



Fédération Nationale de l'Habillement  
Boutiques de mode indépendantes

# Informations sociales

Octobre - Novembre - Décembre 2008

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 textes d'application de la loi de modernisation du marché du travail sont parus !
- II • La loi du 20 août 2008 réforme le temps de travail

## I. Les textes d'application de la loi de modernisation du marché du travail sont parus !

Dans nos dernières Informations sociales de juillet-septembre 2008, nous vous avons informés de l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui modifie profondément de nombreux points du droit du travail. Les mesures d'application de cette loi ont été publiées au JO du 19 juillet 2008.

Une fiche d'information complète sur l'ensemble des aspects de la nouvelle loi est disponible sur le site de la Fédération Nationale de l'Habillement ([www.federation-habillement.fr](http://www.federation-habillement.fr)) dans la partie « Droit social/ Infos sociales ». Nous vous invitons à vous y reporter.

### • • • La rupture conventionnelle du contrat de travail

L'arrêté du 18 juillet 2008 a fixé le **modèle du formulaire** comprenant la convention de rupture et la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée. Ce formulaire se trouve sur le site du Ministère du travail ([www.travail-solidarite.gouv.fr/](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/)) dans la partie « Formulaires ». Une circulaire de l'Administration du 22 juillet 2008 vous explique précisément la marche à suivre.

La rupture conventionnelle peut être utilisée depuis le **20 juillet 2008**.

Pour rappel, la rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture **amiable du CDI**. L'employeur et le salarié sont libres de conclure et de signer un tel accord. Ils doivent donner librement leur **consentement** sans subir de pressions morales.

### La rupture conventionnelle est interdite dans ces situations :

- plan de sauvegarde de l'emploi dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- salariée enceinte ou en congé de maternité ;
- salarié en arrêt de travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

### La rupture conventionnelle est déconseillée dans ces situations :

- procédure de licenciement pour motif économique ou personnel engagée ou projetée à l'encontre du

- salarié ;
- salarié en arrêt de travail pour maladie ;
- salarié ayant refusé une modification de son contrat de travail (durée du travail, salaire, catégorie...) ;
- conflit manifeste entre les parties ayant donné lieu à l'échange de courriers ou de sanctions disciplinaires à l'encontre du salarié.

*En effet, la rupture conventionnelle selon la circulaire de l'Administration du 22 juillet 2008 ne doit pas contourner les procédures de licenciement ou des garanties légales protectrices du salarié.*

### La rupture conventionnelle peut être utilisée dans ces situations :

- demande du salarié de quitter l'entreprise pour convenances personnelles : obligations familiales, démotivation, projet personnel, refus d'accepter un simple changement des conditions de travail pouvant être imposé par l'employeur...
- mésentente ou divergences de vues entre l'employeur et le salarié en l'absence de litige avéré

La rupture conventionnelle doit se décider au cours **d'un ou de plusieurs entretiens** au cours desquels le salarié peut se faire assister. Après signature de la convention de rupture, les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.

L'accord entre les parties doit ensuite être **homologué** par la DDTEFP au moyen de l'envoi du formulaire officiel par lettre recommandée avec AR. La DDTEFP **ne recherche pas et ne contrôle pas les raisons de la rupture**. Elle vérifie uniquement la liberté du consentement des parties et l'absence de fraude. En l'absence de réponse de la DDTEFP dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception du formulaire, la demande est réputée acceptée et le contrat de travail peut être rompu dès le lendemain. La rupture conventionnelle des salariés protégés (DP, membre du CE...) est soumise à autorisation de l'Inspection du travail.

La rupture conventionnelle ouvre droit pour le salarié aux **allocations chômage**, s'il en remplit les conditions générales de versement. L'employeur doit verser au **salarié au minimum l'indemnité légale de licenciement**.

• • • L'indemnité légale de licenciement

Depuis l'adoption de la loi de modernisation du marché du travail, le montant de l'indemnité légale de licenciement est **identique**, quel que soit le motif du licenciement (économique ou personnel). Le salarié a droit à cette indemnité à partir **d'un an** d'ancienneté (au lieu de 2 auparavant) et sauf faute grave.

Le décret du 18 juillet 2008 a fixé le **taux** de cette indemnité : **1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.**

Pour les licenciements notifiés (date d'envoi de la lettre de licenciement) à partir du **20 juillet 2008**, vous devez **comparer** le nouveau montant **légal** de l'indemnité de licenciement avec le montant de l'indemnité de licenciement pour motif économique ou personnel (selon le cas) prévu par la convention collective. Le salarié doit percevoir le montant **le plus élevé**.

**Attention !** L'ancienneté se décompte de manière plus favorable dans la convention collective où toutes les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte (maladie, congé parental...) que dans la loi où seules les périodes assimilées à du temps de travail effectif comptent (congé de maternité, arrêt de travail pour accident du travail, congé parental pour moitié...).

• • • Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire de toutes les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail (solde de salaire, prorata de 13<sup>ème</sup> mois, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés...).

Il est facultatif.

Depuis le 27 juin 2008, les employeurs ont cependant intérêt à l'établir lors de la rupture du contrat de travail d'un salarié (fin de CDD, licenciement, démission, départ ou mise à la retraite, rupture conventionnelle...) car si le salarié ne conteste pas le reçu dans les 6 mois suivant sa signature, le reçu devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit être établi en double exemplaire (mention en est faite sur le reçu). Un exemplaire doit être remis au salarié. Le reçu doit être daté et signé par le salarié et l'employeur après l'expiration du contrat de travail (fin du préavis effectué ou non).

Selon la jurisprudence, la signature d'un reçu pour solde de tout compte ne vaut pas renonciation du salarié au droit de contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail, seule une transaction, signée après la rupture et comportant des concessions réciproques, peut l'empêcher d'agir en justice.

• • • Le maintien de salaire en cas de maladie

La loi de mensualisation impose à l'employeur de

verser une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale (IJSS) en cas d'accident ou de maladie.

Jusqu'à présent, l'indemnisation patronale prévue pas la convention collective était plus avantageuse pour le salarié que celle de la loi de mensualisation. Qu'en est-il depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail ?

• Employés (catégories 1 à 8)

Depuis l'entrée en vigueur du décret du 18 juillet 2008, la loi de mensualisation devient plus favorable pour les employés (catégories 1 à 8) que les dispositions de la convention collective concernant le **maintien de salaire à la charge de l'employeur**.

Il y a donc lieu en principe d'appliquer l'indemnisation légale :

- pour un salarié ayant un an d'ancienneté au premier jour de son absence, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale à compter du **8<sup>ème</sup> jour** d'absence, au lieu du 11<sup>ème</sup> (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation débute le premier jour d'absence).
- le salarié a droit à un maintien de son salaire brut par l'employeur, **sous déduction des IJSS**, dans les conditions indiquées dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté comprise entre	Indemnisation à 90% après un délai de carence de 7 jours	+ Indemnisation à 66%	Durée totale d'indemnisation
1 et 6 ans	30 jours	30 jours	60 jours
6 et 11 ans	40 jours	40 jours	80 jours
11 et 16 ans	50 jours	50 jours	100 jours
16 et 21 ans	60 jours	60 jours	120 jours
21 et 26 ans	70 jours	70 jours	140 jours
26 et 31 ans	80 jours	80 jours	160 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours	180 jours

- Personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres)

L'indemnisation de la maladie à la charge de l'employeur prévue à l'article 13 de la convention collective (chapitre II) demeure applicable car plus favorable que celle prévue par la loi de mensualisation.

• • • Prévoyance

Le régime de Prévoyance intervient en complément et en relais des obligations de maintien de salaire prévues par la convention collective nationale. Les modalités d'application du régime de Prévoyance suite à l'amélioration de l'indemnisation légale de la maladie font actuellement l'objet de travaux dont nous vous tiendrons informés.

Pour toute information sur l'application du régime, contactez votre antenne UNPMF.

### • • • Période d'essai

La loi de modernisation du marché du travail a fixé de nouvelles durées maximales interprofessionnelles pour les périodes d'essai tout en précisant que les périodes d'essai prévues par les accords de branche **restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009**.

La loi comporte néanmoins une imprécision sur ce point : nous ignorons à l'heure actuelle si le maintien en vigueur de nos stipulations conventionnelles concerne seulement la durée initiale de la période d'essai ou également son **renouvellement**.

Dans l'attente de précisions de la part du Ministère du travail, nous vous conseillons par précaution de prévoir une période d'essai sans renouvellement, soit :

- 1 mois pour les employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les cadres

En effet, si l'employeur rompt une période d'essai pendant la période de renouvellement alors que le renouvellement n'était pas possible, la rupture est requalifiée en **licenciement abusif**.

## II. La loi du 20 août 2008 réforme le temps de travail

### I. Ce qui ne change pas

La durée légale du travail reste fixée à par semaine civile, c'est-à-dire du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures. Les heures effectuées au-delà de ce seuil hebdomadaire de **35 heures** sont des **heures supplémentaires** et doivent être majorées :

- 25% pour les 8 premières heures supplémentaires
- 50% pour les suivantes

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires compensées intégralement par un repos compensateur de remplacement (heure + majoration) ne s'imputent pas sur le contingent

**Les durées maximales de travail sont inchangées :**

- 10 heures maximum par jour
- 48 heures maximum par semaine
- 44 heures maximum en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- 11 heures consécutives de repos quotidien
- Amplitude maximum de travail de 13 heures sur une même journée de 0 à 24 heures
- Repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives<sup>1</sup>

L'accord de branche du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et ses avenants restent en vigueur, à défaut de renégociation. Pour rappel, cet accord de branche prévoit la possibilité, pour les salariés à temps complet, d'une modulation annuelle de la durée du travail sur une période de 10 semaines dans la limite de 42 heures hebdomadaire et de 35 heures en moyenne sur l'année. Cet accord de branche met également en place une réduction du temps de travail à 35 heures sous forme de jours RTT.

Les règles du travail à temps partiel (article 38 de la CCN n° 3241) ne sont pas modifiées. La possibilité de moduler sur l'année la durée du travail des salariés à temps partiel reste subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou d'un accord de branche (aucun accord de branche n'a été conclu sur ce sujet à ce jour).

La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année pour les cadres et autres salariés autonomes doit toujours être mise en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord de branche (aucun accord de branche n'a été conclu sur ce sujet à ce jour).

### 2. Ce qui change

#### • • • Le contingent d'heures supplémentaires

##### Fixation

Le principe nouveau est que le **contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par un accord de branche**.

- Un accord d'entreprise doit être négocié et signé par l'employeur et un délégué syndical (ou à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, par un représentant élu du personnel ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche).

*La majorité des entreprises de la branche, dépourvues de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel, ne seront donc pas en mesure de négocier leur propre contingent.*

- Par avenant n° 3 du 26 novembre 2007, étendu par arrêté du 7 juillet 2008 (JO du 17 juillet 2008), les organisations patronales et syndicales de la branche ont décidé que le contingent de 130 heures inscrit dans l'accord du 4 mai 1999 ne s'appliquait plus depuis le 31 décembre 2002. Par conséquent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, **aucun contingent n'est fixé par accord de branche**.

En l'absence de dispositions conventionnelles d'entreprise ou de branche, le contingent défini **par décret** trouve lieu à s'appliquer dans les entreprises de la branche. Ce contingent est actuellement fixé à **220 heures** par année civile et par salarié (article D3121-3 du Code du Travail). Un projet de décret prévoit de maintenir ce contingent à 220 heures.

1. Un décret du 30 mai 1952, ancien mais non abrogé, fixe la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine dans les entreprises commerciales. En principe, le salarié doit bénéficier d'un deuxième jour de repos précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire (dimanche). Le travail sur 6 jours ouvrables est soumis à conditions.

### Heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent

L'obligation d'informer préalablement l'Inspecteur du travail des heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent est **supprimée**. L'employeur doit uniquement informer le comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, s'il souhaite faire accomplir des heures supplémentaires à ses salariés.

Le repos compensateur égal à 50% de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures à l'intérieur du contingent dans les entreprises de plus de 20 salariés est **supprimé**.

### Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

L'autorisation de l'Inspecteur du travail pour effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent est **supprimée**. L'employeur doit toutefois demander l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

L'employeur doit attribuer un repos en contrepartie de toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent :

- 50% par heure (30 minutes) pour les entreprises de **20 salariés au plus**.
- 100% par heure (60 minutes) pour les entreprises de **plus de 20 salariés**.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent sont celles accomplies au-delà de 35 heures. Seules les heures de travail effectif s'imputent sur le contingent, ce qui exclut les périodes non travaillées, telles que les jours de repos compensateur, les jours de RTT, les jours de congés payés, les périodes de maladie, les jours fériés chômés.

Les exonérations sociales et fiscales de la loi TEPA continuent de s'appliquer dans les mêmes conditions pour les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur et au-delà du contingent.

### • • • La condition d'ouverture du droit à congés payés est réduite à 10 jours

Jusqu'à présent, un salarié en CDI ne pouvait se voir ouvrir des droits à congés payés que s'il justifiait avoir travaillé chez le même employeur « au cours de la période de référence » (1<sup>er</sup> juin-31 mai) pendant un temps minimal équivalent à un mois. Désormais, il est seulement exigé que le salarié ait travaillé un minimum de **10 jours de travail** pour avoir droit d'acquérir **2,5 jours de congés payés par mois de travail**.

### 3. Les projets de décrets

Un projet de décret, **non encore en vigueur à ce jour**, va introduire la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de **4 semaines**. Les semaines durant lesquelles la durée du travail du salarié dépasse 35 heures pourront être compensées par des semaines durant lesquelles le salarié travaille un nombre d'heures inférieur à 35 heures. La rémunération mensuelle des salariés sera indépendante de l'horaire réel. Elle sera calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires devant être majorées seront celles effectuées :

- au-delà de 39 heures par semaine.
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période de 4 semaines, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire de 39 heures.

#### Exemple :

semaine 1 : 36h, semaine 2 : 34h, semaine 3 : 40h, semaine 4 : 30 heures.

Une heure supplémentaire effectuée la semaine 3 devra être payée et majorée de 25%.

La durée moyenne sur 4 semaines est bien égale à 35 heures (140 /4= 35h).

**Dès la parution du décret**, cette modulation sur 4 semaines pourra être mise en place directement par l'employeur avec cependant l'accord des salariés.

*Pour toute information sur la Convention Collective,  
les employeurs à jour de leur contribution au FNCIP-HT peuvent contacter  
le Service Juridique Social uniquement l'après-midi de 13h30 à 17h30  
(compte tenu du nombre d'appels prévoir un délai de réponse de 72 h)  
Tél. 01 42 02 17 69*