

**Les salaires minima
conventionnels
Mise à jour : 29 août 2022**

En résumé

La FNH et les organisations syndicales majoritaires ont signé, le 26 mai 2022, un avenant revalorisant les salaires (avenant n°26).

Ce nouvel avenant a été étendu par arrêté du 11 août 2022 publié au Journal Officiel du 23 août 2022.

En conséquence, il est applicable à compter du 1er septembre 2022.

A noter ! Une hausse du Smic au 1er août 2022 recouvre les 4 premières catégories de la grille.

Rappel

Le SMIC fait l'objet d'une réévaluation au moins une fois par an (1^{er} janvier de chaque année) et il peut arriver que celui-ci recouvre les salaires minima d'une ou plusieurs catégories. Si l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du dernier montant du Smic, il peut aussi être augmenté automatiquement dans les mêmes proportions, et cela, en cours d'année.

Dans ce cas, il convient d'appliquer le salaire qui, entre le SMIC et le salaire minima conventionnel, est le plus avantageux pour le salarié. En pratique :

- Si le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC : il faut appliquer le SMIC
- Si le salaire minimum conventionnel est supérieur au SMIC : il faut appliquer le minimum conventionnel

Sommaire

1. Salaires minima prévus par la CCN n°3241	3
• Avenant n°26 sur les salaires minima applicable depuis le 26 mai 2022	3
• Connaître la catégorie professionnelle de votre salarié déterminant le salaire minimum conventionnel correspondant	3
• Salaire minimum à verser à votre salarié après avoir déterminé sa catégorie professionnelle.....	4
• Risque en cas de non-respect du salaire minimum conventionnel	4
• Possibilité pour l'employeur de verser un salaire supérieur au minimum conventionnel	5
• Calculer le salaire minimum conventionnel pour un salarié à temps partiel	5
• Salaire minimum à verser à un salarié mineur	5
• Éléments de salaire à prendre en compte pour vérifier si le salaire minimum de l'avenant n°26 est atteint.....	6
2. Primes d'ancienneté.....	7
• Calculer l'ancienneté d'un salarié.....	7
• Montant des primes d'ancienneté pour les salariés catégories Employés 1 à 8 / Agents de maîtrise A1 et A2	8
• Montant des primes d'ancienneté pour les salariés Catégories Agents de maîtrise B et Cadres C et D	11
3. Salaires minima des apprentis	11
4. Salaires minima des salariés en contrat de professionnalisation	12

1. Salaires minima prévus par la CCN n° 3241

- **Avenant n° 26 sur les salaires minima applicable à compter du 1^{er} septembre 2022**

Chaque année, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés doivent se réunir pour négocier sur les salaires minima au sein de la Convention collective Nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

Pour l'année 2022, un accord a été trouvé entre les partenaires sociaux : il s'agit de l'**avenant n°26** signé le 24 mai 2022, par la FNH du côté patronal, et, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, du côté des syndicats de salariés.

L'**avenant n° 26** a été « étendu » par le Ministère du travail par un arrêté du 11 août 2022 publié au Journal Officiel du 23 août 2022.

« L'extension » signifie que les montants négociés par les partenaires sociaux deviennent **obligatoires pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241)**, y compris pour celles qui ne sont pas adhérentes à la FNH.

L'avenant prévoit que la revalorisation du barème est **applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.**

En conséquence, tous les employeurs doivent obligatoirement respecter l'avenant n°26 relatif aux salaires minima à compter du 1^{er} septembre 2022 (non rétroactif).

- **Connaître la catégorie professionnelle de votre salarié déterminant le salaire minimum conventionnel correspondant**

L'**Accord du 12 octobre 2006** sur les classifications professionnelles permet à l'employeur de déterminer la catégorie d'un salarié **en fonction de sa pratique professionnelle, de ses fonctions, de ses compétences ou encore de son niveau de diplôme.**

Si vous avez des difficultés à identifier la catégorie de votre salarié, n'hésitez pas à contacter la permanence juridique de la FNH par téléphone au 01 42 02 17 69 ou par e-mail à l'adresse adhesions@federation-habillement.fr



Le bulletin de paie de chaque salarié doit obligatoirement comporter l'emploi du salarié et sa catégorie (exemple : vendeur – employé – catégorie 5).

- **Salaires minimum à verser à votre salarié après avoir déterminé sa catégorie professionnelle**

L'avenant n° 26 fixe les salaires minima de chaque catégorie dans les grilles de classification : il s'agit des « salaires minima conventionnels ».

A noter ! Une nouvelle hausse du Smic au 1er août 2022 (1 678,95 euros bruts mensuels) recouvre les 4 premières catégories de la grille.

Rémunérations minimales brutes sur la base de 151,67 heures mensuelles	
Catégories	Avenant n°26 du 24 mai 2022
EMPLOYES	
Catégorie 1	1 646 € 1 678,95 €
Catégorie 2	1 651 € 1 678,95 €
Catégorie 3	1 661 € 1 678,95 €
Catégorie 4	1 675 € 1 678,95 €
Catégorie 5	1 697 €
Catégorie 6	1 733 €
Catégorie 7	1 792 €
Catégorie 8	1 861 €
AGENTS DE MAITRISE	
Catégorie A1	1 975 €
Catégorie A2	2 078 €
Catégorie B	2 392 €
CADRES	
Catégorie C	3 470 €
Catégorie D	3 629 €

- **Risque en cas de non-respect du salaire minimum conventionnel**

Chaque salarié doit percevoir **au moins la rémunération minimale** correspondant à sa catégorie dans les grilles de classification. **A défaut, l'employeur s'expose à un rappel de salaires.**

- Possibilité pour l'employeur de verser un salaire supérieur au minimum conventionnel

Ces montants sont des minimums. S'il le souhaite, l'employeur peut verser des salaires supérieurs.

Exemple

Un salarié est vendeur confirmé en catégorie 8. Il ne supervise pas d'équipe de vente et ne peut donc pas prétendre à la catégorie Agent de maîtrise A1 chef de magasin. Pour autant, l'employeur peut lui verser un salaire supérieur à celui de la catégorie 8, par exemple un salaire de 1 880 € bruts mensuels.

L'employeur **n'est pas tenu de répercuter le pourcentage d'augmentation du SMIC ou des salaires minima conventionnels** sur les salaires réels versés qui y sont déjà supérieurs.

- Calculer le salaire minimum conventionnel pour un salarié à temps partiel

Les montants sont fixés pour 151,67 heures. Pour calculer le taux horaire minimum de chaque catégorie, il convient de :

- Diviser le salaire minimum par 151,67 heures
- Puis de multiplier ce taux horaire par le nombre d'heures mensuelles du salarié

Exemple

Taux horaire minimum catégorie 8 = $1\,861\text{ €} / 151,67\text{ h} = 12,27006\text{ €}$ bruts par heure.

Salarié temps partiel 24 heures/semaine : $12,27006\text{ €} \times 104\text{ heures mensuelles} = 1\,276,10\text{ €}$.

- Salaire minimum à verser à un salarié mineur

Sous réserve de respecter la réglementation spécifique applicable aux mineurs, un employeur peut embaucher des salariés âgés de moins de 18 ans.

L'Article 33 de la Convention collective nationale (CCN n°3241) prévoit que les salaires minima conventionnels comportent un abattement de :

- 20 % pour les jeunes âgés de moins de 17 ans
- 10 % pour les jeunes entre 17 et moins de 18 ans

L'Article D. 3231-3 du Code du travail prévoit le même abattement concernant le SMIC.



Cet abattement est **supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle** dans la branche d'activité.

Ainsi, l'employeur est en droit de pratiquer un abattement (10% ou 20% selon l'âge du salarié) sur le montant le plus favorable entre le SMIC et le salaire minimum de la catégorie du salarié mineur.

Exemple

Un jeune de 17 ans est placé en catégorie 1. L'employeur est en droit de faire un abattement de 10 %. Son salaire minimum s'élève donc à : 1 511,055 € [1 678,95 € x 90%].

- **Éléments de salaire à prendre en compte pour vérifier si le salaire minimum de l'avenant n° 24 est atteint**

ELEMENTS INCLUS	ELEMENTS 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• Prime calculée sur le chiffre d'affaires réalisé individuellement par le salarié ou collectivement si le salarié a participé à la réalisation du chiffre d'affaires collectif de son équipe• Treizième mois/ prime de vacances/ prime de fin d'année le mois de versement	<ul style="list-style-type: none">• Remboursement de frais professionnels• Majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires• 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.



Si le contrat de travail prévoit expressément le cumul du salaire minimum conventionnel avec certaines primes, il n'est pas possible de prendre en compte ces primes pour apprécier si le salaire minimum conventionnel est atteint.



Le salaire minimum conventionnel s'apprécie mensuellement, dans le cadre de chaque période de paie. Ainsi, **une prime ne peut être prise en compte** dans la détermination du

Cette fiche est destinée à vous informer sur la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des Articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

salaires minimum conventionnel **que pour le mois où elle est effectivement versée**, même si elle correspond à une période semestrielle ou annuelle (exemple : treizième mois).

2. Primes d'ancienneté

La Convention collective nationale (CCN n°3241) prévoit des primes d'ancienneté mensuelles **obligatoires pour tous les salariés, dès lors qu'ils justifient de 3 années d'ancienneté**.

• Calculer l'ancienneté d'un salarié

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 ».

Exemple

On prend en compte les arrêts de travail pour maladie, les congés payés, le congé maternité, le congé parental d'éducation, le congé individuel de formation ...

« 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 ».

Exemple

On tient compte d'un CDD pour accroissement temporaire d'activité, qui a pris fin à son terme, en cas de réembauche dans l'entreprise. Par contre, on ne tient pas compte d'un précédent CDI qui a pris fin par une démission ou un départ volontaire en retraite en cas de réembauche dans l'entreprise.

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



Cette **définition de l'ancienneté s'applique uniquement pour les avantages prévus par la Convention collective nationale** (et pas pour les droits légaux).

Exemples

- Prime d'ancienneté (Article 32 chapitre I ou Article 8 chapitre II)
- Durée du préavis Conventionnel (Articles 14-15 chapitre I ou Article 9 chapitre II)
- Indemnité de licenciement Conventionnelle (Article 17-18 chapitre I ou Article 11 chapitre II)

Cette fiche est destinée à vous informer sur la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des Articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

- Allocation de fin de carrière (Article 19 chapitre I ou 12 chapitre II)
- Congés pour ancienneté (Article 22 chapitre I)
- Indemnisation de la maladie (Article 27-28 chapitre I ou Article 13 chapitre II)

Selon notre interprétation de la jurisprudence, il suffit que la condition d'ancienneté soit remplie à la date de versement de la prime d'ancienneté, c'est-à-dire le dernier jour du mois, pour que le salarié puisse percevoir sa prime d'ancienneté intégralement.

Exemple

Un salarié a été embauché le 15 septembre 2014. Il perçoit sa prime d'ancienneté mensuelle intégrale à partir de sa paie de septembre 2017 car il remplit à la fin du mois de septembre 2017 la condition de 3 ans d'ancienneté, peu importe qu'il ait été embauché en cours de mois (Soc. 2 juin 2004, n°02-41261).

- **Montant des primes d'ancienneté pour les salariés catégories Employés 1 à 8 / Agents de maîtrise A1 et A2**

Comme pour les salaires minima, les primes d'ancienneté varient selon la catégorie du salarié.

Primes d'ancienneté pour les salariés à temps complet Catégories Employés 1 à 8

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

EMPLOYES Catégories 1 à 8					
Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
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 €



Des primes d'ancienneté plus favorables existent ou ont existé dans certains départements : région parisienne pour les salariés embauchés avant le 31 octobre 1989, Calvados, Valenciennes, Haut-Rhin, Bas-Rhin.

Présentation du bulletin de paye

Article 32, chapitre I - CCN n°3241

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.

Primes d'ancienneté pour les salariés à temps complet
Catégories Agents de Maîtrise A1 et A2

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

AGENTS DE MAITRISE Catégories A1 et A2					
Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
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 €

Présentation du bulletin de paye

Article 8, chapitre II – CCN n°3241

Elle s'ajoute au salaire de base et doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Proratization de la prime d'ancienneté pour les salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel Employés 1 à 8 ou Agents de maîtrise A1 ou A2, l'ancienneté se décompte de la même façon que pour les salariés à temps plein (voir Article 31 de la CCN n°3241) mais **les montants des primes d'ancienneté sont proratisés en fonction du temps de travail** (avenant n°13 du 22 septembre 2000).

Exemple

Un salarié en catégorie 4 travaillant 25h par semaine, ayant 3 ans d'ancienneté perçoit une prime d'ancienneté égale à 13 € (18,29 € x 25/35).

Pas de majoration de la prime d'ancienneté pour les salariés à plus de 35h

Les montants des primes d'ancienneté pour les salariés des catégories Employés 1 à 8 et pour les Agents de maîtrise des catégories A1 et A2 ont été fixés par l'avenant salaires n°13 du 22 septembre 2000.

Cette fiche est destinée à vous informer sur la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des Articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

Or, les montants étaient prévus pour une durée du travail de 169 heures (39 heures) puisque, étant donné que la durée légale du travail était encore égale à 39 heures à l'époque. Les montants étaient exprimés en Francs.

Les primes d'ancienneté n'ont pas été revalorisées depuis cette date pour les employés 1 à 8 et les agents de maîtrise A1 et A2. Les montants indiqués en francs ont été convertis en euros.

Lors du passage à une durée légale de 35 heures, la FNH a estimé que les montants des primes d'ancienneté prévus pour une durée du travail de 39 heures ne devaient pas être proratisés sur la base de 35 heures (c'est-à-dire diminués) mais **devaient rester identiques**.

En effet, selon l'article 2 de l'avenant n°13 : il est rappelé que, conformément à l'article 5 de l'accord ARTT du 4 mai 1999 (passage à 35 heures), la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du **maintien des salaires bruts** de base appliqués dans l'entreprise. La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

Les montants constituent un forfait dès que le salarié est à temps complet et travaille au moins 35 heures par semaine (35 heures étant devenu le nouveau temps complet).

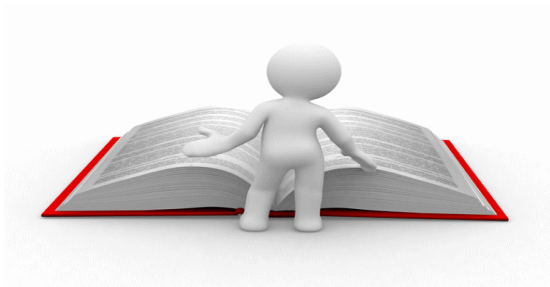
Par conséquent, aujourd'hui, les montants des primes d'ancienneté ne doivent pas être majorés lorsque la durée du travail du salarié dépasse 35 heures, étant donné qu'il s'agit à l'origine des montants prévus pour une durée du travail de 39 heures.

L'avenant n°13 prévoit que la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel. **Mais la proratisation n'est pas prévue à la hausse en cas de durée du travail supérieure à la durée légale.**

Retenue sur salaire en cas d'absence au cours du mois

Selon l'Article 32 de la CCN n°3241, lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, **l'employeur peut opérer une retenue sur salaire selon les méthodes admises en paie.**

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, **la prime d'ancienneté** sera calculée selon la même méthode (retenue sur salaire).



• **Montant des primes d'ancienneté pour les salariés Catégories Agents de maîtrise B et Cadres C et D**

A la différence des Employés de catégorie 1 à 8 et des Agents de maîtrise A1 et A2, la prime d'ancienneté est **incluse forfaitairement dans la rémunération**. Le personnel d'encadrement doit percevoir la rémunération minimale suivante selon son ancienneté :

AGENTS DE MAITRISE B ET CADRES C ET D					
Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
B	2 442 €	2 457 €	2 472 €	2 487 €	2 502 €
C	3 520 €	3 535 €	3 550 €	3 565 €	3 580 €
D	3 679 €	3 694 €	3 709 €	3 742 €	3 739 €

Il s'agit d'une majoration du salaire minimum de l'avenant n°26 égale à :

- 50 € pour le palier 3 ans d'ancienneté
- 15 € par palier supérieur

Article 8, chapitre II – 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.



3. Salaires minima des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum conventionnel (ou en pourcentage du SMIC s'il est plus élevé).

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à 20 ans	≥ 21 ans
1^{ère} année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	

Cette fiche est destinée à vous informer sur la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des Articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

			53 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 ou du SMIC s'il est supérieur
2 ^{ème} année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 ou du SMIC s'il est supérieur
3 ^{ème} année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 ou du SMIC s'il est supérieur

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti			
	De 16 à 17 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC	100 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 25 ou du SMIC s'il est supérieur
2 ^{ème} année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC	
3 ^{ème} année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC	



4. Salaires minima des salariés en contrat de professionnalisation

Pour les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, la rémunération est calculée en pourcentage du salaire minimum conventionnel ou en pourcentage du SMIC s'il est plus élevé.

A partir de 26 ans, les salariés en contrat de professionnalisation doivent percevoir le montant le plus élevé entre le SMIC et 85 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n° 25.

Cette fiche est destinée à vous informer sur la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des Articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Elle doit être adaptée aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

	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	55 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 ou du SMIC s'il est supérieur	65 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 ou du SMIC s'il est supérieur
De 21 à 25 ans révolus	70 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 ou du SMIC s'il est supérieur	80 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 ou du SMIC s'il est supérieur
≥ 26 ans	100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de l'avenant n°25 (montant le plus élevé)	