

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.	La revalorisation du Smic au 1 ^{er} janvier 2011	1
II.	Le plafond de la sécurité sociale pour 2011	2
III.	L'APEC	3
IV.	Les principales mesures de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011	3

I. La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2011

Pour rappel, l'avenant n° 17, étendu par arrêté du 17 juillet 2009 (JO 24 juillet), fixe depuis le 1^{er} août 2009 les rémunérations minimales qui doivent être versées aux salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles en fonction de leur catégorie dans les grilles de classification¹.

Au 1^{er} janvier 2011, le Smic brut horaire est porté à 9 € (au lieu de 8,86 € depuis le 1^{er} janvier 2010). Le minimum garanti est porté à 3,36 € (au lieu de 3,31 €).

> Décret n° 2010-1584 du 17 décembre 2010, JO 18 décembre.

Le Smic mensuel brut passe à 1365,03 € pour 151,67 heures ou 1365 € sur la base de 35 heures x 52/12. Par conséquent, les rémunérations minimales conventionnelles des catégories 1, 2 et 3 devenant inférieures au Smic, il y a lieu d'appliquer au minimum le taux horaire du Smic à ces catégories. Cet avenant est toujours en vigueur.

Voici la grille applicable pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2011 :

Catégories Employés	Avenant n° 17 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
1	1 340 €	1365,03 € Smic au 01/01/2011
2	1 350 €	
3	1 360 €	
4		1 380 €
5		1 420 €
6		1 450 €
7		1 510 €
8		1 570 €

Catégories Agents de maîtrise	Avenant n° 17 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
A1		1 690 €
A2		1 790 €
B		2 090 €

Catégories Cadres	Avenant n° 17 Salaire brut pour 151,67 heures mensuelles	
C		2 860 €
D		3 140 €

Les salariés des catégories 1 à 8 et A1 / A2 doivent bénéficier d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire minimum. Pour les catégories B, C et D, la rémunération minimale est majorée en fonction de l'ancienneté. Se reporter aux informations sociales du 4^{ème} trimestre 2009 ou à la fiche « salaires et primes d'ancienneté » sur le site de la FNH www.federation-habillement.fr pour un descriptif complet des primes d'ancienneté et des rémunérations minimales en fonction de l'ancienneté.

1. Se reporter à l'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles, www.federation-habillement.fr.

- La rémunération minimale d'un salarié mensualisé s'obtient en effectuant le calcul suivant :

Nombre d'heures hebdomadaires x 52/12
x (salaire minimum 151,67 heures de l'avenant n° 17
en fonction de la catégorie/ 151,67).

- L'employeur n'est pas tenu de répercuter le pourcentage d'augmentation du Smic sur les rémunérations qui y sont déjà supérieures.

Exemple : un salarié en catégorie 4 perçoit 1 380 € bruts pour 151,67 heures mensuelles. L'augmentation du Smic à 1365,03 € bruts n'a aucune incidence sur son salaire.

Exemple : un salarié en catégorie 5 embauché à temps partiel 30 heures par semaine doit percevoir au minimum $30 \times 52/12 \times (1420 / 151,67) = 1\,217,11\text{€}$.

L'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2011 a des incidences notamment sur :

• • • La rémunération minimale des jeunes travailleurs

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 = 7,2 €
- 10% entre 17 et 18 ans, soit Smic horaire = 8,1 €

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 (vendeur débutant). Il doit percevoir le montant le plus favorable entre le Smic abattu et le salaire minimum conventionnel abattu. Son salaire minimum s'élève, pour 151,67 heures, à 1 228,53 € [1 365,03 € x 90%].

• • • Les apprentis

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 ^{ère} année	2,25 € /h (25%)	3,69 € /h (41%)	4,77 € /h (53%)
2 ^{ème} année	3,33 € /h (37%)	4,41 € /h (49%)	5,49 € /h (61%)
3 ^{ème} année	4,77 € /h (53%)	5,85 € /h (65%)	7,02 € /h (78%)

* en pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 17 si son montant est plus favorable que le SMIC.

• • • Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

	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	

II. Le plafond de la sécurité sociale pour 2011

> Arrêté du 26 novembre 2010, JO 28 novembre.

Plafonds applicables pour les rémunérations versées du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2011	
Année	35 352 €
Trimestre	8 838 €
Mois	2 946 €
Quinzaine	1 473 €
Semaine	680 €
Jour	162 €
Heure	22 €

III. L'APEC

Les instances de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) ont décidé de modifier la cotisation Apec à compter du 1^{er} janvier 2011. Auparavant, cette cotisation applicable dans la branche pour les agents de maîtrise assimilés cadres (B) et les cadres (C et D) comportait deux éléments :

- une cotisation proportionnelle au taux de 0,06% (0,036 % à la charge de l'employeur et 0,024% à la charge du cadre), assise sur la tranche B des rémunérations servant au calcul des cotisations Agirc.
- et une cotisation forfaitaire (20,77 € en 2010), versée à l'institution Agirc une fois par an (au 31 mars) pour tous les assimilés cadres et cadres présents dans l'entreprise, même si leur rémunération ne comporte pas de tranche B.

Au 1^{er} janvier 2011, la cotisation Apec sera entièrement proportionnelle. Elle se composera d'une seule cotisation assise sur les tranches A et B des rémunérations. Son taux (0,06%) restera inchangé. Cette modification se traduira par une baisse de la cotisation due sur le salaire des cadres dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale.

→ Pour connaître l'ensemble des charges sociales sur les salaires au 1^{er} janvier 2011 : www.urssaf.fr

IV. Les principales mesures de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011

La loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011 a été publiée au JO du 21 décembre 2010.

1. L'augmentation du taux du forfait social de 4 à 6 %

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les rémunérations qui sont assujetties à la CSG tout en étant exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sont soumises à une contribution spécifique dite « forfait social » à la charge de l'employeur. En pratique, le forfait social est

principalement dû sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, plans d'épargne salariale). Le taux du forfait social est porté de 4% à 6% pour les sommes versées à partir du 1^{er} janvier 2011.

2. Le plafonnement de l'abattement de 3% sur l'assiette de la CSG et de la CRDS

L'assiette de la CSG et de la CRDS sur les revenus d'activité salariée est minorée de 3% au titre des frais professionnels et correspond donc à 97% du montant de la rémunération. A compter du 1^{er} janvier 2011, la rémunération à laquelle s'applique cette réduction d'assiette est limitée à 4 plafonds de la sécurité sociale. Le montant de la

fraction des rémunérations dépassant cette limite sera intégralement soumise à la CSG et à la CRDS. Ainsi, pour l'année 2011, l'abattement sera plafonné à 4 242 € (soit 141 408 € x 3%) et l'exonération de la CSG et de la CRDS qui en résulte sera au maximum de 339 € (4 242 € x 8%).

3. L'annualisation de la réduction Fillon

La réduction générale de cotisations sociales patronales de sécurité sociale, dite réduction « Fillon » est calculée à partir du 1^{er} janvier 2011 en prenant en compte la rémunération brute annuelle du salarié et non plus mensuelle. En effet, le mode de calcul mensuel conduisait à une réduction de charges sociales plus importante pour les employeurs qui versent une partie de la rémunération sous forme de primes ponctuelles en fin d'année (comme un 13^{ème} mois) plutôt que de manière lissée sur 12 mois. L'annualisation a pour objectif de maîtriser le coût du dispositif et d'assurer que pour un même niveau de rémunération versée, deux employeurs bénéficient du même montant d'exonération, quelle que soit la manière dont cette rémunération est versée au cours de l'année.

a. Champ d'application

-Les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage.
-Les salariés relevant à titre obligatoire du régime d'assurance chômage ou dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage, quelle que soit la forme ou la nature de leur contrat de travail.

b. Cotisations concernées

Au 1^{er} janvier 2011, la réduction s'applique sur les cotisations patronales :

- d'assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès) ;
- d'allocations familiales. Depuis cette date, la réduction ne peut plus être imputée sur les cotisations d'accident du travail.

c. Formule de calcul de la réduction

Etape 1 : détermination du coefficient

- Employeurs de 1 à 19 salariés

Valeur du coefficient $C^1 = (0,281/0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic calculé pour un an}^2/\text{rémunération annuelle brute}^3) - 1]$

- Employeurs de plus de 19 salariés

Valeur du coefficient $C^1 = (0,26/0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic calculé pour un an}^2/\text{rémunération annuelle brute}^3) - 1]$

Salaires annuels au-delà duquel il n'y a plus de réduction : $1,6 \times \text{le Smic} \times 1\,820$, soit environ 26 208 € pour 2011.

¹Le coefficient est arrondi à 4 décimales, au dix millième le plus proche.

²Le montant annuel du Smic est égal au Smic horaire en vigueur au 1er janvier multiplié par 1 820 (ou par $12 \times 52/12 \times 35$), soit pour 2011 : $9 \text{ €} \times 1\,820 = 16\,380 \text{ €}$. Ce montant est proratisé dans différentes situations (temps partiel, absence non rémunérée ou partiellement rémunérée...).

³La rémunération à prendre en compte est la rémunération brute versée au salarié au cours de l'année et soumise à cotisations de sécurité sociale, c'est-à-dire l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration correspondante, de 25% ou 50%.

Etape 2 : calcul de la réduction

Réduction = rémunération annuelle brute¹ x coefficient annuel

¹Il s'agit de la rémunération brute versée au salarié au cours de l'année civile (1^{er} janvier - 31 décembre).

Bien que le montant de la réduction soit calculé annuellement, la loi permet l'application de la réduction par anticipation aux cotisations dues au titre des rémunérations versées au cours d'un mois civil. L'employeur devra ensuite procéder soit à une régularisation annuelle en fin d'année, soit à une régularisation progressive en cours d'année.

→ Consulter la circulaire interministérielle du 27 janvier 2011 (www.circulaires.gouv.fr) pour les modes de calcul de la régularisation.

A noter !

L'annualisation du calcul de la réduction générale de cotisations patronales ne remet pas en cause le caractère mensuel du calcul de la déduction forfaitaire patronale en faveur des heures supplémentaires. Cette dernière demeure donc calculée pour chaque mois au titre des heures effectuées au cours du mois et ne peut être corrigée après coup pour tenir compte de l'éventuel impact de l'annualisation du calcul de la réduction générale sur le montant des cotisations sur lesquelles a été imputée la déduction forfaitaire.

Exemple chiffré concernant l'impact de l'annualisation du calcul de la réduction Fillon

Dans une entreprise de 1 à 19 salariés, un salarié perçoit une rémunération brute de 1 500 € pour 35 heures hebdomadaires et une prime de « 13^{ème} mois » en décembre. Sa rémunération annuelle est égale à 19 500 €.

- Réduction Fillon calculée mensuellement : calcul en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010

De janvier à novembre, le montant de la réduction Fillon s'élève à (on prend en compte pour cette simulation le Smic horaire au 1^{er} janvier 2011) :

- Coefficient : $(0,281/0,6) \times [(1,6 \times 1365,03 / 1500) - 1]$
= 0,213

- Montant de la réduction mensuelle : $1500 \times 0,213$
= 319,5 €.

En décembre, le versement du 13^{ème} mois fait perdre le bénéfice de la réduction.

Au total, l'employeur bénéficie pour ce salarié d'une réduction annuelle égale à 3514,5 €.

- Réduction Fillon annualisée : calcul en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2011

- Coefficient : $(0,281/0,6) \times [(1,6 \times 16\,380 / 19\,500) - 1]$
= 0,1611

- Montant de la réduction annuelle : $19\,500 \text{ €} \times 0,1611$
= 3141,45 €

- Différentiel entre les deux méthodes

L'annualisation du calcul de la réduction Fillon entraîne une augmentation des cotisations de 373 € par rapport à un calcul mensuel

4. Le nouveau régime social et fiscal des indemnités de rupture

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 modifie le régime social des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

- Les indemnités de rupture versées en 2011 bénéficient d'un régime transitoire (tableau 1 et 1 bis).

- Le nouveau régime social et fiscal s'appliquera pleinement aux indemnités versées en 2012 (tableau 2).

Tableau 1

INDEMNITÉ VERSÉE EN 2011	
Impôt sur le revenu	
Indemnité de licenciement versée hors du cadre d'un PSE ¹	<ul style="list-style-type: none"> Exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> Soit indemnité conventionnelle de licenciement (IC) ou, à défaut, indemnité légale de licenciement (IL)². Soit, dans la limite de 6 PASS³ à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> 2 x rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail. 50% de l'indemnité.
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée ⁵	<ul style="list-style-type: none"> Exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> Soit indemnité conventionnelle de licenciement (IC) ou, à défaut, indemnité légale de licenciement (IL)⁴. Soit, dans la limite de 6 PASS à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> 2 x rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail. 50% de l'indemnité.
Indemnité de mise à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> Exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> Soit indemnité légale de licenciement (IL) ou conventionnelle de mise à la retraite (IC)⁶. Soit, dans la limite de 5 PASS à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> 2 x rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail. 50% de l'indemnité.
Indemnité de départ volontaire à la retraite hors PSE ⁷	Assujettie en totalité dès le premier euro
Indemnité de précarité versée au terme du CDD	Assujettie en totalité dès le premier euro

Tableau 1 bis

INDEMNITÉ VERSÉE EN 2011				
	Indemnité versée en 2011 pour une rupture ayant pris effet le 31 décembre 2010 au plus tard ⁸		Indemnité versée en 2011 pour une rupture ayant pris effet en 2011	
	Cotisations sociales	CSG CRDS	Cotisations sociales	CSG CRDS
Indemnité de licenciement versée hors du cadre d'un PSE ¹	<ul style="list-style-type: none"> Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> part exclue de l'assiette de l'impôt. 6 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> IC ou, à défaut, IL part exclue de l'assiette des cotisations 	<ul style="list-style-type: none"> Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> part exclue de l'assiette de l'impôt 6 PASS montant de l'indemnité conventionnelle en vigueur au 31/12/10. Cependant, si <ul style="list-style-type: none"> IC < 3 PASS Application du régime 2012 (voir tableau 2) ; 3 PASS < IC < 6 PASS Exonération à hauteur de l'indemnité conventionnelle⁹ ; IC > 6 PASS Exonération à hauteur de 6 PASS⁹. → Interprétation de la loi figurant sur le site internet de l'URSSAF www.urssaf.fr 	<ul style="list-style-type: none"> Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> IC ou, à défaut, IL part exclue de l'assiette des cotisations
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée ⁵				
Indemnité de mise à la retraite				
Indemnité de départ volontaire à la retraite hors PSE ⁷	Assujettie en totalité dès le premier euro			
Indemnité de précarité versée au terme du CDD	Assujettie en totalité dès le premier euro			

¹Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

²Le salarié licencié hors faute grave ou lourde perçoit, s'il en remplit les conditions, au minimum le montant le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement (R1234-2 C.trav.) et l'indemnité conventionnelle de licenciement (article 17 et 18 pour les employés, article 11 pour les agents de maîtrise et les cadres).

³Plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités.

⁴L'indemnité de rupture conventionnelle est au moins égale au montant le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de licenciement.

⁵Si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie en totalité à l'impôt sur le revenu, cotisations sociales et CSG-CRDS.

⁶Le salarié perçoit au minimum le montant le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement (R1234-2 C.trav.) et l'allocation de fin de carrière conventionnelle (article 19 b/ pour les employés, article 12 pour les agents de maîtrise et les cadres).

⁷Le salarié partant volontairement à la retraite bénéficie, s'il en remplit les conditions, de l'allocation de fin de carrière conventionnelle (article 19 a/ pour les employés, article 12 pour les agents de maîtrise et les cadres).

⁸Pour l'indemnité de licenciement, quand le licenciement a été notifié par l'employeur le 31 décembre 2010 au plus tard ; pour l'indemnité de mise à la retraite, quand la mise à la retraite a été notifiée par l'employeur le 31 décembre 2010 au plus tard ; pour l'indemnité de rupture conventionnelle, quand le formulaire de rupture conventionnelle a été transmis pour homologation ou autorisation le 31 décembre 2010 au plus tard selon un projet de circulaire de la DSS.

⁹En cas de mise à la retraite, la limite de 5 PASS continue de s'appliquer à notre sens.

Tableau 2

INDEMNITÉ VERSÉE A PARTIR 1 ^{ER} JANVIER 2012			
	Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG CRDS
Indemnité de licenciement versée hors du cadre d'un PSE ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Soit indemnité conventionnelle de licenciement (IC) ou, à défaut, indemnité légale de licenciement (IL)^{2/3}. - Soit, dans la limite de 6 PASS⁴ à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> • 2 x rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail. • 50% de l'indemnité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Part exclue de l'assiette de l'impôt. - 3 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - IC ou, à défaut, IL - Part exclue de l'assiette des cotisations
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée ⁵			
Indemnité de mise à la retraite			
Indemnité de départ volontaire à la retraite hors PSE ⁷	Assujettie en totalité		
Indemnité de précarité versée au terme du CDD	Assujettie en totalité		

¹ Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

² Le salarié licencié hors faute grave ou lourde perçoit, s'il en remplit les conditions, au minimum le montant le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement (R1234-2 C.trav.) et l'indemnité conventionnelle de licenciement (article 17 et 18 pour les employés, article 11 pour les agents de maîtrise et les cadres).

³ L'indemnité de rupture conventionnelle est au moins égale au montant le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité conventionnelle de licenciement.

⁴ Plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités.

⁵ Si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie en totalité à impôt sur le revenu, cotisations sociales et CSG-CRDS.

⁶ Le salarié perçoit au minimum le montant le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement (R1234-2 C.trav.) et l'allocation de fin de carrière conventionnelle (article 19 b/ pour les employés, article 12 pour les agents de maîtrise et les cadres).

⁷ Le salarié partant volontairement à la retraite bénéficie, s'il en remplit les conditions, de l'allocation de fin de carrière conventionnelle (article 19 a/ pour les employés, article 12 pour les agents de maîtrise et les cadres).