



Fédération Nationale de l'Habillement  
Boutiques de mode indépendantes

## Quels salaires minima verser à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ?

### 1. APPLICATION DE L'AVENANT SALAIRES N°18 DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> AOÛT 2011

L'**avenant n°18** signé le 2 février 2011 sur les salaires minima est applicable à partir du **1<sup>er</sup> août 2011** pour tous les salariés soumis à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241).

L'**avenant n°18** est actuellement en vigueur. **Aucun nouvel avenant salaires n'a été signé à ce jour.**

*>Arrêté du 7 juillet 2011, JO 17 juillet.*

### 2. A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012 : SMIC = 9,22 €/h

Le Smic est porté à **9,22 € bruts** par heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, soit un Smic mensuel brut égal à :

- **1 398,40 €** sur la base de 151,67 heures
- **ou 1398,37 €** si le calcul s'effectue sur la base de 35 heures x 52/12.

**Les salaires minima des catégories 1, 2 et 3 (avenant n°18) étant inférieurs au Smic, il convient d'appliquer au minimum le taux horaire du Smic à ces 3 catégories.**

Le minimum garanti (MG) est porté à **3,44 €** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (contre 3,43 € depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2011).

Le MG sert au calcul de nombreux avantages et paramètres sociaux (indemnité de transport des retoucheurs à domicile, article 37 CCN).

*>Décret n°2011-1926 du 22 décembre 2011, JO du 23 décembre*

## Sommaire

1. LES SALAIRES MINIMA PAR CATEGORIE .....	2
2. LES PRIMES D'ANCIENNETE .....	3
3. COMMENT APPRECIER SI LE SALARIE EST AU MOINS PAYE AU NIVEAU DU SALAIRE MINIMUM DE L'AVENANT N°18 (OU DU SMIC S'IL EST PLUS FAVORABLE) ? ...	6
4. L'ABATTEMENT POUR LES SALARIES MINEURS .....	7
5. LES REMUNERATIONS MINIMA DES SALARIES EMBAUCHES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE .....	8
6. LES REMUNERATIONS MINIMA DES SALARIES EMBAUCHES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION .....	8

## 1. LES SALAIRES MINIMA PAR CATEGORIE

L'**avenant n°18** est applicable pour les salaires versés **depuis le 1<sup>er</sup> août 2011**.

Le taux horaire du Smic s'élève à **9,22 €** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (contre 9,19 € depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2011). Ce montant représente une augmentation du Smic de 2,4% sur un an se décomposant comme suit : +2,1% dans le cadre de la revalorisation intervenue au 1<sup>er</sup> décembre 2011 au titre de l'augmentation de l'inflation supérieure à 2% et +0,3% dans le cadre de la présente revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le Smic s'élève donc à 1 398,40 € sur la base de 151,67 heures par mois ou à 1 398,37 € sur la base de 35 heures x 52/12..

Les salaires minima des 3 premières catégories de l'avenant n°18 sont donc rattrapés par le Smic. Il convient donc d'appliquer au minimum le Smic à ces 3 premières catégories.

Les salaires minima suivants sont applicables **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**:

Catégories employés	Avenant n°18		
	Salaire minimum pour 151,67 heures		Taux horaire
1	1 370 €	<b>1 398,40 € (Smic au 01/01/12)</b>	9,032 €
2	1 380 €		9,098 €
3	1 390 €		9,164 €
			<b>9,22 € (taux horaire du Smic au 01/01/12)</b>
4	1 410 €		9,296 €
5	1 450 €		9,560 €
6	1 490 €		9,823 €
7	1 550 €		10,219 €
8	1 610 €		10,615 €

Catégories Agents de maîtrise	Avenant n°18	
	A1	1 720 €
A2	1 820 €	11,999 €
B	2 120 €	13,977 €

Catégories cadres	Avenant n°18	
	C	2 950 €
D	3 230 €	21,296 €

**CONSEQUENCES :**

- Ces montants constituent pour chaque salarié le salaire **minimum** auquel il peut prétendre compte tenu de la catégorie qu'il occupe dans les grilles de classification. L'employeur peut verser des salaires supérieurs.
- L'accord du 12 octobre 2006 permet à l'employeur de déterminer la catégorie d'un salarié en fonction de ses fonctions réelles exercées dans l'entreprise<sup>1</sup>.
- En cas d'attribution au salarié d'une catégorie inférieure à celle à laquelle il peut prétendre par rapport à ses fonctions, l'employeur est susceptible d'être condamné au paiement d'un rappel de salaire<sup>2</sup> correspondant au salaire minimum conventionnel de la catégorie revendiquée, à condition que la rémunération réelle du salarié soit inférieure à la rémunération minimale de la catégorie revendiquée<sup>3</sup>.

*Exemple : le salarié est classé en catégorie 8 et perçoit un salaire égal à 1 800 € bruts. Il obtient en justice le classement en catégorie A1. Sa rémunération étant déjà supérieure à celle de la catégorie A1 (1 720 €), il ne percevra aucun rappel de salaire.*

- L'employeur **n'est pas tenu de répercuter** le pourcentage d'augmentation des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> août 2011 sur les rémunérations qui y sont déjà supérieures.

*Exemple : un salarié en catégorie 4 perçoit 1 500 € bruts en juillet 2011. L'augmentation du salaire minimum de la catégorie 4 de 1 380 € à 1 410 € n'a aucune incidence sur sa rémunération déjà supérieure à 1 410 € bruts.*

**2. LES PRIMES D'ANCIENNETE**

La convention collective (CCN n°3241) prévoit des primes d'ancienneté **mensuelles obligatoires** pour tous les salariés, dès lors qu'ils justifient de trois années d'ancienneté.

Quelle est la définition de l'ancienneté prévue par la CCN n°3241 ?

**>Article 31, chapitre I - CCN n°3241**

*Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours en y comprenant les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.*

*Pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise en excluant toutefois ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié.*

*La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entrent en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.*

<sup>1</sup> L'accord du 12 octobre 2006, applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007 est consultable sur le site internet de la FNH [www.federation-habillement.fr](http://www.federation-habillement.fr), rubrique « convention collective ».

<sup>2</sup> L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 5 ans (L.3245-1, C.Trav.).

<sup>3</sup> Soc.1<sup>er</sup> juillet 2009, n°07-42691.

- **Primes d'ancienneté pour les employés**

→ Montants forfaitaires inchangés depuis l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2001 (montants convertis en euros).

<b>EMPLOYÉS</b>					
Catégories 1 à 8					
<b>Ancienneté Catégories</b>	<b>3 ans</b>	<b>6 ans</b>	<b>9 ans</b>	<b>12 ans</b>	<b>15 ans</b>
<b>1 et 2</b>	16,77 €	28,20 €	36,59 €	45,73 €	54,88 €
<b>3 et 4</b>	18,29 €	29,73 €	38,11 €	47,26 €	56,41 €
<b>5 et 6</b>	19,82 €	31,25 €	41,16 €	51,83 €	64,03 €
<b>7 et 8</b>	21,34 €	32,01 €	44,21 €	53,36 €	65,55 €

**>Article 32, chapitre I - CCN n°3241**

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème national annexé à la présente convention.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du minimum conventionnel.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, son salaire sera calculé sur la base de la durée légale du travail :

en déduisant les heures non travaillées si l'absence au cours du mois a duré moins de quinze jours ;  
en tenant compte des heures travaillées si l'absence au cours du mois a duré plus de quinze jours.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, la prime d'ancienneté sera calculée selon la même méthode.

- **Primes d'ancienneté pour 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<sup>er</sup> avril 2001 (montants convertis en euros)

<b>AGENTS DE MAITRISE</b>					
Catégories A1 et A2					
<b>Ancienneté Catégorie</b>	<b>3 ans</b>	<b>6 ans</b>	<b>9 ans</b>	<b>12 ans</b>	<b>15 ans</b>
<b>A 1 et A 2</b>	25,92 €	40,40 €	50,31 €	60,98 €	73,18 €

**>Article 8, chapitre II - CCN n°3241**

Pour le personnel de la catégorie A, le montant de la prime d'ancienneté est fixé en chapitre au présent avenant. Elle s'ajoute au salaire de base et doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

**A savoir !**

Ces montants s'appliquent aux salariés à temps complet (sur la base de la durée légale du travail : 35h).

Pour les salariés à temps partiel : l'ancienneté se décompte de la même façon que pour les salariés à temps plein (voir article 31 de la CCN) mais les montants des primes d'ancienneté ci-dessus sont proratisés en fonction de la durée contractuelle de travail.

*Exemple : un salarié en catégorie 4 travaillant 20h par semaine, 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 (1 à 8) et des agents de maîtrise A1 et A2 est un montant forfaitaire fixe qui s'ajoute au salaire de base des salariés. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du salaire minimum conventionnel. Elle doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.**

- *Primes d'ancienneté 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.

<b>AGENTS DE MAITRISE ET CADRES</b>					
Catégories B, C et D					
Rémunérations minima sur la base de 151,67 heures mensuelles à compter du 1 <sup>er</sup> août 2011					
Ancienneté Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
<b>B</b>	2 170 €	2 185 €	2 200 €	2 215 €	2 230 €
<b>C</b>	3 000 €	3 015 €	3 030 €	3 045 €	3 060 €
<b>D</b>	3 280 €	3 295 €	3 310 €	3 325 €	3 340 €

**>Article 8, chapitre I – CCN n°3241**

(...)

Pour le personnel d'encadrement en catégorie B, C et D, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au personnel d'encadrement, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum établi en fonction de l'ancienneté, celle-ci étant déterminée par la date d'entrée dans l'entreprise.

*ATTENTION ! Des montants spécifiques de prime d'ancienneté plus favorables existent ou ont existé dans certains départements<sup>4</sup> :*

*-Région parisienne pour les salariés embauchés avant le 24 octobre 1990*

*-Calvados*

*-Valenciennes*

*-Alsace*

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

### 3. COMMENT APPRECIER SI LE SALARIE EST AU MOINS PAYE AU NIVEAU DU SALAIRE MINIMUM DE L'AVENANT N°18 (OU DU SMIC S'IL EST PLUS FAVORABLE) ?

⇒ Quels sont les éléments de salaire qui entrent en compte pour apprécier si le montant minimum prévu par l'avenant n°18 est atteint ?

ELEMENTS INCLUS	ELEMENTS EXCLUS
<p>-Salaire de base</p> <p>-Avantage en nature (exemple : fourniture gratuite de produits du magasin)</p> <p>-Toutes les sommes <b>directement versées en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• Gueltes</li> <li>• Treizième mois le mois où il est versé</li> <li>• Prime de vacances le mois où elle est versée</li> <li>• Prime de fin d'année le mois où elle est versée</li> <li>• Prime de polyvalence</li> <li>• Prime de responsable de magasin</li> </ul>	<p>-Remboursement de frais professionnels</p> <p>-Majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires</p> <p>-Majoration pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit</p> <p>-Prime d'ancienneté</p> <p>-Prime d'assiduité</p> <p>-Prime de sujétions particulières (prime de danger, de situation géographique, de rythme...)</p> <p>-Sommes versées au titre des régimes légaux de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.</p>

*Exemple : un salarié en catégorie 8 perçoit un salaire de base égal à 1510 €, inférieur au salaire minimum conventionnel (1610 €). Chaque mois, il perçoit une prime de 100 € à condition qu'il réalise l'objectif individuel de chiffre d'affaire mensuel.*

*-Le mois où il reçoit la prime, son salaire s'élève à 1610 € bruts : le salarié a bénéficié de son salaire minimum.*

*-Le mois où il ne perçoit pas la prime, son salaire est inférieur au minimum conventionnel. L'employeur doit lui verser un complément de salaire de 100 €.*

☞ **Une prime qui entre dans l'assiette** (voir tableau ci-dessus) ne peut être prise en compte dans la détermination du salaire minima conventionnel **que pour le mois où elle est effectivement versée.**

En effet, la comparaison entre le salaire versé au salarié et le salaire minimum conventionnel doit être effectuée dans le cadre de chaque période de paie, c'est-à-dire pour les salariés payés au mois, **chaque mois.**

Il n'est donc pas possible de pratiquer une compensation entre plusieurs périodes de paie en reportant les excédents dégagés certains mois (prime exceptionnelle, treizième mois, ...) sur les mois pour lesquels une insuffisance de rémunération est constatée.

*Exemple : le salarié perçoit une prime sur la réalisation d'objectifs trimestriels. La prime lui est versée trimestriellement en application d'une clause de son contrat de travail. Le versement de la prime doit être fractionné mensuellement, pour que la prime puisse être prise en compte chaque mois dans l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel (modifier la clause du contrat de travail en ce sens par avenant).*

### **Attention !**

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

Eléments de salaire obligatoires en vertu de la **convention collective** :

-prime d'ancienneté (article 32)

-majoration de 100% en cas de travail un jour férié (article 25)

Eléments 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 pour les commerces de détails (article L3132-27) ou dans le cadre des PUCE (L.3132-25-3).

## **4. L'ABATTEMENT POUR LES SALARIES MINEURS**

- L'article 33 de la convention collective nationale (n°3241) prévoit que le Smic ou le salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable comporte 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. Etant donné que le Smic est actuellement supérieur au salaire minimum conventionnel de la catégorie 1, son salaire s'élève à **1 258,56 €** [1 398,40 € x 90%].*

Cet abattement est supprimé pour les salariés mineurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

## 5. LES REMUNERATIONS MINIMA DES SALARIES EMBAUCHES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE.

La rémunération est calculée en fonction d'un pourcentage du Smic (D.6222-26 du Code du Travail).

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus (1)
1 <sup>ère</sup> année	25% du Smic	41% du Smic	53% du Smic
2 <sup>ème</sup> année	37% du Smic	49% du Smic	61% du Smic
3 <sup>ème</sup> année	53% du Smic	65% du Smic	78% du Smic

- 1) 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.

## 6. LES REMUNERATIONS MINIMA DES SALARIES EMBAUCHES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.

Pour les salariés 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 et 85 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°18.

	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou diplôme professionnel inférieur au bac	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur
De 16 à 20 ans révolus	55% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au smic	65% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au smic
De 21 à 25 ans révolus	70% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au smic	80% du Smic ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur au smic
>26 ans	Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel	

\*\*\*

Sophie JAMI  
Responsable Juridique des Affaires Sociales