

Mise en place d'un Eco Organisme Textiles/Chaussures et Linge de Maison

La loi prévoit la mise en place d'un Eco-organisme pour la filière textile (Loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006).

Le décret d'application doit paraître en janvier 2008.

Pourquoi êtes vous concerné ?

Est concerné le metteur sur le marché, qui peut être fabricant, grossiste ou distributeur.

En vertu de la loi du 21 décembre 2006 « (...) toutes les personnes physiques ou morales qui mettent sur le marché national des produits textile d'habillement des chaussures ou du linge de maison neufs, destinés au ménage sont tenues de contribuer ou de pourvoir au recyclage et au traitement des déchets issus de ces produits (...) ».

Pourquoi un éco-organisme ?

Les metteurs sur le marché se regroupent dans un Eco-organisme qui percevra les contributions des adhérents et les redistribuera à la filière de récupération des textiles, conformément à un cahier des charges rédigé par le ministère de l'environnement du développement et de l'aménagement durable.

Quelle sera votre contribution ?

Selon nos calculs, la contribution moyenne des points de vente de notre branche devrait être comprise entre 0 et 15 euros par an. Les premières contributions sont attendues en 2008 (sur quantités mises sur le marché en 2007).

La FNH va souscrire un contrat-groupe pour le compte de ses adhérents. Si vous ne faites pas partie des adhérents de la FNH (Fédération Nationale de l'Habillement), vous aurez l'obligation d'adhérer directement à l'Eco-organisme.

En cas de contrôle, une contravention de la 3ème classe est prévue pour les contrevenants.

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 • Qui doit cotiser à l'Agirc dans la branche ?
- II • Les durées maximales du travail et les repos obligatoires.
- III • Actualités.

I. Détermination des participants au régime de retraite des cadres (agirc).

Tous les salariés relevant du régime général de sécurité sociale doivent être obligatoirement affiliés à un **régime complémentaire de retraite**. Destinés à compléter les prestations du régime général, les retraites complémentaires obligatoires de retraite se répartissent en **deux catégories** :

- **Le régime Agirc** (Association générale des institutions de retraite des cadres) institué par la convention collective du 14 mars 1947 en faveur des cadres;
- **Le régime Arrco** (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés), créé par accord collectif du 8 décembre 1961 en faveur des salariés non cadres, puis étendu aux cadres pour la part de leur rémunération n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale.

Adhésion des entreprises

Quels que soient sa forme juridique (société, entreprise individuelle) et son secteur d'activité, toute entreprise

doit adhérer à une caisse de retraite Arrco et à une caisse de retraite Agirc, même si elle n'emploie pas de salariés.

Affiliation des salariés

Tous les salariés relevant du régime général doivent être affiliés à l'Arrco, quelles que soient leur fonction et catégorie, la nature et la durée de leur contrat de travail (CDI, CDD...).

En revanche, **seuls les salariés qui ont la qualité de cadre** (Conv.14-3-1947 art.4) **ou d'assimilé cadre** (Conv.14-3-1947 art.4 bis) doivent être affiliés à l'Agirc.

Le 7 juin 2007, la Commission administrative de l'Agirc a pris position sur nos nouvelles classifications professionnelles (accord du 12 octobre 2006, Infos Sociales avril-juin 2007) **en vue de déterminer les participants au régime de retraite des cadres Agirc**. Cette décision prend effet au **1er janvier 2008**.

1. Cotisants à titre obligatoire

• • • • Article 4 : cadres

Les salariés appartenant aux catégories C et D des classifications doivent cotiser obligatoirement à l'Agirc au titre de l'article 4 (Conv.14/03/1947). Il s'agit des emplois suivants:

Filière vente/achats

- Directeur de magasin / Chef de rayon acheteur (C)
- Acheteur (C)

Filière administrative

- Chef de service administratif (C)
- Cadre de direction générale (D)

Le régime est applicable aux dirigeants (mandataires sociaux) lorsqu'ils sont considérés comme des salariés pour l'application de la législation de la sécurité sociale.

Exemple : le gérant minoritaire ou égalitaire de SARL.

• • • • Article 4 bis : agent de maîtrise assimilés cadres

Les salariés appartenant à la catégorie B des classifications doivent cotiser obligatoirement à l'AGIRC au titre de l'article 4 bis (Conv.14/03/1947). Il s'agit des emplois suivants :

Filière vente/achats

- Responsable de magasin/Responsable de rayon

Filière retouche/confection

- Chef d'atelier de retouches

2. Cotisants à titre facultatif

• • • • Article 36 - annexe I : agents de maîtrise non assimilés cadres

Certaines catégories de salariés qui ne sont pas affiliés de plein droit à l'AGIRC au titre de l'article 4 ou 4 bis peuvent toutefois bénéficier de ce régime en vertu de l'article 36, annexe 1 (Conv.14/03/1947).

C'est le cas pour les catégories A1 et A2 : leur affiliation à l'AGIRC est facultative à compter du 1er janvier 2008.

Quels sont les emplois concernés ?

A1

Filière vente

- Chef de magasin/Chef de rayon

A2

Filière étalagisme

- Chef étalagiste

Filière retouche /confection

- Chef d'atelier de retouches

Filière administrative

- Assistant(e) de direction générale
- Comptable confirmé(e)

Filière services généraux

- Personnel qui distribue et contrôle le travail d'autres employé(e)s, sous les ordres de son supérieur hiérarchique ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée.

Comment doit procéder l'employeur s'il souhaite étendre le bénéfice du régime de retraite des cadres aux salariés des catégories A1 ou A2 ?

L'entreprise doit demander à l'institution Agirc à laquelle elle est adhérente l'extension du régime de retraite des cadres au titre de l'article 36 - annexe 1 pour les salariés relevant des catégories A1 et A2.

'Se reporter à l'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications qui vous a été envoyé par le FNCIP - HT ou qui est disponible sur les sites Internet suivants : <http://fncip-ht.fr> ou <http://www.legifrance.gouv.fr>

Aucune affiliation au régime des cadres de salariés de catégorie inférieure (1 à 8) ne sera acceptée par l'AGIRC.

2 conditions pour la recevabilité de la demande d'extension :

- Obtenir l'accord de la majorité du personnel concerné (catégories A1 et A2 de l'entreprise) ;
- Demander à l'ARRCO la résiliation de l'affiliation du personnel concerné sur la tranche B (afin d'éviter une double cotisation).

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre institution de retraite Agirc qui vous communiquera les formulaires adéquats.

A savoir !

- L'adhésion « article 36 » facultative et globale (puisque'elle s'applique à l'ensemble du personnel concerné d'une même entreprise) est une fois conclue définitive et irrévocable. Tous les salariés classés en catégorie A1 ou A2 devront en bénéficier.
- Les cotisants à l'AGIRC article 36, annexe 1 cotisent au régime dans les mêmes conditions que les cadres (article 4) à l'exception des cotisations prévoyance (décès) et APEC qui sont facultatives.

Attention !

Si certains de vos salariés classés en A1 ou A2 étaient affiliés à l'AGIRC avant cette décision, leur affiliation sera néanmoins maintenue dans les mêmes conditions tant que les salariés continuent d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.

L'ensemble des salariés des catégories A à D sont soumis au chapitre II - personnel d'encadrement de la convention collective même s'ils ne sont pas tous « cadres » au sens de l'AGIRC.

Rappel

Pour déterminer la catégorie de votre salarié et ainsi savoir s'il doit cotiser à l'AGIRC : vous devez comparer la situation du salarié tant au niveau de l'emploi occupé que des critères particuliers de nos classifications (expérience, diplômes, encadrement, etc.) avec la liste des catégories disponibles et lui attribuer la catégorie correspondant à sa situation.

Exemple : un vendeur qui travaille seul de manière permanente dans un magasin en liaison avec le chef d'entreprise, qui effectue l'ouverture et la

fermeture du magasin, l'entretien du magasin et les commandes de réassortiment est classé au moins en catégorie 4.

Si ce même salarié anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeurs et est apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues, il doit plutôt être classé en catégorie A1, chef de magasin, affilié à titre facultatif à l'AGIRC.

II. Les durées maximales de travail et les repos obligatoires

Les Fêtes de fin d'année et les Soldes d'hiver peuvent entraîner un surcroît de travail pour les salariés. Quelques rappels sur les durées maximales de travail.

Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives à partir de 4h30 minutes de travail.

• • • Durée de Travail quotidienne

• Durée maximale quotidienne

Le Code du Travail limite la journée de travail à **10 heures de travail effectif**.

Cette durée maximale quotidienne s'apprécie dans le cadre de la journée civile de 0 heure à 24 heures.

Les salariés de moins de 18 ans (apprentis mineurs inclus) ne peuvent pas travailler plus de **8 heures** par jour.

L'employeur peut demander une **dérogation** à l'Inspecteur du travail pour dépasser les 10 heures maximales s'il justifie de travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année (exemple : braderie).

• La pause de 20 minutes

Un salarié peut travailler sans interruption au **maximum 6 heures**. Il doit bénéficier d'au moins **20 minutes** de pause à la suite immédiate des 6 heures consécutives de travail ou avant l'accomplissement des 6 heures.

Cette pause est non rémunérée. **Le salarié doit être libre de vaquer à ses occupations personnelles sans être à la disposition de l'employeur.**

Exemple : l'employeur ne doit pas lui demander de surveiller le magasin ou de se tenir à la disposition de la clientèle.

La pause peut être prise sur le lieu de travail ou à proximité. Les 20 minutes ne peuvent pas être fractionnées. La pause-déjeuner peut faire office de pause de 20 minutes à condition que chacune des plages horaires du matin et de l'après-midi ne dépasse pas 6 heures.

Exemple : à l'occasion d'un inventaire, un salarié travaille sans interruption de 8h à 16h. Il doit bénéficier d'une pause de 20 minutes sur cette période de travail, par exemple à 12h.

• Repos quotidien

Un salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins **11 heures** entre la fin d'une journée de travail et le début de la journée suivante. L'amplitude de travail sur une même journée de 0 à 24 heures ne doit pas dépasser **13 heures**.

Exemple : un salarié qui termine son travail à 20h ne peut donc reprendre le travail avant le lendemain à 7 heures.

Les mineurs doivent bénéficier d'un repos quotidien minimal de **12 heures**.

• • • Durée de Travail hebdomadaire

Durée maximale hebdomadaire absolue

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à **48 heures** sur une semaine civile donnée, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Pour les mineurs, la durée maximale de travail est fixée à **35 heures** par semaine.

• Durée maximale hebdomadaire relative

La durée maximale hebdomadaire moyenne calculée sur une période quelconque de **12 semaines consécutives** ne peut pas dépasser **44 heures**.

Il est possible de demander à l'Inspecteur du travail une dérogation pour dépasser ces durées maximales hebdomadaires en cas de circonstances exceptionnelles.

• Nombre maximal de jours de travail consécutifs

Un salarié peut travailler au maximum **6 jours de suite** par semaine.

- Un salarié peut donc travailler 6 jours par semaine et avoir un seul jour de repos hebdomadaire (le dimanche).

- Un salarié peut travailler plus de 6 jours de suite à cheval sur 2 semaines civiles, c'est-à-dire qu'il doit avoir au moins un jour entier de repos (de minuit à minuit) sur chaque semaine civile.

Exemple : le salarié travaille du mardi 12 décembre 2007 au samedi 22 décembre inclus sans interruption (autorisation du magasin d'ouvrir le dimanche). Il respecte les 6 jours de travail maximum par semaine civile.

• Repos hebdomadaire de 35 heures

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de **24 heures consécutives** auxquelles s'ajoutent les **11 heures de repos quotidien**.

Chaque semaine civile (Du lundi 0 heure à dimanche 24 heure) doit contenir au moins 24 heures de repos.

Exemple : Un salarié qui termine son travail le samedi à 19h, après avoir travaillé tous les jours de la semaine ne pourra reprendre son travail avant le lundi à 6 heures. Le repos minimal de 24h le dimanche est ainsi respecté ainsi que le repos quotidien de 11 heures réparti sur le samedi (19h-24h) et le lundi matin (0h-6 h).

Ce repos doit en principe être donné le dimanche, sauf autorisation d'ouvrir le dimanche avec report du repos hebdomadaire.

Les mineurs doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de **2 jours consécutifs** (le samedi et le dimanche ou bien le dimanche et le lundi).

Le non-respect de ces règles est passible de contraventions de la 4ème (750€) ou de la 5ème classe (1 500€) donnant lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés.

• Salariés à temps partiel

La durée hebdomadaire minimale de travail est de **20 heures**, sauf accord du salarié.

L'employeur doit respecter la durée du travail prévue au contrat (exemple : 25 heures). Il peut demander au salarié de faire des heures complémentaires dans la limite du 1/3 de la durée prévue au contrat (soit 8h20 minutes en plus dans notre exemple).

Attention !

Un salarié à temps partiel ne peut pas travailler 35 heures ou plus. Les avenants temporaires à 35 h (pour remplacement d'un autre salarié par exemple) peuvent entraîner la requalification du contrat de travail **à temps complet**.

III. Actualités

• • • Contingent des heures supplémentaires

Un avenant à la convention collective a été signé le **26 novembre 2007** (en cours d'extension). Cet avenant précise que l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999 modifié par l'article 1 de l'avenant du 16 mars 2000, **mentionnant un contingent de 130 heures**, ne s'applique plus depuis la fin de l'année 2002.

En l'absence d'un contingent conventionnel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1er janvier 2003. Actuellement, le contingent d'heures supplémentaires est donc égal à **220 heures** dans la branche du commerce de détail de l'habillement (D212-25 C.Trav.).

• • • Contrat nouvelles embauches non-conforme au droit international

Objet de polémique depuis son entrée en vigueur en août 2005, le CNE a été condamné par le conseil d'administration du BIT (Bureau International du Travail) le 7 novembre 2007 au motif qu'une période de consolidation de deux ans pendant laquelle le contrat peut être rompu sans motif valable est déraisonnable.

Les CNE déjà signés ne sont pas remis en cause. A l'issue des deux ans, ils deviennent automatiquement des CDI de droit commun.

Ce qui change

• Vous ne devez plus rompre le CNE sans motif pendant les deux premières années du contrat.

Dans un tel climat d'insécurité juridique, nous vous

conseillons d'imiter le CDI en suivant les règles du licenciement tout en allouant au salarié les avantages propres au CNE, notamment l'indemnité de rupture de 8%.

• Ne concluez plus de CNE pour vos prochaines embauches car l'intérêt du contrat a disparu.

Pour des missions temporaires et non pérennes (Soldes, remplacement), utilisez le CDD. Pour apprécier les capacités professionnelles d'un salarié en CDI, vous disposez d'un mois d'essai renouvelable un mois pour les employés et 3 mois renouvelables pour le personnel d'encadrement.