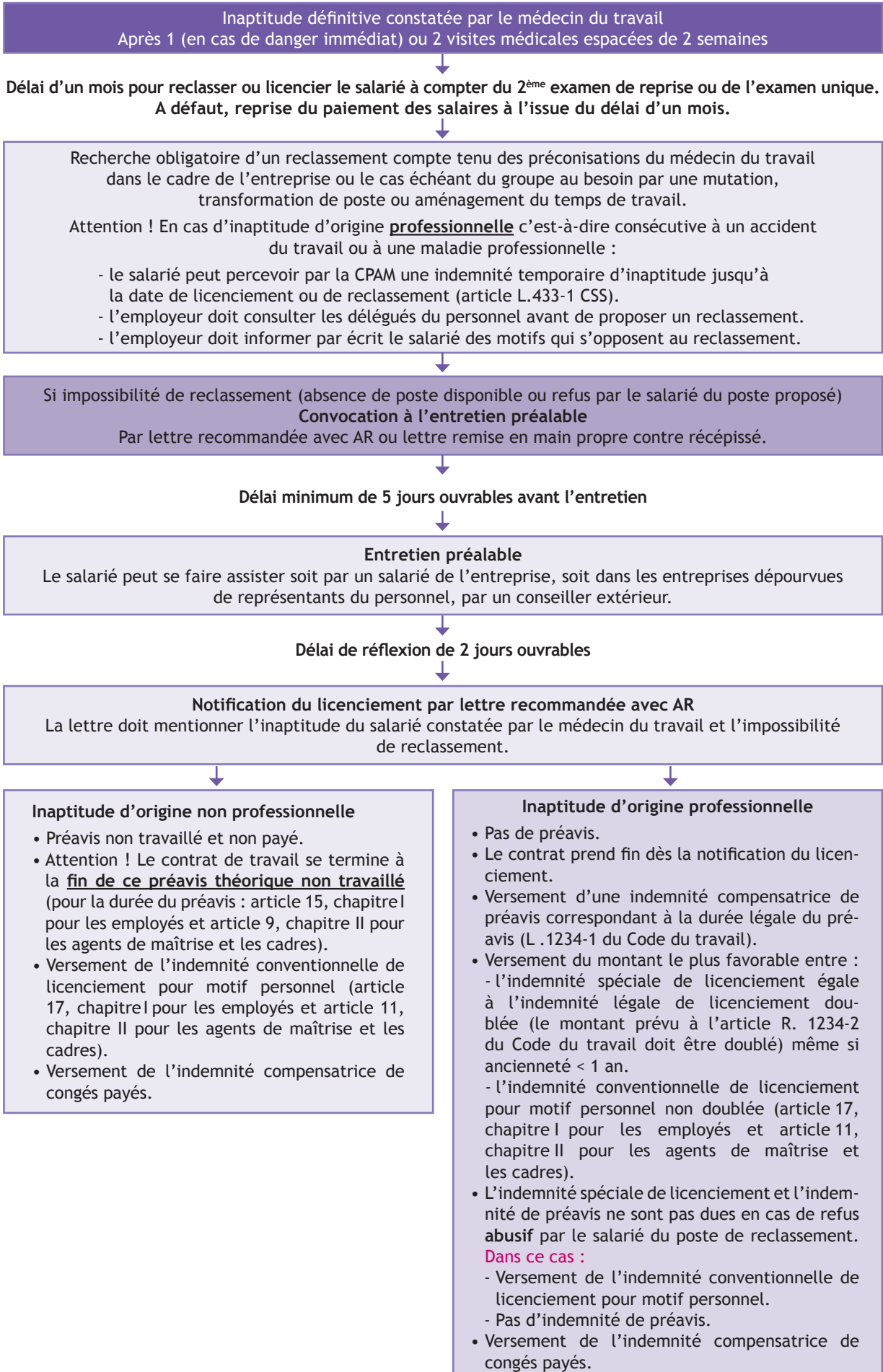
- En cas de rupture du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, l'aide est reversée par l'employeur au Trésor public, dans son intégralité si cette rupture intervient dans les 6 premiers mois d'exécution du contrat, ou à due proportion du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise si cette rupture intervient après.

III. L'inaptitude au travail

La loi du 17 mai 2011 de « simplification et d'amélioration de la qualité du droit » permet désormais à l'employeur de rompre un CDD avant l'échéance de son terme en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle constatée par le médecin du travail.

Cette nouveauté est l'occasion de rappeler les étapes principales de la procédure à suivre en cas d'inaptitude d'un salarié (non protégé) constatée par le médecin du travail. Les règles diffèrent selon que le salarié est en CDI (1.) ou en CDD (2).

• • • 1. Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)



• • • 2. Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

- Pour les inaptitudes constatées par le médecin du travail à compter du 19 mai 2011.



Sophie JAMI
Responsable Juridique des Affaires Sociales

3. Sous réserve d'une interprétation différente de la jurisprudence concernant l'absence de condition d'ancienneté.