

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.	Le départ et la mise à la retraite	1
II.	Modification du mode de calcul des indemnités journalières au 1 ^{er} décembre 2010	3
III.	La rémunération des 5 dimanches dans les commerces de détail	3

I. Le départ et la mise à la retraite

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a été promulguée au Journal Officiel du 10 novembre 2010. Nous sommes en attente des décrets d'application.

L'avenant du 16 mars 2010 relatif au départ et à la mise à la retraite des agents de maîtrise et des cadres a été étendu

par un arrêté du 18 octobre 2010 (JO du 26 octobre 2010). Nous vous présentons un rappel des règles applicables en cas de départ et de mise à la retraite des salariés employés (catégories 1 à 8, article 19 de la CCN n° 3241) et des salariés agents de maîtrise et cadres (catégories A1 à D, article 12, chapitre II).

A. Le départ à la retraite à l'initiative du salarié

Age minimum de départ à la retraite	<p>Réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> Assuré né avant le 1^{er} juillet 1951 : 60 ans Assuré né à compter du 1^{er} juillet 1951 : 60 ans et 4 mois Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1952 : 60 ans et 8 mois Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1953 : 61 ans Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1954 : 61 ans et 4 mois Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1955 : 61 ans et 8 mois Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1956 et après : 62 ans <p>Possibilité de départ avant l'âge légal dans certains cas</p>		
Notification par le salarié	Aucune formalité n'est imposée. Ecrit conseillé pour des raisons de preuve : lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.		
Préavis	Ancienneté inférieure à 6 mois	Ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans	Ancienneté au moins égale à 2 ans
	15 jours	1 mois	2 mois
Montant de l'indemnité	Employés Catégorie 1 à 8. Article 19, a/ chapitre I	Agents de maîtrise et cadres Catégorie A1 à D. Article 12, chapitre II (nouveau)	
	Montants inchangés	Nouveaux montants applicables pour un départ en retraite notifié par le salarié agent de maîtrise ou cadre à compter du : • 3 mai 2010 pour les entreprises adhérentes à la FNH ou à la CNDL ; • 26 octobre 2010 pour les entreprises uniquement contributaires au FNCIP-HT.	
	Ancienneté < 10 ans : néant	Ancienneté < 8 ans : néant	
	A partir de 10 ans : 1 mois de salaire de référence	A partir de 8 ans : 1 mois de salaire de référence	
	A partir de 15 ans : 1,5 mois de salaire de référence	A partir de 10 ans : 1,5 mois de salaire de référence	
	A partir de 20 ans : 2 mois de salaire de référence	A partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire de référence	
	A partir de 25 ans : 2,5 mois de salaire de référence A partir de 30 ans et après : 3 mois de salaire de référence	A partir de 20 ans : 3,5 mois de salaire de référence A partir de 25 ans et après : 5 mois de salaire de référence	
Ancienneté	Calcul de l'ancienneté selon l'article 31 de la CCN n° 3241		
Salaire de référence	Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du départ à la retraite). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.		

Régime social et fiscal de l'indemnité	Assujettissement total aux cotisations sociales, à la CSG CRDS et à l'impôt sur le revenu (en cas d'indemnité versée hors plan de sauvegarde de l'emploi).
Documents et formalités de fin de contrat	Verser la rémunération du dernier mois travaillé, l'indemnité de départ en retraite (le cas échéant) et l'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris.
	Remettre le dernier bulletin de paie
	Signature du reçu pour solde de tout compte
	Mise à disposition du certificat de travail
	Mise à disposition de l'attestation Pôle Emploi
	Proposition de la portabilité du régime de prévoyance si la rupture est prise en charge par l'assurance chômage et si le contrat de travail a duré au moins un mois. Droits au DIF perdus (sauf en cas de portabilité si la rupture ouvre droit à prise en charge par l'assurance chômage).

→ Les modèles des documents de fin de contrat sont sur le site internet www.federation-habillement.fr

B. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Age minimum de mise à la retraite	<p>Réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assuré né avant le 1^{er} juillet 1951 : 65 ans • Assuré né à compter du 1^{er} juillet 1951 : 65 ans et 4 mois • Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1952 : 65 ans et 8 mois • Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1953 : 66 ans • Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1954 : 66 ans et 4 mois • Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1955 : 66 ans et 8 mois • Assuré né à compter du 1^{er} janvier 1956 et après : 67 ans <p>→ L'employeur peut mettre à la retraite un salarié à compter de l'âge minimum indiqué ci-dessus dans les conditions suivantes : dans un délai de 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge minimum de mise à la retraite, l'employeur doit demander par écrit à ce dernier s'il accepte de quitter l'entreprise afin de bénéficier d'une pension de vieillesse. La mise à la retraite est possible si le salarié donne expressément son accord dans le délai d'un mois ou ne répond pas. La mise à la retraite est interdite si le salarié s'y oppose dans le délai d'un mois ou si l'employeur n'a pas respecté cette procédure. La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^{ème} anniversaire inclus du salarié.</p> <p>→ L'employeur recouvre la possibilité de mettre le salarié à la retraite sans recueillir son accord lorsque ce dernier atteint l'âge de 70 ans.</p>			
Notification par l'employeur	Aucune formalité n'est imposée. Ecrit conseillé pour des raisons de preuve : lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.			
Préavis	Ancienneté inférieure à 6 mois	Ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans	Ancienneté au moins égale à 2 ans	
	15 jours	1 mois	3 mois	
Montant de l'indemnité	Employés Catégorie 1 à 8. Article 19, b/ chapitre I		Agents de maîtrise et cadres Catégorie A1 à D. Article 12, chapitre II	
	Montants inchangés		Nouveaux montants applicables pour une mise à la retraite notifiée au salarié agent de maîtrise ou cadre à compter du : • 3 mai 2010 pour les entreprises adhérentes à la FNH ou à la CNDL ; • 26 octobre 2010 pour les entreprises uniquement contributaires au FNCIP-HT.	
	Verser le montant le plus élevé entre :		Verser le montant le plus élevé entre :	
	Allocation de fin de carrière conventionnelle	Indemnité légale de licenciement	Allocation de fin de carrière conventionnelle	Indemnité légale de licenciement
	Ancienneté < 10 ans : néant	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.	Ancienneté < 8 ans : néant	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
	A partir de 10 ans : 1 mois de salaire de référence		A partir de 8 ans : 1 mois de salaire de référence	
	A partir de 15 ans : 1,5 mois de salaire de référence		A partir de 10 ans : 1,5 mois de salaire de référence	
	A partir de 20 ans : 2 mois de salaire de référence		A partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire de référence	
A partir de 25 ans : 2,5 mois de salaire de référence	L'indemnité est versée quelle que soit l'ancienneté du salarié	A partir de 20 ans : 3,5 mois de salaire de référence	L'indemnité est versée quelle que soit l'ancienneté du salarié	
A partir de 30 ans et après : 3 mois de salaire de référence		A partir de 25 ans et après : 5 mois de salaire de référence		

Ancienneté	L'ancienneté se calcule selon l'article 31 de la CCN n° 3241 pour l'allocation de fin de carrière conventionnelle et selon le Code du Travail pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.
Salaire de référence	Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.
Régime social et fiscal de l'indemnité	Dans la limite des montants indiqués en page 2, exonération totale de cotisations sociales, de CSG CRDS et d'impôt sur le revenu. En cas de versement volontaire d'une indemnité plus élevée, exonération dans la limite de certains plafonds.
Documents et formalités de fin de contrat	Verser la rémunération du dernier mois travaillé, l'indemnité de mise à la retraite et l'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris
	Remettre le dernier bulletin de paie
	Signature du reçu pour solde de tout compte
	Mise à disposition du certificat de travail
	Mise à disposition de l'attestation Pôle Emploi
	Proposition de la portabilité du régime de Prévoyance si la rupture est prise en charge par l'assurance chômage et si le contrat de travail a duré au moins un mois. Droits au DIF perdus (sauf en cas de portabilité si la rupture ouvre droit à prise en charge par l'assurance chômage).

→ Les modèles des documents de fin de contrat sont sur le site internet www.federation-habillement.fr

II. Modification du mode de calcul des indemnités journalières au 1^{er} décembre 2010

Le décret n°2010-1305 du 29 octobre 2010 (Journal Officiel du 31 octobre) modifie le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour les périodes d'indemnisation débutant à compter du **1^{er} décembre 2010**.

- Le gain journalier de base des indemnités journalières maladie, maternité, paternité et adoption sera désormais égal à 1/91,25 (au lieu de 1/90) du montant des 3 dernières paies pour les salariés payés au mois ou à 1/365 (au lieu de 1/360) du montant des salaires perçus pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail en cas de travail discontinu ou saisonnier.
- Le gain journalier de base des indemnités journalières

accident du travail et maladie professionnelle sera désormais égal à 1/30,42 (au lieu de 1/30) du montant de la dernière paie antérieure à l'arrêt de travail pour les salariés payés au mois et à 1/365 (au lieu de 1/360) du montant des salaires perçus pendant les 12 mois précédant l'arrêt de travail en cas de travail discontinu ou saisonnier.

En pratique, cette modification entraînera une minoration des versements opérés par la sécurité sociale et une augmentation du différentiel à la charge de l'employeur concernant le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

III. La rémunération des 5 dimanches dans les commerces de détail¹

Les salariés des établissements de commerce de détail peuvent être amenés à travailler le dimanche dans le cadre des dérogations accordées par le maire (le Préfet pour Paris), dans la limite de **5 dimanches par an** (L.3132-26 du Code du Travail).

Les salariés doivent percevoir :

1. Un repos compensateur équivalent en temps avec maintien de salaire.

Ce repos, qui se substitue au repos dominical supprimé, est accordé sur un jour habituel de travail dans la **quinzaine**

qui précède ou suit le dimanche travaillé. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale (jour férié), le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Nous vous rappelons qu'il est **interdit** de faire travailler un salarié plus de 6 jours par semaine civile (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures).

- Lorsque le personnel ne dispose habituellement que du repos du dimanche, le jour de repos compensateur sera nécessairement donné au cours de la semaine où le dimanche est travaillé.

¹ Ces règles ne concernent pas le travail du dimanche dans les zones touristiques et les PUCE (se reporter aux Infos sociales du 4^{ème} trimestre 2009).

- Lorsque le personnel dispose du dimanche et d'un autre jour de repos hebdomadaire, le repos compensateur pourra être donné une autre semaine dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche travaillé mais ne doit pas être donné sur l'autre jour de repos hebdomadaire.

2. Une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Ce paiement double pour le travail du dimanche se cumule avec les éventuelles majorations pour heures supplémentaires (25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% pour les heures suivantes) versées si la durée du travail effective dépasse 35 heures au cours de la semaine civile (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures). De plus, la majoration pour travail le dimanche doit être comprise dans la base de calcul des heures supplémentaires.

La majoration de salaire et le repos compensateur se cumulent et ne peuvent pas être remplacés par une prime exceptionnelle.

Cas n° 1 : un salarié effectuant 35 heures par semaine du mardi au samedi travaille 7 heures en plus le dimanche. Le repos compensateur est donné au cours d'une autre semaine civile.

En l'absence de circulaire administrative ou de jurisprudence sur le sujet, deux solutions nous semblent envisageables :

- **Solution la plus favorable au salarié.**

Application de la majoration pour heures supplémentaires sur le taux horaire doublé du dimanche.

- Salaire de base : 151,67 heures x taux horaire
- Majoration du dimanche + heures sup. : [7 heures x taux horaire x 200%] x 125%

- **Autre solution possible.**

Ajout de la majoration pour travail le dimanche au salaire de base afin de reconstituer un taux horaire nouveau. Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur ce taux horaire reconstitué.

- Salaire de base (S) : 151,67 heures x taux horaire
- Majoration du dimanche (M) : 7 heures x taux horaire
- Majoration heures sup. : 7 heures x [(S + M) / 151,67] x 125%.

Cette solution est préconisée notamment lorsque les heures supplémentaires de la semaine civile ne sont pas toutes effectuées le dimanche. Il ne serait alors pas logique d'appliquer la majoration des heures supplémentaires sur le taux horaire doublé du dimanche.

Cas n° 2 : un salarié effectuant 35 heures par semaine du mardi au samedi travaille 7 heures en plus le dimanche. Le repos compensateur avec maintien de salaire est donné au cours de la semaine civile où le dimanche est travaillé (par exemple le mardi). Le repos compensateur n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des heures supplémentaires, aucune heure supplémentaire n'est décomptée au cours de cette semaine civile.

- Salaire de base : 151,67 heures x taux horaire
- Majoration du dimanche : 7 heures x taux horaire x 200%

A NOTER : Les informations sociales du 1^{er} trimestre 2011 porteront sur la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2011 (montant encore inconnu), le plafond de la sécurité sociale pour 2011 et les nouvelles mesures introduites par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 et par la loi de finances pour 2011 (textes en cours d'adoption).