

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 deux augmentations successives du SMIC et le relèvement des salaires minima à compter du 1^{er} juin 2008
- II • Entrée en vigueur le 27 juin 2008 de la loi sur la modernisation du marché du travail

I. Les deux augmentations successives du SMIC et le relèvement des salaires minima à compter du 1^{er} juin 2008.

Depuis nos dernières Infos sociales, le SMIC a été augmenté à deux reprises, au 1^{er} mai et au 1^{er} juillet 2008. Parallèlement, les salaires minima de la branche ont été augmentés à compter du 1^{er} juin 2008.

• **Au 1^{er} mai 2008**, le SMIC est porté à **8,63 €** bruts l'heure, en raison d'un taux d'inflation supérieur à 2%. Le minimum garanti (MG) passe à **3,28 €**. Le SMIC mensuel s'élève à 1308,91 € bruts pour 151,67 heures ou à **1 308,88 €** si le calcul s'effectue sur la base de 35 heures x 52/12.

Les quatre premières catégories de la grille de salaires de l'avenant n°15 deviennent alors inférieures au SMIC.

• **A partir du 1^{er} juin 2008**, l'avenant n°16, étendu par arrêté du 5 mai 2008 (JO du 15 mai 2008) entre

en vigueur et augmente les **salaires minima conventionnels**. Les salaires minima de l'avenant n°16 sont supérieurs au SMIC applicable depuis le 1^{er} mai 2008.

• **A partir du 1^{er} juillet 2008**, le SMIC est porté à **8,71 €** bruts l'heure soit un relèvement de 0,9% pour compenser la hausse des prix. Le minimum garanti (MG) passe à **3,31 €**.

Le SMIC mensuel s'élève à **1 321,05 €** bruts pour 151,67 heures ou à **1 321,02 €** si le calcul s'effectue sur la base de 35 heures x 52/12.

Les salaires minima des deux premières catégories de la grille de l'avenant n°16 deviennent inférieurs au nouveau SMIC (voir tableau ci-dessous).

EMPLOYES (catégories 1 à 8)			
Catégories	Avenant n°15 Anciens montants	Avenant n°16 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
		1	1 250 €
2	1 255 €	1 320 €	1 321,05 € (SMIC)
3	1 260 €	1 330 €	
4	1 280 €	1 350 €	
5	1 320 €	1 390 €	
6	1 350 €	1 420 €	
7	1 400 €	1 470 €	
8	1 450 €	1 530 €	

AGENTS DE MAITRISE (catégories A1 à B)		
Catégories	Avenant n°15 Anciens montants	Avenant n°16
		Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles
A1	1 600 €	1 660 €
A2	1 700 €	1 760 €
B	2 000 €	2 060 ¹ €

CADRES (catégories C et D)		
Catégories	Avenant n°15 Anciens montants	Avenant n°16
		Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles
C	2 300 €	2 775 ² €
D	2 600 €	3 075 €

1. Nous vous rappelons que l'agent de maîtrise B est assimilé cadre au titre du régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC).
2. Le salaire minima de la catégorie C passe de 2 300 € à 2 775 € (plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2008 en raison de la décision de l'AGIRC du 7 juin 2007 selon laquelle le premier niveau de cadre se situe à la catégorie C).

• Chaque salarié doit percevoir au minimum le salaire correspondant à sa catégorie³ dans les grilles de classification.

Exemple : un salarié en catégorie 8 percevait 1 450 € bruts en application de l'avenant n° 15. A compter du 1^{er} juin 2008, l'employeur est tenu de revaloriser son salaire au niveau du nouveau salaire minimum conventionnel (1 530 €).

• L'employeur n'est pas tenu de répercuter le pourcentage d'augmentation des minima conventionnels ou du SMIC sur les rémunérations qui y sont déjà supérieures.

Exemple : un salarié en catégorie 5 percevait déjà 1 400 €. L'augmentation du salaire minimum de la catégorie 5 de 1 320 € à 1 390 € n'a aucune incidence pour lui.

• Le SMIC applicable aux salariés âgés de moins de 18 ans (autres que les apprentis) comporte un abattement fixé à :

- 20% avant 17 ans, soit SMIC horaire = **6,97 €**
- 10% entre 17 et 18 ans, soit SMIC horaire = **7,84 €**

Cet abattement s'applique également aux salaires minima conventionnels. Il est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans le secteur.

Exemple : un jeune de 17 ans est placé en catégorie 1. Il doit percevoir le montant le plus favorable entre le SMIC abattu et le salaire minimum conventionnel abattu. Ces montants sont égaux à compter du 1^{er} juillet 2008. Son salaire minimum s'élève à 1 189 € [1 321,05 € - (1 321,05 x 10%)]

• • • Primes d'ancienneté

• Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 : montants forfaitaires inchangés depuis l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 applicable depuis le 1^{er} avril 2001 (montants convertis en euros).

EMPLOYÉS (catégories 1 à 8)					
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 MAÎTRISE (catégories A1 et A2)					
Ancienneté Catégorie	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 s'appliquent aux salariés à temps complet. Pour les salariés à temps partiel, les montants des primes d'ancienneté ci-dessus sont proratisés 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).

La prime d'ancienneté des employés et des agents de maîtrise A1 et A2 constitue un montant forfaitaire qui s'ajoute au salaire de base. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du salaire minima conventionnel. Elle doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Des montants plus favorables existent ou ont existé dans certains départements ou régions (région⁴ parisienne pour les salariés embauchés avant le 24 octobre 1990, Calvados, Valenciennes, Alsace).

Pour les agents de maîtrise de la catégorie B et les cadres des catégories C et D, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération.

AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES Catégories B, C et D Rémunérations minima sur la base de 151,67 heures mensuelles à compter du 1 ^{er} juin 2008					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
B	2 110 €	2 125 €	2 140 €	2 155 €	2 170 €
C	2 825 €	2 840 €	2 855 €	2 870 €	2 885 €
D	3 125 €	3 140 €	3 155 €	3 170 €	3 185 €

3. L'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles vous permet de déterminer la catégorie d'un salarié.

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

• • • Comparaison du salaire réel et du salaire minimum conventionnel

La comparaison entre le salaire versé et le salaire minimum conventionnel doit être effectuée dans le cadre de chaque période de paie (en principe, chaque mois).

Certains éléments de salaire peuvent être additionnés au salaire de base pour atteindre le salaire minimum, à condition qu'ils soient versés mensuellement.

Eléments inclus	Eléments 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 - Exemples : <ul style="list-style-type: none"> • Prime calculée sur le chiffre d'affaire réalisé individuellement (ou collectivement si le salarié a contribué à la réalisation du chiffre d'affaire collectif de son équipe) • Prime de bilan versée par fraction mensuelle • Gueltes • 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.

Exemple : un salarié en catégorie 8 perçoit un salaire de base égal à 1 500 €, inférieur au minimum conventionnel (1 530 €). Chaque mois, à condition qu'il réalise l'objectif personnel de chiffre d'affaire mensuel, il perçoit une prime de 100 €.

- Le mois où il reçoit la prime, son salaire s'élève à 1 600 € bruts (supérieur au salaire minimum)
- Le mois où il ne perçoit pas la prime, son salaire est inférieur au minimum conventionnel. L'employeur doit verser un complément de salaire de 30 €.

Attention ! Toutes les primes mentionnées dans ce tableau ne sont pas obligatoires. Sont obligatoires : la prime d'ancienneté (article 32, CCN), la majoration de 100% en cas de travail un jour férié (article 25, CCN), la majoration pour heures supplémentaires, la majoration pour travail du dimanche (C.Trav.nouv. article L3132-27, ancien article L221-19).

II. Entrée en vigueur le 27 juin 2008 de la loi portant modernisation du marché du travail

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail est entrée en vigueur le **27 juin 2008** (JO du 26 juin). En attendant les décrets annoncés, l'arrêté pris pour son application et les précisions de l'Administration, nous vous présentons les principaux changements apportés par cette loi. Des informations complémentaires figureront prochainement sur le site de la FNH www.federation-habillement.fr.

• • • • La période d'essai

Objet et existence de l'essai

La période d'essai est à présent définie par le code du travail. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La rupture de l'essai par l'employeur doit donc être liée à l'appréciation des compétences du salarié.

Sachez également que désormais la période d'essai et son éventuel renouvellement doivent être obligatoirement stipulés dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Durée de l'essai pour un CDI

Jusqu'au **30 juin 2009**, les périodes d'essai prévues par notre convention collective (période d'essai initiale et renouvellement) restent en vigueur :

	Durée initiale	Durée maximale du renouvellement
Employés 1-8	1 mois	1 mois
Agents de maîtrise A1 A2 B	3 mois	2 mois
Cadres C D	3 mois	3 mois

A compter du **1^{er} juillet 2009**, les périodes d'essai de notre convention collective seront caduques. S'appliqueront alors :

- soit les durées maximales prévues par la nouvelle loi, sans possibilité de renouvellement : **deux mois** pour les employés, **trois mois** pour les agents de maîtrise, **quatre mois** pour les cadres.
- soit les durées initiales et de renouvellement éventuellement négociées par accord de branche d'ici là dans la limite des durées maximales d'essai, renouvellement compris, prévues par la nouvelle loi : **quatre mois** pour les employés, **six mois** pour les agents de maîtrise, **huit mois** pour les cadres.

Soyez vigilants aux informations que nous vous apporterons sur ce sujet.

Rupture de l'essai

La loi prévoit désormais des délais de prévenance en cas de rupture de l'essai.

Si c'est l'employeur qui met fin à la période d'essai d'un CDI ou d'un CDD comportant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il doit prévenir l'employeur au moins 48 heures avant son départ si sa présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours, 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours.

Attention ! Des incertitudes existent sur le sens de ces dispositions. Nous ne savons pas encore si le délai de prévenance en cas de rupture de l'essai d'un CDI s'applique aux périodes d'essai de notre convention collective dès l'entrée en vigueur de la loi (27 juin 2009) ou à compter du 1^{er} juillet 2009.

• • • • La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

Il s'agit d'une rupture du contrat de travail par consentement mutuel, qui ne peut être imposée ni par l'employeur ni par le salarié. Elle se distingue ainsi du licenciement et de la démission.

Quel est son domaine ?

La rupture conventionnelle est possible en l'absence de tout litige avec le salarié ou de projet de licenciement à son encontre.

La rupture conventionnelle du contrat de travail pourra être utilisée dès que le formulaire officiel de la convention de rupture et de la demande d'homologation sera paru.

Quelle procédure suivre ?

1. **Organiser un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié ;**

- Le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou en l'absence d'un représentant du personnel dans l'entreprise par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Le salarié doit informer l'employeur s'il souhaite se faire assister.

- Si le salarié est assisté, l'employeur peut se faire assister par un salarié de l'entreprise, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Le salarié ou l'employeur ne peuvent pas se faire assister par un avocat.

2. **Signature de la convention de rupture par les deux parties ;**

3. **Droit de rétractation (par écrit) ouvert aux deux parties dans un délai de 15 jours calendaires suivant la date de signature de la convention ;**

4. **Demande d'homologation de la convention de rupture à la DDTEFP à l'issue du délai de 15 jours calendaires ;**

5. **Contrôle de la DDTEFP dans un délai de 15 jours ouvrables sur le respect de la procédure et la liberté de consentement des parties à la rupture ;**

6.a- **Homologation refusée par la DDTEFP (susceptible de recours devant le conseil des prud'hommes) = convention de rupture non valide ;**

6.b- **Homologation accordée en cas de silence de la DDTEFP ou d'accord explicite ;**

7. **En cas d'homologation accordée, rupture du contrat de travail à la date prévue par la convention de rupture ;**

Attention ! La date de rupture doit être fixée au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

8. **Indemnités liées à la rupture amiable ;**

La rupture amiable ouvre droit à une indemnité pour le salarié qui doit être égale au minimum au montant de l'indemnité légale de licenciement (un nouveau montant va être fixé par décret). Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu si elle ne dépasse pas le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Droit aux allocations chômage ;

La rupture amiable, si elle est homologuée, ouvre droit au versement des allocations de l'assurance chômage pour le salarié.

• • • • L'indemnité de licenciement

La nouvelle loi réduit la durée d'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement de 2 ans à 1 an. Un montant unique quel

que soit le motif du licenciement (personnel ou économique) sera fixé par décret.

• • • • Suppression du contrat « nouvelles embauches »

Les contrats « nouvelles embauches » en cours sont requalifiés en contrats à durée indéterminée de droit commun à compter du 27 juin 2008. Les règles

du licenciement doivent être respectées en cas de rupture du CNE.

Dernière minute !

La cotisation due à l'AGS est égale à **0,10%** (au lieu de 0,15% précédemment) sur les rémunérations versées à compter du **1^{er} juillet 2008**.