

SOMMAIRE

N°492

50^e année

Mars 2013

Pages

Tableau de bord

2 à 3

- I. Inflation 2
- II. SMIC et MG bruts 3
- III. Plafond Sécurité sociale 3

Chiffres utiles 2013 – 2^{ème} partie

4 à 25

- Titre V - Enfants – famille 5 à 11
- Titre VI - Vacances scolaires 12
- Titre VII – Avantages professionnels 12 à 17
- Titre VIII – Tarifs médicaux 17 à 24
- Titre IX – Justice / Prud'hommes 24 à 25

Conventions et accords

26 à 47

Accords de branche

- Métallurgie – Barèmes territoriaux : **26 à 40**
 - . Année 2012 : 06, 16, 34-11-66, 17,47.
 - . Année 2013 : Midi Pyrénées, 14, 18, 87-23, 27, 49, 76 Le Havre, 76, Dieppe, 77.
- Branche du Froid : Salaires minima pour 2013 41 à 46

Etudes

47 à 55

- Loi sur le contrat de génération 47 à 50
- Les juges et nos accords... 51 à 55

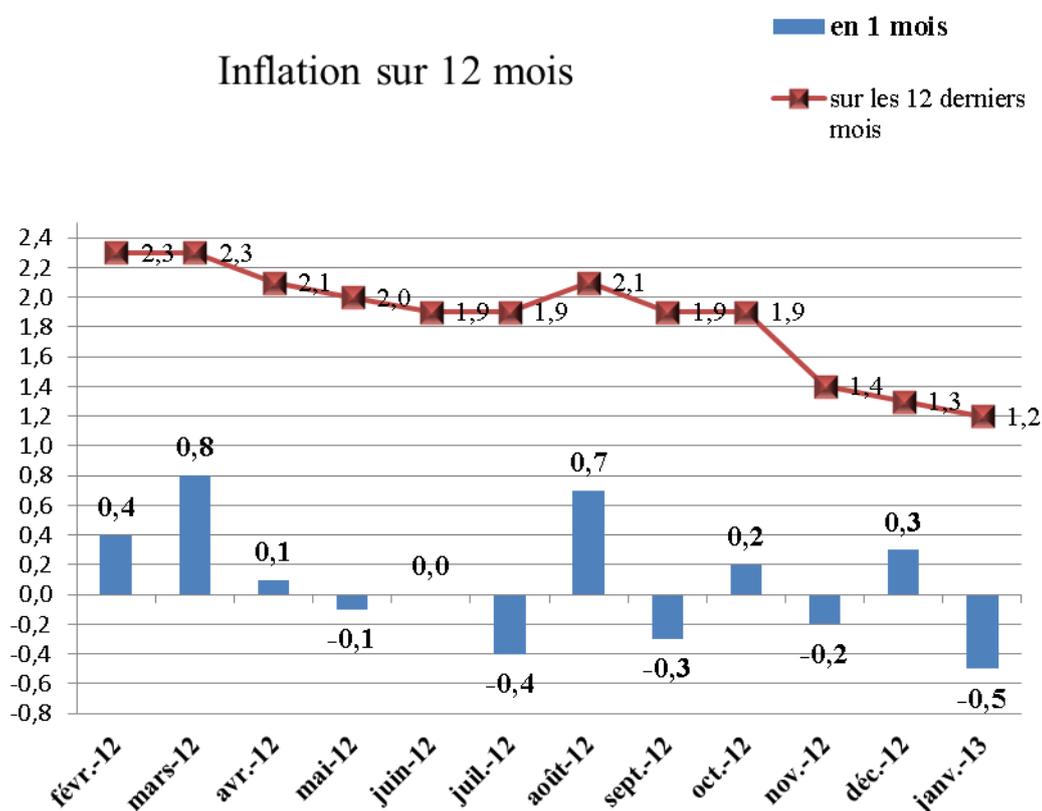
Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



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 **diminué de 0,5% en janvier 2013**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **1,2%** (indice du mois de janvier 2013 rapporté à celui de janvier 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 €

Les règles de revalorisation du SMIC ont été modifiées par décret du 7 février 2013, pour « mieux prendre en compte les dépenses des foyers à faible revenu ».

Plusieurs indices de référence utilisés dans le calcul du SMIC sont remplacés. Afin de mieux prendre en compte le poids des dépenses contraintes (notamment loyers et énergie), le SMIC est **indexé sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie**. Cela remplace l'indice des prix à la consommation des « ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé » précédemment utilisé.

De plus, le SMIC sera maintenant **revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés** (et non plus des seuls ouvriers comme c'était le cas).

Nous reviendrons prochainement sur ces modifications dans la Voix du métallurgiste.

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 (2ème partie)

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

Titre V - Enfants – famille

- V.1. La Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)
- V.2. Prise en charge des cotisations dans le cadre du complément de libre choix du mode de garde
- V.3. Complément familial
- V.4. Allocations familiales
- V.5. Rémunération minimale des assistantes maternelles agréées par la DDASS
- V.6. Crédit d'impôt pour frais de garde des enfants hors du domicile
- V.7. Allocation de soutien familial (ASF)

Titre VI - Vacances scolaires

Titre VII – Avantages professionnels

- VII.1. Frais professionnels de déplacement et de conditions de travail
- VII.2. Plafonds d'exonération de cotisations sociales
- VII.3. Titres restaurant / chèques restaurant
- VII.4. Chèques-vacances
- VII.5. Bons d'achat du comité d'entreprise
- VII.6. Barème kilométrique applicable aux voitures

Titre VIII – Tarifs médicaux

- VIII.1. Médecine
- VIII.2. Cures thermales
- VIII.3. Indemnités journalières de maladie des salariés
- VIII.4. Indemnités journalières de maternité et de paternité des salariés
- VIII.5. Capital décès

Titre IX – Justice / Prud'hommes

- IX.1. Aide juridictionnelle
- IX.2. Taux de compétence du Conseil de prud'hommes
- IX.3. Taux d'intérêt légal
- IX.4. Vacation horaire – indemnité forfaitaire annuelle

Titre V - Enfants – famille

V. 1. La Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

La PAJE existe depuis le 1^{er} janvier 2004 pour les enfants nés ou adoptés à compter de cette date et s'applique à tous les enfants à partir du 1^{er} janvier 2007.

La PAJE remplace cinq prestations existantes (et qui continuent de s'appliquer pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004) :

- l'allocation pour jeune enfant (APJE)
- l'allocation d'adoption
- l'allocation parentale d'éducation (APE)
- l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED)
- l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA)

Elle se compose de 4 prestations :

- une prime à la naissance ou à l'adoption, qui remplace l'APJE versée du 5^{ème} mois de grossesse jusqu'à la naissance ;
- une allocation de base qui remplace l'APJE, versée du premier mois de l'enfant jusqu'au mois précédent les 3 ans de l'enfant, et l'allocation d'adoption ;
- un complément de libre choix d'activité qui remplace l'APE (y compris l'APE-adoption). Il est versé à celui des parents qui choisit de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de travailler à temps partiel ;
- un complément de libre choix du mode de garde qui remplace l'AFEAMA et l'AGED et qui est destiné à compenser le coût de la garde d'un enfant.

La PAJE bénéficie à tous les enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004, ou ceux nés prématurément en 2003, dont la naissance était prévue en 2004.

Attention ! Les familles qui continuent à bénéficier des anciennes aides (APJE, APE, allocation d'adoption, AFEAMA ou AGED) continueront de les recevoir jusqu'à leur terme, sauf si une nouvelle naissance intervient après le 31 décembre 2003. Dans ce cas, la PAJE sera versée pour l'ensemble des enfants. L'âge limite de versement de la PAJE est fixé à 3 ans.

Pour les personnes déjà bénéficiaires de l'APE, le complément de libre choix d'activité est versé sans examen des conditions d'activité professionnelle antérieures.

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

Attention ! A compter de l'année 2012, les prestations familiales seront revalorisées au 1^{er} avril et non plus au 1^{er} janvier.

Eléments de la PAJE	Montants nets après prélèvements de la CRDS
Prime à la naissance (par enfant)-	912,12
Prime à l'adoption (par enfant)	1 824,25
Allocation de base (par familles, sauf en cas de naissances ou d'adoptions multiples) montants mensuels	182,43
Complément de libre choix d'activité- montants mensuels	
- En cas de perception de l'allocation de base	
. taux plein (aucune activité exercée)	383,59
. taux partiel (activité d'une durée inférieure ou égale à 50% de la durée légale du travail)	247,98
.taux partiel (activité supérieure à 50% mais inférieure ou égale à 80% de la durée légale du travail)	143,05
- En cas de non perception de l'allocation de base :	
. taux plein (aucune activité exercée)	566,01
. taux partiel (activité d'une durée inférieure ou égale à 50% de la durée légale du travail)	430,40
. taux partiel (activité supérieure à 50% mais inférieure ou égale à 80% de la durée légale du travail)	325,47
Complément de libre choix du mode de garde- montants mensuels :	
- <u>En cas d'emploi direct</u>	
• Pour un enfant âgé de moins de 3 ans	452,75
. montant maximum	285,49
. montant médian	171,27
. montant minimum	
• Pour un enfant de 3 à moins de 6 ans	226,38
. montant maximum	142,77
. montant médian	111,88
. montant minimum	
- <u>En cas de recours à un organisme privé direct :</u>	
• <i>Assistance maternelle agréée pour un enfant âgé de moins de 3 ans</i>	685,11
. montant maximum	570,94
. montant médian	456,76
. montant minimum	
• <i>Assistance maternelle agréée pour un enfant âgé de 3 ans à moins de 6 ans</i>	447,56
. montant maximum	372,97
. montant médian	298,39
. montant minimum	
• <i>Garde à domicile pour un enfant de moins de 3 ans :</i>	1081,64
. montant maximum	932,41
. montant médian	783,24
. montant minimum	
• <i>Garde à domicile pour un enfant de 3 ans à moins de 6 ans :</i>	540,83
. montant maximum	466,21
. montant médian	391,63
. montant minimum	

- **Prime à la naissance ou à l'adoption** : elle est versée au ménage dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond, pour chaque enfant à naître, avant la naissance de l'enfant, ou pour chaque enfant adopté ou accueilli en vue d'adoption, à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.
- **L'allocation de base** : elle est versée, à compter du premier jour du mois de la naissance, au ménage dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond. Elle est versée jusqu'au mois précédant le 3^e anniversaire de l'enfant. Dans les cas d'adoption, elle est versée à partir du mois d'arrivée de l'enfant au foyer ou du jugement d'adoption et pendant 3 ans, dans la limite des 20 ans de l'enfant. Une seule allocation est versée par famille quel que soit le nombre d'enfants de moins de 3 ans, sauf en cas de naissances multiples ou d'adoptions simultanées. Dans ces cas-là, elle est versée pour chaque enfant.
- **Le complément de libre choix d'activité (CLCA)** : il est versé dès le premier enfant au parent qui décide de ne plus exercer d'activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de moins de 3 ans.
- **Le complément de libre choix de mode de garde** : il a pour but de compenser les frais de garde d'un enfant pour les parents qui continuent à travailler. Il est versé aux familles qui emploient une assistante maternelle agréée ou une personne à domicile pour assurer la garde d'enfants de moins de 3 ans à taux plein et de 3 à 6 ans, à mi-taux. Son bénéfice est ouvert que les parents soient employeurs directs de l'assistante maternelle ou qu'ils aient recours à un organisme privé (association ou entreprise) de services aux personnes. L'attribution du complément de libre choix du mode de garde n'est pas soumise à condition de ressources mais son montant varie en fonction des ressources de l'allocataire.

Ce complément comprend :

- une prise en charge totale ou partielle des cotisations et contributions sociales liées à la rémunération de la personne qui assure la garde de l'enfant ;
- une prise en charge partielle de sa rémunération.

Plafond de ressources au 1^{er} janvier 2013 en € et selon les revenus de 2011				
Eléments de la PAJE concernés	Nombre d'enfants			
	1	2	3	Par enfant en +
Prime à la naissance ou à l'adoption, allocation de base				
- Parent isolé ou ménage avec 2 revenus	46 014	52 978	61 335	8 357
- Ménage avec un seul revenu	34 819	41 783	50 140	8 357
Complément de libre choix du mode de garde, pour un couple				
Pour le montant maximum revenus inférieurs ou égaux à :	20 706	23 840	27 601	8 761
Pour le montant médian revenus inférieurs ou égaux à : et supérieurs aux plafonds valables pour le montant maximum	46 014	52 978	61 335	8 357
Pour le montant minimum, Revenus supérieurs à :	46 014	52 978	61 335	8 357

V. 2. Prise en charge des cotisations dans le cadre du complément de libre choix du mode de garde

Le complément de libre choix de mode de garde est destiné à compenser le coût de la garde d'un enfant pour les parents qui continuent à exercer une activité professionnelle. Il est versé aux familles qui emploient une assistante maternelle agréée ou une personne à domicile pour assurer la garde d'enfants de moins de 3 ans à taux plein et de 3 à 6 ans, à mi-taux. Son bénéfice est ouvert que les parents soient employeurs directs ou qu'ils aient recours à un organisme privé (association ou entreprise) de services aux personnes.

L'attribution du complément de libre choix du mode de garde n'est pas soumise à condition de ressources mais son montant varie en fonction des ressources de l'allocataire.

Ce complément comprend :

- une prise en charge totale ou partielle des cotisations et contributions sociales liées à la rémunération de la personne qui assure la garde de l'enfant ;
- une prise en charge partielle de sa rémunération : art. L. 531-1, 4^o, L. 531-5 et L. 531-6 du Code de la sécurité sociale (voir tableau ci-dessus).

Mode de garde	Cotisations prises en charge par la CAF directement versées à l'URSSAF	
	% des cotisations prises en charge	Limite mensuelle du 1/01 au 31/12/2013
Assistante maternelle agréée si sa rémunération est inférieure ou égale à 5 SMIC horaire par jour et par enfant, soit 47,15 € au 1 ^{er} janvier 2013	100% des cotisations pour chaque enfant	-
Garde à domicile	50% des cotisations par famille	434 € pour un enfant de moins de 3 ans. 217 € pour un enfant de 3 à 6 ans

V. 3. Complément familial

Le complément familial est attribué au ménage ou à la personne qui assume la charge d'au moins trois enfants, tous âgés de 3 ans et plus, et dont les ressources n'excèdent pas le plafond référencé dans le tableau ci-dessus.

Son montant est de 166,18 € nets par mois au 1^{er} août 2012.

Les enfants rattachés au foyer fiscal de leurs parents ouvrent droit aux prestations familiales jusqu'à l'âge de 21 ans sous réserve que leur rémunération (s'ils en ont une) n'excède pas le plafond de 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), soit 876,52 euros par mois pour 2013.

V. 4. Allocations familiales

Les allocations familiales sont dues à partir du deuxième enfant à charge. Un enfant unique, ou le dernier et seul enfant à charge d'une famille de plusieurs enfants, n'ouvre donc pas droit à leur bénéfice. Dans les DOM, les allocations familiales sont servies dès le premier enfant.

Les allocations sont versées à la personne qui assume, à quelque titre que ce soit, la charge effective et permanente de ces enfants.

Les allocations familiales sont attribuées jusqu'aux 20 ans de l'enfant; ces allocations sont majorées à partir des 11 ans de l'enfant.

Depuis le 1er mai 2007, les couples séparés ou divorcés ont le choix, soit de désigner le parent qui percevra les allocations familiales, soit de décider de les partager d'un commun accord en signalant ce choix aux caisses d'allocations familiales. Ce choix (d'un allocataire unique ou de partage) ne peut être remis en cause qu'au bout d'un an, sauf modification des modalités de résidence du ou des enfants.

En cas de désaccord sur le parent qui percevra les allocations familiales et s'il y a mise en œuvre effective de la résidence alternée des enfants du couple, le partage devient la règle.

Ainsi, dans le cas le plus simple, lorsque deux enfants seront en résidence alternée, chaque parent percevra la moitié des allocations familiales.

Mais en cas de famille recomposée, chaque foyer percevra dorénavant les allocations familiales pour un montant calculé comme suit :

Le nombre moyen d'enfants, pour chaque foyer, est obtenu en faisant la somme du nombre d'enfants à charge dans les conditions suivantes :

- chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;
- les autres enfants à charge comptent pour 1.

Le nombre total d'enfants, pour chaque foyer, est obtenu en faisant la somme du ou des enfants en résidence alternée et, le cas échéant, du ou des autres enfants à charge.

Exemple : soit un couple ayant deux enfants en garde alternée, le père ayant en outre deux enfants à charge, et la mère un enfant à charge.

Les allocations sont donc calculées au vu des charges de famille de chaque membre de la famille recomposée :

- pour le foyer du père, montant total des allocations familiales dues pour 4 enfants $[(0,5 + 0,5 + 2) / 4]$, soit les 3/4 des allocations familiales dues pour 4 ;
- pour le foyer de la mère, montant total des allocations familiales dues pour 3 enfants $[(0,5 + 0,5 + 1) / 3]$, soit les 2/3 des allocations familiales dues pour 3.

La majoration versée pour les enfants à charge à partir de 11 ans sera calculée de la même manière.

Allocations familiales	Montants nets après prélèvement de la CRDS
- 2 enfants à charge	127,05 €
- 3 enfants à charge	289,82 €
- 4 enfants à charge	452,59 €
Supplément par enfant à charge en plus	162,78 €
Forfait d'allocations familiales (pour les familles d'au moins 3 enfants, une allocation mensuelle forfaitaire est versée pour chacun des enfants entre son 20 ^{ème} et son 21 ^{ème} enfant).	80,33 €
Majoration pour enfant à charge de plus de 11 ans (à l'exception de l'aîné des familles n'ayant que 2 enfants)	
- par enfant de 11 à 16 ans	35,74 €
- par enfant de plus de 16 ans	63,53 €

V. 5. Rémunération minimale des assistantes maternelles agréées par la DDASS

Les assistantes maternelles agréées ne peuvent pas percevoir de rémunération inférieure à **2,65 € bruts par heure de travail** (2,06 € en net, et 2,02 € en Alsace Moselle).

Il doit lui être alloué une indemnité journalière d'entretien d'au minimum **2,97 € par enfant et par journée de 9 heures**.

V. 6. Crédit d'impôt pour frais de garde des enfants hors du domicile

Les parents peuvent bénéficier du crédit d'impôt s'ils font garder leur enfant à l'extérieur de leur domicile.

Il doit être âgé de moins de 6 ans et être à leur charge.

Les parents peuvent en bénéficier :

- s'ils sont célibataire, veuf(ve), divorcé(e) ou séparé(e)
- s'ils sont marié(e) ou pacsé(e).

Les parents peuvent bénéficier du crédit d'impôt qu'ils exercent ou non une activité professionnelle.

Les dépenses prises en compte sont :

- les sommes effectivement versées à une assistante maternelle agréée ou à un établissement de garde tel qu'une crèche, une garderie (garderies scolaires comprises), une halte-garderie ou un centre de loisirs sans hébergement,
- et réellement supportées : salaire net versé à l'assistante maternelle majoré de certaines cotisations sociales.

Le parent doit déduire de ces sommes la prestation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole (MSA) ainsi que les indemnités pour frais de garde versées par son employeur, qui couvrent une partie des salaires ou cotisations de l'assistante maternelle.

Montant du crédit d'impôt

Il est égal à 50 % des sommes dans la limite de 2 300 EUR par enfant (montant divisé par deux en cas de résidence alternée).

Les parents peuvent être remboursés de la partie du crédit d'impôt qui n'a pu être déduite de leur impôt (s'ils sont non imposables ou si le montant de l'impôt est inférieur au crédit d'impôt). Le crédit ne peut être supérieur à 1150 euros maximum.

Les parents doivent joindre en annexe à leur déclaration de revenus l'attestation établie à leur nom par la caisse d'allocations familiales ou la caisse de mutualité sociale agricole indiquant le montant de la prestation, ainsi que les indemnités pour les frais de garde versées par son employeur, si la garde est assurée par une assistante maternelle agréée.

Ils doivent justifier des nom et adresse du prestataire de services et le montant des frais supportés.

V. 7. Allocation de soutien familial (ASF)

A compter de 2012, les prestations familiales sont revalorisées au 1^{er} avril et non plus au 1^{er} janvier.

L'allocation de soutien familial peut bénéficier, sans condition de ressources, à la personne (père, mère ou toute autre personne physique) qui assume la charge effective et permanente d'un enfant orphelin ou assimilé. Pour percevoir cette prestation, le père ou la mère titulaire du droit doit vivre seul.

La somme mensuelle versée pour un orphelin de père et de mère s'élève à **119,11 € nets**. La somme mensuelle versée pour un orphelin qui a perdu un de ses deux parents ou assimilé (ex : déchéance de l'autorité parentale), s'élève à **89,34 € nets**.

Les enfants ouvrent droit aux prestations familiales jusqu'à l'âge de vingt ans sous réserve que leur rémunération n'excède pas le plafond de 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Titre VI - Vacances scolaires

Les dates s'entendent du jour de la sortie après la classe au jour de la rentrée

		Tous départements, sauf Corse		
		Zone A (*)	Zone B (*)	Zone C (*)
2 0 1 3 / 2 0 1 4	Année 2013/2014			
	Rentrée	Mardi 3 septembre 2013		
	Toussaint	du samedi 19 octobre 2013 au lundi 4 novembre 2013		
	Noël	du samedi 21 décembre 2013 au lundi 6 janvier 2014		
	Hiver	du samedi 1 ^{er} mars 2014 au lundi 17 mars 2014	du samedi 22 février 2014 au lundi 10 mars 2014	du samedi 15 février 2014 au lundi 3 mars 2014
	Printemps	du samedi 26 avril 2014 au lundi 12 mai 2014	du samedi 19 avril 2014 au lundi 5 mai 2014	du samedi 12 avril 2014 au lundi 28 avril 2014
	Début des vacances d'été	Samedi 5 juillet 2014		

Zone A	Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon. Montpellier, Nancy - Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.
Zone B	Aix- Marseille, Amiens, Besançon. Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans – Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.
Zone C	Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.

Titre VII - Avantages professionnels

VII. 1. Frais professionnels de déplacement et de conditions de travail

L'accord national de la Métallurgie du 26 février 1976 prévoit des indemnités dans le cadre de déplacements. Cet accord est applicable dans les entreprises de la Métallurgie

adhérentes à une organisation patronale signataire. Ces indemnités sont assises sur le montant du minimum garanti légal qui s'élève **3,49 €** depuis le 1^{er} juillet 2012.

- Indemnités de repas pour petit déplacement : 2,5 fois le minimum garanti, soit **8,76 €**
- Indemnités de séjour pour grand déplacement :
 - logement : 5 fois le minimum garanti, soit **17,45 €**
 - repas : 2,5 fois le minimum garanti, soit **8,76 €**
 - petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti, soit **3,49 €**
 - éloignement : 2 fois le minimum garanti, soit **6,98 €**
 - indemnité journalière mini : 13 fois le minimum garanti, soit **45,37 €**

Les indemnités de grand déplacement sont majorées de 10 % les 2 premières semaines, dans les agglomérations de 100 000 habitants et plus, et dans les villes touristiques saisonnières.

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de 3 mois et jusqu'à 2 ans sur un même lieu de travail, le montant des indemnités de repas et de logement subit un abattement de 15 % à compter du 1^{er} jour du 4^{ème} mois.

Lorsque la durée de déplacement est supérieure à 24 mois, le montant des indemnités est minoré de 30 % à compter du 1^{er} jour du 25^{ème} mois dans la limite de 4 ans (soit au plus jusqu'à la fin de la 6^{ème} année).

VII. 2. Plafonds d'exonération des cotisations sociales

Les allocations forfaitaires destinées à couvrir les frais liés à la nourriture et au logement ne supportent pas de cotisations sociales, si elles sont utilisées conformément à leur objet et dans la mesure où elles ne dépassent pas les plafonds ci-dessous.

Nature des indemnités forfaitaires	Plafonds d'exonération de cotisations sociales pour 2013
Prime de panier (indemnité de restauration sur le lieu de travail, c'est-à-dire indemnité résultant des conditions particulières d'organisations ou d'horaires de travail tels que le travail en équipe le travail posté, le travail continu, le travail en horaire décalé ou le travail de nuit)	6 €
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (déplacements sur des chantiers, dans des entrepôts appartenant à l'entreprise, sur des ateliers extérieurs, sur d'autres sites et lorsqu'il n'est pas démontré que le salarié doit aller au restaurant)	8,60 €
Indemnité de repas (déplacement professionnel pendant lequel le salarié est contraint d'aller au restaurant en raison des conditions particulières de travail)	17,70 €

VII. 3. Titres restaurant / chèques restaurant

La contribution de l'employeur doit se situer entre 50 et 60 % de la valeur du titre restaurant. La contribution patronale est exonérée de charges sociales et fiscales dans la limite de **5,29 €** par titre, depuis le 1^{er} janvier 2011. Le montant est inchangé en 2013.

VII. 4. Chèques-vacances

Le chèque vacances permet aux salariés de se constituer en douceur un véritable budget vacances.

Tous les salariés peuvent bénéficier de chèques-vacances quel que soit le montant de leurs ressources. Avant la loi du 22 juillet 2009, pour bénéficier des chèques-vacances, les salariés devaient justifier chaque année auprès de leur employeur que le montant des revenus de leur foyer fiscal de l'avant-dernière année n'excédait pas un certain plafond.

La mise en place des chèques-vacances n'est pas un droit pour le salarié ; elle est laissée à la libre appréciation de l'employeur. Lorsque ce dernier décide de mettre en place des chèques-vacances, il doit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou de toute autre instance de concertation ayant compétence en matière d'œuvres sociales, définir les modalités de l'attribution éventuelle de chèques-vacances à ses salariés.

Le salarié doit mettre une somme de côté au moins 4 mois dans l'année (12 mois au maximum). A chaque fois qu'une somme est versée, l'employeur ajoute une contribution qui peut varier entre 20% et 80 % du montant unitaire d'un chèque vacances. Si la rémunération du salarié est inférieure à **3 086 €**, la contribution maximale de l'employeur est de **80%**, si elle est supérieure à 3 086 €, elle est de **50%**. Ces pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge ou de 10% par enfant handicapé, dans la limite de 15%.

Les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire peuvent bénéficier d'une exonération partielle de charges sociales sur l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances. L'exonération est limitée à 30% du SMIC mensuel par salarié et par an, c'est-à-dire **429,06 €**.

VII. 5. Bons d'achat du comité d'entreprise

Les prestations allouées par le comité d'entreprise ou par l'employeur directement, dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise peuvent sous certaines conditions être exonérées du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Concernant les bons d'achat ou cadeaux, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Ainsi, si vous attribuez des bons d'achat et/ou des cadeaux pour la fête de Noël, ces bons d'achat et cadeaux pourront bénéficier d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année 2013 n'excède pas pour un même salarié **154 €** (plafond mensuel de la Sécurité sociale = 3 086 x 5%). Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à attribution de bons d'achat si les trois conditions suivantes sont remplies :

L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants :

- la naissance
- le mariage
- la retraite
- la fête des mères et des pères
- la Ste Catherine et la Saint Nicolas
- Noël
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants jusqu'à 19 ans révolus dans l'année civile.

L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué. Il doit mentionner soit la nature du bien soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins. Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Les produits alimentaires courants dits « de luxe » dont le caractère festif est avéré sont admis. Pour le Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec le Noël tels que notamment jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs ...

Son montant doit être conforme aux usages :

Un seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par événement. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel. Pour l'événement de Noël, ce seuil a été aménagé : il est de 5% du plafond mensuel par salarié et 5 % du plafond mensuel par enfant.

Exemple :

Au cours de l'année 2013, le comité d'entreprise ou l'employeur directement dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise a alloué à un des salariés, trois bons d'achat :

- un bon d'achat d'une valeur de 70 euros pour son mariage ;
- un bon d'achat d'une valeur de 70 euros pour la naissance de son fils ;
- pour Noël, il souhaite allouer un bon d'achat d'une valeur unitaire de 70 euros aux salariés de l'entreprise, échangeable dans des enseignes de la grande distribution. Qu'en est-il du régime social applicable à ce bon d'achat pour Noël ?

1ère étape : Le montant des bons d'achat et/ou cadeaux excède-t-il, sur l'année, le seuil de 5% du plafond mensuel ?

Additionner le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et le comparer au seuil de 5% du plafond mensuel soit : 154 euros en 2013. $70 + 70 + 70 = 210$ euros. Ce montant dépasse le seuil de 5% du plafond mensuel pour 2013.

2ème étape : Le seuil d'exonération annuel est dépassé. Il convient alors d'apprécier si ce seuil est également dépassé pour chacun des événements en vérifiant les trois conditions ?

Dans notre exemple :

Bon de 70 euros attribué pour le mariage :

- l'événement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire.
- Le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour le mariage est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 70 euros attribué pour la naissance d'un enfant :

- l'événement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la naissance est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 70 euros attribué à Noël :

- l'événement figure sur la liste des évènements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire.
- le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour Noël est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Régime spécifique aux chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture :

Lettre circulaire AcoSS 2004-144 du 27 octobre 2004

Conformément à l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations des comités d'entreprise destinées à favoriser les activités sociales ou culturelles des salariés et de leur famille ne sont pas soumises à cotisations sociales. Il convient ainsi de distinguer parmi les prestations allouées par un comité d'entreprise :

- Les avantages ayant trait aux activités sociales et culturelles allouées par le comité d'entreprise et qui sont exclus de l'assiette des cotisations et de la CSG et CRDS ;
- Les avantages devant être assujettis parce qu'ils apparaissent comme des compléments de salaire versés à l'occasion du travail ou parce que la réglementation actuelle les réintègre explicitement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

La culture est constituée d'un ensemble d'activités intellectuelles et artistiques et de produits culturels dont la diffusion prend des formes variées. Ainsi comme les chèques - lire, les chèques - disques et les chèques - culture participent à l'accès à la culture. C'est pourquoi les mêmes règles doivent s'appliquer à l'ensemble des chèques - cadeaux favorisant l'accès à la culture sous toutes ses formes. Les chèques - disques et chèques - culture ne doivent plus être considérés comme des bons d'achat mais comme une modalité de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle non assujettie à cotisations et contributions sociales. En conséquence, il n'est donc plus nécessaire de lier l'attribution de ces chèques à l'un des événements visés par la lettre Acooss n°1996-94 du 3 décembre 1996, ni même de respecter le seuil de 5% du plafond de la sécurité sociale.

VII. 6. Barème kilométrique applicable aux voitures

Les barèmes 2013 ne sont pas encore connus. Nous vous tiendrons informés si un nouveau barème entre en vigueur.

(D = représente la distance parcourue à titre professionnel)

Puissance fiscale	Jusqu'à 5000 km	De 5001 à 20000 km	Au delà 20000 km
3 CV	D multiplié par 0,405	(D multiplié par 0,232) + 818	D multiplié par 0,283
4 CV	D multiplié par 0,487	(D multiplié par 0,274) + 1063	D multiplié par 0,327
5 CV	D multiplié par 0,536	(D multiplié par 0,300) + 1180	D multiplié par 0,359
6 CV	D multiplié par 0,561	(D multiplié par 0,316) + 1223	D multiplié par 0,377
7 CV	D multiplié par 0,587	(D multiplié par 0,332) + 1278	D multiplié par 0,396
8 CV	D multiplié par 0,619	(D multiplié par 0,352) + 1338	D multiplié par 0,419
9 CV	D multiplié par 0,635	(D multiplié par 0,368) + 1338	D multiplié par 0,435
10 CV	D multiplié par 0,668	(D multiplié par 0,391) + 1383	D multiplié par 0,460
11 CV	D multiplié par 0,681	(D multiplié par 0,410) + 1358	D multiplié par 0,478
12 CV	D multiplié par 0,717	(D multiplié par 0,426) + 1458	D multiplié par 0,499
13 CV et plus	D multiplié par 0,729	(D multiplié par 0,444) + 1423	D multiplié par 0,515

Titre VIII - Tarifs Médicaux

VIII. 1. Médecine

Depuis le 1^{er} juillet 2005, la réforme de l'assurance maladie relative au médecin traitant et aux parcours de soins est en vigueur.

Aujourd'hui, tout assuré social doit consulter en cas de besoin son médecin traitant pour bénéficier d'un remboursement normal des soins. A noter que si le médecin traitant est indisponible, son remplaçant peut être considéré comme votre médecin traitant. De même,

dans le cas d'un groupement de médecins (ex : cabinet médical commun), tous les médecins d'un même groupement peuvent être considérés comme votre médecin traitant.

Pour bénéficier d'un remboursement normal des soins, il faudra respecter le « parcours de soins coordonnés », c'est-à-dire consulter en premier lieu le médecin traitant qui doit, au besoin, vous orienter auprès de spécialistes (médecin que l'on appelle « médecin correspondant »). Certains médecins peuvent cependant être consultés directement, sans avoir besoin de consulter d'abord son médecin traitant : ophtalmologiste, psychiatres, pédiatres, gynécologues.

C'est pourquoi les tableaux ci-dessous distinguent entre les cas où le parcours de soins est respecté ou non, car les taux de remboursement par la sécurité sociale ne sont pas les mêmes.

Les sommes présentées dans les tableaux (exprimées en euros) sont la base sur laquelle s'appliquent les taux de remboursement de Sécurité Sociale. Certains praticiens pratiquent des dépassements d'honoraires qui ne sont pas pris en charge par la Sécurité Sociale. Si vous ne bénéficiez pas d'une mutuelle qui prend en charge ces dépassements d'honoraires, vous ne serez pas totalement remboursés.

Tarifs de consultation du <u>médecin traitant</u> en métropole par des patients de plus de 16 ans consultant <i>dans le cadre d'un parcours de soins coordonnés</i>				
Médecin consulté	Secteur conventionnel du médecin	Tarifs applicables	Base de remboursement	Taux de remboursement en % <u>Attention : il faut soustraire 1€ au titre de la participation forfaitaire !</u>
Généraliste	1	23	23	70%
	2	honoraires libres	23	70%
Spécialiste	1	25	25	70%
	2	honoraires libres	23	70%
Psychiatre, neuropsychiatre Neurologue	1	39,70	39,70	70%
	2	honoraires libres	37	70%

Notes : **Les médecins du Secteur 1** sont ceux qui adhèrent à la convention médicale et s'engagent ainsi à respecter les tarifs fixés par la sécurité sociale. Dans certains cas, il peut pratiquer un dépassement d'honoraires non remboursé (déplacement au domicile, exigences particulières du patient).

Les médecins du Secteur 2 sont ceux qui adhèrent à la convention médicale et sont autorisés à fixer des honoraires dits libres. Ils peuvent pratiquer des dépassements d'honoraires non pris en charge par la sécurité sociale.

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

Tarifs de consultation du <u>médecin correspondant</u> par des patients de + de 16 ans consultant dans le cadre d'un parcours de soins coordonnés				
Médecin Consulté	<u>Secteur conventionnel du médecin</u>	Tarifs	Base de Remboursement	<u>Taux de remboursement (-1 €)</u>
Suivi Régulier				
Généraliste	1 (ou 2 avec option de coordination)	26	26	70
	2	Hon. libes	23	70
Spécialiste	1 (ou 2 avec option de coordination)	28	28	70
	2	Hon. libes	23	70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue	1 (ou 2 avec option de coordination)	43,70	43,70	70
	2	Hon. Libres	37	70
Avis Ponctuel				
Généraliste	1 (ou 2 avec option de coordination)	23	23	30
	2	Hon. libes	23	30
Spécialiste	1 (ou 2 avec option de coordination)	46	46	70
	2	Hon. libes	46	70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue	1 (ou 2 avec option de coordination)	57,50	57,50	70
	2	Hon. libes	57,50	70

Tarifs de consultation des <u>spécialistes en accès direct autorisé</u> par des patients de + de 16 ans				
Médecin Consulté	<u>Secteur conventionnel du médecin</u>	Tarifs	Base de remboursement	<u>Taux de remboursement (-1 €)</u>
Le patient a déclaré son médecin traitant				
Gynécologue, Ophtalmologue	1 ou 2 avec option de coordination	33	25	70
	2	(consultation hors suivi régulier) Hon. Libres	23	70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue si le patient a – de 26 ans)	1	52	39,70	70
	2	Hon. libes	37	70
Le patient n'a pas déclaré son médecin traitant				
Gynécologue, Ophtalmologue	1	33	25	30
	2	Hon. libes	23	30
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue si le patient a – de 26 ans	1	52	39,70	30
	2	Hon. libes	37	30

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

Suivi régulier (accès direct autorisé):

- pour la gynécologie, les soins concernés sont : les examens cliniques gynécologiques périodiques, y compris les actes de dépistage, la prescription et le suivi d'une contraception, le suivi de la grossesse, l'IVG médicamenteuse ;
- pour l'ophtalmologie, les soins concernés sont la prescription la prescription et le renouvellement de lunettes, les actes de dépistage et de suivi du glaucome.

Tarifs de consultation des médecins par des patients de + de 16 ans consultant <i>hors du parcours de soins coordonnés</i>				
Médecin consulté	Secteur conventionnel	Tarifs applicables	Base de remboursement	Taux de remboursement (-1€)
Généraliste	1	23	23	30
	2	Hon. libres	23	30
Spécialiste (sauf gynécologue, ophtalmologue)	1	De 28 à 33	25	30
	2	Hon. libres	23	30
psychiatre, neuropsychiatre, neurologue (si le patient a plus de 26 ans)	1	De 43,70 à 52	39,70	30
	2	Hon. libres	37	30
<i>Cardiologue</i>	1	De 49 à 58	45,73	30
	2	Hon. libres	45,73	30

Tarifs de consultation des médecins par des patients de moins de 16 ans					
Médecin consulté	Age du patient	Secteur conventionnel	Tarifs applicables	Base de remboursement	Taux de remboursement
Généraliste	- de 2 ans	1	28	28	70
		2	hon. libres	28	70
	De 2 à 6 ans	1	26	26	70
		2	hon. libres	26	70
	De 6 à 16 ans	1	23	23	70
		2	hon. libres	23	70
Pédiatre	- de 2 ans	1	31	31	70
		2	hon. libres	28	70
	De 2 à 6 ans	1	31	31	70
		2	hon. libres	23	70
	De 6 à 16 ans	1	28	28	70
		2	hon. libres	23	70
Spécialiste	De la naissance	1	28	28	70
	A 16 ans	2	hon. libres	23	70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue	De la naissance	1	43,70	43,70	70
	A 16 ans	2	hon. libres	37	70
Cardiologue	De la naissance	1	49	49	70
	A 16 ans	2	hon. libres	45,73	70

VIII. 2. Cures thermales

Principe

Lorsque votre médecin vous prescrit une cure thermale, l'Assurance maladie peut prendre en charge, sous conditions, les frais médicaux, de transport et d'hébergement.

Conditions de prise en charge

Pour être prise en charge, votre cure doit faire l'objet d'une prescription médicale (médecin traitant ou chirurgien-dentiste pour les affections de bouche) et respecter des conditions liées aux soins et à l'établissement thermal.

1. L'assurance maladie prend en charge exclusivement les cures motivées par les affections ou pathologies suivantes :
 - affections des muqueuses bucco-linguales,
 - affections digestives,
 - affections psychosomatiques,
 - affections urinaires,
 - dermatologie,
 - gynécologie,
 - maladie cardio-artérielle,
 - neurologie,
 - phlébologie,
 - rhumatologie,
 - troubles du développement chez l'enfant,
 - troubles des voies respiratoires.
2. Pour être prise en charge, votre cure doit se dérouler dans un établissement agréé et conventionné par l'Assurance maladie. Votre médecin choisit la station la plus adaptée à votre affection.
3. Pour être remboursée, votre cure doit durer 18 jours. Toutefois, si votre cure est incomplète ou interrompue pour raisons médicales, elle sera prise en charge intégralement.

Frais pris en charge et taux de remboursement

1. Frais de surveillance médicale et de traitement

Les frais médicaux pris en charge comprennent :

- le forfait de surveillance médicale (pour les actes médicaux effectués par le médecin dans le cadre de votre cure), remboursé à 70 % du tarif conventionnel,
- si nécessaire, des pratiques médicales complémentaires, remboursés à 70 % du tarif conventionnel, sous réserve qu'elles figurent sur la liste des pratiques médicales remboursables et qu'elles soient effectuées dans les stations et pour les orientations thérapeutiques répertoriées dans cette liste,
- le forfait thermal (pour les traitements de la cure elle-même), remboursé à 65% du tarif conventionnel.

Les soins complémentaires et les prestations de confort ne sont pas pris en charge.

2. Frais d'hébergement et de transport

Vos frais d'hébergement et de transport sont pris en charge si vos ressources de l'année précédant la cure n'ont pas dépassé **14.664,38 €**.

Ce plafond est majoré de 50 %, soit **7.332,19 €**, pour votre conjoint et pour chaque ayant droit à votre charge.

Situation familiale	Plafond de ressources
Célibataire	14 664,38 €
Couple	21 996,57 €
Couple + 1 ayant droit	29 328,76 €
Couple + 2 ayants droit	36 660,95 €

Les frais de voyage sont pris en charge à 65 % sur la base du tarif du billet SNCF aller/retour 2ème classe, dans la limite des dépenses réellement engagées, sur présentation des justificatifs.

Les frais de séjour sont remboursés à 65 % sur la base d'un forfait fixé à **150,01 €**, soit une prise en charge de **97,5 €**.

3. Indemnités journalières

Les arrêts de travail prescrits à l'occasion d'une cure thermale ne donnent pas lieu au versement d'indemnités journalières sauf lorsque vos ressources de l'année précédant la cure n'ont pas dépassé **36.372 €**. Ce plafond est majoré de 50 %, soit **18.186 €**, pour le conjoint et pour chaque ayant droit à votre charge.

Prises en charge particulière

Des règles particulières de prise en charge s'appliquent si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

Situation de l'assuré	Nécessité de l'avis du service médical de votre caisse	Prise en charge des frais médicaux	Prise en charge des frais de transport et d'hébergement
Cure liée à une affection de longue durée (ALD) elle-même prise en charge à 100 %	Non	100 % sur la base des tarifs conventionnels	Sans condition de ressources, 100 % sur la base des tarifs indiqués ci-dessus.
Cure liée à un accident de travail ou une maladie	Oui	100 % sur la base des	Sans condition de ressources, 100 % sur la base des tarifs

Situation de l'assuré	Nécessité de l'avis du service médical de votre caisse	Prise en charge des frais médicaux	Prise en charge des frais de transport et d'hébergement
professionnelle		tarifs conventionnels	indiqués ci-dessus.
Cure avec hospitalisation	Oui	Identique à une cure "normale" + 80 % des frais d'hospitalisation	Sans condition de ressources pour les frais d'hébergement, sur la base du tarif conventionnel Identique à une cure "normale" pour les frais de transport

Démarches à accomplir

Vous devez envoyer à votre caisse d'Assurance maladie un formulaire cerfa n°11139*02, constitué de 2 parties :

- un questionnaire de prise en charge, rempli par le médecin qui vous prescrit la cure,
- une déclaration de ressources, remplie par vos soins (joindre les justificatifs nécessaires).

En réponse à votre demande, votre caisse vous adresse un formulaire cerfa n°11140*04 intitulé "Prise en charge administrative de cure thermale et facturation", constitué de 3 volets :

- le volet 1, "honoraires médicaux", à remettre au médecin thermal,
- le volet 2, "forfait thermal", à remettre à l'établissement de votre cure,
- le volet 3, "frais de transport et d'hébergement" à adresser à votre caisse au retour de votre cure, dans le cas où vous remplissez les conditions de ressources indiquées ci-dessus, au chapitre "frais prise en charge".

Votre prise en charge est valable pour l'année civile en cours.

Pour une même affection, vous avez droit à une seule cure par an.

VIII.3. Indemnités journalières de maladie des salariés

Cas général	42,32€
Indemnité majorée à partir du 31 ^e jour d'arrêt, si 3 enfants ou + à charge	56,43€

VIII.4. Indemnités journalières de maternité et de paternité des salariés

L'indemnité journalière minimale est de **9,08 €**.

L'indemnité maximale est de : **79,82 €** en Alsace- Moselle ;
81,49 € dans les autres départements.

VIII.5. Capital décès (Sécurité Sociale)

L'assurance décès garantit un capital aux ayants droit lorsque l'assuré, moins de 3 mois avant son décès :

- exerçait une activité salariée ;
- ou qu'il était titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'au moins 66,66 % ;
- ou qu'il percevait une allocation chômage ;
- ou était indemnisé au titre de l'assurance maladie, de l'assurance maternité ou de l'incapacité temporaire d'accident du travail.

Pour en bénéficier, il faut en faire la demande à la caisse primaire d'assurance maladie dont dépendait l'assuré au moment de son décès, dans le mois suivant le décès. Un imprimé doit être rempli et les pièces justificatives demandées doivent impérativement être retournées en même temps.

Le capital n'est dû que lorsque la demande est effectuée dans le délai de 2 ans qui suit le décès.

Son montant est de :

90 fois le gain journalier de base de l'assuré décédé.

Minimum : **370,32 €**.

Maximum : **9 258 €**.

Titre IX - Justice / Prud'hommes

IX. 1. Aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle est un avantage accordé par la loi, en vue de permettre aux personnes, dont les ressources sont insuffisantes, de faire valoir leurs droits en justice. Elle leur permet d'agir en justice sans faire l'avance des frais de procédure, ni des honoraires (avocats, avoués, huissiers). L'aide juridictionnelle est accordée devant toutes les juridictions civiles, pénales et administratives.

L'Etat contribue à 100% aux frais de justice pour les personnes dont les ressources n'excèdent pas 929 € par mois (avec 1 personne à charge : 1 096 €, avec 2 personnes à charge : 1 263 €, avec 3 personnes à charge : 1 369 €, pour toute personne supplémentaire à charge : 106 €) : il s'agit alors de l'aide juridictionnelle totale.

Pour les personnes dont les revenus sont compris entre 930 et 1 393 € par mois, l'Etat contribue entre 85% et 15% : il s'agit alors d'une aide juridictionnelle partielle. Ces seuils de ressources sont augmentés de 106 € par personne à charge. Lorsque les revenus sont supérieurs à 1 393 €, aucune aide juridictionnelle n'est accordée. Il s'agit des ressources au titre de 2012.

IX. 2. Taux de compétence du Conseil de prud'hommes

Les conseils de prud'hommes sont des juridictions professionnelles élues et paritaires. Ils sont seuls compétents pour régler les litiges individuels issus du contrat de travail. Lorsque la demande faite au Conseil de prud'hommes consiste en une indemnisation, son montant détermine s'il est possible de contester le résultat devant la Cour d'Appel.

Taux de compétence maximum en dernier ressort (c'est-à-dire jugement dont on ne peut pas faire appel, on peut seulement former un pourvoi en cassation) : **4 000 €** depuis le 1^{er} octobre 2005.

Au-dessus de cette somme, il est possible de faire appel de la décision du Conseil des Prud'hommes devant la Cour d'Appel. En dessous, le seul recours est le pourvoi en Cassation, lequel n'est pas suspensif (c'est à dire que les sommes sont dues avant que la Cour de Cassation rende un arrêt).

IX. 3. Taux d'intérêt légal

Etant donné qu'il est possible de demander des arriérés de salaires sur les 5 dernières années, il existe un taux d'intérêt légal qui permet de réévaluer le montant des sommes dues pour que les sommes ne soient pas dépréciées.

Année	Taux légal d'intérêt
2000	2,74 %
2001	4,26 %
2002	4,26 %
2003	3,29 %
2004	2,27 %
2005	2,05 %
2006	2,11 %
2007	2,95 %
2008	3,99 %
2009	3,79%
2010	0,65%
2011	0,38%
2012	0,71%

IX. 4. Vacation horaire – Indemnité forfaitaire annuelle

Lorsque les Conseillers Prud'homaux effectuent des vacations en dehors de leurs heures habituelles de travail, ils perçoivent une indemnité. La vacation horaire des Conseillers Prud'hommes qui représentent les salariés est de 7,10 € depuis le 18 juin 2008. ■

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.

ANNEE 2012

DPT	ALPES MARITIMES (06)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR le premier accord 2012	EN %
140	16987	168,00	1,00%
O1	16987	168,00	1,00%
145	16987	168,00	1,00%
O2	16987	168,00	1,00%
155	17043	169,00	1,00%
O3	17043	169,00	1,00%
170	17054	169,00	1,00%
P1	17054	169,00	1,00%
180	17114	169,00	1,00%
190	17175	170,00	1,00%
P2	17175	170,00	1,00%
215	17541	87,00	0,50%
P3	17541	87,00	0,50%
AM1	17541	87,00	0,50%
225	18228	0,00	0,00%
240	19382	0,00	0,00%
TA1	19382	0,00	0,00%
AM2	19382	0,00	0,00%
255	20395	0,00	0,00%
TA2	20395	0,00	0,00%
AM3	20395	0,00	0,00%
270	21579	0,00	0,00%
TA3	21579	0,00	0,00%
285	22752	0,00	0,00%
TA4	22752	0,00	0,00%
AM4	22752	0,00	0,00%
305	24215	0,00	0,00%
AM5	24215	0,00	0,00%
335	26578	0,00	0,00%
AM6	26578	0,00	0,00%
365	28955	0,00	0,00%
AM7	28955	0,00	0,00%
395	31318	0,00	0,00%
AM8	31318	0,00	0,00%
Valeur Point			
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, c'est un avenant à l'accord précédent pour 2012		0,37% (+ 2,40% sur l'accord précédent)
Date accord	26/11/2012		
Application RAG	01.01.2012		
Application point	01.06.2012		
Syndicats signataires	FO CFTC		

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

DPT	CHARENTE (16)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur l'accord 2011	EN %
140	16945	529,00	3,22%
O1	16945	529,00	3,22%
145	16960	529,00	3,22%
O2	16960	529,00	3,22%
155	16977	530,00	3,22%
O3	16977	530,00	3,22%
170	17002	530,00	3,22%
P1	17002	530,00	3,22%
180	17050	532,00	3,22%
190	17104	534,00	3,22%
P2	17104	534,00	3,22%
215	17374	542,00	3,22%
P3	17374	542,00	3,22%
AM1	17374	542,00	3,22%
225	18208	568,00	3,22%
240	19017	568,00	3,08%
TA1	19017	568,00	3,08%
AM2	19017	568,00	3,08%
255	20075	568,00	2,91%
TA2	20075	568,00	2,91%
AM3	20075	568,00	2,91%
270	20815	568,00	2,81%
TA3	20815	568,00	2,81%
285	21945	568,00	2,66%
TA4	21945	568,00	2,66%
AM4	21945	568,00	2,66%
305	23660	568,00	2,46%
AM5	23660	568,00	2,46%
335	25026	568,00	2,32%
AM6	25026	568,00	2,32%
365	27594	568,00	2,10%
AM7	27594	568,00	2,10%
395	29083	568,00	1,99%
AM8	29083	568,00	1,99%
Valeur Point	5,05	0,10	2,02%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,87%
Date accord	10/12/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	A l'extension de l'accord		
Syndicats signataires	FO CFE-CGC		

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

DPT	HERAULT AUDE PYRENEES ORIENTALES (34, 11, 66)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur l'accord de mars 2012	EN %
140	16950	160,00	0,95%
O1	16950	160,00	0,95%
145	16970	120,00	0,71%
O2	16970	120,00	0,71%
155	16990	90,00	0,53%
O3	16990	90,00	0,53%
170	17155	120,00	0,70%
P1	17255	120,00	0,70%
180	17205	120,00	0,70%
190	17255	120,00	0,70%
P2	17310	120,00	0,70%
215	17460	120,00	0,69%
P3	17670	125,00	0,71%
AM1	18125	125,00	0,69%
225	17515	120,00	0,69%
240	17680	125,00	0,71%
TA1	18195	125,00	0,69%
AM2	18630	130,00	0,70%
255	18555	130,00	0,71%
TA2	19030	135,00	0,71%
AM3	19235	135,00	0,71%
270	19390	135,00	0,70%
TA3	19705	135,00	0,69%
285	20550	140,00	0,69%
TA4	21015	145,00	0,69%
AM4	22335	155,00	0,70%
305	22130	155,00	0,71%
AM5	24810	175,00	0,71%
335	23490	165,00	0,71%
AM6	25910	180,00	0,70%
365	26120	185,00	0,71%
AM7	28065	195,00	0,70%
395	27960	195,00	0,70%
AM8	29745	210,00	0,71%
Valeur Point			
Moyenne d'augmentation des RAG	Attention, c'est un avenant		0,71%
Date accord	23/11/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	-		
Syndicats signataires	FO CGC CFTC CFDT		

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

DPT	CHARENTE MARITIME (17)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur l'accord 2011	EN %
140	16946	401,00	2,42%
O1	16946	401,00	2,42%
145	16960	399,00	2,41%
O2	16960	399,00	2,41%
155	16977	402,00	2,43%
O3	16977	402,00	2,43%
170	17068	393,00	2,36%
P1	17068	393,00	2,36%
180	17127	417,00	2,50%
190	17283	483,00	2,88%
P2	17283	483,00	2,88%
215	17685	533,00	3,11%
P3	17685	533,00	3,11%
AM1	17685	533,00	3,11%
225	17829	519,00	3,00%
240	18324	534,00	3,00%
TA1	18324	534,00	3,00%
AM2	18324	534,00	3,00%
255	19421	566,00	3,00%
TA2	19421	566,00	3,00%
AM3	19421	566,00	3,00%
270	20518	598,00	3,00%
TA3	20518	598,00	3,00%
285	21615	630,00	3,00%
TA4	21615	630,00	3,00%
AM4	21615	630,00	3,00%
305	23019	599,00	2,67%
AM5	23019	599,00	2,67%
335	25021	536,00	2,19%
AM6	25021	536,00	2,19%
365	27247	797,00	3,01%
AM7	27247	797,00	3,01%
395	29727	827,00	2,86%
AM8	29727	827,00	2,86%
Valeur Point	5,24	0,6	1,2%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,77%
Date accord	05/12/2012		
Application RAG	01.01.2012		
Application point	01.01.2013		
Syndicats signataires	FO CGC CFDT		

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

DPT	LOT ET GARONNE (47)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur l'accord 2011	EN %
140	16945	564,00	3,44%
O1	16945	564,00	3,44%
145	16955	495,00	3,01%
O2	16955	495,00	3,01%
155	16965	415,00	2,51%
O3	16965	415,00	2,51%
170	17000	350,00	2,10%
P1	17000	350,00	2,10%
180	17045	345,00	2,07%
190	17200	340,00	2,02%
P2	17200	340,00	2,02%
215	17400	350,00	2,05%
P3	17400	350,00	2,05%
AM1	17400	350,00	2,05%
225	17450	350,00	2,05%
240	18300	370,00	2,06%
TA1	18300	370,00	2,06%
AM2	18300	370,00	2,06%
255	19500	400,00	2,09%
TA2	19500	400,00	2,09%
AM3	19500	400,00	2,09%
270	19750	400,00	2,07%
TA3	19750	400,00	2,07%
285	20580	430,00	2,13%
TA4	20580	430,00	2,13%
AM4	20580	430,00	2,13%
305	21900	450,00	2,10%
AM5	21900	450,00	2,10%
335	23900	500,00	2,14%
AM6	23900	500,00	2,14%
365	26650	550,00	2,11%
AM7	26650	550,00	2,11%
395	29350	650,00	2,26%
AM8	29350	650,00	2,26%
Valeur Point	-	-	-
Moyenne d'augmentation des RAG			2,25%
Date accord	22/11/2012		
Application RAG	01.01.2012		
Application point	-		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT		

ANNEE 2013

DPT	HAUTE GARONNE et MIDI PYRENEES (9-12-31-32-46-81-82)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17163	218,00	1,29%
O1	17163	218,00	1,29%
145	17180	235,00	1,39%
O2	17180	235,00	1,39%
155	17220	275,00	1,62%
O3	17220	275,00	1,62%
170	17465	361,00	2,11%
P1	17465	361,00	2,11%
180	17685	375,00	2,17%
190	17955	387,00	2,20%
P2	17955	387,00	2,20%
215	18415	414,00	2,30%
P3	18415	414,00	2,30%
AM1	18415	414,00	2,30%
225	18820	421,00	2,29%
240	19455	416,00	2,18%
TA1	19455	416,00	2,18%
AM2	19455	416,00	2,18%
255	20120	412,00	2,09%
TA2	20120	412,00	2,09%
AM3	20120	412,00	2,09%
270	20875	413,00	2,02%
TA3	20875	413,00	2,02%
285	21835	419,00	1,96%
TA4	21835	419,00	1,96%
AM4	21835	419,00	1,96%
305	23280	390,00	1,70%
AM5	23280	390,00	1,70%
335	25550	425,00	1,69%
AM6	25550	425,00	1,69%
365	28030	414,00	1,50%
AM7	28030	414,00	1,50%
395	30825	428,00	1,41%
AM8	30825	428,00	1,41%
Valeur Point	4,573	0,05	0,99%
Moyenne d'augmentation des RAG			1,88%
Date accord	13/02/2013		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.04.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT CFE-CGC		

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

DPT	CALVADOS (14)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17175	365,00	2,17%
O1	17175	365,00	2,17%
145	17190	370,00	2,20%
O2	17190	370,00	2,20%
155	17200	370,00	2,20%
O3	17200	370,00	2,20%
170	17260	310,00	1,83%
P1	17260	310,00	1,83%
180	17300	300,00	1,76%
190	17500	270,00	1,57%
P2	17500	270,00	1,57%
215	17665	275,00	1,58%
P3	17665	275,00	1,58%
AM1	17665	275,00	1,58%
225	17790	270,00	1,54%
240	18475	275,00	1,51%
TA1	18475	275,00	1,51%
AM2	18475	275,00	1,51%
255	19430	290,00	1,52%
TA2	19430	290,00	1,52%
AM3	19430	290,00	1,52%
270	20540	300,00	1,48%
TA3	20540	300,00	1,48%
285	21485	315,00	1,49%
TA4	21485	315,00	1,49%
AM4	21485	315,00	1,49%
305	22985	335,00	1,48%
AM5	22985	335,00	1,48%
335	25200	430,00	1,74%
AM6	25200	430,00	1,74%
365	27400	400,00	1,48%
AM7	27400	400,00	1,48%
395	29495	425,00	1,46%
AM8	29495	425,00	1,46%
Valeur Point	4,21	0,06	1,45%
Moyenne d'augmentation des RAG			1,67%
Date accord	21/02/2013		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.07.2013		
Syndicats signataires	FO		

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

DPT	CHER (18)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17199	386,00	2,30%
O1	17199	386,00	2,30%
145	17209	345,00	2,05%
O2	17209	345,00	2,05%
155	17219	320,00	1,89%
O3	17219	320,00	1,89%
170	17240	255,00	1,50%
P1	17240	255,00	1,50%
180	17276	255,00	1,50%
190	17397	341,00	2,00%
P2	17464	342,00	2,00%
215	17494	377,00	2,20%
P3	18045	388,00	2,20%
AM1	18314	235,00	1,30%
225	17881	229,00	1,30%
240	19185	246,00	1,30%
TA1	19910	256,00	1,30%
AM2	20337	261,00	1,30%
255	20335	261,00	1,30%
TA2	21117	271,00	1,30%
AM3	21599	277,00	1,30%
270	21359	274,00	1,30%
TA3	22382	287,00	1,30%
285	22680	291,00	1,30%
TA4	23600	303,00	1,30%
AM4	24013	308,00	1,30%
305	24255	311,00	1,30%
AM5	25702	330,00	1,30%
335	26669	342,00	1,30%
AM6	28232	362,00	1,30%
365	28958	372,00	1,30%
AM7	30762	395,00	1,30%
395	31372	403,00	1,30%
AM8	33176	426,00	1,30%
Valeur Point	4,9	0,07	1,45%
Moyenne d'augmentation des RAG			1,55%
Date accord	24/01/2013		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.01.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT CGT CFE-CGC		

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

DPT	HTE VIENNE - CREUSE (87-23)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2011	EN %
140	17365	980,00	5,98%
O1	17365	980,00	5,98%
145	17387	667,00	3,99%
O2	17387	667,00	3,99%
155	17407	627,00	3,74%
O3	17407	627,00	3,74%
170	17518	598,00	3,53%
P1	17518	598,00	3,53%
180	17597	617,00	3,63%
190	17677	637,00	3,74%
P2	17677	637,00	3,74%
215	17842	692,00	4,03%
P3	17842	692,00	4,03%
AM1	17842	692,00	4,03%
225	18180	620,00	3,53%
240	18753	603,00	3,32%
TA1	18753	603,00	3,32%
AM2	18753	603,00	3,32%
255	19574	574,00	3,02%
TA2	19574	574,00	3,02%
AM3	19574	574,00	3,02%
270	20728	608,00	3,02%
TA3	20728	608,00	3,02%
285	21866	641,00	3,02%
TA4	21866	641,00	3,02%
AM4	21866	641,00	3,02%
305	23312	662,00	2,92%
AM5	23312	662,00	2,92%
335	25545	725,00	2,92%
AM6	25545	725,00	2,92%
365	27789	789,00	2,92%
AM7	27789	789,00	2,92%
395	30125	855,00	2,92%
AM8	30125	855,00	2,92%
Valeur Point	5,1	0,1	2%
Moyenne d'augmentation des RAG			3,49%
Date accord	06/12/2012		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.01.2013		
Syndicats signataires	CFTC CFDT CFE-CGC		

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

DPT	EURE (27)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17280	470,00	2,80%
O1	17280	470,00	2,80%
145	17300	470,00	2,79%
O2	17300	470,00	2,79%
155	17320	470,00	2,79%
O3	17320	470,00	2,79%
170	17589	387,00	2,25%
P1	17589	387,00	2,25%
180	18099	398,00	2,25%
190	18744	420,00	2,29%
P2	18744	420,00	2,29%
215	20385	439,00	2,20%
P3	20385	439,00	2,20%
AM1	20385	439,00	2,20%
225	20785	447,00	2,20%
240	21933	472,00	2,20%
TA1	21933	472,00	2,20%
AM2	21933	472,00	2,20%
255	22927	493,00	2,20%
TA2	22927	493,00	2,20%
AM3	22927	493,00	2,20%
270	24011	517,00	2,20%
TA3	24011	517,00	2,20%
285	24977	538,00	2,20%
TA4	24977	538,00	2,20%
AM4	24977	538,00	2,20%
305	26609	573,00	2,20%
AM5	26609	573,00	2,20%
335	28956	623,00	2,20%
AM6	28956	623,00	2,20%
365	31036	668,00	2,20%
AM7	31036	668,00	2,20%
395	33671	725,00	2,20%
AM8	33671	725,00	2,20%
Valeur Point	5,47	0,05	0,92%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,31%
Date accord	15/01/2013		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.02.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT CFE-CGC		

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

DPT	MAINE ET LOIRE (49)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17246	437,00	2,60%
O1	17246	437,00	2,60%
145	17259	437,00	2,60%
O2	17259	437,00	2,60%
155	17281	438,00	2,60%
O3	17281	438,00	2,60%
170	17408	341,00	2,00%
P1	17408	341,00	2,00%
180	17443	342,00	2,00%
190	17512	343,00	2,00%
P2	17512	343,00	2,00%
215	17758	348,00	2,00%
P3	17758	348,00	2,00%
AM1	17758	348,00	2,00%
225	18075	354,00	2,00%
240	18936	225,00	1,20%
TA1	18936	225,00	1,20%
AM2	18936	225,00	1,20%
255	19840	389,00	2,00%
TA2	19840	389,00	2,00%
AM3	19840	389,00	2,00%
270	21004	412,00	2,00%
TA3	21004	412,00	2,00%
285	22172	435,00	2,00%
TA4	22172	435,00	2,00%
AM4	22172	435,00	2,00%
305	23660	464,00	2,00%
AM5	23660	464,00	2,00%
335	25987	510,00	2,00%
AM6	25987	510,00	2,00%
365	28288	555,00	2,00%
AM7	28288	555,00	2,00%
395	30476	598,00	2,00%
AM8	30476	598,00	2,00%
Valeur Point	5,05	0,05	1%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,04%
Date accord	21/12/2012		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.01.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT		

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

DPT	SEINE MARITIME - LE HAVRE (76)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17284	339,00	2,00%
O1	17284	339,00	2,00%
145	17335	390,00	2,30%
O2	17335	390,00	2,30%
155	17352	407,00	2,40%
O3	17352	407,00	2,40%
170	17373	341,00	2,00%
P1	17373	341,00	2,00%
180	17423	342,00	2,00%
190	17627	345,00	2,00%
P2	17627	345,00	2,00%
215	18838	369,00	2,00%
P3	18838	369,00	2,00%
AM1	18838	369,00	2,00%
225	19468	382,00	2,00%
240	20610	404,00	2,00%
TA1	20610	404,00	2,00%
AM2	20610	404,00	2,00%
255	21627	424,00	2,00%
TA2	21627	424,00	2,00%
AM3	21627	424,00	2,00%
270	22775	447,00	2,00%
TA3	22775	447,00	2,00%
285	24122	473,00	2,00%
TA4	24122	473,00	2,00%
AM4	24122	473,00	2,00%
305	25387	498,00	2,00%
AM5	25387	498,00	2,00%
335	27883	547,00	2,00%
AM6	27883	547,00	2,00%
365	30161	591,00	2,00%
AM7	30161	591,00	2,00%
395	32672	641,00	2,00%
AM8	32672	641,00	2,00%
Valeur Point	5,25	0,07	1,35%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,04%
Date accord	30/01/2013		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.02.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT CFE-CGC		

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

DPT	ROUEN DIEPPE (76)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17457	442,00	2,60%
O1	17457	442,00	2,60%
145	17502	444,00	2,60%
O2	17502	444,00	2,60%
155	17546	445,00	2,60%
O3	17546	445,00	2,60%
170	17651	414,00	2,40%
P1	17651	414,00	2,40%
180	18004	422,00	2,40%
190	18583	436,00	2,40%
P2	18583	436,00	2,40%
215	19738	444,00	2,30%
P3	19738	444,00	2,30%
AM1	19738	444,00	2,30%
225	20474	460,00	2,30%
240	21778	490,00	2,30%
TA1	21778	490,00	2,30%
AM2	21778	490,00	2,30%
255	22546	485,00	2,20%
TA2	22546	485,00	2,20%
AM3	22546	485,00	2,20%
270	23716	511,00	2,20%
TA3	23716	511,00	2,20%
285	25026	539,00	2,20%
TA4	25026	539,00	2,20%
AM4	25026	539,00	2,20%
305	26489	570,00	2,20%
AM5	26489	570,00	2,20%
335	29018	597,00	2,10%
AM6	29018	597,00	2,10%
365	31557	649,00	2,10%
AM7	31557	649,00	2,10%
395	34112	702,00	2,10%
AM8	34112	702,00	2,10%
Valeur Point	5,33	0,06	1,14%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,30%
Date accord	11/01/2013		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.01.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFDT CFE-CGC		

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

DPT	SEINE ET MARNE (77)		
CLASSIF.	2013	VARIATION sur l'accord 2012	EN %
140	17270	405,00	2,40%
O1	17270	405,00	2,40%
145	17455	393,00	2,30%
O2	17589	396,00	2,30%
155	17639	363,00	2,10%
O3	17996	388,00	2,20%
170	17807	375,00	2,15%
P1	18178	374,00	2,10%
180	18043	354,00	2,00%
190	18320	351,00	1,95%
P2	18989	364,00	1,95%
215	18731	350,00	1,90%
P3	19595	366,00	1,90%
AM1	19957	373,00	1,90%
225	19700	358,00	1,85%
240	20646	366,00	1,80%
TA1	21650	383,00	1,80%
AM2	21965	389,00	1,80%
255	21370	358,00	1,70%
TA2	22343	374,00	1,70%
AM3	22659	379,00	1,70%
270	22584	367,00	1,65%
TA3	23684	385,00	1,65%
285	23873	388,00	1,65%
TA4	25031	395,00	1,60%
AM4	25406	413,00	1,65%
305	25164	409,00	1,65%
AM5	26745	435,00	1,65%
335	27591	448,00	1,65%
AM6	30385	494,00	1,65%
365	29950	487,00	1,65%
AM7	31964	519,00	1,65%
395	32440	527,00	1,65%
AM8	34546	561,00	1,65%
Valeur Point	4,8	0,08	1,69%
Moyenne d'augmentation des RAG			1,86%
Date accord	14/12/2012		
Application RAG	01.01.2013		
Application point	01.01.2013		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC		

* * * * *

BRANCHE DU FROID

Salaires minima pour 2013

Nous vous présentons l'accord signé le 7 février 2013 par la Fédération FO Métaux dans la branche du Froid (Entreprises d'installation, entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexe).

Nous avons obtenu une augmentation générale allant de 4 à 4,5% sur les coefficients 176 à 365, et de 1,8% pour les coefficients cadres. Le point d'astreinte est, quant à lui, revalorisé de 20%.

La grille des salaires minima est applicable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

L'accord porte également actualisation de la convention collective en supprimant l'article 4.1.4 de la convention relatif au repos compensateur dû aux salariés au-delà de 41 heures de travail par semaine. Ce repos compensateur avait été, rappelons-le, supprimé par la loi du 20 août 2008 reprenant la position commune du 9 avril de la même année.■

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'INSTALLATION SANS FABRICATION, Y COMPRIS ENTRETIEN, REPARATION, DEPANNAGE, DE MATERIEL AERAUQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE ET CONNEXES.

Les avenants n°56 et n°57 forment un tout indivisible.

Les signatures des syndicats de salariés et de l'organisation patronale doivent porter sur les deux textes et non sur seulement l'un d'entre eux.

De même, en cas d'opposition de la majorité des syndicats de salariés, celle-ci devra obligatoirement porter sur les deux textes et ne pourra pas porter sur seulement l'un d'entre eux, la partie patronale ne désirant s'engager qu'à la condition que les deux textes soient acceptés par les syndicats de salariés, sans qu'aucun d'entre eux ne soit frappé d'opposition.

**AVENANT N° 56 RELATIF A LA
FIXATION DES SALAIRES MINIMA, DES PRIMES
D'ANCIENNETE ET DE L'INDEMNITE D'ASTREINTE**

ARTICLE 1 : Conformément aux dispositions de l'article III-4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Installation sans Fabrication, y compris Entretien, Réparation, Dépannage, de Matériel Aérouque, Thermique, Frigorifique et Connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

ARTICLE 2 : Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la Convention Collective.

ARTICLE 3 : La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du **1^{er} janvier 2013**.

ARTICLE 4 : La valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV-2 de la Convention collective relatif à l'astreinte, est fixée à **10,20 € à compter du 1^{er} janvier 2013**.

ARTICLE 5 : Conformément à l'article 3.6 de la Convention Collective Nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n°24 du 16/06/99, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à **4,94 € (Avenant 01/09/01)**.

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

NB : Ci-joint, grille complète des salaires minima.

**SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, D'EQUIPEMENT DE CUISINES
PROFESSIONNELLES ET DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR.**
6, Rue de Montenotte - 75017 PARIS - Tél : 01 58 05 11 00

J07
PC
GH2

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

GRILLE DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
 AU 1^{er} janvier 2013

(en euros)

Niveaux	Echelons	Coefficients	Salaire Minimum Garanti Mensuel base 151,667 h	Forfait annuel heures base 1607h	Forfait annuel jours base 218 jours
I	A	176	1 461,00 €		
I	B	181	1 468,00 €		
I	C	186	1 475,00 €		
II	A	195	1 482,00 €		
II	B	205	1 489,00 €		
II	C	210	1 496,00 €		
III	A	225	1 503,00 €		
III	B	235	1 540,98 €		
III	C	245	1 607,15 €		
IV	A	260	1 704,26 €		
IV	B	280	1 834,46 €		
IV	C	300	1 965,71 €		
V	A	320	2 084,17 €		
V	B	340	2 213,30 €		
V	C	365	2 376,58 €		
VI*	A	370	2 068,29 €	24 819,48 €	28 542,40 €
VI*	B	375	2 215,58 €	26 586,96 €	30 575,00 €
VI*	C	380	2 374,35 €	28 492,20 €	32 766,03 €
VI	A	390	2 529,63 €	30 355,56 €	34 908,89 €
VI	B	430	2 820,39 €	33 844,68 €	38 921,38 €
VI	C	460	3 124,37 €	37 492,44 €	43 116,31 €
VII	A	500	3 478,49 €	41 741,88 €	48 003,16 €
VII	B	600	3 951,68 €	47 420,16 €	54 533,18 €
VII	C	700	4 684,99 €	56 219,88 €	64 652,86 €

* Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la Convention Collective Nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte

Ancienneté : 4,94 €

Astreinte : 10,20 €

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, D'EQUIPEMENT DE CUISINES
 PROFESSIONNELLES ET DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR.
 6, Rue de Montenotte - 75017 PARIS - Tél : 01 58 05 11 00

587

 582

AVENANT N° 57

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 2 : Suppression du paragraphe 4.1.4. relatif au repos compensateur obligatoire.

Le paragraphe 4.1.4 de l'article IV-1 « Heures supplémentaires », relatif au « Repos compensateur obligatoire » est supprimé.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, l'article IV-1 « Heures supplémentaires », figurant au Chapitre IV « Durée du travail » de la Convention collective nationale est rédigé comme suit :

(annule et remplace l'article IV-1 de la convention collective modifié par l'avenant n°39 du 27 mars 2006).

«Article IV-1 – Heures supplémentaires

Les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires dans les limites fixées ci-après.

4.1.1 Définition

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement majoré de ces heures supplémentaires est appliqué conformément aux dispositions légales. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires sont majorées selon les taux impératifs suivants : 25% pour les huit premières heures et 50% pour les suivantes.

4.1.2 Contingent annuel

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service ne pourront être effectuées qu'après avis des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et accord de l'inspection du travail.

4.1.3 Repos de remplacement

Par dérogation aux dispositions de l'article L3121-22 du code du travail relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises peuvent choisir de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent dans les conditions prévues par l'article L3121-24 du code du travail.

**SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, D'EQUIPEMENT DE CUISINES
PROFESSIONNELLES ET DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR.
6, Rue de Montenotte - 75017 PARIS - Tél : 01 58 05 11 00**

307
PC
TH2

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos ;
- éventuellement le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- par demi-journée de travail effectif ou par journée entière dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, sauf accord d'entreprise plus favorable.
- les dates de repos sont fixées par accord entre l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance minimum de deux semaines. »

Article 3 : Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 3 : Notification. – Dépôt – Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 4 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

**SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, D'EQUIPEMENT DE CUISINES
PROFESSIONNELLES ET DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR.**

6, Rue de Montenotte - 75017 PARIS - Tél : 01 58 05 11 00

JF7
D
PC
SHZ

SYNDICATS DE SALARIES

Fédération des travailleurs de la
Métallurgie C.G.T.

Fédération Confédérée Force Ouvrière
de la Métallurgie



Fédération Générale des Mines et de
la Métallurgie C.F.D.T.



Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats
de la Métallurgie et Parties Similaires



Fédération de la Métallurgie C.F.E-CGC

ORGANISATION PATRONALE

Syndicat National des
Entreprises du Froid, d'Équipement
de Cuisines Professionnelles et du
Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)



Fait à Paris, le 7 février 2013
En quinze exemplaires

**SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, D'EQUIPEMENT DE CUISINES
PROFESSIONNELLES ET DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR.**
6, Rue de Montenotte - 75017 PARIS - Tél : 01 58 05 11 00

* * * * *

ETUDES

LOI SUR LE CONTRAT DE GENERATION

La loi sur le contrat de génération a été adoptée définitivement le 14 février 2013 et validée en grande partie par le Conseil Constitutionnel le 28 février dernier. Rappelons que cette loi vise la transposition de l'accord national interprofessionnel signé, le 19 octobre 2012, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'objectif général de la loi peut être résumé ainsi :

1. Insertion durable des jeunes dans l'entreprise ;
2. Embauche et maintien dans l'emploi des seniors ;
3. Transmission des savoirs et des compétences entre les deux.

Le dispositif est décliné différemment selon les effectifs de l'entreprise. Les entreprises de moins de 300 salariés sont éligibles à une aide financière en contrepartie d'engagements en terme d'emploi pour les jeunes et les seniors. Cette aide financière est conditionnée à la négociation d'un accord spécifique pour les entreprises de plus de 50 salariés. Quant aux entreprises de plus de 300 salariés, elles ont une obligation de négocier ou, à défaut, d'adopter un plan d'action, sanctionnée financièrement, mais ne sont éligibles à aucune aide.

Nous vous présentons le dispositif de manière simplifiée, sous forme de tableau. ■

Entreprises visées	Entreprises de moins de 50 salariés	Entreprises (ou entreprise d'un groupe) de 50 à 300 salariés	Entreprises (ou entreprises d'un groupe) de plus de 300
Résumé du dispositif	Une aide financière sans obligation d'accord collectif	Une aide financière si accord collectif ou plan d'action ou accord de branche étendu	Pas d'aide financière. Pénalité en l'absence d'accord ou de plan d'action valides.
Modalités de l'aide	-Aide versée par binôme de salariés. -Devrait être de 2000 euro/ an par salarié -Information des CE et DP des aides attribuées lors de la remise du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise		Pas d'aide
Conditions d'obtention de l'aide	-Embauche en CDI temps plein d'un jeune de moins de 26 ans (30 ans si handicap) -Maintien dans l'emploi en CDI pendant le versement de l'aide ou jusqu'à la retraite d'un + de 57 ans (ou d'un	-Embauche en CDI temps plein d'un jeune de moins de 26 ans (30 ans si handicap) -Maintien dans l'emploi en CDI pendant le versement de l'aide ou jusqu'à la retraite d'un + de 57 ans (ou d'un embauché à + 55 ans ou 55 ans si handicap)	Pas d'aide

	<p>embauché à + 55 ans ou 55 ans si handicap) -Pas de licenciement éco dans les 6 mois avant l'embauche sur le même poste ni licenciement simple (si faute grave ou lourde ou inaptitude : l'aide est versée) -Etre à jour de ses cotisations sociales</p>	<p>-Pas de licenciement éco dans les 6 mois avant l'embauche sur le même poste ni licenciement simple (si faute grave ou lourde ou inaptitude : l'aide est versée) -Etre à jour de ses cotisations sociales + -Tentative de négociation d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe avec les DS -Si pas de DS : négociation avec les élus ou les mandatés dans les entreprises de moins de 200 -A défaut d'accord : plan d'action unilatéral (nécessité d'un PV de désaccord) -A défaut : entreprise couverte par un accord de branche étendu et validé par l'administration. + -Validation de l'accord ou du plan par l'administration, validation de l'accord de branche lors de l'extension</p>	
Cas d'interruption du versement de l'aide	<p>Rupture conventionnelle ou licenciement économique ou pour un autre motif que faute grave ou lourde ou inaptitude Attente d'un décret.</p>		Pas d'aide
Etapas de la négociation	<p>Pas de négociation obligatoire</p>	<p>-Obligation de faire un diagnostic préalable sur l'évaluation de la mise en œuvre des engagements pris par l'entreprise pour l'emploi des salariés âgés. -Joindre le diagnostic à l'accord ou au plan d'action -Négociation de l'accord, d'une durée maximale de 3 ans. -En cas d'échec de la négociation : possibilité de faire un plan d'action unilatéral (obligation de joindre le PV de désaccord). -Transmission du plan d'action, PV désaccord signé des OS + l'avis des IRP sur le plan à l'administration -Validation par l'administration de l'accord ou du plan d'action A défaut : entreprise couverte par un accord de branche étendu</p>	<p>-Obligation de faire un diagnostic préalable sur l'évaluation de la mise en œuvre des engagements pris par l'entreprise pour l'emploi des salariés âgés. -Joindre le diagnostic à l'accord ou au plan d'action. -Négociation de l'accord, d'une durée maximale de 3 ans. -En cas d'échec de la négociation : possibilité de faire un plan d'action unilatéral (obligation de joindre le PV de désaccord). -Transmission du plan d'action, PV désaccord signé des OS + l'avis des IRP sur le plan à l'administration -Validation par l'administration de l'accord ou du plan d'action</p>

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

Contenu des accords ou plans d'action	Pas d'accord	<p>-Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi. -Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés. -Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences. -Mesures d'amélioration des conditions de travail des seniors et de prévention de la pénibilité. -Mesures tendant à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. -Mesures tendant à lutter contre les discriminations à l'embauche et dans le déroulement de carrière. -Objectifs pour chaque engagement. -Le cas échéant, des indicateurs chiffrés (décret). -Objectifs chiffrés pour : embauche des jeunes en CDI, embauche et maintien dans l'emploi des seniors. -Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements. -Modalités de suivi et d'évaluation des réalisations. -Modalités de publicité de l'accord notamment auprès des salariés.</p>	
Application des accords ou plans d'action	Pas d'accord	<p>-Consultation obligatoire CE et DP une fois par an sur la mise en œuvre du plan et la réalisation des objectifs</p>	<p>-Consultation obligatoire CE et DP une fois par an sur la mise en œuvre du plan et la réalisation des objectifs</p> <p>-Transmission une fois par an à l'administration d'un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan. Sanction financière en cas de non transmission</p> <p>-Transmission de ce document aux DS et CE ou DP.</p>
Conditions d'application de la pénalité	Pas de pénalité	Pas de pénalité	<p>-Absence d'accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, de plan d'action -Ou accord ou plan non conformes</p>
Pénalité	Pas de pénalité	Pas de pénalité	<p>-Mise en demeure par l'administration -A défaut de régularisation : la plus élevée des deux sanctions : 1% de la masse salariale ou 10% de la réduction Fillon -Possibilité de prise en compte des efforts de l'entreprise ou de sa situation financière</p>

Dispositif pour les Branches :

Résumé du dispositif	- Possibilité de négocier un accord de branche sur la question du contrat de génération
Entreprises bénéficiaires	- L'accord de branche étendu permet aux entreprises de 50 à 300 salariés de bénéficier des aides financières même en l'absence d'accord collectif ou de plan d'action - Les entreprises sont quand même contraintes de tenter la négociation avant d'appliquer un plan d'action ou l'accord de branche (nécessité d'un PV de désaccord signé par les OS)
Préalable à la négociation	- Diagnostic obligatoire avant la négociation de l'accord, qui évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par la branche concernant l'emploi des salariés âgés. Le diagnostic s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Le diagnostic est joint à l'accord.
Durée de l'accord	- Durée maximale de 3 ans
Contenu de l'accord	- Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés - Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences. - Mesures d'amélioration des conditions de travail des seniors et de prévention de la pénibilité - Mesures tendant à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes - Mesures tendant à lutter contre les discriminations à l'embauche et dans le déroulement de carrière - Objectifs pour chaque engagement - Le cas échéant, des indicateurs chiffrés (décret) - Objectifs chiffrés pour : embauche des jeunes en CDI, embauche et maintien dans l'emploi des seniors. - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements - Modalités de suivi et d'évaluation des réalisations - Modalités de publicité de l'accord notamment auprès des salariés + - Engagements visant à aider les PME à mettre en œuvre une gestion active des âges.
Application de l'accord	- Le ministère du travail juge la conformité de l'accord lors de la demande d'extension. - Obligation de transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

* * * * *

LES JUGES ET NOS ACCORDS...

Les conventions et accords de la métallurgie sont négociés et signés par les organisations syndicales et patronales. Ils sont ensuite applicables dans les entreprises. Mais en cas de contentieux, il revient aux juges du fond, puis, en dernier lieu, à la Cour de cassation, de les interpréter, c'est-à-dire de déterminer dans quel sens on doit comprendre telle ou telle disposition. Les décisions de la Haute Cour forment la jurisprudence, qui s'impose aux employeurs comme aux salariés, et ce, jusqu'à une éventuelle révision de l'accord ou revirement de jurisprudence.

En 2012, qu'a décidé la Cour de cassation concernant les accords que nous négocions ?
Revue de détail...

I. Les accords nationaux de la métallurgie

1. Accord de mensualisation (10 juillet 1970) : application de la disposition la plus favorable en matière de préavis

Dans un **arrêt du 7 février 2012** (n° 09-70.130, Auger et a. c/ Sté Secma), la Cour de cassation a confirmé qu'en **cas de concours entre la convention territoriale (en l'espèce, celle de la Marne) et l'accord national sur la mensualisation, il y a lieu d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié**. En l'occurrence, la convention territoriale prévoyait un délai de préavis de démission de 2 et 3 mois pour les niveaux IV et V. L'article 9 de l'accord sur la mensualisation de 1970 prévoit quant à lui un préavis unique de 2 semaines. Dans un contexte de démission, la durée la plus favorable au salarié était la plus courte, donc celle prévue par l'accord national. La Cour de cassation a donc décidé que c'est ce texte qui devait être appliqué, même si l'article 14 de l'accord national prévoyait qu'à terme, les négociations territoriales devaient aboutir à l'harmonisation des statuts des mensuels dans la métallurgie. Cela ne permet pas, selon les magistrats, de décider que les conventions territoriales se substituent automatiquement à l'accord national. C'est la disposition la plus favorable qui doit s'appliquer selon le cas.

2. Accord sur les problèmes généraux de l'emploi (12 juin 1987) : saisine obligatoire de la commission territoriale de l'emploi avant tout licenciement économique collectif.

En 2012, la Cour de cassation a confirmé et affiné sa jurisprudence concernant cette obligation.

Rappelons que depuis un arrêt du 28 mai 2008 (n° 06-46.009, Priou et a. c/ Sté Moulinex et a.), les juges décident que lorsque l'employeur envisage des licenciements économiques, il doit « *rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi* ». Cette obligation de reclassement a donc un périmètre plus large que les dispositions légales qui prévoient un reclassement dans les entreprises du groupe auquel

appartient l'entreprise (article L. 1233-4 du code du travail). Pour la Cour de cassation, la méconnaissance par l'employeur de cette obligation de saisine de la commission constitue **un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse**. Cette obligation ne vise que les licenciements collectifs pour motif économique portant sur plus de dix salariés (Cass. soc. 3 nov. 2011, n° 10-11.851, Sté Nouvelle Agedis c/ Duport et a.).

Les hauts magistrats ont précisé que la saisine de la commission territoriale de l'emploi doit avoir été **mise en œuvre et être intervenue avant le prononcé des licenciements** (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 10-24.104, Lenormand et a. c/ Becheret et a.).

Ainsi, la Cour a jugé qu'avait manqué à ses obligations un employeur qui n'avait saisi la commission territoriale compétente **que quelques jours avant les licenciements** (Cass. soc. 5 juin 2012, n° 11-22.052, Sté Erpac c/ Raquin-Desforges et a.).

S'il n'a pas respecté son obligation conventionnelle, c'est à l'employeur qu'il incombe de justifier de ce qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de saisir la commission préalablement au licenciement (Cass. soc., 13 sept. 2012, n° 11-22.414).

II. Les conventions territoriales de la métallurgie

1. *Coïncidence de deux jours fériés*

La Cour de cassation a jugé que les salariés de la métallurgie du Dunkerquois n'ont pas droit à un jour de repos supplémentaire lorsque deux jours fériés coïncident (en l'espèce, le 1^{er} mai et le jeudi de l'Ascension en 2008). Elle base sa décision sur le fait que l'article 10 de la convention territoriale du Dunkerquois **ne prévoit pas que les 11 jours fériés désignés doivent être rémunérés, ni que l'un de ces jours tombant un jour habituellement chômé devrait être compensé**. Cet article ne fait que prévoir que conformément à l'article L. 222-1 du code du travail (devenu article L. 3133-1), les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés avant d'énumérer 11 dates et de préciser que le chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ne saurait donner lieu à une réduction de la rémunération (Cass. soc. 11 janv. 2012, n° 10-21.207, Comité d'établissement Endel et a. c/ Sté Endel).

2. *Vérification du respect du salaire minimum conventionnel territorial*

Dans la métallurgie, l'accord national du 13 juillet 1983 (modifié par l'avenant du 17 janvier 1991) prévoit, dans son article 5, que pour vérifier que les barèmes de salaires minima territoriaux sont bien respectés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, à l'exception de certains éléments, comme la prime d'ancienneté, les remboursements de frais et des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, **sauf si leur prise en compte a été stipulée par un accord collectif territorial**.

Pour la Cour de cassation, cet accord national ne prévoit donc la prise en compte des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole dans les éléments servant de base à la comparaison entre la rémunération du salarié et le montant de la rémunération effective minimale annuelle (REMA) **que si un accord territorial stipule expressément cette prise en compte**.

Ce qui n'est pas le cas de l'accord territorial du 1er décembre 1988 sur les rémunérations annuelles garanties du Pas de Calais qui, s'il ne fait pas figurer ces primes dans la liste des exclusions, ne les mentionne pas comme devant être expressément incluses. Ces avantages doivent donc être exclus de l'assiette de comparaison (Cass. soc., 24 oct. 2012 n° 11-14.720, Degrave et a. c/ Sté Acean).

3. Modification du lieu de travail

Les conventions territoriales recèlent nombre de dispositions qui, si elles paraissent anodines à prime abord, se révèlent bien plus favorables que le droit commun. C'est notamment le cas de l'article 3 de l'avenant mensuels de la convention collective de la région parisienne. Cet article stipule que « *Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :*

- *L'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;*
- *Le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;*
- *La rémunération réelle ;*
- *L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.*

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ».

En droit commun, si le contrat de travail ne stipule pas clairement que le lieu de travail est exclusif de tout autre, le salarié est contraint d'accepter sa modification, si elle se fait dans le même secteur géographique. Au cas contraire, il peut être licencié pour motif personnel, voire pour faute grave. C'est ce qui était arrivé à des salariés contraintes de changer leur lieu de travail de Rungis à Paris.

Faisant application de la convention territoriale de la région parisienne, la Cour de cassation juge ces licenciements sans cause réelle et sérieuse : « *Vu l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne et l'article L. 2254-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;*

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ;

(...)

Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail des salariés ne contenait pas de stipulation plus favorable et qu'ils n'avaient pas accepté de modification de l'établissement où ils exerçaient leur emploi, ce dont il résulte que la rupture du contrat était imputable à l'employeur, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ».

4. Montant de la prime d'ancienneté en cas d'absence du salarié

Dans les dispositions spécifiques à la prime d'ancienneté, que ce soit dans les accords nationaux ou les conventions territoriales, il est stipulé que le montant de la prime « *varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires* ».

C'est le cas de la convention de l'Yonne. Un employeur s'était basé sur cette disposition pour supprimer la prime d'ancienneté d'un salarié en arrêt maladie. Raisonement censuré par la Cour de cassation.

Pour elle, il ne résulte pas de la disposition selon laquelle le montant de la prime varie selon le temps de travail que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié (Cass. soc. 1er févr. 2012, no 10-20.984, Sté Ateliers de Joigny c/ Cameau). Signalons que la Cour s'exprime en termes généraux et ne semble pas limiter cette solution aux seules absences pour maladie.

III. Convention collective des Ingénieurs et cadres de la métallurgie

1. Maintien de salaire en cas de maladie : on doit prendre en compte la part variable !

La Cour de cassation a suivi le raisonnement suivant : aux termes de l'article 1er, 7° de la convention collective, pour l'application des clauses qui se réfèrent aux appointements, la détermination de ceux-ci est faite en fonction de la rémunération moyenne mensuelle brute de l'ingénieur ou du cadre au cours des 12 derniers mois.

L'article 16, 2° prévoit, quant à lui, qu'en cas de maladie, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels.

Il en résulte que l'article 16, 2°, qui ne déroge pas aux dispositions de l'article 1er, 7°, n'exclut pas la part variable de la rémunération de l'assiette de calcul de l'indemnité complémentaire due en cas de maladie (Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-20.257, Badier c/ S^{té} JCB).

2. Egalité de traitement avec les non cadres concernant le montant de l'indemnité de licenciement

L'article 29 de la convention collective prévoit, au-delà de 7 ans d'ancienneté, des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorables pour les ingénieurs et cadres (3/5 de mois par année d'ancienneté) que celles réservées aux salariés non cadres.

La cour d'appel d'Amiens avait jugé qu'aucune raison objective ne venait justifier cette différence de traitement pour la réparation d'un préjudice identique lié à la perte de l'emploi, les pertes de rémunération, certes d'un montant plus important pour les cadres, étant déjà compensées pour ces derniers par la prise en compte, pour la détermination de l'indemnité, d'une rémunération de base plus importante.

Son arrêt est cassé. La Cour de cassation juge que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Elle ajoute que **repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.**

La cour d'appel aurait donc dû rechercher si la différence de traitement résultant de l'article 29 de la convention collective n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie des ingénieurs et cadres par rapport aux personnels non cadres.

(Cass. soc. 28 mars 2012, n° 11-30.034, Société Salzgitter Mannesmann précision étirage c/ Yousfi et a.).

3. Calcul de l'indemnité de licenciement :

a) Prise en compte des salaires versés pendant le préavis, même non exécuté.

Selon l'article 29 précité, l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements versés au cours des 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Cette période de référence doit-elle inclure la période de préavis lorsque le salarié a été dispensé de l'exécuter ?

La Cour de cassation répond par l'affirmative. Elle rappelle que selon l'article L. 1234-5 du code du travail, l'inobservation du délai-congé n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. Il en résulte qu'en prévoyant que l'indemnité de licenciement se calcule sur la base des salaires des 12 derniers mois de présence dans l'entreprise, la convention collective n'a pas exclu de cette période de référence les 6 mois de préavis que le salarié était dispensé d'effectuer (Cass. soc. 22 juin 2011, n° 09-68.762, Escabasse et a. c/ Sté Cie IBM France).

b) Salaire à prendre en compte en cas de suspension du contrat pendant les 12 derniers mois de présence

Si le contrat de travail était suspendu (pour cause de maladie notamment) pendant les 12 mois précédant la date du licenciement, il convient de retenir comme base de calcul le salaire des 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la suspension (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-11.916, Prader c/ S^{té} Tenneco automotive France).

c) Non prise en compte de l'attribution d'actions dans la base de calcul

S'agissant des éléments de rémunération à prendre en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité, la Cour de cassation juge que des sommes correspondant à la contre-valeur d'actions prévues par un plan d'attribution d'actions ne constituent pas des avantages ou gratifications au sens de l'article 29 de la CCN devant être inclus dans la base de calcul de l'indemnité de licenciement.

En effet, la substitution, pour des salariés non-résidents, du versement de la contre-valeur des actions à leur attribution effective n'est pas de nature à modifier la qualification de l'avantage, peu important le régime fiscal et social de ce paiement (Cass. soc. 18 janv. 2012, n° 10-25.974, Mosca c/ Sté Renault Trucks).

4. Détermination du nombre de jours travaillés en forfait-jours : prise en compte des jours d'ancienneté conventionnels.

Aux termes de l'article 14-2 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur la réduction du temps de travail dans la métallurgie, le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond légal de 217 jours. Sur le fondement de ce texte, la Cour de cassation juge que les 2 ou 3 jours de congés d'ancienneté prévus par l'article 14 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie

doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait (Cass. soc. 11 juill. 2012, n° 11-15.605, Sté Sagemcom).■