

SOMMAIRE

N°491

50^e année

Février 2013

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie

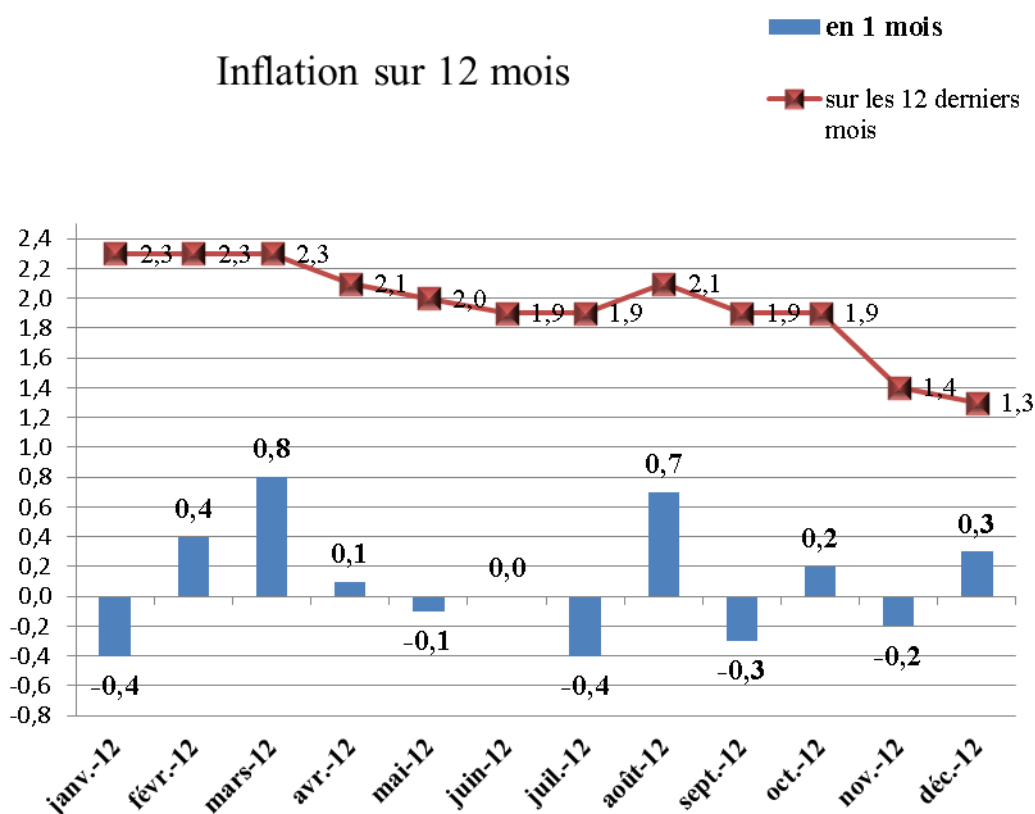


	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 3
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
<u>Chiffres utiles 2013 – 1^{ère} partie</u>	4 à 14
Titre I - Rémunération et Prestations sociales	
I. 1. Revenu Solidarité Active (RSA)	5
I. 2. Cotisations salariales sur rémunération	6 à 7
Titre II - Logement	
II. 1. Indice de référence des loyers	8
Titre III - Emploi	
III. 1. Chômage Total	8 à 9
III. 2. Chômage partiel	9 à 10
III. 3. Allocation d'Insertion (AI) remplacée par l'Allocation Temporaire d'Attente (ATA)	10
III. 4. Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	10 à 11
IV. 5. Allocation spécifique de sécurisation	12
III. 6. Allocation transitoire de solidarité (ATS)	13
Titre IV- Cotisations syndicales et impôts sur le revenu	14
<u>Conventions et accords</u>	15 à 17
Accords de branche	
- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : 45, 84.	18 à 24
<u>Etudes</u>	18 à 40
- Quelques repères économiques pour y voir plus clair...	18 à 20
- Etat des lieux : jurisprudence sur le représentativité	21 à 31
- Panorama de jurisprudence : relations individuelles et collectives de travail	31 à 40

TABLEAU DE BORD

I - 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.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a **augmenté de 0,3% en décembre 2012**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **1,3%** (indice du mois de décembre 2012 rapporté à celui de décembre 2011). En **moyenne annuelle** (prise en compte des 12 mois de 2012), **l'inflation atteint 2%** en 2012.

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2001	4,05 %	43,72 F	6.631,01 F	19,11 F
Janvier	2002	4,12 %	6,67 €	1.011,64 €	2,91 €
Juillet	2002	2,40 %	6,83 €	1.035,91 €	2,95 €
Juillet	2003	5,27 %	7,19 €	1.090,51 €	3,00 €
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1.425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1 430,25 €¹	3,49 €

III – Plafond Sécurité Sociale

Plafond mensuel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 : **3 086 € bruts**. Il a été augmenté de **1,8%** au 1^{er} janvier 2013, contre une hausse de 2,9% en 2012. Le plafond annuel est de : **37 032 € bruts**.■

¹ Sur la base de 151,67 heures. Si l'on prend la base taux horaire x 35 h x (52/12), cela fait 1 430,22 €.

CHIFFRES UTILES 2013 (1^{ère} partie)

Pour faciliter la compréhension des dernières prestations et taux en vigueur, nous vous proposons une présentation chiffrée (et parfois commentée) des principales prestations sociales françaises.

Titre I - Rémunération et Prestations sociales

- I. 1. Revenu Solidarité Active (RSA)
- I. 2. Cotisations salariales sur rémunération

Titre II - Logement

- II. 1. Indice de référence des loyers

Titre III - Emploi

- III. 1. Chômage Total
- III. 2. Chômage partiel
- III. 3. Allocation d'Insertion (AI) remplacée par l'Allocation Temporaire d'Attente (ATA)
- III. 4. Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)
- III. 5. Allocation spécifique de sécurisation
- III. 6. Allocation transitoire de solidarité (ATS)

Titre IV- Cotisations syndicales et impôts sur le revenu

Titre I – Rémunération et prestations sociales

I. 1. Revenu de Solidarité Active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le revenu de solidarité active (RSA) s'est substitué au RMI et à l'allocation de parent isolé (API), aux mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité et à la prime de retour à l'emploi en métropole. Le RSA joue le rôle de revenu minimum garanti pour les personnes sans emploi et celui de complément de revenu pour les foyers ayant des ressources limitées (travailleurs modestes).

Le RSA garantit, à toute personne de plus de 25 ans résidant en France, un seuil de ressources minimales. Les personnes de moins de 25 ans ayant un enfant, né ou à naître, peuvent également bénéficier du RSA. Le montant du RSA varie en fonction du nombre de personnes à charge et s'il s'agit d'une personne isolée ou d'un couple.

Attention ! L'allocation effectivement versée à la personne va être égale à la différence entre le montant maximum du RSA, compte tenu de la composition de la famille du demandeur, et les ressources du foyer, qui comprennent notamment un forfait logement. Ce forfait logement correspond à 57,99 € pour 1 personne, 115,98 € pour 2 personnes et 143,52 € pour 3 personnes et plus.

Situation familiale	Mode de calcul	Montant mensuel au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Montant mensuel après déduction du forfait logement au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)
Personne seule :			
aucune personne à charge	RSA fixé par décret	483,24	425,25
avec majoration pour 1 personne à charge	RSA × 150 %	724,86	608,88
avec majoration pour 2 personnes à charge	RSA × 180 %	869,83	726,31
avec majoration pour 3 personnes à charge	RSA × 220 %	1 063,13	919,61
majoration par personne à charge supplémentaire	RSA × 40 %	+ 193,30	
Couple :			
aucune personne à charge	RSA × 150 %	724,86	608,88
avec majoration pour 1 personne à charge	RSA × 180 %	869,83	726,31
avec majoration pour 2 personnes à charge	RSA × 210 %	1 014,80	871,28

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / février 2013

avec majoration pour 3 personnes à charge	RSA × 250 %	1 208,10	1 064,58
majoration par personne à charge supplémentaire	RSA × 40 %	+ 193,30	
Parent isolé :			
femme enceinte	RSA × 128,412 %	620,54	562,55
parent isolé avec 1 personne à charge	RSA × 171,216 %	827,39	711,41
parent isolé avec 2 personnes à charge	RSA × 214,020 %	1 034,24	890,72
par personne à charge supplémentaire	RSA × 42,804 %	+ 206,85	

I. 2. Cotisations salariales sur rémunérations

Cotisations et contributions	Taux au 1 ^{er} janvier 2013 (en %)			Assiette mensuelle pour 2013 (en €)	
	Salarié	Employeur	Total	Tranche	Montant
Cotisations de sécurité sociale					
Maladie, maternité, invalidité, décès	0,75	12,80	13,55	Totalité du salaire	
Départements d'Alsace-Moselle	2,25	12,80	15,05	Totalité du salaire	
Vieillesse :					
. plafonnée	6,75	8,40	15,15	A	de 0 à 3 086
. déplafonnée	0,10	1,60	1,70	Totalité du salaire	
Allocations familiales	0,00	5,40	5,40	Totalité du salaire	
Accidents du travail	0,00	variable	variable	Totalité du salaire	
Contribution solidarité autonomie	0,00	0,30	0,30	Totalité du salaire	
Cotisations logement FNAL					
. cotisation de base (toutes entreprises)	0,00	0,10	0,10	A	de 0 à 3 086
. cotisations supplémentaires entreprises ≥ 20 salariés	0,00	0,40	0,40	A	de 0 à 3 086
	0,00	0,50	0,50	Au-delà de 3 086	
Versement de transport (entreprises > 9 salariés)	0,00	variable	variable	Totalité du salaire	
Fonds de garantie des salaires (AGS)	0,00	0,30	0,30	A + B	de 0 à 12 344
Assurance chômage	2,40	4	6,40	A + B	de 0 à 12 344
Retraite complémentaire des non-cadres (1)					
. sur la tranche 1 (sauf entreprises avec taux plus élevé)	3	4,50	7,50	1	De 0 à 3 086
. sur la tranche 2	8	12	20	2	de 3 086 à 9 258
Retraite complémentaire des cadres (1)					
. régime ARRCO (sauf entreprises avec taux plus élevé)	3	4,50	7,50	A	de 0 à 3 086

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / février 2013

. régime AGIRC :					
- tranche B	7,70	12,60	20,30	B	de 3 086 à 12 344
- tranche C	Variable	Variable	20,30	C	de 12 344 à 24 688
. contribution exceptionnelle (CET)	0,13	0,22	0,35	A+B+C	de 0 à 24 688
Cotisations AGFF					
. cadres et non-cadres	0,80	1,20	2	1 ou A	de 0 à 3 086
. non-cadres	0,90	1,30	2,20	2	de 3 086 à 9 258
. cadres	0,90	1,30	2,20	B	de 3 086 à 12 344
APEC (cadres)	0,024	0,036	0,060	A+B	de 0 à 12 344
Prévoyance des cadres (minimum)	0,00	1,50	1,50	A	de 0 à 3 086
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (entreprises ≥ 10 salariés)	0,00	8	8	Contribution patronale de prévoyance	
Taxe d'apprentissage (2)	0,00	0,50	0,50	Totalité du salaire	
Départements d'Alsace-Moselle	0,00	0,26	0,26	Totalité du salaire	
Contribution au développement de l'apprentissage	0,00	0,18	0,18	Totalité du salaire	
Participation à la formation				Totalité du salaire	
. entreprises < 10 salariés	0,00	0,55	0,55		
. entreprises ≥ 10 et < 20 salariés	0,00	1,05	1,05		
. entreprises ≥ 20 salariés	0,00	1,60	1,60		
. entreprises avec CDD	0,00	1	1	Totalité du salaire	
Participation construction (entreprises ≥ 20 salariés)	0,00	0,45	0,45	Totalité du salaire	
Taxe sur les salaires (3)				Assiette annuelle	
(employeurs non assujettis à la TVA)	0,00	4,25	4,25	tranche annuelle de 0 à 7 604	
	0,00	8,50	8,50	tranche annuelle de 7 604 à 15 185	
	0,00	13,60	13,60	tranche annuelle au-delà de 15 185	
CSG dont	7,50	0,00	7,50	salaire (avec abattement de 1,75 % sur la fraction inférieure à 4 plafonds de la sécurité sociale) + contribution patronale de prévoyance	
. CSG déductible du revenu imposable	5,10	0,00	5,10		
. CSG non déductible du revenu imposable	2,40	0,00	2,40		
CRDS	0,50	0,00	0,50		
<p>(1) La répartition des taux de cotisation de retraite complémentaire présentée ici est la répartition la plus fréquente.</p> <p>(2) Les entreprises ≥ 250 salariés dont le nombre moyen annuel de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est inférieur à 4 % de l'effectif moyen annuel de l'entreprise sont redevables d'une contribution supplémentaire dont le taux est modulé selon le nombre de salariés en alternance.</p> <p>(3) Les montants sont identiques à ceux de 2011. Le montant de l'abattement relatif aux associations s'élève à 6 002 € en 2012 (comme en 2011).</p> <p>Les taux et l'assiette de la taxe sur les salaires peuvent être présentés différemment avec un résultat identique : 4,25 % de la totalité du salaire + 4,25 % sur la tranche de salaire de 7 604 € à 15 185 € + 9,35 % sur la tranche de salaire au-delà de 15 185 €</p>					

Titre II – Logement

II. 1. Indice de référence des loyers

Ce nouvel indice remplace, depuis le 1^{er} janvier 2006, le système d'augmentation des loyers par référence à l'indice du coût de la construction. Cet indice a été introduit par une loi du 26 juillet 2005.

L'indice de référence des loyers est un indice trimestriel, base 100 au 4^{ème} trimestre 1998, qui correspond à la somme pondérée d'indices représentatifs de l'évolution des prix à la consommation, du coût des travaux d'entretien et d'amélioration du logement à la charge des bailleurs et de l'indice du coût de la construction. Les loyers ne peuvent être réévalués que dans cette mesure.

Tableau des valeurs de l'indice de référence des loyers base 100 au 4^e trimestre 1998

Période	Date de parution au Journal Officiel	Indice de référence des loyers	Variation annuelle en %
4e trimestre 2012	12/01/2013	123,97	1,88%
3e trimestre 2012	13/10/2012	123,55	2,15%
2e trimestre 2012	17/07/2012	122,96	2,20%
1er trimestre 2012	18/04/2012	122,37	2,24%

Source : INSEE

Titre III - Emploi

III.1. Chômage total

Durée d'indemnisation

DUREE D’AFFILIATION et Période de référence	DUREE D’INDEMNISATION	DUREE MAXIMUM D’INDEMNISATION
Minimum 4 mois (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois ou des 36 derniers mois pour les 50 ans et +	Egale à la durée d'affiliation	Pour les – 50 ans: 24 mois (730 jours) Pour les 50 ans et +: 36 mois (1095 jours)

Calcul de l'indemnisation : Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Salaire de référence (SR) mensuel au 1 ^{er} janvier 2013 (en €) (1)	Mode de calcul de l'allocation	Montant depuis le 1 ^{er} janvier 2012 (en €) (1)	
		Par jour	Par mois (pour 30 jours)
SR ≤ 1 128,40	75 % du salaire journalier de référence	-	-
1 128,40 < SR ≤ 1 235,64	allocation minimale (2)	28,21	846,30
1 235,64 < SR ≤ 2 041,76	40,40 % du salaire journalier de référence + partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (3)	de 28,21 à 39,07	de 846,30 à 1 172,10
2 041,76 < SR ≤ 12 344,00	57,40 % du salaire journalier de référence	de 39,07 à 236,18	de 1 172,10 à 7 085,40
SR > 12 344,00 (plafond UNEDIC)	57,40 % du salaire journalier de référence plafonné	236,18	7 085,40

(1) Ces montants correspondent à une activité antérieure à temps plein.
(2) Allocation minimale = 28,21 € par jour depuis le 1^{er} juillet 2012.
(3) Partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi = 11,57 € par jour depuis le 1^{er} juillet 2012.
(Nb) Le seuil minimal de l'ARE-Formation est de 20,22 € depuis le 1^{er} juillet 2012.

C'est le montant le plus favorable pour l'allocataire qui sera retenu.

Le salaire journalier de référence est égal à :

SJR : salaire de référence / nombre de jours d'appartenance (ouvrables et non ouvrables) au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Salaire de référence (SR) : rémunérations soumises à cotisations au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé, y compris la fraction afférente à des primes ou avantages annuels, dans la limite de **12 344 €**/mois.

III. 2. Chômage partiel

Depuis le 1 janvier 2010, en application de l'ANI du 8 octobre 2009 (étendu par arrêté ministériel du 15/12/2009), l'assiette de calcul de l'allocation conventionnelle de chômage partiel est alignée sur la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

On la ramène à un taux horaire en accord :

- soit avec la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise,
- soit, si elle est inférieure, avec la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

L'indemnité conventionnelle est dorénavant de 60% et l'assiette servant à son calcul est élargie : on prend la rémunération totale du salarié incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire.

A noter : il est toujours possible de signer une convention permettant une indemnisation à 75% (APLD).

	Montant de l'allocation d'aide publique	Montant minimum de l'allocation conventionnelle
Entreprises de 250 salariés ou moins	4,84€	6,84€
Entreprises de + de 250 salariés	4,33€	6,84€

Nombre maximum d'heures indemnissables depuis le 1^{er} janvier 2011 (par année et par salarié) :

- En cas de réduction de l'horaire de travail : 1000 heures.
- En de fermeture temporaire de l'entreprise : La durée de versement des allocations est limitée à 6 semaines (sauf en cas de sinistre où la durée de versement de l'allocation complémentaire conventionnelle est limitée à 14 jours).

III. 3 Allocation d'insertion (AI) remplacée depuis le 16 novembre 2006 par l'allocation temporaire d'attente (ATA)

Le régime de solidarité permet sous certaines conditions d'assurer un revenu de remplacement aux personnes qui ne sont pas ou ne sont plus couvertes par l'assurance chômage.

Le régime intervient subsidiairement, c'est-à-dire que, s'il pallie le défaut d'allocations d'assurance chômage (servies tant que les conditions sont remplies), il s'efface également au moment de l'accès aux avantages de vieillesse.

Les personnes dans une situation transitoire (détenu libéré, rapatrié, réfugié, victime d'accident du travail en attente de stage) qui ne perçoivent pas d'indemnisation chômage peuvent bénéficier d'une allocation d'insertion ou allocation temporaire d'attente (l'allocation temporaire d'attente s'est substituée à l'allocation d'insertion pour les dossiers déposés depuis le 16 novembre 2006).

Condition de ressources	Montant de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)
Les ressources mensuelles du demandeur ne doivent pas dépasser le montant du revenu de solidarité active (RSA), calculé en fonction de sa situation familiale.	11,20 par jour 336,00 pour 30 jours

III. 4. Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) :

L'ASS concerne les chômeurs de longue durée ayant épuisé leurs droits à l'Allocation chômage et les chômeurs âgés de 50 et plus, lorsque le montant de l'ASS est supérieur à celui qui leur est versé. Pour en bénéficier, il faut avoir travaillé pendant 5 ans au cours des 10 années précédant la fin du contrat de travail (réduction d'un an par enfant à charge ou élevé, dans la limite de 3 ans). La durée de versement est de 6 mois ; les droits sont renouvelés tous les 6 mois si vous continuez de remplir les conditions d'attribution.

Les bénéficiaires de l'ASS qui reprennent une activité d'au moins 78 heures par mois (ou une activité professionnelle non salariée) peuvent désormais :

- cumuler l'allocation avec leur salaire pendant les 3 premiers mois d'activité ;
- puis, du 4^e au 12^e mois d'activité, percevoir une « prime forfaitaire » mensuelle d'un montant de 150 € majorés pour un couple ou une famille (en contrepartie le montant de l'ASS est diminué des revenus d'activité perçus). Si à l'issue des 12 mois, les allocataires n'ont pas travaillé 750 heures au total, le bénéfice de ces dispositions est maintenu jusqu'à ce qu'ils atteignent ce plafond ;
- en parallèle, les allocataires bénéficient d'une « prime de retour à l'emploi » de 1000 € versée à la fin du 4^e mois d'activité.

A la différence de l'allocation d'insertion (ATA), l'allocation de solidarité spécifique concerne des chômeurs provenant du régime d'assurance :

- soit des chômeurs de longue durée ayant épuisé leurs droits à une allocation d'assurance et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure ;
- soit des bénéficiaires des allocations d'assurance répondant aux mêmes conditions, âgés de 50 ans au moins et qui optent pour l'ASS.

Trois conditions doivent être remplies :

1^{re} condition : être à la recherche d'un emploi (sauf dispense accordée aux personnes âgées de 55 ans (ou plus))

2^e condition: être physiquement apte à exercer un emploi.

3^e condition: ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles, selon tableau ci-dessous

4^e condition : justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail. En cas d'interruption d'activité pendant au moins un an pour élever un ou plusieurs enfants, cette durée peut être réduite d'un an par enfant élevé ou à charge dans la limite de 3 ans.

Le montant de l'ASS est de 15,90 euros par jour.

Situation familiale	Ressources mensuelles au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2013 (en €) (1)
Personne seule	De 0 à 636,00	477,00
	De 636,00 à 1 113,00	Allocation différentielle égale à : 1 113,00 moins les ressources
	Au-delà de 1 113,00	Pas d'allocation
Couple	De 0 à 1 272,00	477,00
	De 1 272,00 à 1 749,00	Allocation différentielle égale à : 1 749,00 moins les ressources
	Au-delà de 1 749,00	Pas d'allocation

(1) Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours × montant journalier de l'allocation au 1^{er} janvier 2013 (15,90 €).

Allocation majorée versée à certains bénéficiaires : 22,82 € par jour depuis le 1^{er} janvier 2013.

III.5. Allocation spécifique de sécurisation

Cette allocation remplace l'allocation spécifique de reclassement depuis le 1^{er} septembre 2011, date à laquelle le contrat de sécurisation professionnelle a remplacé les anciens contrats de transition professionnelle et les conventions de reclassement personnalisé.

Dès lors qu'il justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le bénéficiaire du CSP perçoit une allocation spécifique de sécurisation. Lorsque le bénéficiaire a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) calculée selon les modalités prévues par la convention d'assurance chômage.

Cette allocation est versée mensuellement et est égale à 80 % du salaire journalier de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. L'allocation de sécurisation professionnelle est versée pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet du contrat de sécurisation professionnelle. Le délai de prescription de la demande en paiement de l'allocation de sécurisation professionnelle est de 2 ans.

Pour les bénéficiaires qui ne justifient pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Le versement de cette allocation est interrompu à compter du jour où le bénéficiaire :

- a retrouvé un emploi ;
- est pris ou est susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces ;
- est admis à bénéficier du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- cesse de résider sur le territoire relevant du champ d'application de l'assurance chômage (Territoire métropolitain - DOM - Collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ;
- est admis au bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale visée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale ;
- a conclu un contrat de service civique.

III.6. Allocation transitoire de solidarité (ATS) en remplacement de l'Allocation équivalent retraite (AER)

Personne seule		Couple	
Ressources mensuelles du demandeur (R) au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Ressources mensuelles du foyer (R) au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)
$R \leq 617,94$	Taux plein : 1 029,90 (1)	$R \leq 1 338,87$	Taux plein : 1 029,90 (1)
$617,94 < R \leq 1 647,84$	Taux réduit : allocation = 1 647,84 - ressources mensuelles de l'allocataire	$1 338,87 < R \leq 2 368,77$	Le montant de l'allocation dépend des revenus du conjoint :
			<ul style="list-style-type: none"> Si les ressources ne comprennent pas de revenus d'activité (ou de substitution) du conjoint : allocation = 2 368,77 - ressources mensuelles du foyer
			<ul style="list-style-type: none"> Si les ressources comprennent des revenus d'activité (ou de substitution) du conjoint :
			revenu d'activité (ou de substitution) du conjoint $\geq 1 338,87$: allocation = 1 029,90 - ressources mensuelles du foyer (sauf revenu d'activité ou de substitution du conjoint)
			revenu d'activité (ou de substitution) du conjoint $< 1 338,87$: allocation = 2 368,77 - ressources mensuelles du foyer (y compris le revenu d'activité ou de substitution du conjoint)
$R > 1 647,84$	Pas d'allocation	$R > 2 368,77$	Pas d'allocation

(1) Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours \times montant journalier de l'allocation au 1^{er} janvier 2013 (34,33 €).

Allocation équivalent retraite de complément ou allocation transitoire de solidarité de complément

Personne seule		Couple	
Ressources mensuelles du demandeur (R) au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Ressources mensuelles du foyer (R) au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2013 (en €)
R < 1 029,90	1 029,90 (1) - R mensuelles du demandeur	R < 2 368,77 (2)	1 029,90 (1) - R mensuelles du couple (3)

(1) Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours × montant journalier de l'allocation au 1^{er} janvier 2013 (34,33 €).

(2) A l'intérieur de ce plafond, les ressources du demandeur doivent être < 1 029,90 €.

(3) Il n'est pas tenu compte des revenus d'activité ou de remplacement du conjoint.

Titre IV- Cotisations syndicales et impôts sur le revenu

Le projet de loi de finances rectificative pour 2012 a été adopté définitivement par l'Assemblée nationale, en dernière lecture, dans la nuit du 19 au 20 décembre dernier.

L'article 14 *quinquies*, issu d'un amendement, prévoit **un crédit d'impôt sur la cotisation syndicale à hauteur de 66% de son montant** (dans la limite de 1% du total des revenus imposables). Ce crédit d'impôt remplace le dispositif de réduction d'impôt qui existait auparavant. Ainsi, même les salariés non imposables pourront bénéficier de cette mesure, en bénéficiant du versement, par l'Etat, de ce crédit. Cela permettra de rétablir une égalité de traitement entre salariés.

Cette mesure sera applicable, à la publication de la loi, pour les revenus de l'année 2012. ■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I- 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, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Conventions et accords de branches », « Conventions territoriales », en rentrant le numéro de département cherché dans le moteur de recherche.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / février 2013

DPT	LOIRET (45)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16950	405,00	2,45%
O1	16950	405,00	2,45%
145	16995	405,00	2,44%
O2	16995	405,00	2,44%
155	17015	405,00	2,44%
O3	17015	405,00	2,44%
170	17085	405,00	2,43%
P1	17120	395,00	2,36%
180	17125	405,00	2,42%
190	17245	365,00	2,16%
P2	17460	360,00	2,11%
215	17545	345,00	2,01%
P3	17820	350,00	2,00%
AM1	18275	360,00	2,01%
225	18030	355,00	2,01%
240	18610	370,00	2,03%
TA1	18975	375,00	2,02%
AM2	19395	380,00	2,00%
255	19750	390,00	2,01%
TA2	20165	395,00	2,00%
AM3	20585	405,00	2,01%
270	20865	415,00	2,03%
TA3	21330	420,00	2,01%
285	21990	435,00	2,02%
TA4	22480	440,00	2,00%
AM4	23105	455,00	2,01%
305	23680	510,00	2,20%
AM5	25080	540,00	2,20%
335	25990	560,00	2,20%
AM6	27560	595,00	2,21%
365	28275	610,00	2,20%
AM7	31100	670,00	2,20%
395	30765	665,00	2,21%
AM8	32725	705,00	2,20%
Valeur Point	4,86	0,10	2,10%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,17%
Date accord	17/12/2012		
Application RAG	01.01.2012		
Application point	01.01.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / février 2013

DPT	VAUCLUSE (84)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur l'accord de mars 2012	EN %
140	16949	168,00	1,00%
O1	16949	168,00	1,00%
145	16949	168,00	1,00%
O2	16949	168,00	1,00%
155	16949	168,00	1,00%
O3	16949	168,00	1,00%
170	17038	169,00	1,00%
P1	17038	169,00	1,00%
180	17096	169,00	1,00%
190	17137	170,00	1,00%
P2	17300	0,00	0,00%
215	17157	170,00	1,00%
P3	17513	0,00	0,00%
AM1	17729	0,00	0,00%
225	17377	172,00	1,00%
240	17853	177,00	1,00%
TA1	18223	0,00	0,00%
AM2	18451	0,00	0,00%
255	18229	180,00	1,00%
TA2	18632	0,00	0,00%
AM3	18884	0,00	0,00%
270	19285	191,00	1,00%
TA3	19723	0,00	0,00%
285	20357	202,00	1,00%
TA4	20813	0,00	0,00%
AM4	21102	0,00	0,00%
305	21381	212,00	1,00%
AM5	22166	0,00	0,00%
335	23481	232,00	1,00%
AM6	24333	0,00	0,00%
365	25576	253,00	1,00%
AM7	26501	0,00	0,00%
395	27661	274,00	1,00%
AM8	28662	0,00	0,00%
Valeur Point	4,43		
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, c'est un avenant !		0,59%
Date accord	13/11/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.09.12		
Syndicats signataires	FO CFDT CFE-CGC		

* * * * *

ETUDES

QUELQUES REPERES ECONOMIQUES POUR Y VOIR PLUS CLAIR...

Quelques définitions de termes économiques utilisés quotidiennement sans toujours savoir ce qu'ils désignent précisément...

1) Produit intérieur brut (PIB)

Agrégat représentant le résultat final de l'activité de production des unités productrices résidentes. Il peut se définir comme la somme des valeurs ajoutées brutes des différents secteurs institutionnels ou des différentes branches d'activité, augmentée des impôts sur les produits (TVA, TIPP, taxe sur les tabacs ...) moins les subventions sur les produits.

PIB français en milliards d'euros :

	2009	2010	2011
Valeur ajoutée	1704,6	1738,0	1789,0
Impôts sur les produits – subventions sur les produits	184,6	194,8	207,6
PIB	1889,2	1932,8	1996,6

Depuis 1960, le PIB a décliné 4 années : 1975, 1993, 2008(-0,2%), 2009(-3,0%).

Les contributions à l'évolution en volume du PIB sont : la consommation, l'investissement, le solde du commerce extérieur, la variation des stocks.

2) Valeur ajoutée

Elle est égale à la valeur de la production diminuée de la consommation intermédiaire. La consommation intermédiaire étant la valeur des biens et services transformés ou entièrement consommés au cours du processus de production.

Valeur ajoutée en milliard d'euros :

2009	2010	2011
1704,6	1738,0	1789,0

Valeur ajoutée des entreprises en 2011 en milliards d'euros :

Sociétés non financières	1004,1
Entreprises individuelles	136,1
Sociétés financières	88,1
TOTAL	1228,3

Valeur ajoutée selon la branche d'activité en 2011 en milliards d'euros :

Agriculture	32,8
Industrie	224,6
Construction	110,1
Tertiaire principalement marchand	1017,2
Tertiaire principalement non marchand	404,3
TOTAL	1789,0

Concernant l'industrie manufacturière la valeur ajoutée est de 180,7 milliards d'euros en 2011.

3) Excédent brut d'exploitation (EBE)

Solde du compte d'exploitation pour les sociétés.

En 2011, en milliards d'euros

Sociétés non financières	287,3
Sociétés financières	29,8

4) Revenu mixte brut

Solde du compte d'exploitation pour les entreprises individuelles.

5) Eléments de la répartition de la valeur ajoutée

La répartition se décompose en :

- Rémunération des salariés (salaires et traitements bruts + cotisations sociales employeurs)
- EBE
- Revenu mixte brut
- Impôts sur la production diminués des subventions d'exploitation.

En 2011, la rémunération des salariés des entreprises s'est élevée à 753,7 milliards d'euros soit 61,4% de la valeur ajoutée des entreprises.

6) Taux de marge

Rapport de l'excédent brut d'exploitation à la valeur ajoutée.

En 2011

Sociétés non financières	28,6%
Sociétés financières	33,8%

7) Investissement ou FBCF (formation brute de capital fixe)

Au sens de la comptabilité nationale, acquisitions moins cessions d'actifs fixes réalisés par les producteurs résidents.

Les actifs fixes sont les actifs corporels ou incorporels issus de processus de production et utilisés de façon répétée ou continue dans d'autres processus de production pendant au moins un an.

En 2011 les investissements en milliards d'euros :

Sociétés non financières	202,3
Sociétés financières	13,5

8) Taux d'investissement

Rapport de l'investissement à la valeur ajoutée
En 2011

Sociétés non financières	20,1%
Sociétés financières	15,3%

Notes :

- TIPP : taxe intérieure sur les produits pétroliers
- Exemple d'impôt sur la production : taxe sur le foncier bâti et non bâti payée par les entreprises.

Sources : INSEE Références.

Problèmes économiques (la documentation française). ■

ETAT DES LIEUX

Jurisprudence sur la représentativité

Nous vous présentons les arrêts rendus en 2012 en application de la loi du 20 août 2012 sur les élections professionnelles, la représentativité, les désignations, etc.

Ce travail est issu du tableau mis à jour régulièrement par la Confédération sur l'état des lieux du contentieux, pour vous aider à vous y retrouver dans ce foisonnement de décisions.

Vous pouvez accéder au tableau dans son intégralité sur notre site internet www.fo-metaux.org, rubrique « Nos publications », « Autres publications FO », en vous identifiant avec les codes donnés dans les circulaires fédérales. ■

1 – Elections professionnelles	
Décisions rendues depuis la loi du 20 août 2008	Commentaires
Le syndicat ne peut demander l'annulation des élections pour défaut d'affichage de l'organisation d'élections professionnelles que si (et seulement si) il n'a pas pu présenter de candidats ; s'il a présenté des candidats sans émettre de réserves, il ne peut plus se prévaloir de cette irrégularité pour demander l'annulation des élections (Cass. Soc. 25-01-12 n°11-60033).	
Le syndicat, partie à une liste commune avec d'autres syndicats, peut se prévaloir de l'absence d'information des électeurs pour obtenir une répartition des voix à parts égales (Cass. Soc. 24-10-12 n°11-61116).	
Une liste de candidats présentée par deux syndicats affiliés à la même confédération ne peuvent se voir appliquer les règles propres aux listes communes, et par là-même, obtenir un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi (Cass. Soc. 10-05-12 n°11-21356).	
L'alinéa 3 de l'article L.2314-3 du code du travail qui fixe à un mois le délai pour convoquer les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral n'est pas une cause d'annulation du protocole d'accord. Le délai doit être raisonnable pour préparer la négociation (Cass. Soc. 25-01-12 n°11-60093).	Le caractère raisonnable du délai est apprécié par les juges du fond. Il est donc important d'apporter des arguments devant le juge d'instance.
Seules les organisations syndicales qui n'ont pas été convoquées par lettre à la négociation préélectorale en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2314-3 al. 1 du code du travail peuvent se prévaloir de cette omission pour faire annuler le processus électoral (Cass. Soc. 24-10-12 n°11-60199 arrêt FO).	Solution logique étant donnée l'importance donnée aux élections professionnelles pour la vie des syndicats dans l'entreprise.

<p>Aucune disposition légale n'oblige les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral, à composer leur délégation syndicale autour de leur délégué syndical (Cass. Soc. 31-01-12 n°11-16049). Chaque délégation pouvant comprendre jusqu'à 3 ou 4 membres.</p>	<p>Précision importante qui laisse la liberté aux organisations syndicales de mandater qui elles veulent pour la négociation du PAP.</p>
<p>La tentative de négociation doit être loyale et surtout s'il organise seul le processus électoral, il doit respecter un délai suffisant pour le dépôt des listes de candidatures (Cass. Soc. 11-05-12 n°11-20459).</p>	<p>La Cour a estimé que le délai compris entre le 25 mai et le 3 juin n'était pas suffisant.</p>
<p>Le défaut d'organisation d'un second tour en cas de vacance de poste n'entraîne pas ipso facto l'annulation de tout le processus électoral (Cass. Soc. 10-05-12 n°11-21339)</p>	
<p>Le dépouillement électronique doit être prévu par le PAP qui doit en garantir le secret du vote ; ce dernier doit être assuré par l'impossibilité d'établir un lien entre l'identité de l'électeur et l'expression de son vote (Cass. Soc. 10-05-12 sté Manpower c/ FEC-FO n°11-25029).</p>	<p>Cet arrêt doit être publié au rapport annuel.</p>
<p>Si les organisations syndicales peuvent, dans le cadre de la vérification de la régularité des inscriptions sur les listes électorales et de la répartition des salariés dans les collèges, demander communication des coefficients hiérarchiques de ces salariés à l'employeur, il n'appartient pas au tribunal d'instance d'ordonner l'affichage de ces informations, de nature personnelle (Cass. Soc. 20-6-12, n°11-19643).</p>	<p>Laurence Pécaut-Rivolier (conseiller référendaire à la Cour de cassation) a précisé que cette interdiction ne vaut que si les partenaires sociaux n'en décident autrement dans le protocole d'accord préélectoral.</p>
<p>Un agent public, mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction, lié à cet organisme par un contrat de travail, ne relève pas des dispositions spécifiques relatives à l'électorat et à l'éligibilité des salariés mis à disposition au sens de l'article L.2324-17-1 du code du travail, mais relève des dispositions de droit commun (Cass. Soc. 20-06-12 n°11-20145).</p>	<p>S'agissant des règles de participation au processus électoral, il semblerait que les salariés mis à disposition doivent s'entendre des seuls salariés intervenant dans le cadre d'un contrat de sous-traitance ou de prestations de service.</p>
<p>La circonstance que le protocole préélectoral réponde aux conditions de validité prévues par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail ne fait pas obstacle à ce que puissent être contestées devant le juge judiciaire les stipulations de ce protocole contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral (Cass. Soc. 4-07-12, n° 1160229, Syndicat FO de Novartis Pharma).</p>	<p>Et ce, même si l'inspection du travail a validé ce protocole d'accord préélectoral.</p>
<p>Si le délégué syndical doit avoir reçu un mandat exprès de son syndicat pour présenter une liste de candidats aux élections professionnelles, l'employeur ne peut arguer de ce défaut de mandat après le déroulement du scrutin, s'il ne l'a pas demandé au moment du dépôt de la liste, pour demander l'annulation des candidatures (Cass. Soc. 26-09-12 n°11-25544, 11-25545, 11-25546).</p>	<p>Solution logique permettant d'éviter que les employeurs puissent spéculer sur les résultats !</p>

Le PAP doit avoir été signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, peu importe que certaines soient parties avant la signature (Cass. Soc. 26-09-12 n°11-60231).	Le retrait de deux syndicats de la négociation du PAP n'a pas pour effet de diminuer le nombre des participants à la négociation. Il suffit d'avoir participé une fois.
La saisine du directe, quand le PAP n'a pas été conclu selon les règles de double majorité des OS, entraîne : - la suspension du processus électoral jusqu'à sa décision, - la prorogation des mandats jusqu'à la proclamation des résultats. (Cass. Soc. 26-09-12 n°11-60231).	Et ceci, afin d'éviter de multiples recours... La prorogation des mandats renforce la représentation salariale dans l'entreprise.

SALARIES MIS A DISPOSITION

Depuis la loi du 20 août 2008	Commentaires
Un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure (sous-traitant) peut être désigné représentant de section syndicale au sein de son entreprise d'accueil (Cass. Soc. 29-02-12 n°11-10904).	
Un agent public, mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction, lié à cet organisme par un contrat de travail, ne relève pas des dispositions spécifiques relatives à l'électorat et à l'éligibilité des salariés mis à disposition au sens de l'article L. 2324-17-1 du code du travail mais relève des dispositions de droit commun (Cass. Soc. 20-06-12 n°11-20145).	S'agissant des règles de participation au processus électoral, il semblerait que les salariés mis à disposition doivent s'entendre des seuls salariés intervenant dans le cadre d'un contrat de sous-traitance ou de prestations de service.
Les salariés mis à disposition sont éligibles au sein de la délégation unique du personnel (Cass. Soc. 5-12-12 n°12-13828).	Solution contraire à la circulaire ministérielle du 13 novembre 2008 mais conforme à l'application de l'article L2326-1 du code du travail car ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions de la DUP !

2 – Représentativité

Depuis la loi du 20 août 2008	Commentaires
<i>« L'activité de l'organisation consistait exclusivement à proposer des services rémunérés d'assistance et de conseil juridique, ce dont il résulte que l'objet de l'organisation n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 2131-1</i>	Pour pouvoir présenter sa candidature aux élections professionnelles encore faut-il avoir la qualité de syndicat au

<p><i>du code du travail, le tribunal a décidé à bon droit d'annuler la candidature du SAP au scrutin organisé pour mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés » (Cass. Soc. 15-11-12 n°12-27315).</i></p>	<p>sens de l'article L2131-1 du code du travail ! Il ne faut pas confondre syndicat et cabinet d'avocats !</p>
<p>Les 7 critères de représentativité doivent tous être réunis mais n'ont pas tous la même importance : les critères tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être appréciés de manière autonome, l'audience de 10% et les 2 ans d'ancienneté sont le minimum requis, les 2 autres critères peuvent être satisfaits globalement (influence caractérisée par l'activité et l'expérience, les effectifs d'adhérents et les cotisations (Cass. Soc. 29-02-12 n°11-13748).</p>	<p>Cela signifie que la faiblesse du nombre d'adhérents peut être compensée par une audience électorale importante.</p>
<p>La preuve de la transparence financière peut être rapportée par d'autres moyens que l'annexe simplifiée de l'article D.2135-3 (Cass. Soc. 29-02-12 n°11-13748).</p>	<p>C'est donc par tous moyens que la preuve de la transparence financière peut être rapportée par le syndicat.</p>
<p>L'ancienneté de 2 ans nécessaire au syndicat pour pouvoir être invité à la négociation du PAP et présenter des candidats au 1^{er} tour des élections ne viole pas les textes internationaux et européens (Cass. Soc 29-02-12 n°10-60203).</p>	<p>Une QPC avait été soulevée mais a été rejetée par la Cour de cassation (Cass. Soc. 20 -10-11 n°11-60203). Le syndicat invoquait une violation des - « <i>articles 2, 5, 22 et 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966,</i> - <i>2, 7, 23, 29, 30 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948,</i> - <i>2, 3, 5, 6, 7 et 8 de la convention de l'Organisation internationale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical,</i> - <i>5 A, E et G de la Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996,</i> - <i>11, 14, 18 et 53 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme,</i> - <i>les articles 12, 20, 21, 52 et 53 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,</i> - <i>le principe européen selon lequel "le syndicat doit être</i></p>

	<i>libre, d'une manière ou d'une autre, de chercher à persuader l'employeur de ce qu'il a à dire au nom de ses membres" et le principe européen selon lequel "la démocratie ne se ramène pas à la suprématie constante de l'opinion d'une majorité mais commande un équilibre qui assure aux minorités un juste traitement et qui évite tout abus d'une position dominante."</i>
Cette solution vaut même si le syndicat catégoriel attend le second tour pour présenter des listes dans les autres collèges, dans ce cas sa représentativité est calculée tous collègues confondus (Cass. Soc.31-01-12 n°11-60135)	Cela permet de déjouer d'éventuelles stratégies syndicales.
Le recours en matière de calcul de représentativité doit être exercé dans les 15 jours suivant le premier tour, et non à l'issue des 2 tours (Cass. Soc. 30-11-11 n° 11-11852 non publié confirmé par Cass. Soc. 31-01-12 n°11-60139 Synd. FO de la Martinique et a.).	Rappel important surtout si, comme en l'espèce le deuxième tour avait eu lieu plus de 15 jours après le 1 ^{er} tour.
Le syndicat qui conteste, non pas le résultat des élections professionnelles, mais uniquement le calcul de sa représentativité en arguant de sa qualité de syndicat catégoriel n'est pas soumis au délai de forclusion de 15 jours de l'article R.2314-28 du code du travail (Cass. Soc. 31-01-12 n°10-25429).	
Le critère de l'audience électorale nécessaire à l'établissement de la représentativité des syndicats intercatégoriels prend nécessairement en compte les suffrages exprimés par l'ensemble des salariés de l'entreprise, peu important que certains électeurs soient électeurs dans des collèges spécifiques (Cass. Soc. 12-4-12, n°11-22289).	En l'espèce, il s'agissait d'une entreprise où était créé un collège spécifique pour le personnel navigant technique. Dans une telle situation, la Cour de cassation considère que la mesure de la représentativité d'un syndicat intercatégoriel s'apprécie en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble des collèges électoraux, sans exclusion du collège spécifique au personnel navigant technique. Cette solution vaut chaque fois qu'un collège spécifique à une catégorie de personnel aura été mis en place (ex : journaliste).
Un syndicat catégoriel affilié à une organisation syndicale intercatégorielle bénéficiant de sa représentativité peut désigner des délégués syndicaux qui ne s'imputent pas sur le nombre de DS pouvant être désignés par l'organisation syndicale intercatégorielle (Cass. Soc. 28-11-12 n°11-61192).	Ce qui équivaut à une surreprésentation de l'organisation syndicale intercatégorielle !

<p>Dans le cas où une entreprise est divisée en établissements distincts, la représentativité d'un syndicat CGC, dans l'entreprise toute entière, doit être appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés dans les collèges où le syndicat peut présenter des candidats, et pas seulement dans les collèges où ses statuts lui donnent vocation à en présenter (Cass. Soc. 4-7-12, n°11-60239).</p>	<p>En l'espèce, 3 établissements sur 4 avaient instauré un collège unique lors des élections professionnelles au sein duquel la CGC pouvait présenter des candidats. Bien qu'elle n'ait présenté aucun candidat, ces collèges devaient entrer dans la détermination de la représentativité de la CGC.</p>
<p>Dans les entreprises, composant une unité économique et sociale, employant simultanément des fonctionnaires et des salariés de droit privé, lorsqu'un collège unique a été institué, le seuil de 10% des suffrages doit être apprécié au regard de la totalité des suffrages exprimés par l'ensemble des électeurs de ce collège, sauf dispositions légales particulières (Cass. Avis n° 01200006 du 2-7-12).</p>	
<p>« <i>L'activité de l'organisation consistait exclusivement à proposer des services rémunérés d'assistance et de conseil juridique, ce dont il résulte que l'objet de l'organisation n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 2131-1 du code du travail, le tribunal a décidé à bon droit d'annuler la candidature du SAP au scrutin organisé pour mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés</i> » (Cass. Soc. 15-11-12 n°12-27315).</p>	<p>Pour pouvoir présenter sa candidature aux élections professionnelles encore faut-il avoir la qualité de syndicat au sens de l'article L2131-1 du code du travail ! Il ne faut pas confondre syndicat et cabinet d'avocats !</p>

AFFILIATION-DESAFFILIATION

<p>Un syndicat se désaffiliant d'une confédération après avoir acquis sa représentativité lors d'élections postérieures à la loi du 20 août 2008 perd sa représentativité (Cass. Soc 18-05-11 n°10-60069 et 10-21705). Idem si c'est l'organisation syndicale qui désaffilie son syndicat (Cass. Soc 28-11-12 n°12-14528).</p>	<p>L'audience ne se transmet pas car l'affiliation confédérale constitue un élément essentiel du vote des électeurs. Le syndicat désaffilié perd la possibilité de désigner un délégué syndical. Solution dans la continuité de la précédente.</p>
<p>Une organisation syndicale peut bénéficier du score d'un syndicat qui lui est affilié si les électeurs ont une certaine connaissance de cette affiliation, la preuve peut en être rapportée pour tous moyens : inscription sur les bulletins de vote : modification de statuts, tracts... (Cass. Soc. 12-04-12 n°11-22290,11-22291 arrêt FO).</p>	
<p>L'adhésion d'un syndicat à une union n'est créatrice de droits que lorsque toutes les formalités statutaires sont été définitivement accomplies (Cass. Soc. 05-12-12 n°12-14366).</p>	<p>Etant donné l'importance des statuts des syndicats la Cour de cassation se montrera de plus en plus vigilante.</p>

3 – Conditions de désignation communes liées aux syndicats

Unions de syndicats	
Depuis la loi du 20 août 2008	Commentaires
L'adhésion d'un syndicat à une union n'est créatrice de droits que lorsque toutes les formalités statutaires ont été définitivement accomplies (Cass. Soc. 05-12-12 n°12-14366).	Etant donnée l'importance des statuts des syndicats la Cour de cassation se montrera de plus en plus vigilante.

4 – Spécificités liées à chaque mandat

Délégué syndical

Un syndicat qui a obtenu 10% aux élections CE, mais qui n'a présenté aucun candidat dans un établissement ne peut désigner un simple adhérent en qualité de délégué syndical (Cass. Soc. 12-04-12 n°11-60218).	La Cour de cassation campe sur ses positions et n'admet pas l'application de l'alinéa 2 de l'article L2143-3 !
Le calcul de l'audience de 10% sur la tête délégué syndical dans l'établissement ne l'empêche pas d'être désigné délégué syndical d'entreprise si le syndicat est représentatif dans l'entreprise (Cass. Soc. 28-11-12 n°12-13628).	Les textes n'exigent pas que l'audience requise ait été obtenue sur l'ensemble du périmètre de désignation des délégués syndicaux.
Le calcul de l'audience d'un syndicat pour la désignation du délégué syndical dans une UES s'effectue en additionnant tous les suffrages obtenus dans toutes les unités constituant l'UES par tous les syndicats affiliés à la même confédération, qu'ils aient effectué des listes communes ou non (Cass. Soc. 22-09-10 n°09-60435 confirmé par Cass. Soc. 25-01-12 n°11-60089 non publié).	
Le champ professionnel tel que déterminé par les statuts d'un syndicat et lui donnant vocation à représenter les salariés d'une UES doit s'apprécier par référence à l'activité principale de cette UES peu importe que certaines entreprises de l'UES n'aient pas la même activité (Cass. Soc. 26-09-12 n°11-60147).	En l'espèce un syndicat professionnel avait désigné un délégué syndical dans une UES dont certaines entreprises ne relevaient pas du même champ professionnel que le syndicat.
ATTENTION : la demande de reconnaissance d'une UES par décision judiciaire, qu'elle ait pour objet ou pour conséquence la mise en place d'IRP est toujours susceptible d'appel (Cass. Soc. 31-01-12 n°11-20232).	Revirement de jurisprudence puisqu'avant cet arrêt le tribunal d'instance statuait en dernier ressort lorsque la demande de reconnaissance était liée à un litige électoral
La désignation du délégué syndical doit être effectuée dans le même périmètre que celui retenu pour la mise en place du comité d'entreprise, (Cass. Soc. 18-05-11 n°10-60383) sauf accord collectif en disposant autrement (Cass. Soc. 10-05-12 n°11-21144 et n°11-21388).	Il est donc nécessaire de négocier un accord collectif afin de pouvoir désigner des délégués syndicaux dans un autre périmètre que celui du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

	Un usage ne suffit pas à permettre une désignation du DS en dehors du cadre légal.
Un accord collectif, conclu même antérieurement à la loi du 20 août 2008, peut prévoir un périmètre plus restreint que celui du CE (Cass. Soc.14-11-12 n°11-27490).	
Si l'accord collectif dérogatoire ne définit pas le périmètre des établissements distincts servant de cadre à la désignation des DS, le périmètre s'entend « <i>d'un regroupement sous la direction d'un représentant de l'employeur d'une communauté de travail (au moins 50 salariés) ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques peu important que le représentant de l'employeur ait le pouvoir de se pronocer sur ces revendications</i> » (Cass. Soc. 14-11-12 n°11-25433).	La Cour de cassation reprend la définition de l'établissement distinct antérieure à la loi de 2008 (Cass. Soc 24-04-03 n°01-60876)
Un syndicat ayant désigné un DS au niveau de l'entreprise ne peut revendiquer le bénéfice d'un RSS dans un établissement dans lequel il ne serait pas représentatif (Cass. Soc. 10-05-12 n°11-21144).	Cette solution est justifiée par la Cour de cassation par le rôle de négociateur conféré au DS. Cependant, cela n'empêchait pas de prévoir la possibilité d'y désigner un RSS et ce, d'autant que ce dernier n'a aucune fonction de négociateur !
Le tribunal ne peut valider la désignation d'un délégué syndical, en remplacement d'un autre délégué syndical, dans une entreprise de moins de 50 salariés, sans rechercher si l'employeur, en contestant cette désignation n'entendait pas mettre fin à cet usage (Cass. Soc. 25-11-12 n°11-14151).	
La demande d'un employeur visant uniquement à faire constater le remplacement d'un délégué syndical, suite à la désaffiliation du syndicat de l'ancien délégué n'est pas soumise au délai de forclusion de 15 jours (Cass. Soc 8-2-12 n°11-13259).	Décision « hypocrite » ? puisqu'ensuite l'employeur pourra peut-être contester le délégué syndical non retenu par le tribunal
Le délégué du personnel suppléant assurant le remplacement du délégué du personnel titulaire momentanément absent peut, pour la durée de ce remplacement, être désigné comme délégué syndical (Cass. Soc. 20-6-12 ; arrêt FO, n° 11-61176).	Pour la Cour de cassation, cette solution se justifie dans la mesure où le code du travail prévoit que le délégué titulaire momentanément absent est remplacé par un délégué suppléant et, qu'il prévoit également que, dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, le délégué du personnel est, de droit, délégué syndical. Ainsi, devenant titulaire, il bénéficie d'un crédit d'heures.

RSS	
Depuis la loi du 20 août 2008	Commentaires
Le critère du champ géographique et professionnel du syndicat non représentatif pour désigner un RSS s'applique à la date de constitution de la section syndicale (Cass. Soc. 14-11-12 n°11-20391 et 12-14780).	Le changement statutaire d'un syndicat ne remet pas en cause l'ancienneté qu'il a acquise au moment du dépôt initial de ses statuts.
Pour le calcul de l'effectif dans le cadre de la désignation d'un RSS dans les entreprises relevant de la convention collective de la propriété, les salariés à temps partiel sont pris en compte intégralement quel que soit leur temps de travail (Cass. Soc. 25-01-12 n°11-60092).	Cet arrêt est important car il applique des dispositions conventionnelles antérieures à la loi du 20 août 2008 à des mandats postérieurs, qui n'existaient pas au moment de la négociation. Cependant, il aurait été douteux d'établir 2 modes de calcul des effectifs selon les mandats en cause !
L'annulation, par décision judiciaire, de la désignation d'un RSS n'a pas d'effet rétroactif (Cass. Soc. 31-01-12 n°11-18497).	
Un syndicat ayant désigné un DS au niveau de l'entreprise ne peut revendiquer le bénéfice d'un RSS dans un établissement dans lequel il ne serait pas représentatif (Cass. Soc. 10-05-12 n°11-21144).	Cette solution est justifiée par la Cour de cassation par le rôle de négociateur conféré au DS. Cependant, cela n'empêchait pas de prévoir la possibilité d'y désigner un RSS et ce, d'autant que ce dernier n'a aucune fonction de négociateur !
La désignation d'un RSS doit être effectuée par un syndicat couvrant le champ d'activité de l'entreprise ; le tribunal peut prendre en compte le règlement intérieur du syndicat en plus des statuts pour déterminer son champ d'activité (Cass. Soc. 8-2-12 n°11-15342).	
Un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure (sous-traitant) peut être désigné représentant de section syndicale au sein de son entreprise d'accueil (Cass. Soc. 29-02-12 n°11-10904).	
Un syndicat non représentatif doit choisir de désigner soit un RSS au niveau de l'entreprise, soit un RSS au niveau de chaque établissement. Le cumul des deux niveaux de désignation s'avère impossible (Cass. soc. 20-6-12 ; n° 11-60202).	<p>Etablissement ou entreprise il faut choisir !</p> <p>L'interdiction, érigée par la Cour de cassation, de cumuler les niveaux de désignation implique de mener une importante réflexion afin de choisir le niveau de désignation qui permettra de représenter au mieux les intérêts des salariés.</p>

RS au CE		
QPC	Réponse de la Cour de cassation et du Conseil constitutionnel	Commentaires
L'application des nouvelles règles de l'article L2324-2 du code du travail concernant la désignation du représentant syndical au CE dans les entreprises de plus de 300 salariés ne doivent-elles pas également bénéficier des règles applicables en période transitoire ? (Cass. Soc 18-11-11 n°11-40066).	Non, répond le Conseil constitutionnel : « <i>en subordonnant la désignation d'un RS au CE à la condition pour le syndicat d'y avoir des élus, le législateur n'a méconnu ni le principe d'égalité entre les organisations syndicales, ni la liberté syndicale, ni aucune autre exigence constitutionnelle.</i> »(C. Constit. 3-2-12 QPC n°2011-216).	Cette disposition permet la « conservation » des mandats des anciens RSCE sous l'empire de l'ancienne législation mais impose leur remplacement - en cas de vacance - selon les nouvelles dispositions (2 élus au CE) quand bien même les élections professionnelles n'auraient pas encore eu lieu.

Avant la loi du 20 août 2008	Depuis la loi du 20 août 2008	commentaires
	Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les syndicats ayant fait liste commune et ayant 2 élus peuvent désigner un représentant syndical commun (Cass. Soc. 31-01-12 n°11-11856).	Cette solution peut résoudre un certain nombre de problèmes et notamment la course à la désignation.
	La contestation de la qualité, prévue par l'article L. 2143-22 du Code du travail, de représentant syndical de droit au comité d'entreprise d'un délégué syndical constitue une contestation de la désignation d'un représentant syndical au sens de l'article R.2324-24 du même code, et se trouve en conséquence soumise aux délais prévus par ce texte (Cass. Soc., 25-01-12, n°11-10978).	
Quel que soit l'effectif de l'entreprise, la désignation, par une organisation syndicale représentative d'un représentant syndical au comité d'entreprise n'était pas soumise à la condition d'avoir obtenu des élus au comité	Dans une entreprise de moins de 300 salariés, la désignation du délégué syndical dans l'entreprise, en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise est valide peu important que le syndicat désignataire n'ait pas eu plusieurs élus aux élections des membres du comité d'entreprise	L'obtention d'élus au comité d'entreprise n'est pas une condition nécessaire dans les entreprises de moins de 300 salariés.

d'entreprise.	(Cass. Soc. 20-6-12 ; n° 11-15558).	
	La condition relative aux deux élus au CE pour pouvoir désigner un RS au CE est d'ordre public, dans les entreprises de plus de 300 salariés (Cass. Soc. 24-10-12 n°11-22087 et 11-16071 arrêt FO).	Ces arrêts de cassation rappellent qu'un accord collectif peut modifier uniquement le nombre des RS au CE en l'augmentant (Cass. Soc. 10-03-10 n°09-60282). La règle relative aux deux élus est d'ordre public.
	Si le nombre de RS au CE peut être augmenté par accord collectif, ni un usage d'entreprise ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier les dispositions légales correspondantes ; l'employeur qui décide unilatéralement d'une telle augmentation peut unilatéralement décider de revenir à l'application de la loi, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et de les en informer préalablement (Cass. Soc. 10-10-12 n°11-60197).	
	Les dispositions de l'article L 2324-2 du code du travail ne sont pas contraires aux articles 11 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Cass. Soc. 24-10-12 n°11-18885 et 11-25530 arrêt FO).	Un recours devant la CEDH est d'ores et déjà engagé par FO pour l'un des deux arrêts dans lequel nous étions partie.
	Tant que le mandat de RS au CE n'est pas annulé par le juge, l'employeur doit assumer toutes ses responsabilités à l'égard du représentant syndical résultant des dispositions des L 2324-2 et L 2143-22 du code du travail (Cass. Soc. 24-10-12 n°11-20346 arrêt FO).	L'employeur n'est pas juge de la désignation d'un RS au CE. Cet arrêt est valable pour tous les mandats.

* * * * *

PANORAMA DE JURISPRUDENCE

Relations individuelles et collectives de travail

I. Relations individuelles de travail

1. Trajet domicile – travail

- **Encadrement de la fixation, par le juge, de la contrepartie due en cas de temps de trajet anormal** - Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-18.571.

Par principe, le temps de trajet, c'est-à-dire celui qu'il faut pour se rendre de son domicile au lieu d'exécution du travail, n'est **jamais du temps de travail effectif** (art. L. 3121-4 CT). En revanche, la loi prévoit qu'à partir du moment où il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, **il doit donner lieu à compensation**, financière ou en temps. Cette contrepartie est fixée par accord d'entreprise, ou de manière unilatérale, par l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Si aucune contrepartie n'a été déterminée dans l'entreprise, il revient au juge de la fixer s'il est saisi d'une telle demande par un salarié.

La Cour de cassation, dans une décision du 14 novembre 2012 (n°11-18.571), précise que le juge, pour ce faire, ne peut pas assimiler le temps de trajet à du temps de travail effectif. En l'espèce, un salarié formateur avait saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir un rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées selon lui lors de déplacements dans différents centres de formation. Les juges du fond avaient fait droit à sa requête en décidant que les heures de trajet dépassant le temps normal de trajet devaient être réglées sur la base d'un temps de travail effectif. Ils avaient ainsi accordé au salarié un rappel de salaire pour heures supplémentaires et repos compensateur. La Haute juridiction a cassé cette décision.

Si le rôle du juge est ainsi encadré, rappelons que **cette décision n'interdit pas aux négociateurs dans l'entreprise de prévoir, par accord, une contrepartie financière équivalente au taux horaire du salarié ! Il est donc vivement conseillé de se saisir de cette question en négociations.**

Extrait de l'arrêt :

« Vu l'article L. 3121-4 du code du travail, tel qu'issu de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005

Attendu qu'il résulte de ce texte que le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif ; que lorsqu'il excède le temps nécessaire à un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière ; qu'en l'absence d'accord collectif ou d'engagement unilatéral pris conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, il appartient au juge de déterminer cette contrepartie ;

Attendu que la cour d'appel a condamné l'AFPA à payer au salarié, au titre de ses temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail pour la période comprise entre le 20 janvier 2005 et le 10 février 2006, un rappel de salaire pour heures supplémentaires et repos compensateur calculé selon les mêmes principes que pour la période 2002-2004, à savoir sur la base d'un temps de travail effectif ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence d'accord collectif ou d'engagement unilatéral de l'employeur, s'il appartient au juge de fixer le montant de la contrepartie due, il ne peut pour ce faire assimiler le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail à un temps de travail effectif, la cour d'appel a violé le texte susvisé»

- **Prise en charge des frais de transport en commun domicile –travail quand le domicile est éloigné pour convenances personnelles** – Cass. Soc. 12 décembre 2012, n° 11-25.089.

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, les employeurs ont l'obligation, sur l'ensemble du territoire national, de **prendre en charge 50% du coût de l'abonnement de transport public souscrit par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.**

Est-ce encore le cas si le salarié a choisi, pour des raisons purement personnelles, d'établir son domicile dans un lieu très éloigné de l'entreprise ?

En l'occurrence, il s'agissait d'un salarié travaillant sur Paris et habitant à Chartres.

La Cour de cassation répond par l'affirmatif : « *Mais attendu que l'article L. 3261-2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 20 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 impose aux employeurs la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnements souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements accomplis au moyen de transports publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sans distinguer selon la situation géographique de cette résidence ;*

Et attendu qu'ayant retenu qu'aucune disposition légale ou réglementaire ne limite cette prise en charge aux déplacements effectués dans la région Île de France, le conseil de prud'hommes a, par ce seul motif, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inutile, légalement justifié sa décision ».

En revanche, **il reste une question de taille, non réglée par cet arrêt.** En principe, la participation de l'employeur est exonérée de cotisations et contributions sociales. Mais il n'est pas évident que l'URSSAF décide d'appliquer ce « régime de faveur » aux cas où l'éloignement du domicile relève de seules convenances personnelles (autres que des contraintes familiales ou professionnelles), dans la mesure où elle peut considérer que ce trajet perd, de fait, son caractère professionnel... Affaire à suivre, donc...

2. Prime d'habillement

- **La prime d'habillement ne fait pas double emploi !** – Cass. Soc. 5 décembre 2012, n°11-21.113).

Deux règles différentes étaient ici en jeu :

- D'une part, lorsque le port d'une tenue est obligatoire et que les opérations d'habillement et de déshabillage doivent s'effectuer dans l'entreprise, l'employeur est tenu

d'accorder aux salariés une contrepartie en temps ou en argent pour ces opérations (art. L. 3121-3 CT).

- D'autre part, l'employeur est tenu de prendre en charge l'entretien de la tenue de travail imposée aux salariés (Cass. Soc. 21 mai 2008, n°06-44044).

Dans une entreprise où est versée une prime d'habillement prévue par accord, un salarié réclame, en plus, le remboursement des frais d'entretien de la tenue de travail.

L'employeur refuse, au prétexte que la prime d'habillement englobe déjà ces frais d'entretien. La prime comprendrait donc à la fois la contrepartie pour les opérations d'habillement et les frais d'entretien des tenues.

La Haute juridiction ne l'entend pas ainsi. Elle se réfère pour cela au texte même de l'accord instituant la prime. Ce dernier ne prévoyant pas expressément que la prime couvre les frais d'entretien, on ne peut pas lui faire jouer ce rôle.

Par conséquent, si, dans vos accords concernant les temps d'habillement, il n'est pas expressément stipulé que l'indemnité couvre les frais d'entretien, il est possible de revendiquer un avantage supplémentaire à ce titre...

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu qu'il résulte des dispositions des articles 5 de l'accord du 9 mai 2005 et 3 de l'accord du 13 mars 2008 qui ont le même objet et le même intitulé, que la prime « d'habillement », est la contrepartie des seuls temps d'habillement et de déshabillage et ne couvre pas la prise en charge des frais d'entretien des tenues de travail ; que le moyen n'est pas fondé ».

- **Détermination des frais d'entretien de la tenue de travail : il faut alimenter le débat !** - Cass. Soc. 5 décembre 2012, n° 11-21113, Cass. Soc. 12 décembre 2012, n°11-26585.

Il est clairement établi maintenant en jurisprudence que **les frais d'entretien des tenues de travail doivent être pris en charge par l'employeur** selon des modalités qu'il définit. Si aucune règle n'a été fixée, **c'est au juge de fixer cette contrepartie**. Pour ce faire, le juge **doit prendre en compte tous les éléments apportés au débat par les salariés**. Il ne peut pas se fonder sur des éléments qu'il aurait lui-même recherchés.

En l'espèce, le jugement est censuré car le juge s'était fondé sur une recherche réalisée à partir de différents sites internet, relative à la consommation en électricité et en eau nécessaire au fonctionnement d'un lave-linge, à l'amortissement du matériel utilisé au prorata du volume lavé, au coût de la lessive, etc.

D'où l'intérêt, dans ce genre de contentieux, d'apporter le plus d'éléments possible permettant au juge de fixer la contrepartie à un niveau acceptable.

Le juge ne peut pas non plus prescrire à l'employeur de mettre en place un système de ramassage et de traitement du linge. Dans la décision du 12 décembre, la Cour de cassation a jugé ce système **attentatoire à la liberté d'entreprendre ainsi qu'au pouvoir de direction de l'entreprise**, seul à même de décider de la mise en place d'un tel dispositif.

Extraits des arrêts :

« Vu l'article 7 du code de procédure civile ;

Attendu que pour évaluer la somme due au salarié pour l'entretien de ses vêtements professionnels, le conseil de prud'hommes, après avoir relevé que l'intéressé ne justifiait pas des frais qu'il avait réellement exposés, s'est fondé sur une recherche réalisée à partir de différents sites internet, relative à la consommation en électricité et en eau nécessaire au fonctionnement d'un lave linge, à l'amortissement du matériel utilisé au prorata du volume lavé, au coût de la poudre à laver et au temps nécessaire pour que les vêtements soient prêts à être réutilisés ;

Qu'en retenant ainsi, des éléments qui n'étaient pas dans le débat, la cour d'appel a violé le texte susvisé »

« Mais attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles 1135 du code civil et L. 1221-1 du code du travail que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; que la clause du contrat de travail qui met à la charge du salarié les frais engagés pour les besoins de son activité professionnelle est réputée non écrite ;

Et attendu qu'ayant constaté que le port d'une tenue de travail était obligatoire pour les salariés et qu'il était inhérent à leur emploi, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de répondre aux conclusions prétendument délaissées, qui étaient inopérantes, a, à bon droit, ordonné à l'employeur de prendre en charge leur entretien, nonobstant la clause contractuelle contraire, et accordé aux salariés une provision à valoir sur les frais qu'ils avaient d'ores et déjà exposés ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ensemble les articles 1135 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que s'il résulte de ces deux derniers textes que l'employeur doit assurer l'entretien des tenues de travail dont il impose le port au salarié, il lui appartient de définir dans l'exercice de son pouvoir de direction, les modalités de prise en charge de cet entretien ;

Attendu que la cour d'appel, après avoir relevé que la société Castorama France devait prendre en charge l'entretien des tenues de travail des salariés, lui a prescrit de mettre en place un système de ramassage, de lavage et de repassage chaque semaine, des tenues sales, et de remise à disposition, la semaine suivante, des tenues propres dans des casiers prévus à cet effet ;»

3. Inaptitude – licenciement

- **A partir du moment où la procédure de reconnaissance de l'inaptitude est enclenchée, il n'est plus possible de licencier le salarié pour absence prolongée du fait de la maladie** – Cass. Soc. 5 décembre 2012, n°11-17.913

Dans cette affaire, une salariée, en arrêt depuis 6 mois, est déclarée inapte à l'issue de la visite de reprise. Parallèlement, son médecin traitant lui prescrit un nouvel arrêt de travail. L'employeur décide alors de licencier la salariée pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.

La Cour de cassation confirme **l'absence de cause réelle et sérieuse de ce licenciement**. Pour elle, la première visite de reprise avait mis fin à la suspension du contrat de travail. Ainsi, l'employeur était obligé, à l'issue de la première constatation de l'inaptitude, d'organiser une seconde visite de reprise et, éventuellement, de prononcer un licenciement pour inaptitude.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu qu'ayant relevé que le médecin du travail avait, à l'issue de la visite organisée le 13 juin 2007, déclaré la salariée, en arrêt maladie depuis le 4 janvier 2007, inapte à son poste, la cour d'appel, peu important le renvoi par ce praticien au médecin traitant et la délivrance par celui-ci, le même jour, d'une prolongation de l'arrêt de travail, a pu retenir que cette salariée avait bénéficié de la visite de reprise visée par l'article R. 4624-21 du code du travail, laquelle avait mis fin à la période de suspension du contrat de travail ;

*Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur, sans demander l'organisation d'une seconde visite, avait licencié la salariée le 4 décembre 2007 pour un motif autre que l'inaptitude, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, a, tirant les conséquences légales de cette méconnaissance des dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail excluant de s'en tenir aux motifs énoncés par la lettre de licenciement, légalement justifié sa décision ;
D'où il suit que le moyen n'est pas fondé »*

4. Licenciement pour faute

- **La mise à pied prononcée dans l'attente du résultat des poursuites pénales engagées contre un salarié** – Cass. Soc. 4 décembre 2012, n°11-27.508.

Classiquement, en droit, lorsqu'un salarié est soupçonné d'avoir commis une infraction pénale, l'employeur qui veut maintenir le salarié en dehors de l'entreprise est contraint d'engager sans attendre la procédure disciplinaire. Si le salarié est innocenté au pénal, le licenciement prononcé sur les mêmes faits est invalidé.

En l'espèce, dans une telle hypothèse, l'employeur avait notifié au salarié mis en garde à vue pour abus de confiance, **une mise à pied conservatoire sans engager immédiatement la procédure disciplinaire**. L'employeur a attendu le résultat de la procédure pénale (la salariée a été condamnée au pénal) pour poursuivre la procédure avec un entretien préalable et, au final, un licenciement pour faute lourde.

La salariée avait, entre-temps, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en arguant du fait que ce dernier aurait dû entamer la procédure de licenciement immédiatement après avoir prononcé la mise à pied conservatoire.

La Cour de cassation ne suit pas le salarié et admet qu'en cas de poursuites pénales, l'employeur puisse mettre le salarié en mise à pied conservatoire, et poursuivre la procédure disciplinaire seulement une fois l'issue de la procédure pénale connue. C'est donc une exception à la règle selon laquelle la procédure de licenciement doit être entamée concomitamment ou immédiatement après le prononcé de la mise à pied conservatoire.

C'est une solution protectrice des intérêts de l'employeur mais très lourde pour le salarié qui se voit privé de salaire pendant toute la durée de la procédure pénale, qui peut être longue, sans pour autant pouvoir faire valoir de droits au chômage...

Bien entendu, dans le cas d'espèce, si la salariée avait été relaxée, l'employeur aurait dû renoncer à mettre en œuvre la procédure disciplinaire et procéder au paiement des salaires dus pendant la mise à pied.

Extrait de l'arrêt :

« Vu les articles L. 1332-3 et L. 1332-4 du code du travail ;

Attendu, selon ces textes, que lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales l'employeur peut, sans engager immédiatement une procédure de licenciement, prendre une mesure de mise à pied conservatoire si les faits le justifient »

5. Egalité de traitement entre différents établissements d'une même entreprise.

- **Les établissements distincts d'une même entreprise ne peuvent pas appliquer de manière différente un même accord d'entreprise** – Cass. soc. 14 novembre 2012, n°11-22.644.

Dans cette affaire, un accord d'entreprise prévoyait que les salariés dont le jour de repos tombe un jour férié se voient attribuer un jour de congé supplémentaire. Dans certains établissements, cette règle était appliquée que le salarié soit ou non en période de congé lorsque survenait le jour férié. A l'inverse, dans d'autres établissements, le jour de congé supplémentaire n'était attribué que si le jour férié survenait dans une période de congé du salarié.

Deux organisations syndicales décident de contester cette différence de traitement en justice. La Cour d'appel rejette leur demande au motif que l'autonomie de gestion dont bénéficie chaque établissement peut justifier une application différente d'un même accord d'entreprise.

La Cour de cassation casse ce raisonnement : « *pour l'attribution d'un droit ou d'un avantage reconnu par un accord collectif, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence* ». La seule appartenance des salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale à des établissements distincts ne suffit pas à justifier la différence de traitement.

Faisons le point. Aujourd'hui, donc, un accord d'entreprise (un engagement unilatéral ou un usage) ne peut, sauf raisons objectives :

- prévoir lui-même, directement, des différences de traitement entre les salariés des établissements distincts ;
- ni même être interprété et appliqué de manière différente selon les établissements.

En revanche, un accord d'établissement peut prévoir, en son sein, des règles spécifiques compte tenu de ses caractéristiques propres. De même, un accord d'entreprise peut prévoir que des dispositions spécifiques soient prévues par accord d'établissement, compte tenu de leurs caractéristiques propres.

II. Relations collectives de travail

- **Dans quel cas le comité d'entreprise peut-il utiliser le droit d'alerte ?** - Cass. soc., 27 novembre 2012, n°11-21.566.

Entre autres moyens d'action, le comité d'entreprise dispose d'un droit d'alerte (art. L 2323-78 et suivant du code du travail). Ce dernier peut en faire usage quand il a connaissance **de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise**. Il peut alors demander à l'employeur de lui fournir des explications sur cette situation alarmante. En pratique, la question sera inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise et les membres du comité pourront se faire assister par un expert-comptable.

L'un des principaux problèmes de la mise-en-œuvre de ce droit concerne la définition même des situations justifiant l'utilisation de ce droit. En d'autres termes, qu'est ce qui peut se définir comme un « fait de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » ? Il revient à la Cour de cassation de nous préciser, arrêt après arrêt, les contours de cette notion un peu floue. L'administration a fourni une liste de certains indicateurs pouvant révéler le caractère préoccupant de la situation de l'entreprise, par exemple : les reports renouvelés d'échéances, le non-paiement de contributions fiscales ou parafiscales, le retard dans le paiement des salaires, des pertes entraînant une diminution de l'actif net, le refus d'approbation des comptes par l'assemblée générale ou refus de certification des comptes par le commissaire aux comptes.

La Cour vient de rendre une nouvelle décision où elle a jugé que le droit d'alerte avait été utilisé à bon escient. Dans les faits, une société décide de réorganiser son activité de formation externe. L'information s'arrête à peu près là, ce qui alerte le comité d'entreprise qui décide, par délibération, d'enclencher son droit d'alerte. La direction, jugeant que cette situation de réorganisation n'est pas préoccupante, en conteste l'utilisation et demande au tribunal de grande instance d'annuler la délibération.

La Cour rejette cet argumentaire car, pour elle, l'activité de formation externe, activité stratégique pour le devenir de l'entreprise, demeurait déficitaire malgré la réorganisation alors qu'elle constituait une activité bénéficiaire en forte expansion chez les concurrents de la société. De plus, les réponses apportées par la direction aux questions des membres du comité d'entreprise ne correspondaient pas à la réalité, c'est-à-dire aux mauvais résultats persistants de l'activité. Le comité était alors dans son bon droit en utilisant un droit d'alerte.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu qu'ayant relevé d'une part, le caractère stratégique de l'activité de formation externe pour le devenir de l'entreprise tout entière, cette activité demeurant déficitaire malgré sa réorganisation alors qu'elle est bénéficiaire et connaît une croissance forte chez les concurrents, et retenu d'autre part l'absence de pertinence des réponses de la direction aux questions du comité, ces réponses étant démenties par les mauvais résultats persistants de cette branche, la cour d'appel, par une décision motivée, répondant aux conclusions prétendument délaissées et effectuant les recherches prétendument omises, a estimé que le comité d'entreprise avait décidé sans abus d'exercer son droit d'alerte ; que le moyen n'est pas fondé ».

- **Dans quel cas le dépassement du crédit d'heures pour « circonstances exceptionnelles » est-il justifié ?** - Cass. soc., 27 novembre 2012, n°11-21.202.

Le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel peut, dans certains cas, être dépassé. Ces cas particuliers sont autrement rassemblés par la jurisprudence sous la notion de « circonstances exceptionnelles ». La Cour de cassation les a définies comme telles : «*Pour que des circonstances exceptionnelles soient reconnues, il faut qu'elles constituent une activité inhabituelle nécessitant, de la part des représentants, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre.* » (Cass. crim., 3 juin 1986, n°84-94.424). Il appartient aux juges d'apprécier, au cas par cas, si la situation de circonstances exceptionnelles est avérée ou non.

A titre d'exemple, constitue une circonstance exceptionnelle : le déclenchement du droit d'alerte économique du comité d'entreprise, un projet de délocalisation de l'entreprise à l'étranger, un projet important de restructuration régionale de l'entreprise ayant nécessité un accroissement inhabituel de l'activité des membres du comité d'établissement, un projet de licenciement collectif entraînant des démarches multiples et un accroissement de l'activité des représentants du personnel, etc. En revanche ne revêt pas le caractère de circonstance exceptionnelle la préparation de l'arbre de Noël qui constitue une œuvre sociale normale et prévisible.

Récemment, la Cour de cassation a jugé que le fait de suivre un plan de sauvegarde de l'emploi, la mise en place de mesures de mise au chômage partiel et la poursuite au cours de la même période d'une instance judiciaire impliquant 147 salariés, soit la moitié des effectifs, réclamant le paiement d'un rappel de salaire justifiait l'existence d'une circonstance exceptionnelle et, *a fortiori*, le dépassement du crédit d'heures des représentants du personnel.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de preuve produits, le conseil de prud'hommes, qui a constaté l'existence de circonstances exceptionnelles liées au suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi initié en mars 2008, la mise en œuvre de mesures de chômage partiel d'octobre 2008 à avril 2009, la poursuite au cours de la même période d'une instance judiciaire impliquant cent quarante-sept salariés revendiquant le paiement d'un rappel de salaire et constaté que les heures de délégation réclamées par les salariés avaient été utilisées dans ce cadre, a légalement justifié sa décision ».■