



# La Voix du métallurgiste

*Bulletin mensuel  
de documentation  
économique, sociale,  
juridique et syndicale*

**2021**



avril-mai 2021

N° 571

# SOMMAIRE

N°571

58<sup>ème</sup> année

Avril-Mai 2021

<b><u>Sommaire</u></b>	<b>2 à 39</b>
I.    Economie et conjoncture	2 à 4
○ Inflation	2
○ Croissance	3
○ Taux de chômage	4
II.   Actualités juridiques	5 à 18
○ Audience et représentativité syndicale : les résultats pour le cycle 2017-2020	5 à 11
○ Evolution des taux de prise en charge de l'activité partielle	11 à 17
○ Le handicap	17 à 18
<b><u>Conventions et accords</u></b>	<b>19 à 31</b>
<b>Accords de branches portant sur les minima salariaux :</b>	
○ Métallurgie :	<b>20 à 21</b>
▪ CCT d'Indre-et-Loire	20
▪ CCT de la Côte d'or	21
○ Accord d'entreprise :	
▪ NAO : Airbus Defence And Space SAS	22 à 31
<b><u>Jurisprudences :</u></b>	<b>32 à 39</b>
–    Relations individuelles	32 à 36
–    Relations collectives	36 à 39

Fédération  
FO de la  
Métallurgie



## **I- ECONOMIE ET CONJONCTURE**

### **INFLATION**

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.

En avril 2021, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,1 % sur un mois, après +0,6 % en mars. Les prix des produits manufacturés (-0,1 % après +1,6 %) et ceux de l'énergie (-0,4 % après +2,2 %) se replient. Les prix du tabac sont stables en avril comme en mars. Les prix des services progressent de 0,1 % comme le mois précédent et ceux de l'alimentation augmentent (+0,6 % après avoir été stables).

Corrigés des variations saisonnières, les prix à la consommation sont en hausse de 0,1 % comme en mars.

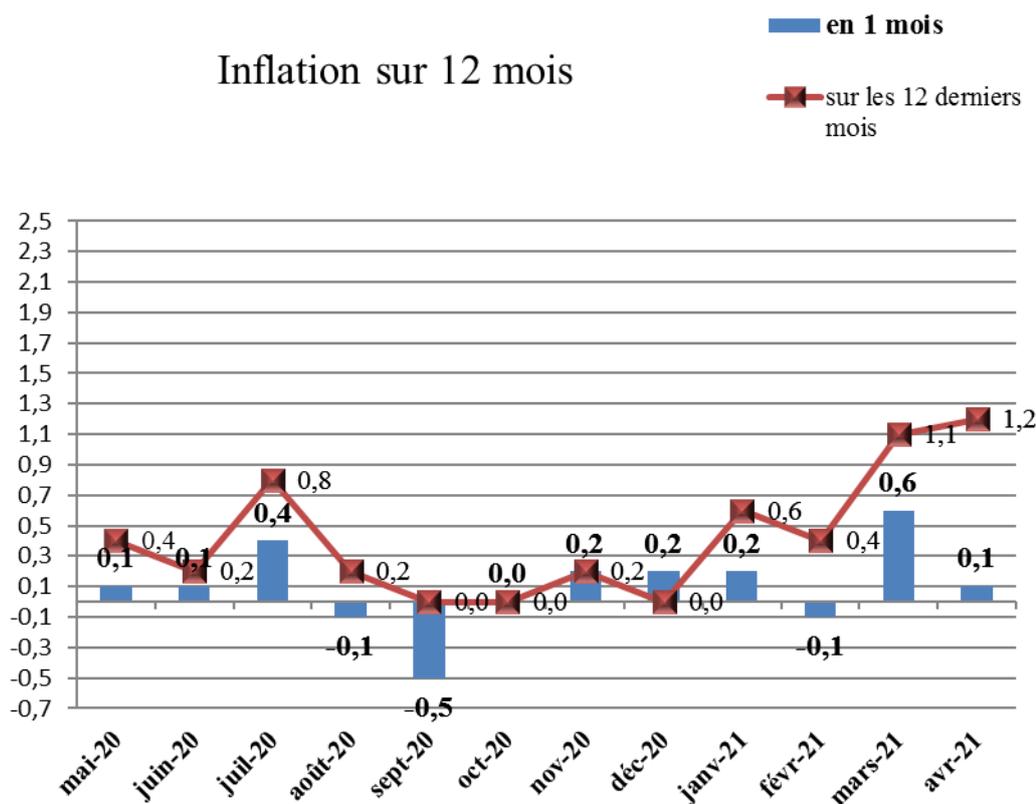
Sur un an, les prix à la consommation augmentent de 1,2 %, après +1,1 % en mars. Les prix de l'énergie accélèrent (+8,8 % après +4,7 %) ainsi que ceux des services, plus modérément (+1,2 % après +1,1 %). Les prix du tabac augmentent au même rythme que le mois précédent (+5,8 %). La baisse des prix des produits manufacturés se poursuit, sur un an, au même rythme qu'en mars (-0,2 %). Les prix de l'alimentation se replient (-0,3 % après +0,9 %).

Hausse de l'inflation sous-jacente sur un an

L'inflation sous-jacente augmente en avril, à +1,0 % sur un an, après +0,8 % en mars. L'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) ralentit (+0,2 % sur un mois après +0,7 % le mois précédent) ; sur un an, il augmente de 1,6 %, après +1,4 % en mars.

### **Inflation en glissement annuel :**

## Inflation sur 12 mois



## CROISSANCE

Au quatrième trimestre, le PIB recule de 1,4 %

Au quatrième trimestre 2020, le produit intérieur brut (PIB) en volume recule de 1,4 %, après le rebond du trimestre précédent (+18,5 %). Durant ce trimestre, marqué par le deuxième confinement et la mise en place de couvre-feux, le PIB est inférieur de 4,9 % à son niveau un an auparavant. Cette baisse est toutefois plus modérée que celle constatée au deuxième trimestre, à la suite du premier confinement (-18,6 % en glissement annuel). En moyenne sur l'année, l'activité chute de manière historique : -8,2 % en 2020, après +1,5 % en 2019. Cette estimation de la baisse annuelle d'activité et des autres agrégats annuels par somme des quatre trimestres sera consolidée fin mai 2021, à l'occasion de la publication du compte annuel provisoire 2020. L'effet des mesures sanitaires se traduit par une forte baisse des dépenses de consommation des ménages (-5,4 % ce trimestre, après +18,1 %). En revanche, la formation brute de capital fixe (FBCF) poursuit sa reprise entamée au trimestre précédent (+1,1 % après +24,1 %). Au total, la demande intérieure finale hors stocks se contracte à nouveau : elle contribue à l'évolution du PIB à hauteur de -2,9 points, après +19,3 points le trimestre précédent. Le commerce extérieur poursuit son rebond, et les exportations augmentent davantage que les importations (+5,8 % après +22,1 % pour les exportations, et +1,8 % après +16,4 % pour les importations). Au total, le solde extérieur contribue positivement à la croissance du PIB : +1,0 point après +0,8 au troisième trimestre. Les variations de stocks y contribuent elles aussi positivement, contrairement au trimestre précédent (+0,4 point après -1,7 point).

Source INSEE

### **TAUX DE CHOMAGE**

Au quatrième trimestre 2020, le nombre de chômeurs au sens du BIT atteint 2,4 millions de personnes en France (hors Mayotte), en baisse de 340 000 personnes. Sur le trimestre, le taux de chômage au sens du BIT recule de 1,1 point, à 8,0 % de la population active, après un rebond de 2,0 points le trimestre précédent. Il est quasi stable (-0,1 point) par rapport à son niveau d'avant-crise sanitaire au quatrième trimestre 2019.

La baisse du chômage sur le trimestre provient d'abord de la hausse du taux d'emploi, lequel a continué de se redresser en moyenne sur le trimestre. Mais, comme au deuxième trimestre, la baisse du chômage est aussi pour partie « en trompe-l'œil » : en raison du deuxième confinement, entre le 30 octobre et le 15 décembre, un nombre important de personnes ont basculé vers l'inactivité (halo autour du chômage ou inactivité hors halo), faute notamment de pouvoir réaliser des recherches actives d'emploi dans les conditions habituelles. Par ailleurs, la hausse de l'emploi est à relativiser par le repli des heures travaillées par emploi.

La baisse du taux de chômage sur le trimestre concerne toutes les catégories d'âge et de sexe. Elle est plus prononcée pour les 15-24 ans (-3,6 points) que pour les 25-49 ans (-1,0 point) et les 50 ans ou plus (-0,4 point). Le taux de chômage se retrouve ainsi inférieur à son niveau un an auparavant pour les jeunes (-1,5 point) et quasiment au même niveau qu'un an avant pour leurs aînés (+0,1 point pour les 25-49 ans ; -0,1 point pour les 50 ans et plus).

## **II – ANALYSES ET ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES**

### **I. Audience et représentativité syndicale : les résultats pour le cycle 2017-2020**

#### **Critères d'appréciation de la représentativité**

##### **Au niveau des branches**

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- l'influence ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, et, d'autre part, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

##### **Au niveau national et interprofessionnel**

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- l'influence ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, des suffrages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres

représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Les organisations syndicales non représentatives au niveau national interprofessionnel peuvent être représentatives au niveau d'une branche professionnelle, et vice-versa.

### **L'audience : critère essentiel de la représentativité**

L'audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale et ainsi sa capacité à signer des accords collectifs. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés.

Pour la troisième fois depuis la réforme de la représentativité syndicale en 2008, et comme tous les quatre ans, l'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Les résultats ont été présentés aux partenaires sociaux réunis au sein du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le 26 mai 2021.

Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations atteignent ce score :

- CFDT : 26,77%
- CGT : 22,96%
- FO : 15,24%
- CFE-CGC : 11,92%
- CFTC : 9,50%

Les chiffres de mesure de l'audience sont le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2017-2020 lors :

- des élections professionnelles (Comité social et économique - CSE) organisées dans les entreprises d'au moins 11 salariés entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2020 ;
- de l'élection syndicale TPE, organisée auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des employés à domicile, qui s'est tenue du 22 mars au 6 avril 2021 ;
- et des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2019.

Plus de 65 000 procès-verbaux d'élections de comités sociaux et économiques ont été pris en compte. Ce volume est constant par rapport à 2017, malgré la fusion des différentes instances représentatives du personnel au sein d'une instance unique de dialogue social, le CSE, intervenue dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés au 31 décembre 2019.

L'ensemble des procès-verbaux d'élections pris en compte dans la mesure d'audience est consultable via le site internet grand public dédié, [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr). Chacun des procès-verbaux retenus dans le cadre de la mesure de l'audience a fait par ailleurs l'objet de plus de 90 points de contrôle afin de vérifier sa conformité et de garantir la fiabilité et la robustesse de la mesure.

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues
CFDT	1 343 055,97	26,77%
CGT	1 151 897,16	22,96%
FO	764 329,75	15,24%
CFE-CGC	597 777,70	11,92%
CFTC	476 564,83	9,50%
UNSA	300 391,32	5,99%
Solidaires	184 513,47	3,68%
Autres listes	190 896,24	3,81%

### Au niveau des branches

Les résultats provisoires de la mesure de la représentativité des organisations au niveau de chaque branche professionnelle ont également été présentés lors de la réunion du HCDS.

Aucune organisation ne parvient à être représentative dans l'intégralité des branches ou périmètres assimilés à une branche (hors branches sans activité conventionnelle depuis 12 ans et/ou ayant eu moins de 11 suffrages valablement exprimés aux dernières élections).

Serait représentative pour les quatre prochaines années :

- FO dans 282 branches
- CFDT dans 329 branches
- CGT dans 324 branches
- CFE-CGC dans 257 branches
- CFTC dans 157 branches
- UNSA dans 88 branches
- Solidaires dans 30 branches

Vous trouverez ci-après les différents chiffres de notre représentativité par territoire et pour nos branches rattachées. Il s'agit de chiffres bruts fournis par la DGT comportant les suffrages du 3ème collège qui sont en cours d'analyse par la Fédération au regard, notamment, de l'absence de résultats pour la convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

Nous vous rappelons qu'il s'agit bien des résultats intégrant toutes les OS et donc y compris celles qui ne sont pas représentatives (donc en dessous de 8 % pour une branche).

IL convient donc de les comparer avec les tableaux de résultats du cycle précédant et non par rapport aux chiffres indiqués sur les arrêtés de représentativité publiés, pour chaque convention collective, lors de chaque cycle électoral. En effet, les chiffres publiés sur ces arrêtés résultent d'un recalcul effectué en ne tenant compte que des OS représentatives.

FEDERATION F.O. METAUX La voix du métallurgiste / avril-mai 2021

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	Suffrages valablement exprimés	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFE-CGC (périmètre catégorie I)	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	Fédération	FO SVE
54	METALLURGIE OETAM REGION PARISIENNE	366 114	234 298	221 787	26.55%	17.69%	11.06%	27,86%	32.59%	7,70%	5,43%	1,88%	CFE: I, IXX; ITH-TE: I, IXX; ENSEMBLE A DS: I, IXX; CAT: I, IXX; CAD-ST: I, IXX; SEIL: I, IXX; SPSCH: I, IXX; SPSCH COVA: I, IXX; SAP: I, IXX; RALIA: CFE-CGC: I, IXX; ITH-TRSD: I, IXX; COTG: I, IXX; CHT-SO: I, IXX; STC: I, IXX; MCTG: I, IXX	METAUX	24 529
714	METALLURGIE MOSELLE	19 908	15 314	14 276	23.70%	20.46%	15.66%	9,38%	23.89%	17.44%	3,52%	3,05%	CFE: I, IXX; STC: I, IXX; CHT-SO: I, IXX; SAP: I, IXX	METAUX	2235
822	METALLURGIE SAVOIE	6 160	3 415	3 123	18.04%	42.48%	14.06%	21,61%	32.94%	3,46%	0,16%	0,13%	STC: I, IXX	METAUX	439
827	METALLURGIE ARDENNES	7 315	4 948	4 418	22.97%	25.10%	24.20%	9,19%	31.38%	6,36%	7,45%	1,34%	CFE: I, IXX	METAUX	1069
828	METALLURGIE MANCHE	6 211	3 732	3 310	27.55%	23.38%	15.62%	14,18%	24.73%	2,84%	14.26%	0,00%	MISCAP: I, IXX; RALIA: CFE-CGC: I, IXX	METAUX	517
829	METALLURGIE VAUCLUSE	1 838	738	660	33.94%	31.21%	27.12%	5,45%	11.61%	0,61%	0,91%	0,15%	CAT: I, IXX; STC: I, IXX; SAP: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	178
836	METALLURGIE HAUTE-SAVOIE	18 264	10 738	9 877	33.55%	14.91%	11.32%	25,17%	38.27%	11.00%	1,12%	2,86%	CHT-SO: I, IXX; STC: I, IXX	METAUX	1118
860	METALLURGIE FINISTERE	8 174	4 860	4 448	35.81%	29.90%	12.54%	8,34%	11.67%	4,68%	5,98%	2,68%	CAT: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	557
863	METALLURGIE MORBIHAN ILLE-ET-VILAINE	13 559	8 194	7 439	41.08%	19.83%	16.62%	10,94%	23.47%	2,80%	1,25%	1,04%	CFE: I, IXX; CAT: I, IXX; STC: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	1236
878	METALLURGIE RHONE	37 710	23 280	21 649	27.99%	23.46%	14.14%	25,06%	33.00%	1,75%	5,61%	1,35%	CAT: I, IXX; RALIA: CFE-CGC: I, IXX; CHT-SO: I, IXX; STC: I, IXX; SAP: I, IXX	METAUX	3061
887	METALLURGIE Eure	7 075	4 602	4 158	25.93%	35.93%	19.26%	15,90%	25.99%	1,13%	0,75%	0,00%	CAT: I, IXX; SAP: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	800
898	METALLURGIE ALLIER	4 804	3 491	3 206	11.39%	33.97%	44.01%	9,58%	14.73%	0,84%	0,12%	0,06%	CAT: I, IXX	METAUX	1410
899	METALLURGIE MARNE	6 094	4 052	3 580	28.63%	30.11%	21.23%	5,17%	8.51%	11.03%	1,84%	1,96%	SAP: I, IXX	METAUX	760
911	METALLURGIE SEINE-ET-MARNE	10 793	5 927	5 284	20.23%	26.48%	25.46%	17,25%	24.23%	7,54%	2,81%	0,08%	CAT: I, IXX; STC: I, IXX; SAP: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	1340
914	METALLURGIE AIN	10 923	6 034	5 596	34.94%	27.59%	11.06%	16,24%	24.38%	2,47%	4,32%	3,29%	CHT-SO: I, IXX; CAT: I, IXX; STC: I, IXX	METAUX	618
920	METALLURGIE VIENNE	7 794	5 174	4 645	30.38%	40.54%	9.62%	11,32%	15.60%	5,79%	0,06%	2,24%	SAP: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	446
923	METALLURGIE CHARENTE-MARITIME	4 104	2 686	2 524	8.52%	37.24%	21.39%	32,73%	42.93%	0,04%	0,08%	0,00%		METAUX	539
930	METALLURGIE SARTHE	12 592	9 249	8 491	26.19%	28.02%	14.32%	22,13%	38.46%	7,11%	1,53%	0,01%	CAD-ST: I, IXX; ITH-TE: I, IXX; SAP: I, IXX	METAUX	1215
934	METALLURGIE INDR	4 611	3 001	2 715	20.52%	28.43%	27.11%	18,20%	32.87%	0,04%	5,71%	0,00%		METAUX	736
937	METALLURGIE HAUTE-VIENNE ET CREUSE	5 486	4 135	3 768	23.25%	35.42%	13.92%	26,86%	39.19%	0,37%	0,19%	0,00%		METAUX	524
943	METALLURGIE CALVADOS	9 871	7 134	6 609	29.66%	17.69%	15.12%	10,42%	16.01%	3,75%	0,03%	13.18%	CFE: I, IXX; SPSCH: I, IXX; SPSCH COVA: I, IXX; ITH-TRSD: I, IXX; SAP: I, IXX; CHT-SO: I, IXX; CAT: I, IXX	METAUX	999
948	METALLURGIE ORNE	4 989	3 717	3 320	43.92%	16.84%	14.07%	11,39%	23.68%	5,54%	6,66%	1,60%		METAUX	467
965	METALLURGIE VAR	6 068	2 634	2 419	14.01%	21.83%	26.54%	16,04%	22.31%	21.25%	0,17%	0,08%	CAT: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	642
979	METALLURGIE LE HAVRE (SEINE-MARITIME)	7 643	5 165	4 818	12.43%	47.43%	11.31%	24,95%	41.56%	3,20%	0,06%	0,62%		METAUX	544
984	METALLURGIE Eure-et-Loir	4 962	3 073	2 607	37.48%	24.59%	17.53%	15,84%	23.40%	3,95%	0,12%	0,00%	ELAN: I, IXX; CAT: I, IXX	METAUX	457
1007	METALLURGIE THIERS (PUY-DE-DOME)	1 095	521	393	49.49%	22.52%	17.56%	4,83%	9.27%	2,04%	1,78%	0,00%	CHT-SO: I, IXX; CAT: I, IXX; STC: I, IXX	METAUX	69
1059	METALLURGIE MIDI-PYRENEES	73 368	47 268	44 443	12.65%	18.60%	30.50%	25,54%	31.77%	7,63%	1,35%	3,52%	SMPLE ALPA: I, IXX; SPSCH: I, IXX; CAT: I, IXX; CHT-SO: I, IXX; SAP: I, IXX	METAUX	13555
1159	METALLURGIE NIEVRE	3 214	2 238	2 053	27.33%	41.89%	10.47%	15,25%	26.48%	2,58%	2,39%	0,05%	CAT: I, IXX	METAUX	213
1164	METALLURGIE SOMME VIMEU	2 499	1 763	1 538	23.02%	43.43%	17.49%	3,71%	11.61%	12.29%	0,07%	0,00%		METAUX	268
1274	METALLURGIE CORREZE	3 238	2 138	1 928	18.41%	44.92%	21.01%	10,22%	17.75%	5,24%	0,10%	0,00%	SAP: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	405
1315	METALLURGIE HAUTE-MARNE ET MEUSE	9 083	6 272	5 646	23.27%	31.30%	25.03%	15,94%	34.12%	4,30%	0,12%	0,02%	STC: I, IXX	METAUX	1413
1353	METALLURGIE DORDOGNE	1 394	721	616	28.90%	14.29%	35.88%	8,28%	13.01%	11.36%	0,81%	0,16%	CAT: I, IXX; STC: I, IXX	METAUX	221
1365	METALLURGIE MEURTHE-ET-MOSELLE	8 342	5 305	4 885	32.34%	30.11%	12.79%	11,44%	22.83%	5,14%	1,25%	6,86%	STC: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	624
1369	METALLURGIE LOIRE-ATLANTIQUE	30 045	20 522	18 949	22.58%	25.42%	25.48%	16,06%	28.86%	8.59%	1,80%	0,04%	CAT: I, IXX; SAP: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	4828
1387	METALLURGIE FLANDRES DOUAISIS	16 036	10 782	9 982	20.15%	28.67%	18.54%	16,49%	33.67%	9.22%	0,76%	5,91%	SYNDICAT DES SALARIES MID-PON: I, IXX	METAUX	1850
1472	METALLURGIE PAS-DE-CALAIS	12 482	8 886	8 103	19.29%	29.90%	19.12%	9,26%	18.66%	17.54%	4,00%	0,86%	CHT-SO: I, IXX; STC: I, IXX	METAUX	1549
1525	METALLURGIE DUNKERQUE (NORD)	4 038	2 269	2 093	24.27%	30.29%	25.70%	11,75%	25.13%	7,45%	0,38%	0,05%	CAT: I, IXX; CHT-SO: I, IXX	METAUX	537
1560	METALLURGIE ALPES-MARITIMES	9 718	5 608	5 228	22.17%	15.61%	25.75%	26,45%	33.80%	3,67%	3,44%	0,02%	STC: I, IXX; CAT: I, IXX; CHT-SO: I, IXX; SAP: I, IXX	METAUX	1346
1564	METALLURGIE SAONE-ET-LOIRE	12 105	8 079	7 443	30.62%	35.81%	11.02%	14,68%	23.24%	0,54%	5,20%	2,14%		METAUX	820
1572	METALLURGIE CHARENTE	3 818	2 538	2 243	17.52%	25.41%	24.61%	16,90%	39.07%	0,04%	12.93%	2,54%	CAT: I, IXX	METAUX	552

# FEDERATION F.O. METAUX La voix du métallurgiste / avril-mai 2021

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	Suffrages valables et exprimés	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFE-CGC (périmètre catégoriel)	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	Fédération	FO SVE
1576	METALLURGIE CHER	5 243	3 524	3 168	<b>31.69%</b>	<b>40.66%</b>	<b>12.97%</b>	7,35%	<b>14.48%</b>	3,76%	3,13%	0,38%	CHT-SO : B,BXX	METAUX	410
1577	METALLURGIE HERAULT AUDE PYRENEES-ORIENTALES	5 648	2 840	2 554	<b>20.67%</b>	<b>29.72%</b>	<b>27.49%</b>	16,72%	<b>24.51%</b>	0,12%	4,27%	0,63%	CAT : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	702
1578	METALLURGIE LOIRE ET ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX	13 222	8 105	7 302	<b>30.72%</b>	<b>36.69%</b>	4,85%	20,04%	<b>37.14%</b>	2,44%	3,53%	0,23%	OSER : 1,4XX ; CHT-SO : B,BXX ; STC : B,BXX ; CAT : B,BXX	METAUX	354
1592	METALLURGIE VALENCIENNOIS CAMBRESIS (NORD)	16 186	11 757	10 987	<b>24.72%</b>	<b>26.17%</b>	<b>22.42%</b>	10,67%	<b>28.27%</b>	<b>10.72%</b>	0,05%	2,39%	OSER : 1,4XX ; CHT-SO : B,BXX ; SAP : B,BXX	METAUX	2463
1604	METALLURGIE ROUEN DIEPPE (SEINE-MARITIME)	12 873	9 085	8 378	<b>22.67%</b>	<b>38.09%</b>	<b>8.07%</b>	22,13%	<b>40.06%</b>	3,16%	3,63%	1,24%	SYNDICAT DES RESSORTS HASSELMU : 1,4XX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	676
1626	METALLURGIE HAUTES-PYRENEES	4 560	3 337	3 108	<b>27.33%</b>	<b>19.27%</b>	<b>11.88%</b>	27,75%	<b>43.37%</b>	<b>13.61%</b>	0,13%	0,00%	SAP : B,BXX	METAUX	369
1627	METALLURGIE CLERMONT-FERRAND PUY-DE-DOME	9 326	6 205	5 694	<b>12.33%</b>	<b>39.86%</b>	<b>22.89%</b>	19,28%	<b>30.99%</b>	4,04%	1,40%	0,00%	Autres CFE-CGC : 1,4XX ; CHT-SO : B,BXX ; CAT : B,BXX	METAUX	1303
1628	METALLURGIE DEUX-SEVRES	4 494	2 587	2 310	<b>26.45%</b>	<b>27.45%</b>	<b>18.18%</b>	8,57%	<b>16.19%</b>	<b>13.59%</b>	5,67%	0,00%	CAT : B,BXX ; STC : B,BXX	METAUX	419
1634	METALLURGIE COTES D'ARMOR	2 876	1 723	1 471	<b>39.23%</b>	<b>29.37%</b>	7,95%	10,33%	<b>18.67%</b>	<b>12.71%</b>	0,34%	0,07%		METAUX	116
1635	METALLURGIE GIRONDE LANDES	15 217	9 143	8 467	<b>28.12%</b>	<b>27.73%</b>	<b>15.97%</b>	15,52%	<b>21.39%</b>	4,84%	3,89%	1,44%	SELI : B,BXX ; SMA - STE PHY TECHNOLOGIES : 1,4XX ; CHT-SO : B,BXX ; CAT : B,BXX ; STC : B,BXX ; SAP : B,BXX	METAUX	1352
1732	METALLURGIE YONNE	5 888	4 230	3 916	<b>24.90%</b>	<b>28.50%</b>	<b>23.88%</b>	13,02%	<b>23.79%</b>	4,01%	2,48%	2,25%	SAMI (MICROAS INDUSTRIE) : B,BXX ; CAT : B,BXX	METAUX	935
1813	METALLURGIE MAUBEUGE (NORD)	6 838	4 746	4 502	<b>18.06%</b>	<b>37.75%</b>	<b>12.32%</b>	13,24%	<b>25.77%</b>	<b>14.57%</b>	0,09%	3,98%		METAUX	554
1867	METALLURGIE DROME-ARDECHE	10 776	6 902	6 239	<b>32.69%</b>	<b>35.04%</b>	<b>16.11%</b>	11,13%	<b>17.81%</b>	3,94%	0,27%	0,56%	CDP (ICHEDDITE) : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX ; CAT : B,BXX ; STC : B,BXX	METAUX	1005
1885	METALLURGIE COTE-D'OR	7 941	5 534	5 094	<b>31.00%</b>	<b>22.51%</b>	<b>19.37%</b>	12,18%	<b>20.10%</b>	6,24%	<b>8.58%</b>	0,13%		METAUX	986
1902	METALLURGIE MAINE-ET-LOIRE	11 413	7 554	6 786	<b>49.04%</b>	<b>19.47%</b>	<b>8.87%</b>	12,29%	<b>24.27%</b>	5,53%	0,18%	4,02%	ASS. AUTONOME DES SALARIES DE LA STE FRANCE FIL : B,BXX ; CAT : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	601
1912	METALLURGIE HAUT-RHIN	24 172	17 640	16 477	<b>26.40%</b>	<b>15.90%</b>	<b>17.16%</b>	16,14%	<b>29.46%</b>	<b>13.41%</b>	<b>9.99%</b>	0,89%	ELAN : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	2827
1960	METALLURGIE LOT-ET-GARONNE	1 873	764	663	<b>15.08%</b>	<b>65.01%</b>	3,17%	1,21%	3,45%	2,26%	<b>13.27%</b>	0,00%		METAUX	21
1966	METALLURGIE LOIRET	8 603	5 713	5 099	<b>22.72%</b>	<b>26.70%</b>	<b>13.36%</b>	23,30%	<b>38.00%</b>	<b>9.06%</b>	1,14%	3,59%	CAT : B,BXX ; STC : B,BXX ; SAP : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	681
1967	METALLURGIE BAS-RHIN	30 279	20 037	18 615	<b>23.88%</b>	<b>23.21%</b>	<b>21.00%</b>	15,34%	<b>27.74%</b>	<b>14.20%</b>	1,76%	0,19%	Autres CFE-CGC : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX ; CAT : B,BXX ; STC : B,BXX ; SAP : B,BXX	METAUX	3909
2003	METALLURGIE VOSGES	4 428	3 012	2 702	<b>16.85%</b>	<b>33.10%</b>	<b>23.65%</b>	19,91%	<b>33.67%</b>	6,16%	0,19%	0,04%	CHT-SO : B,BXX ; CAT : B,BXX	METAUX	639
2126	METALLURGIE GARD ET LOZERE	3 210	1 661	1 578	<b>30.88%</b>	<b>34.87%</b>	0,44%	20,17%	<b>29.63%</b>	4,52%	<b>8.87%</b>	0,00%	CAT : B,BXX ; SAP : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	6
2221	METAUX INDUSTRIES MENSUELS ISERE HAUTES-ALPES	28 966	18 127	16 985	<b>25.68%</b>	<b>31.17%</b>	<b>8.91%</b>	17,08%	<b>23.11%</b>	<b>10.71%</b>	5,22%	1,02%	CAT : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX ; STC : B,BXX ; SAP : B,BXX	METAUX	1513
2266	METALLURGIE MAYENNE	5 518	4 146	3 740	<b>26.93%</b>	<b>30.27%</b>	<b>13.24%</b>	14,14%	<b>33.40%</b>	<b>15.05%</b>	0,13%	0,21%	CHT-SO : B,BXX	METAUX	495
2294	METALLURGIE AUBE	2 910	2 066	1 760	<b>20.28%</b>	<b>44.26%</b>	4,38%	16,70%	<b>38.99%</b>	5,80%	<b>8.47%</b>	0,11%		METAUX	77
2489	METALLURGIE VENDEE	10 965	7 210	6 368	<b>43.66%</b>	<b>24.06%</b>	<b>11.32%</b>	5,14%	<b>8.34%</b>	<b>14.42%</b>	1,37%	0,03%	SAP : B,BXX	METAUX	720
2542	METALLURGIE AISNE	6 143	4 338	3 840	<b>23.26%</b>	<b>45.89%</b>	<b>15.44%</b>	11,51%	<b>22.87%</b>	3,15%	0,10%	0,63%	CHT-SO : B,BXX	METAUX	532
2579	METALLURGIE LOIR ET CHER	4 321	2 831	2 542	<b>30.45%</b>	<b>30.33%</b>	<b>12.00%</b>	17,97%	<b>29.73%</b>	1,70%	6,10%	1,38%	CAT : B,BXX	METAUX	305
2615	METALLURGIE PYRENEES-ATLANTIQUES ET DU SEIGNANX	9 748	6 066	5 584	<b>27.45%</b>	<b>37.29%</b>	6,50%	27,33%	<b>40.39%</b>	0,77%	0,09%	0,02%	SAP : B,BXX ; CAT : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX ; SAP : B,BXX	METAUX	362
2630	METALLURGIE BOUCHES-DU-RHONE ALPES HAUTE-PROVENCE	31 305	19 451	18 290	<b>10.25%</b>	<b>18.79%</b>	<b>27.56%</b>	28,96%	<b>36.28%</b>	7,67%	5,72%	0,02%	SELI : B,BXX ; CAD-ST : B,BXX ; CAT : B,BXX ; SAP : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	5040
2700	METALLURGIE DE L'OISE	12 036	7 928	7 216	<b>23.95%</b>	<b>29.18%</b>	<b>19.43%</b>	18,34%	<b>36.25%</b>	5,03%	2,37%	1,21%	SAP : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX ; SAP : B,BXX ; CAT : B,BXX	METAUX	1402
2755	METALLURGIE BELFORT MONTBELIARD	19 745	14 848	13 882	<b>21.75%</b>	<b>24.71%</b>	<b>13.29%</b>	24,72%	<b>43.74%</b>	<b>11.75%</b>	1,06%	2,72%	CAT : B,BXX	METAUX	1844
2980	METALLURGIE SOMME	6 392	4 485	4 039	<b>22.04%</b>	<b>28.86%</b>	<b>24.49%</b>	12,58%	<b>23.39%</b>	<b>8.90%</b>	0,22%	2,15%	CHT : B,BXX ; USLI : B,BXX ; CAT : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX	METAUX	989
2992	METALLURGIE INDRE-ET-LOIRE	6 679	4 123	3 678	<b>28.06%</b>	<b>21.67%</b>	<b>16.23%</b>	15,93%	<b>25.67%</b>	<b>10.01%</b>	1,85%	6,17%	CHT-SO : B,BXX ; CAT : B,BXX	METAUX	596
3053	MÉTALLURGIE DE HAUTE-SAÔNE INDUSTRIES	6 356	4 486	4 087	<b>31.20%</b>	<b>20.50%</b>	<b>21.73%</b>	6,80%	<b>18.42%</b>	<b>19.70%</b>	0,05%	0,02%		METAUX	888
3209	INDUSTRIES METALLURGIQUES MECANIKES MICROTECHNIQUES DOUBS	6 759	4 040	3 583	<b>37.56%</b>	<b>17.56%</b>	<b>12.34%</b>	18,83%	<b>27.77%</b>	<b>13.13%</b>	0,36%	0,03%	CHT-SO : B,BXX ; CAT : B,BXX ; STC : B,BXX		
3231	MÉTALLURGIE JURA	3 020	1 966	1 795	<b>31.88%</b>	<b>33.22%</b>	<b>11.54%</b>	0,73%	1,24%	<b>16.19%</b>	0,34%	4,59%	ELAN : 1,4XX ; CAT : B,BXX ; CHT-SO : B,BXX		205
							<b>% FO</b>								

IDCC	Libellé IDCC	Inscrits	Votants	Suffrages valablement exprimés	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFE-CGC (périmètre catégorie II)	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats	Fédération
57	BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFÈVREURIE	8 502	2 625	2 392	22,07%	42,60%	11,75%	6,31%	17,22%	14,67%	1,46%	0,54%	CHT-50 : 8,25X ; CAT : 8,21X ; STC : 8,84X ; CDHT : 8,84X ; UGTH : 8,84X	METAUX BJO
637	RECUPERATION INDUSTRIES ET COMMERCES	16 859	7 654	6 683	31,12%	18,52%	13,33%	3,95%	10,68%	6,96%	23,37%	0,06%	CAT : 8,82X ; COTH-PSH : 8,82X ; SFP : 8,84X ; CHT-50 : 8,85X ; CDHT : 8,84X	METAUX RECUP
1090	AUTOMOBILE SERVICES	270 895	49 741	44 981	24,90%	22,63%	24,28%	12,24%	28,31%	9,64%	3,05%	0,86%	SYNDICAT AUTONOME DU PERSONNEL EUROMASTER FRANCE : 8,84X ; SAPH (VINCI) : 8,42X ; GSEM : 8,82X ; STC : 8,82X ; CHT-50 : 8,82X ; CHT : 8,82X ; SFP : 8,84X ; CFE-CGC : 8,82X ; SFP : 8,84X ; COTH-PSH : 8,82X ; FSU : 8,82X ; FNCC-CHSE : 8,84X ; LAB : 8,84X ; CHPA : 8,82X ; CTU : 8,82X ; UGTO : 8,82X ; UR 974 : 8,82X ; CDHT : 8,82X ; UGTH : 8,82X ; COTG : 8,82X	METAUX AUTO
1247	AUTO MOTO LA REUNION	2 911	1 484	1 252	25,00%	48,96%	5,83%	0,00%	0,00%	7,75%	0,64%	0,00%	UR 974 - 11,82%	METAUX AUT REU
1404	TRACTEURS MATERIELS AGRICOLES COMMERCE REPARATION	29 920	4 768	4 294	40,48%	18,58%	14,44%	11,92%	22,00%	10,48%	2,56%	0,54%	CAT : 8,82X ; SFP : 8,82X ; CHT-50 : 8,25X ; STC : 8,14X ; UR 974 : 8,82X ; UGTO : 8,82X ; LAB : 8,82X ; COTH : 8,82X ; UR 974 : 8,82X	METAUX AGRIC
1412	AEREAULIQUE INSTALLATION ENTRETIEN REPARATION	12 566	3 146	2 883	35,07%	14,60%	21,19%	2,60%	3,62%	19,32%	5,27%	0,38%	SVREF : 8,75X ; STC : 8,82X ; CHT-50 : 8,84X ; CAT : 8,82X ; SFP : 8,82X ; UGTO : 8,82X ; LAB : 8,82X ; COTH : 8,82X ; UR 974 : 8,82X	METAUX FROID
1951	AUTOMOBILE CABINETS D'EXPERTISES	2 902	804	757	12,55%	15,98%	39,50%	7,53%	13,44%	0,92%	2,11%	0,40%	UPEAS : 12,15% ; SFP : 8,82X ; CHT-50 : 8,82X	METAUX EXPERT
2344	SIDERURGIE	15 684	12 279	11 707	25,01%	33,29%	13,86%	23,19%	29,99%	1,42%	3,24%	0,00%		METAUX SIDE
2360	AUTOMOBILE SERVICES GUYANE	483	227	178	52,81%	14,61%	0,00%	0,00%	0,00%	30,90%	1,12%	0,00%	CHT-50 : 8,55X	METAUX AUT GUY
							% FO							

### Chute du taux de participation 38,24% contre 42,81% en 2017

Sur 14,12 millions d'inscrits (contre 13,25 millions en 2017), 5 398 796 salariés ont voté lors de ces différents scrutins (contre plus de 5,67 millions en 2017). Le taux de participation s'élève ainsi à 38,24%, un taux en baisse par rapport à celui mesuré en 2017 (42,81%) soit - 4,57 points. Les salariés des entreprises dans lesquelles il y a eu un procès-verbal de carence au premier tour des élections du CSE sont exclus du nombre d'inscrits.

On relève néanmoins de fortes disparités selon les scrutins.

En effet, le taux de participation était d'environ :

- 57% aux élections des CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés (contre 62,58% lors du cycle précédent) ;
- 10,2 aux dernières élections des chambres d'agriculture dans le collège des salariés de production agricole (contre 16,12% en 2013)
- 5,44% au dernier scrutin TPE (contre 7,35% en 2017).

### Validation des résultats

Une dernière phase de contrôle va ainsi s'engager et les organisations syndicales concernées vont pouvoir déposer les pièces nécessaires à l'étude de leur dossier en ligne, sur une plate-forme dédiée et sécurisée.

À l'issue de cette ultime phase de contrôle, le HCDS rendra au mois de juillet un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, puis, au second semestre, au niveau des différentes branches. Celles-ci feront ensuite l'objet d'arrêtés de représentativité de la ministre du Travail dont leur publication est prévue le 7 juillet 2021.

Les arrêtés validant les résultats au niveau des branches professionnelles, ainsi que ceux de l'audience patronale seront publiés entre septembre et décembre 2021 en trois lots.

Ces résultats serviront à la désignation des conseillers prud'homaux salariés par les organisations syndicales représentatives dont le prochain renouvellement devrait intervenir d'ici le 31 décembre 2022.

## **II. Evolution des taux de prise en charge de l'activité partielle**

La réduction du taux de calcul de l'indemnité d'activité partielle accordée aux salariés au titre des heures chômées, de 70% à 60% de leur rémunération brute de référence (dans la limite de 4,5 Smic et d'un plancher de 8,11 € par heure) est de nouveau reportée d'un mois. Elle s'appliquera donc à compter du 1er juillet 2021.

Cependant, dès le 1er juin 2021, le taux de l'allocation d'activité partielle accordée aux employeurs passe de 60% à 52% de la rémunération brute de référence (dans la limite de 4,5 Smic et d'un plancher de 8,11 € par heure. Puis, à compter du 1er juillet 2021 s'appliquera le taux de droit commun de 36% de la rémunération brute de référence (dans la limite de 4,5 Smic et d'un plancher de 7,23 € par heure)

Le reste à charge pour l'entreprise est passé de 15% à 25,7% au titre des heures chômées au 1er juin 2021 avant d'atteindre le niveau de droit commun de 40% à compter du 1er juillet 2021.

La réduction des taux de prise en charge sera plus progressive dans les « secteurs protégés » (listés aux annexes I et II du décret n°2020-810 du 29 juin 2020).

La prise en charge intégrale de l'activité partielle est maintenue au bénéfice des entreprises les plus touchées par les effets de la crise sanitaire, au moins jusqu'au 31 octobre 2021.

Période des heures chômées	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
	Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
<b>Cas général</b>				
<b>Entre le 1er mars 2020 et le 31 mai 2021</b>	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021	RMM (1)	60% de la rémunération horaire de référence (70% avant le 1er juin 2020) Plafond : 60% x 4,5 smic horaire (70% x 4,5 smic horaire avant le 1er juin 2020)	8,11 euros (8,03 en 2020)
<b>En juin 2021</b>	(pas de plafond avant)	RMM (1)	52% de la rémunération horaire de référence Plafond : 52% x 4,5 smic horaire	
<b>A compter du 1er juillet 2021</b>	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM (1)	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30 euros
<b>Secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié (hors entreprises avec baisse de CA ≥ 80)</b>				

Période des heures chômées	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
Entre le 1er juin 2020 et le 30 juin 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM (1)	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,11 euros (8,03 en 2020)
En juillet 2021			60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	
En août 2021			52% de la rémunération horaire de référence Plafond : 52% x 4,5 smic horaire	
A compter du 1er septembre 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM (1)	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30 euros
<b>Entreprises du secteur protégé des annexes 1 et 2 ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80%</b>				
Entre le 1er juin 2020 et le 31 octobre	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021	RMM (1)	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,11 euros

<b>Période des heures chômées</b>	<b>Indemnité horaire versée au salarié</b>		<b>Allocation horaire versée à l'employeur</b>	
<b>2021 (2)</b>	(pas de plafond avant)			
<b>A compter du 1er novembre 2021</b>	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% $\times$ 4,5 smic horaire	RMM (1)	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% $\times$ 4,5 smic horaire	7,30 euros
<b>Entreprises accueillant du public, fermées administrativement, en raison de la Covid-19</b>				
<b>Entre le 1er juin 2020 et le 31 octobre 2021</b>	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% $\times$ 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM (1)	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% $\times$ 4,5 smic horaire	8,11 euros (8,03 en 2020)
<b>A compter du 1er novembre 2021</b>	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% $\times$ 4,5 smic horaire	RMM (1)	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% $\times$ 4,5 smic horaire	7,30 euros

Période des heures chômées	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
<b>Entreprises situées dans une zone soumise à des restrictions de circulation (confinement) et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%</b>				
<b>Entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021</b>	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	RMM (1)	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,11 euros (8,03 en 2020)
<b>A compter du 1er novembre 2021</b>	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM (1)	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30 euros
<b>Entreprises de biens et de services situées dans une station de ski subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50%</b>				
<b>Entre le 1er décembre 2020 et le 31 octobre 2021</b>	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM (1)	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,11 euros (8,03 en 2020)

Période des heures chômées	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
A compter du 1er novembre 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM (1)	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30 euros
<b>Salariés vulnérables ou salariés gardant un enfant de moins de 16 ans</b>				
Entre le 1er juin et le 31 mars 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM (1)	60% (secteur non protégé) ou 70% (secteur protégé) de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire (secteur non protégé) et 70% x 4,5 smic horaire (secteur protégé)	8,11 euros (8,03 en 2020)
Entre le 1er avril et le 31 décembre 2021			Taux unique de 70% Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	

Période des heures chômées	Indemnité horaire versée au salarié	Allocation horaire versée à l'employeur
	1) RMM= rémunération mensuelle minimale. Le salarié à temps plein doit percevoir au moins une rémunération égale au smic net sur la base de (C. trav., art. L. 3232-3). 2) à compter du 1er juillet 2021, seules les entreprises du secteur 1 et 2 dont le CA a baissé de 80% au moins continuent à bénéficier du reste à charge nul (taux d'allocation à 70%).	

### III. Le handicap

#### Revalorisation de 0,1 % de l'allocation aux adultes handicapés à compter d'avril 2021.

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est revalorisée de 0,1 % en avril, soit un coefficient de revalorisation correspondant à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les 12 derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'Insee l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation. Son montant est ainsi porté, par décret (D n°2021-527 du 29 avril 2021, JO 30 avril), à 903,60 € mensuel à partir du mois d'avril 2021 (l'actualité n° 18300 du 5 mai 2021).

#### Une nouvelle entreprise adaptée peut créer une EA d'intérim

Un arrêté (Arr. du 8 avril 2021, JO 20 avril) habilite une nouvelle entreprise adaptée (EA) à créer une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT). Ce qui porte à 15 le nombre d'entreprises adaptées désormais désignées. Cette expérimentation prévue par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 est ouverte du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022. Elle vise à permettre des mises en situation d'emploi et l'acquisition de compétences par le recours à des missions d'intérim (l'actualité n° 18298 du 3 mai 2021).

#### Enedis conclut un nouvel accord pour mieux intégrer des personnes en situation de handicap

Un accord pour l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap chez Enedis a été conclu le 24 mars pour 2021-2023. Outre détailler les mesures déjà mises en place dans le cadre des trois précédents accords signés sur le sujet, il fixe plusieurs objectifs à atteindre d'ici la fin décembre 2023, notamment le recrutement de 120 travailleurs en situation de handicap ou l'accueil, chaque année, de 30 alternants en situation de handicap (l'actualité n° 18305 du 12 mai 2021).

### **Le scénario du pire pour l'emploi des personnes handicapées a été évité pendant la crise**

Les tendances observées début 2020 se sont confirmées sur le second semestre de l'année : un chômage de longue durée persistant pour les personnes en situation de handicap. Fin décembre 2020, 64 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient en chômage de longue durée, soit une augmentation de 5 points en un an, contre 50 % pour l'ensemble des publics. Toutefois, assure l'Agefiph dans son rapport annuel publié le 26 avril 2021 accompagné des derniers chiffres de l'emploi des personnes handicapées, le scénario du pire a été évité, notamment grâce aux amortisseurs sociaux mis en place pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19 (l'actualité n° 18305 du 12 mai 2021).

#### **Covid-19**

Les travailleurs handicapés souffrent davantage de l'isolement. Plus de sept salariés en situation de handicap sur dix (72 %) souhaiteraient moins de recours au télétravail. C'est ce qui ressort du quatrième baromètre Agefiph/IFOP paru le 5 mai dernier. En effet, ils subissent plus durement l'isolement dû à la crise sanitaire liée à la Covid-19 (l'actualité n° 18305 du 12 mai 2021).

## CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

---

---

### **METALLURGIE** **Barèmes territoriaux**

---

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site [www.fo-metaux.org](http://www.fo-metaux.org), rubrique « Conventions et accords collectifs », encart « Conventions territoriales ».

	<b>INDRE ET LOIRE (37)</b>		
<b>COEFF</b>	<b>2021</b>	<b>2019</b>	<b>Augmentation</b>
<b>140</b>	18656	18288	2,01%
<b>O1</b>	18656	18288	2,01%
<b>145</b>	18752	18381	2,02%
<b>O2</b>	18752	18381	2,02%
<b>155</b>	18860	18485	2,03%
<b>O3</b>	18860	18485	2,03%
<b>170</b>	18984	18606	2,03%
<b>P1</b>	18984	18658	1,75%
<b>180</b>	19000	18772	1,21%
<b>190</b>	19165	18975	1,00%
<b>P2</b>	19495	19302	1,00%
<b>215</b>	19379	19187	1,00%
<b>P3</b>	20018	19820	1,00%
<b>AM1</b>	20410	20212	0,98%
<b>225</b>	19799	19603	1,00%
<b>240</b>	20814	20608	1,00%
<b>TA1</b>	21849	21633	1,00%
<b>AM2</b>	22269	22049	1,00%
<b>255</b>	21771	21555	1,00%
<b>TA2</b>	22857	22631	1,00%
<b>AM3</b>	23581	23348	1,00%
<b>270</b>	22806	22580	1,00%
<b>TA3</b>	23915	23678	1,00%
<b>285</b>	24076	23838	1,00%
<b>TA4</b>	25280	25030	1,00%
<b>AM4</b>	25764	25509	1,00%
<b>305</b>	25738	25483	1,00%
<b>AM5</b>	27536	27263	1,00%
<b>335</b>	28245	27965	1,00%
<b>AM6</b>	30215	29916	1,00%
<b>365</b>	30695	30391	1,00%
<b>AM7</b>	33501	33169	1,00%
<b>395</b>	33303	32973	1,00%
<b>AM8</b>	35638	35285	1,00%
<b>Augmentation RAG</b>			<b>1,24%</b>
<b>Valeur Point</b>	5,42	5,36	1,12%
<b>Date accord</b>	12/04/2021	25/11/2019	
<b>Signataires</b>	FO CFDT CFE-CGC CFTC CGT	FO CFTC	
<b>Application</b>	RAG 1/01/2021	RAG 1/01/2019	

Application	VP 1/05/2021	VP 1/01/2020	
	<b>CÔTE D'OR (21)</b>		
COEFF	2021	2020	Augmentation
140	18729	18489	1,30%
O1	18729	18489	1,30%
145	18751	18510	1,30%
O2	18751	18510	1,30%
155	18791	18550	1,30%
O3	18791	18550	1,30%
170	18827	18641	1,00%
P1	18827	18641	1,00%
180	18953	18803	0,80%
190	19192	19040	0,80%
P2	19192	19040	0,80%
215	19677	19521	0,80%
P3	19677	19521	0,80%
AM1	19677	19521	0,80%
225	20174	20014	0,80%
240	20835	20670	0,80%
TA1	20835	20670	0,80%
AM2	20835	20670	0,80%
255	22027	21852	0,80%
TA2	22027	21852	0,80%
AM3	22027	21852	0,80%
270	23057	22874	0,80%
TA3	23057	22874	0,80%
285	24204	24012	0,80%
TA4	24204	24012	0,80%
AM4	24204	24012	0,80%
305	26024	25817	0,80%
AM5	26024	25817	0,80%
335	27834	27613	0,80%
AM6	27834	27613	0,80%
365	30447	30205	0,80%
AM7	30447	30205	0,80%
395	31599	31348	0,80%
AM8	31599	31348	0,80%
<b>Augmentation RAG</b>			<b>0,90%</b>
<b>Valeur Point</b>	5,04	5	0,80%
<b>Date accord</b>	21/05/2021	24/11/2020	
<b>Signataires</b>	FO CFE-CGC CFDT CGT	FO CFE-CGC CFDT	
<b>Application</b>	RAG 1/01/2021	RAG 1/01/2020	
<b>Application</b>	VP 01/06/2021	VP 01/12/2020	

**ACCORD D'ENTREPRISE  
AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**

---

Pour Airbus Defence and Space SAS, l'année 2020 a été marquée par un plan d'adaptation visant au maintien de sa compétitivité dans un contexte de crise sanitaire mondiale qui a affecté de façon soudaine et profonde le Groupe Airbus.

La Direction souligne les efforts des salariés afin de faire face aux enjeux économiques et industriels de l'année écoulée dans un contexte de travail complexifié par les conséquences de la crise sanitaire.

Néanmoins le contexte économique reste marqué par l'émergence de nouveaux concurrents sur les marchés institutionnels et commerciaux et par les incertitudes de perspectives induites par la crise sanitaire mondiale.

Cet accord est donc le reflet d'une volonté de proposer une politique salariale maîtrisée, à la fois cohérente avec le contexte économique et le maintien de la motivation des équipes dans la poursuite des indispensables efforts d'adaptation, d'innovation et d'amélioration de la compétitivité.

Les principaux axes directeurs de cette politique salariale visent à supporter prioritairement les promotions et accompagner des situations individuelles particulières (rétention pour des profils/métiers particuliers, etc). Une attention particulière est accordée aux jeunes ainsi qu'à la poursuite de la politique de la Société en matière d'égalité / mixité professionnelle.

A l'issue de 4 réunions de négociation le 14 avril, le 20 avril, le 26 avril et le 4 mai 2021, les parties sont parvenues aux dispositions suivantes.

DocuSign Envelope ID: A08BCBD9-7FCB-49FD-A35D-6919C41564EC

**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

**Accord relatif à la politique salariale 2021 au sein de la  
société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**

**La Société AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS**, dont le siège social est situé 31 rue des Cosmonautes ZI du Palays, 31402 Toulouse Cedex 4, France, représentée par Monsieur Lionel TALUY en sa qualité de Directeur des Relations Sociales et dûment habilité à la signature des présentes,

D'une part,

**Et**

**L'Organisation Syndicale CFDT** représentée par Monsieur Hervé PINARD en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'Organisation Syndicale CFE-CGC** représentée par Monsieur Thierry PREFOL en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'Organisation Syndicale CGT** représentée par Monsieur Emmanuel GAUCHY en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

**L'Organisation Syndicale FO** représentée par Monsieur Frédéric PLANCHE en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,



1

DocuSign Envelope ID: A08BCBD9-7FCB-49FD-A35D-6919C41564EC

**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

## **Il est rappelé ce qui suit à titre de préambule**

Pour Airbus Defence and Space SAS, l'année 2020 a été marquée par un plan d'adaptation visant au maintien de sa compétitivité dans un contexte de crise sanitaire mondiale qui a affecté de façon soudaine et profonde le Groupe Airbus.

La Direction souligne les efforts des salariés afin de faire face aux enjeux économiques et industriels de l'année écoulée dans un contexte de travail complexifié par les conséquences de la crise sanitaire.

Néanmoins le contexte économique reste marqué par l'émergence de nouveaux concurrents sur les marchés institutionnels et commerciaux et par les incertitudes de perspectives induites par la crise sanitaire mondiale.

Cet accord est donc le reflet d'une volonté de proposer une politique salariale maîtrisée, à la fois cohérente avec le contexte économique et le maintien de la motivation des équipes dans la poursuite des indispensables efforts d'adaptation, d'innovation et d'amélioration de la compétitivité. Les principaux axes directeurs de cette politique salariale visent à supporter prioritairement les promotions et accompagner des situations individuelles particulières (rétention pour des profils/métiers particuliers, etc). Une attention particulière est accordée aux jeunes ainsi qu'à la poursuite de la politique de la Société en matière d'égalité / mixité professionnelle.

A l'issue de 4 réunions de négociation le 14 avril, le 20 avril, le 26 avril et le 4 mai 2021, les parties sont parvenues aux dispositions suivantes.

**En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit :**



**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

## **Titre 1 – Dispositions générales**

---

### **Article 1 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique sur le périmètre de l'entreprise à l'ensemble des salariés d'AIRBUS DEFENCE AND SPACE SAS en contrat à durée indéterminée ou déterminée inscrits à l'effectif au 31 mars 2021 et à la date d'application de la mesure.

### **Article 2 - Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'application de la politique salariale pour une période de 12 mois, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022.

### **Article 3 - Date d'application, durée de l'accord.**

Le présent accord prend effet à partir du jour qui suit son dépôt tel que visé à l'article 10.

Il est conclu pour une durée déterminée et expirera le 30 juin 2022 sans autre formalité et ne sera pas tacitement renouvelé.

### **Article 4 - Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par courrier électronique ou lettre recommandée avec accusé de réception, aux parties signataires.

### **Article 5 - Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est réalisé chaque année par l'entreprise et les Organisations Syndicales Représentatives dans le cadre de la réunion de « transparence salariale ».

### **Article 6 - Révision de l'accord**

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail.

DocuSign Envelope ID: A08BCBD9-7FCB-49FD-A35D-6919C41564EC

**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique ou courrier recommandé avec accusé de réception.

#### **Article 7 - Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

#### **Article 8 - Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise.

#### **Article 9 - Dépôt de l'accord**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- ✓ sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du Code du travail ;
- ✓ et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

#### **Article 10 - Publication de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

4



**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

## TITRE 2 – POLITIQUE SALARIALE 2021

---

### **Article 11 - Personnel Mensuel**

Un budget global de 1,90% de la masse salariale sera distribué en totalité selon les modalités suivantes :

#### **11.1 - Augmentations générales (AG)**

Une augmentation générale de 0,90% sera appliquée au personnel concerné au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022.

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de l'augmentation générale sur le salaire mensuel, versée en juillet 2021, ne peut être inférieur à une valeur plancher de 30 € bruts (sur la base 35h).

#### **11.2 - Augmentations Individuelles (AI) et promotions**

Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie.

Le budget correspondant sera, au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 juin 2022, de 1,00% de la masse salariale.

Une mesure additionnelle dite « mesure jeunes » a été décidée afin d'apporter un accompagnement supplémentaire aux jeunes mensuels récemment embauchés en externe. Cette mesure concerne les salariés mensuels recrutés en externe (exclusion faite des transferts nationaux ou internationaux entre sociétés du groupe Airbus) entre le 2 mars 2019 et le 31 décembre 2020 et ayant 35 ans ou moins en date du 31 décembre 2020. Une augmentation de 1,00% (du salaire de base 35 heures) leur sera appliquée en date du 1<sup>er</sup> juillet 2021 avant passage de l'augmentation générale.

Il est rappelé que les bénéficiaires de la mesure jeunes sont aussi éligibles au bénéfice d'une augmentation individuelle.

L'accompagnement des promotions est un axe à prioriser dans le cadre de l'utilisation du budget d'augmentations individuelles et les promotions sont faites sur proposition de la hiérarchie à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Par exception, les promotions non-cadres à cadres et les augmentations associées seront réalisées au 1<sup>er</sup> juillet 2021 avant passage de l'augmentation générale.

### **Article 12 - Personnel Ingénieur et Cadre I à IIIB**

Un budget global de 1,90% de la masse salariale sera distribué en totalité selon les modalités suivantes :

5



DocuSign Envelope ID: A08BCBD9-7FCB-49FD-A35D-6919C41564EC

**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

### **12.1 - Augmentations générales (AG)**

Une augmentation générale de 0,70% sera appliquée en juillet 2021 au personnel concerné au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022.

### **12.2 - Augmentations Individuelles (AI)**

Les augmentations individuelles seront appliquées sur proposition de la hiérarchie.

Le budget correspondant sera, au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 juin 2022, de 1,20% de la masse salariale.

### **12.3 - Promotions et mise à la Référence Mensuelle de Gestion (RMG)**

Un minimum de 0,25% de la masse salariale prélevée sur le budget d'augmentations individuelles de 1,20% sera consacré au support des promotions 2021.

Une mesure additionnelle dite « mesure jeunes » a été décidée afin d'apporter un accompagnement supplémentaire aux jeunes ingénieurs et cadres. Cette mesure sera appliquée au 1<sup>er</sup> juillet 2021, avant passage de l'augmentation générale. Elle concerne :

- les cadres Position I : augmentation forfaitaire du salaire de base mensuel de 40€ bruts puis complément pour mise à la RMG 2021 de l'indice acquis en 2021 si nécessaire.
- les cadres Position II indice 100 qui passent à l'indice 108 en 2021 : augmentation forfaitaire du salaire de base mensuel de 40€ bruts puis complément pour mise à la RMG 2021 de l'indice 108 si nécessaire.
- les cadres Position II indice 100 qui ne changent pas d'indice en 2021 ayant une rémunération inférieure à la RMG 2021 de la Position II indice 100 : augmentation forfaitaire du salaire de base mensuel de 40€ bruts. Ceux d'entre eux ayant changé d'indice en 2019 (passage en Position II indice 100) seront remis à la RMG 2021 de l'indice 100 si nécessaire.

Il est rappelé que les bénéficiaires de la mesure jeunes sont aussi éligibles au bénéfice d'une augmentation individuelle et que les hiérarchies veilleront à assurer une cohérence des salaires de la Position II notamment.

Rappel application RMG : les cadres ayant été promus pendant la période d'application du présent accord et dont les appointements forfaitaires sont inférieurs à la Référence Mensuelle de Gestion 2021 de leur position hiérarchique bénéficieront de l'application des modalités de l'article 51 (Référence Mensuelle de Gestion) de l'accord collectif relatif au statut social des salariés d'Airbus Defence and Space SAS du 28 septembre 2018.

DocuSign Envelope ID: A08BCBD9-7FCB-49FD-A35D-6919C41564EC

**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

**Article 13 – Mesures communes aux mensuels et cadres I à IIIB**

**13.1 - Mobilités**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale, une attention particulière sera portée obligatoirement par la hiérarchie au déroulement de carrière de chaque salarié ayant été mobile : mobilité géographique et/ou mobilité professionnelle. Il est rappelé que ces salariés sont éligibles à une augmentation individuelle.

Plus particulièrement, la situation des salariés ayant changé de poste dans les conditions décrites ci- après feront l'objet d'une analyse conjointe par le manager et le HRBP du secteur d'accueil :

Salariés ayant changé de poste dans les 12 derniers mois précédant la mise en œuvre de cet accord au sein d'Airbus Defence and Space SAS (intra ou inter établissements) avec un changement significatif (par exemple : périmètre, niveau de responsabilité, complexité...).

**13.2 - Application et suivi de la politique d'augmentation et de promotion**

Le salaire de référence pour application des différentes mesures d'augmentation est le salaire de base du mois de mars 2021. Pour les salariés concernés par une mesure jeune, le salaire de base pour application de l'AG sera le salaire du mois de mars 2021 augmenté du montant correspondant à la mesure jeunes.

Les augmentations générées par les mesures jeunes (pour les mensuels et cadres) au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de juillet 2021 sans effet rétroactif.

Les augmentations générales au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de juillet 2021 sans effet rétroactif.

Les augmentations individuelles au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de septembre 2021 sans effet rétroactif. Cependant, les salariés bénéficiaires d'une augmentation individuelle se verront attribuer en sus une prime exceptionnelle d'un montant égal à deux fois la valeur de leur augmentation individuelle mensuelle. Il est précisé que pour les temps partiel ou forfaits jours réduits elle sera proratisée à hauteur du pourcentage d'activité. Cette prime sera également versée en septembre 2021.

Les promotions auront pour date d'effet le 1<sup>er</sup> septembre 2021, à l'exception des promotions non- cadres à cadres décrites au 11.2.

Une information aux salariés sera réalisée au plus tard début septembre 2021 par la hiérarchie.



7

DocuSign Envelope ID: A08BCBD9-7FCB-49FD-A35D-6919C41564EC

**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

Il est rappelé par ailleurs que tout salarié ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle doit en recevoir l'information par son responsable hiérarchique lors d'un entretien spécifique.

Conformément aux dispositions des accords de groupe Airbus en France ou d'entreprise, une attention spécifique sera portée à l'évolution salariale et de carrière du personnel s'inscrivant dans les situations suivantes : deuxième partie de carrière, égalité/mixité professionnelle, temps partiel et salariés en situation de handicap.

Les parties signataires conviennent de faire un point de situation à l'ouverture du prochain exercice de négociation obligatoire portant sur la politique salariale en présentant les paramètres économiques et financiers de la période du présent accord.

#### **Article 14 - Personnel Ingénieur et Cadre IIIBEX à IIIC**

Un budget global de 1,50% de la masse salariale sera distribué en totalité au personnel concerné au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 juin 2022 selon les modalités suivantes.

Cette population bénéficie d'une politique salariale basée exclusivement sur les augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 30 juin 2022 seront effectuées au plus tard sur la paie du mois de septembre 2021 sans effet rétroactif. Cependant, les salariés bénéficiaires d'une augmentation individuelle se verront attribuer en sus une prime exceptionnelle d'un montant égal à deux fois la valeur de leur augmentation individuelle mensuelle. Cette prime sera également versée en septembre 2021.

Les promotions auront pour date d'effet le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Une information aux salariés sera réalisée au plus tard début septembre 2021 par la hiérarchie.

Il est rappelé par ailleurs que tout salarié ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle doit en recevoir l'information par son responsable hiérarchique lors d'un entretien spécifique.

Conformément aux dispositions des accords de groupe Airbus en France ou d'entreprise, une attention spécifique sera portée à l'évolution salariale et de carrière du personnel s'inscrivant dans les

8



DocuSign Envelope ID: A08BCBD9-7FCB-49FD-A35D-6919C41564EC

**AIRBUS**

DEFENCE AND SPACE

situations suivantes : deuxième partie de carrière, égalité/mixité professionnelle, temps partiel et salariés en situation de handicap.

**Pour la Délégation**

Fait à Toulouse, le 12 mai 2021

En 7 exemplaires originaux

CFDT

 *Hervé PIMARD*

2021-05-12 | 09:16 CEST

CFE-CGC

 *Thierry PREFAL*

2021-05-10 | 11:47 CEST

CGT

FO

 *Jean-Damien BLOQUET*

2021-05-11 | 08:28 CEST

**Pour la Société Airbus Defence and Space SAS**

**Lionel TALUY**

Directeur Relations Sociales France

2021-05-07 | 12:23 CEST

 *Lionel TALUY*

## ETUDES

### PANORAMA de JURISPRUDENCE

#### **Relations individuelles**

##### **Promotion non assortie d'une augmentation de salaire**

Arrêt Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2021 n°19-22209

Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits (article 1103 du code civil). C'est en rappelant ce principe que la Cour de cassation précise, dans cet arrêt, que dès lors qu'un salarié a accepté la modification de son contrat de travail, l'augmentation de ses fonctions et responsabilités, non assortie d'une augmentation de sa rémunération, ne saurait caractériser un manquement de l'employeur.

En l'espèce, un salarié d'un hôpital privé a bénéficié d'une promotion, devenant ainsi directeur des soins hospitaliers (cadre dirigeant). Cette promotion n'a cependant pas été accompagnée d'une augmentation de salaire. Compte tenu des responsabilités importantes impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et de la charge de travail supplémentaire, le salarié estimait que cette absence d'augmentation constituait une exécution déloyale du contrat de travail. La cour d'appel lui avait donné raison, mais pas la Cour de cassation. Le salarié ayant accepté la modification de son contrat de travail, il n'y avait pas lieu de retenir un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043489919?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5B%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePaging=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043489919?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5B%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT)

##### **Egalité de traitement**

Arrêt Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2021 n°19-20547

Afin de pouvoir fonctionner sept jours sur sept, les industries ou entreprises industrielles, peuvent prévoir par un accord collectif d'entreprise, ou en se basant sur une convention ou un accord collectif étendu, que le personnel d'exécution fonctionne en deux groupes : une équipe de semaine, d'une part, et une équipe de suppléance, d'autre part, dont la seule fonction est de remplacer l'autre pendant le ou les jours de repos (C. trav., art. L. 3132-16). À ce titre, le Code du travail prévoit que les salariés de l'équipe de suppléance perçoivent une rémunération majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise (article L 3132-19 du code du travail). Et ce régime salarial spécifique peut empêcher, comme en témoigne cet arrêt du 5 mai, de faire application du principe d'égalité de traitement entre l'équipe de suppléance et l'équipe de semaine.

En l'espèce, une équipe de nuit percevait une prime conventionnelle d'« inconvénients de nuit » de 22 %. L'équipe de suppléance la remplaçant en fin de semaine percevait une majoration du même taux, sauf pour la nuit de dimanche à lundi (de 0 h à 6 h), pour laquelle aucune majoration complémentaire n'était versée. Ce qui constituait aux dires des salariés, soutenus par la cour d'appel, une rupture d'égalité. Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis : les salariés de l'équipe de suppléance sont « bénéficiaires, de par la loi, d'un régime salarial qui leur était propre ». Ils ne se trouvaient donc pas, « au regard de l'avantage considéré, dans une situation identique » à celle de l'équipe de semaine, de sorte que « le principe d'égalité de traitement n'était pas applicable ». Il n'y avait donc pas lieu, s'agissant de cet avantage, d'opérer une comparaison entre une équipe de semaine et une équipe de suppléance.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/512\\_5\\_46986.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/512_5_46986.html)

### **Clause de non-concurrence**

Arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 8 avril 2021 n°19-22097.

Pour être licite, la clause de non-concurrence doit être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporter une contrepartie pécuniaire (arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 10 juillet 2002 n°00-45387). En l'absence de telles limitations, la clause doit être considérée comme nulle, de sorte que le salarié ne peut se voir reprocher son non-respect. Tel est le cas d'une clause prévoyant de s'appliquer dans le monde entier, sans autre précision.

En l'occurrence, une salariée, généticienne, avait quitté sa société en 2018 et malgré l'existence d'une clause de non-concurrence dans son contrat, était entrée au service d'un employeur concurrent. Son ancien employeur avait alors saisi le conseil de prud'hommes en référé, demandant qu'il lui soit ordonné de cesser toute activité professionnelle concurrente. En effet, la violation d'une telle clause par le salarié constitue un trouble manifestement illicite (Arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 6 février 2001 n°98-46069) Mais il n'a pas obtenu satisfaction devant la Cour de cassation. La clause litigieuse se référant à une délimitation géographique couvrant le monde entier, les Hauts magistrats ont considéré qu'il existait, du fait de cette absence de délimitation de la clause dans l'espace, une contestation sérieuse sur sa validité. Son inobservation par la salariée ne constituait donc pas un trouble manifestement illicite.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043401251?isSuggest=true>

### **Forfait annuel jours**

Une cour d'appel ne saurait, pour dire que les conditions de validité de la convention individuelle de forfait en jours sur l'année étaient réunies et débouter le salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et des indemnités subséquentes, retenir qu'il n'est pas contesté qu'un accord collectif relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de la société a été régulièrement négocié et signé par les partenaires sociaux prévoyant que les cadres autonomes, bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, bénéficiaient d'une durée de travail organisée selon un régime de forfait annuel en jours, complété par un accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail, spécifique à l'encadrement, alors qu'il lui appartenait de contrôler, même d'office, si les stipulations de l'accord collectif applicable étaient de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés (Cass. soc. 19-5-2021 n° 19-16.362 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565983?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565983?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Droit disciplinaire et état de dépression**

Ayant constaté l'absence de passé disciplinaire du salarié et relevé que son état de service avait donné satisfaction à l'employeur, la cour d'appel a pu en déduire que les faits reprochés à l'intéressé, consistant à avoir adressé à son supérieur hiérarchique un message agressif et insultant avec plusieurs personnes en copie, commis au cours d'une période de dépression sévère, ne constituaient pas une faute grave (Cass. soc. 19-5-2021 n° 19-20.566 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565987?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565987?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Droit disciplinaire engagement sur l'honneur faute grave**

La violation par le salarié des engagements pris sur l'honneur est constitutive, à elle seule, d'une faute grave (Cass. soc. 12-5-2021 n° 20-14.699 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565863?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565863?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Droit disciplinaire état pathologique ayant pour origine du harcèlement moral**

L'agression verbale commise par le salarié résultant de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il était victime, la cour d'appel a pu en déduire que ce comportement ne constituait ni une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc. 12-5-2021 n° 20-10.512 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565870?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565870?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Droit disciplinaire et égalité de traitement**

Arrêt chambre sociale de la Cour de cassation du 12 mai 2021 n°20-10796

Un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages nés d'une transaction conclue entre l'employeur et d'autres salariés.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565803?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565803?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Indemnité de rupture conventionnelle**

Arrêt chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2021 n°19-24650

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors que celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale, peu important qu'elle soit limitée à certains cas de licenciement seulement.

Retrouvez la décision intégrale ci-dessous

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/500\\_5\\_46987.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/500_5_46987.html)

### **Licenciement salarié protégé : précision sur le recours hiérarchique**

Dans l'hypothèse où le salarié forme un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail ayant, après avoir retiré une précédente décision accordant l'autorisation de licenciement sollicitée, délivré de nouveau cette autorisation, le ministre du Travail doit, dès lors que le salarié n'a intérêt à contester, dans le cadre de son recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail qu'en tant qu'elle autorise son licenciement, statuer sur la légalité de la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail et soit la confirmer, soit, en cas d'illégalité de celle-ci, l'annuler et se prononcer à son tour sur la demande d'autorisation de licenciement, compte tenu des circonstances de droit et de fait à la date à laquelle il se prononce.

Décision Conseil d'Etat du 16 avril 2021, requête n°438869

### **Inaptitude reprise salaire dans délai d'1 mois : intégration prime treizième mois**

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Le salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail, et au paiement duquel l'employeur est tenu, comprend l'ensemble des éléments constituant la rémunération, notamment le treizième mois, qu'il aurait perçus s'il avait travaillé (Cass. soc. 5-5-2021 n° 19-22.456 F-D)

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043489936?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043489936?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Disciplinaire : requalification mise à pied conservatoire en sanction**

La mise à pied notifiée sept jours avant le début de la procédure de licenciement est une sanction. En l'absence de justification apportée par l'employeur, un délai d'attente de sept jours avant d'engager la procédure de licenciement disciplinaire fait perdre à la mise à pied son caractère conservatoire, décide la Cour de cassation (Arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 14 avril 2021 n°20-12920). Par application du principe « non bis in idem », le licenciement disciplinaire qui lui fait suite est donc sans cause réelle et sérieuse

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043473609?init=true&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&numAffaire=20-12920&page=1&pageSize=10&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typeRecherche=date](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043473609?init=true&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&numAffaire=20-12920&page=1&pageSize=10&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typeRecherche=date)

### **Relations collectives**

#### **Proportion hommes, femmes**

La proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le protocole préélectoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole. A défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales (Cass. soc. 12-5-2021 n° 20-60.118 F-P).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043506817?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043506817?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

#### **Annulation protocole d'accord préélectoral et annulation des élections**

Il résulte de l'article R 2314-24 du code du travail, qui prévoit que lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant cette élection ou cette désignation, que celui qui saisit le tribunal d'instance, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est recevable à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée (Cass. soc. 12-5-2021 n° 19-23.428 F-P).

Retrouvez la décision intégrale au lien ci-dessous :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043506815?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043506815?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Risque grave désignation expert**

L'existence du risque grave justifiant le recours à une expertise doit être appréciée au moment de la délibération du CHSCT. Par conséquent, ne donne pas de base légale à sa décision le président du tribunal judiciaire qui annule l'expertise décidée par le CHSCT par délibération du 15 octobre 2019 après avoir constaté que l'incendie survenu dans l'usine Lubrizol de Rouen le 26 septembre 2019 a produit, dans un premier temps, un large nuage de fumée, qui s'est étendu sur plus de 20 km, puis a entraîné, dans un second temps, des retombées de suie, et qu'il est avéré que de très nombreux produits toxiques ont brûlé lors de cet incendie et, notamment, des hydrocarbures aromatiques polycycliques et que de nombreuses personnes présentes sur le périmètre impacté par le nuage de fumée se sont plaintes de troubles et de gênes (Cass. soc. 12-5-2021 n° 20-12.072 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565890?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePagination=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043565890?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePagination=DEFAULT)

### **Consultation CSE délais réduits crise sanitaire**

Le Conseil d'État annule les dispositions ayant réduit les délais de consultation du CSE. Le Conseil d'État a annulé (arrêt Conseil d'Etat du 19 mai 2021 n°441031) les dispositions adoptées par le gouvernement pour organiser, jusqu'au 23 août 2020, la réduction temporaire des délais de consultation du CSE et des délais d'expertise en cas de décision de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19. Ces mesures ne respectaient pas le cadre de l'habilitation accordée au gouvernement pour légiférer par ordonnance, a estimé la Haute juridiction (l'actualité n° 18312 du 26 mai 2021).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043518317?init=true&page=1&query=CE%2C+19+mai+2021%2C+n%C2%B0+441031%2C+441218+et+441221&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043518317?init=true&page=1&query=CE%2C+19+mai+2021%2C+n%C2%B0+441031%2C+441218+et+441221&searchField=ALL&tab_selection=all)

### **Liberté de circulation**

La liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève. Ils peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Arrêt chambre sociale de la Cour de cassation du 10 février 2021 n°19-14021.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/215\\_10\\_46438.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/215_10_46438.html)

### **Communications syndicales salariés mis à disposition**

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise utilisatrice, pour que la diffusion des communications syndicales puisse être assurée auprès des salariés mis à disposition.

Arrêt chambre sociale de la Cour de cassation du 17 mars 2021 n°19-21486

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/arrets\\_publicies\\_2986/chambre\\_sociale\\_3168/2021\\_9997/mars\\_10044/360\\_17\\_46688.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/mars_10044/360_17_46688.html)

### **Heures de délégation**

Arrêt chambre sociale de la Cour de cassation du 3 mars 2021 n°19-18150). F-P

Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale (article L 2315-10 du code du travail). Lorsque, pour les nécessités du mandat, les heures de délégation sont prises en dehors des horaires de travail, elles sont rémunérées en plus des heures de travail, comme des heures supplémentaires (arrêt Chambre sociale Cour de Cassation du 21 novembre 2000 n°98-40730) ; arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 14 octobre 2020 n°18-24049). Dans cet arrêt, la Cour de cassation apporte des précisions sur le traitement de ces heures de délégation lorsqu'elles sont réalisées par un représentant du personnel en période de dispense d'activité rémunérée, le mandat n'étant pas suspendu. Ainsi, durant une période de dispense d'activité, il y a lieu de se référer aux horaires que le salarié aurait dû suivre s'il avait travaillé, ce qui implique pour l'employeur d'établir un planning théorique des heures de travail. Ce planning théorique permet ensuite de déterminer si les heures de délégation ont été prises durant le temps de travail (auquel cas, elles sont déjà rémunérées par le salaire versé au titre de la dispense d'activité) ou si elles ont été prises en dehors du temps de travail (auquel cas, elles doivent être rémunérées en plus, en appliquant les majorations prévues pour les heures supplémentaires). En cas de litige, l'employeur qui n'a pas pris soin de définir ces horaires théoriques devra rémunérer les heures de délégation en plus de la rémunération versée au titre de la dispense d'activité.

En l'espèce, un salarié avait signé un avenant à son contrat de travail, lui permettant de bénéficier d'une période de dispense totale d'activité rémunérée jusqu'à la liquidation d'une retraite à taux plein. Le salarié, par ailleurs membre du CHSCT, soutenait que les heures de délégation prises durant cette période devaient être réglées en sus de la rémunération qui lui était versée. Il a obtenu gain de cause dans la mesure où l'employeur n'avait pas défini ses heures de travail théoriques, ce dont il résultait, d'après la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, que le salarié était fondé à réclamer le paiement de ses heures de délégation.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/arrets\\_publicies\\_2986/chambre\\_sociale\\_3168/2021\\_9997/mars\\_10044/278\\_3\\_46585.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/mars_10044/278_3_46585.html)

### **Temps de trajet des IRP**

Arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 27 janvier 2021 n°19-22038

Dans les entreprises à établissements multiples, les représentants du personnel peuvent être amenés à se rendre à des réunions organisées au siège social ou en tout autre lieu distinct de leur lieu de travail, ce qui génère un temps de trajet inhabituel, parfois réalisé en dehors de leur horaire de travail. Lorsque tel est le cas, il résulte d'une jurisprudence établie que s'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, ce temps de trajet doit être rémunéré comme temps de travail effectif (v. arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 30 septembre 1997 n°95-40125); arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 12 juin 2013 n°12-15064 et 12-12806). Mais doit-il être pris en compte pour déterminer

l'existence d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations de salaire ? Oui, répond la Cour de cassation dans cet arrêt du 27 janvier.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/arrets\\_publicies\\_2986/chambre\\_sociale\\_3168/2021\\_9997/janvier\\_9998/123\\_27\\_46391.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/janvier_9998/123_27_46391.html)

### **Etablissements distincts**

Arrêt chambre sociale Cour de Cassation du 31 mars 2021 n°19-26234

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, un syndicat peut désigner un délégué syndical (DS) au niveau d'un établissement distinct, au sens de l'article L 2143-3 du code du travail, c'est-à-dire dans un « établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques » (article L 2143-3 du code du travail).

Dans un arrêt du 31 mars 2021, la Cour de cassation précise que « la possibilité prévue par l'accord collectif de désigner des représentants de proximité ne suffit pas à démontrer la présence d'une communauté de travail ayant des intérêts collectifs distincts ». Autrement dit, cette possibilité ne justifie pas l'existence d'établissements distincts dans lesquels la désignation d'une DS est possible. En l'espèce, un syndicat avait désigné des DS dans différents magasins soumis :

- aux mêmes statuts collectifs, règlement intérieur et chartes ;
- à une activité commune (produits, tarifs, promotions).

Selon la Haute juridiction, ces magasins ne répondaient pas à la définition d'établissements distincts même si des représentants de proximité avaient été désignés en leur sein.

La désignation de ces DS devait donc être annulée.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352355?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE\\_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22\\*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE\\_DESC&tab\\_selection=juri&typePaging=DEFAULT](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043352355?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22*%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT)

### **PSE : loyauté et effectivité de l'obligation d'information-consultation des IRP**

Lorsque le comité d'entreprise d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire a décidé de recourir à l'assistance d'un expert, il appartient à l'administration de s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause.

Décision Conseil d'Etat du 16 avril 2021, requête n°426287

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

[https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043387991?init=true&page=1&query=426287&searchField=ALL&tab\\_selection=all](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000043387991?init=true&page=1&query=426287&searchField=ALL&tab_selection=all)