sommaire

N°493

50è année

Avril 2013

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

METAUX

Pages

Tableau de bord **2 à 4**

I. Inflation 2
II. SMIC et MG bruts 3
III. Plafond Sécurité sociale 4

Conventions et Accords **5 à 30**

Accord national interprofessionnel 5 à 10

- Accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires

Accords de branche 11 à 30

- Métallurgie – Ingénieurs et cadres : Accord du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres pour 2013 11 à 16

- Métallurgie - Barèmes territoriaux : 01, 38-05, 54, 85, 59 Valenciennes, 26-07, Région parisienne 17 à 24

- Sidérurgie : Salaires minima pour 2013 25 à 29

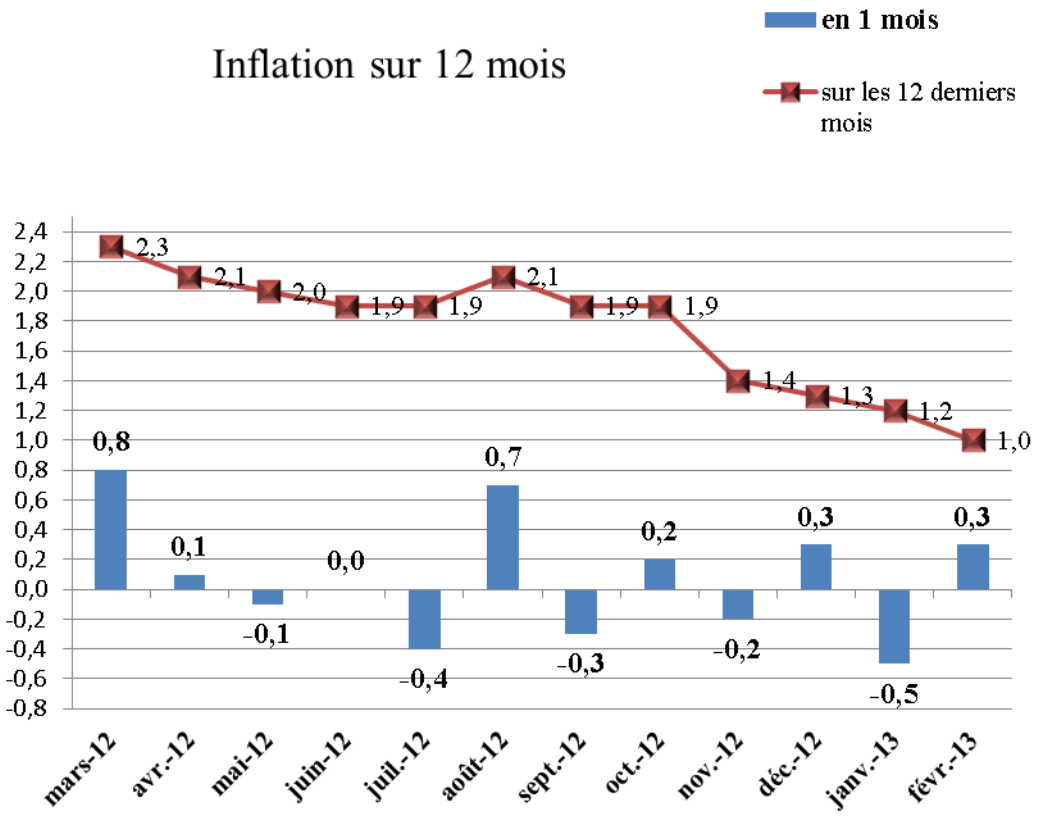
Etudes

- Brèves de jurisprudence **30 à 38**

TABLEAU DE BORD

I - Inflation

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



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a **augmenté de 0,3% en février 2013**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **1%** (indice du mois de février 2013 rapporté à celui de février 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. Désormais, le SMIC est indexé sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie au lieu de l'être sur l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, hors tabac.

L'INSEE publie donc maintenant un nouvel indice : **l'indice des prix à la consommation des ménages du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie hors tabac**. Cet indice résulte de la pondération de certains chefs de dépense pour mieux prendre en compte les dépenses de consommation réelle des salariés à faible revenu, notamment les dépenses contraintes telles que le loyer. Par exemple, en février 2013, l'augmentation de cet indice a été de 0,2%, pour 0,8% sur un an.

Quelques notions pour mieux comprendre :

- ***Un quintile*** représente 20% d'un ensemble. Le premier quintile est constitué des 20% des ménages ayant les plus faibles niveaux de vie.
- ***Le niveau de vie*** est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC), qui permettent de tenir compte de la taille du foyer. Le niveau de vie est donc considéré comme étant le même pour tous les membres du foyer.
- ***Revenu disponible des ménages*** : il comprend les revenus déclarés au Fisc, les revenus financiers non déclarés (ex : livrets d'épargne exonérés, PEP, CEL, PEL…),

[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 €.

les prestations sociales perçues et la prime pour l'emploi, et ceci, nets des impôts directs (impôts sur le revenu, taxe d'habitation, CSG et CRDS).

- ***Unités de consommation (UC)***: Une UC est attribuée au premier adulte du foyer, et 0,5 UC à toute autre personne du foyer de plus de 14 ans. Les moins de 14 ans comptent pour 0,3 UC.

  Exemple : un foyer composé de 2 adultes et 2 enfants de 16 et 12 ans. Nombre d'UC du foyer : 1 + 0,5 + 0,5 + 0,3 : 2,3.
  Le revenu disponible s'établit ainsi :

Revenus déclarés au fisc		40 000
Revenus financiers non déclarés	+	500
Prestations sociales reçues	+	1 950
Impôts directs	-	1 500
Revenu disponible du ménage	=	40 950

Le niveau de vie dans ce foyer est de 40 950/2,3 : 17 804 euros.

Selon l'INSEE, en 2010, le niveau de vie moyen par unité de consommation était de 22 590 euros. Le niveau de vie médian était de 19 270 euros. Le niveau de vie du premier quintile était de 10 430 euros.

Sources : INSEE

III – Plafond Sécurité Sociale

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

I– ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires

Le bureau confédéral FO a décidé à l'unanimité de signer l'accord sur les retraites complémentaires.

Commencée le 22 novembre dernier, après 7 séances, la négociation sur les régimes de retraites complémentaires du privé a abouti à un texte soumis à signature le 13 mars.

L'environnement économique particulièrement difficile a pesé lourdement sur cette négociation, l'austérité plombant les recettes. Pour les régimes AGIRC et ARRCO cela se traduit par une diminution des ressources, alors que les pensions, aussi bien en nombre qu'en montant, continuent de croître.

Pour rappel, les derniers chiffres de 2011 font état d'un déficit de 3,795 milliards d'euros, et d'une prévision de déficit pour 2017 de 8,6 milliards d'euros si rien n'est fait.

L'accord permet de contenir ce déficit à 5,5 milliards d'euros.

Quant aux réserves financières ARRCO et AGIRC, elles descendraient à 21 milliards d'euros sans l'accord, celui-ci leur permettant de se stabiliser à 46 milliards.

Devant cette dégradation des comptes, en qualité de créateurs et gestionnaires des régimes complémentaires, il était vital d'ouvrir une négociation, dans un premier temps conjoncturelle. C'est aussi une question de responsabilité.

Sans décision, la dégradation nous envoyait dans un « mur budgétaire », il n'aurait plus été question de moindre revalorisation, mais de diminution abrupte de pension, ce qui serait inacceptable.

Par ailleurs, compte tenu de l'annonce gouvernementale sur une réforme globale, le risque était grand de voir disparaître les régimes complémentaires au profit d'un régime unique par points.
Conformément à ce qui a été indiqué lors du dernier CCN, FO a revendiqué, avant toute discussion, une augmentation de la cotisation, génératrice de droits futurs : le taux contractuel, afin de garantir la confiance en nos régimes par répartition et leur lisibilité.

Sur ce point crucial, le patronat a longtemps résisté puisqu'il lui a fallu constater l'échec de la séance du 7 mars initialement conclusive, pour que le taux contractuel, sans condition, soit proposé, lors de la séance supplémentaire du 13 mars.

La cotisation supplémentaire rapportera à partir de 2015 plus d'un milliard d'euros par an. Cette augmentation de taux est acquise définitivement. Elle est de 0,1point par an sur deux ans, dont 60% à la charge des employeurs et 40% à celle des salariés.

Comme nous l'avions dit, une fois obtenue cette condition non négociable, nous étions éventuellement prêts à examiner le volet prestations, à travers une augmentation moindre des pensions par rapport à l'inflation.

Cette solution avait déjà été acceptée au début des années 90 pour l'ARRCO pendant quatre ans, et était même allée jusqu'au gel de la valeur du point AGIRC pendant deux ans.

Au final, cette revalorisation, atténuée et temporaire, portera sur trois ans. Pour 2013, elle sera différenciée entre ARRCO et AGIRC : la valeur de service du point AGIRC sera revalorisée au 1er avril 2013 de 0,5%, soit une augmentation moyenne annuelle de 0,95%, et la valeur de service du point ARRCO sera revalorisée au 1er avril 2013 de 0,8%, soit une augmentation moyenne annuelle de 1,17%.

Dès 2015, nous revendiquerons le retour au maintien du pouvoir d'achat.

Nous avons ainsi bloqué le gel total des pensions sur trois ans ou la moindre revalorisation sur 5 ans, demande initiale du patronat, qui ne voulait retrouver des conditions d'équilibre que par des mesures sur les pensions.

Quant aux droits dérivés, nous avons à nouveau refusé la diminution des pensions de réversion ainsi que la modification de leurs conditions d'attribution.

Nous avons obtenu le maintien des éléments déterminants de l'accord du 18 Mars 2011, l'AGFF jusqu'en 2018 et un taux de rendement constant jusqu'en 2015.

Nous vous rappelons à ce propos que le taux de rendement des régimes de retraites par répartition est aujourd'hui de 6,56%, alors que le taux de rendement de la capitalisation ne dépasse pas 3%.

Par ailleurs, FO a obtenu le versement mensuel des cotisations des entreprises à compter du 1er janvier 2016. Cette mesure certes de trésorerie permettra une diminution immédiate des fonds mobilisés sur le court terme, et par conséquent une augmentation de même montant de la réserve de financement de moyen-long terme, in fine un gain de 9.8 milliards d'euros.

Quant aux orientations pour le moyen-long terme, divers travaux de réflexion seront engagés, que ce soit sur la prise en charge des droits pour les chômeurs, sur la poursuite de la rationalisation des coûts de gestion des institutions de retraite complémentaire, ainsi que « *la consolidation des régimes par répartition à caractère essentiellement contributif* ».

Enfin, des rencontres paritaires auront lieu chaque année afin d'analyser la situation financière des régimes. ■

Accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires

Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord du 8 décembre 1961, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord du 10 février 2001 créant l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco (Agff) et ses annexes ;

Vu l'accord du 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff ;

Les organisations signataires conviennent d'adopter les dispositions suivantes :

I. Mesures conservatoires

A. Mesures relatives aux ressources

Article 1 – Taux contractuels de cotisations

Au 1er janvier 2014, les taux contractuels obligatoires de cotisations de l'Arrco seront portés à 6,10% sur la tranche 1 et à 16,10% sur la tranche 2. Au 1er janvier 2014, le taux contractuel de cotisations de l'Agirc sera porté à 16,34%.

Au 1er janvier 2015, ces taux seront respectivement portés à 6,20%, 16,20% et 16,44%.

Article 2 – Versement mensuel des cotisations

A compter du 1er janvier 2016, les entreprises de plus de 9 salariés qui versent mensuellement leurs cotisations aux URSSAF, en application de l'article R 243-6 du code de la Sécurité sociale, verseront aux institutions Agirc et Arrco, les cotisations de retraite complémentaire à échéance mensuelle.

Article 3 - Écrêtement des réserves

Les réserves disponibles des fonds de gestion et des fonds sociaux, constatées au 31 décembre 2012, sont affectées aux régimes selon les modalités suivantes :

3.1 - la part de réserve d'action sociale qui excède 9 mois de dépenses d'action sociale effectuées en 2012 est affectée aux réserves techniques des régimes ;

3.2 – la part des réserves de gestion qui excède 6 mois de charges d'exploitation est affectée pour partie au FIAA (3 mois) et pour l'autre partie aux réserves techniques des régimes.

B. Mesures relatives aux prestations

Article 4 - Valeur de service du point

La valeur de service du point Agirc est fixée au 1er avril 2013 à 0,4352 €, ce qui correspond à une revalorisation au 1er avril 2013 de 0,5 %, soit une augmentation moyenne annuelle de 0,95 %.

La valeur de service du point Arrco est fixée au 1er avril 2013 à 1,2513 €, ce qui correspond à une revalorisation au 1er avril 2013 de 0,8 %, soit une augmentation moyenne annuelle de 1,17%.

Concernant les exercices 2014 et 2015, la valeur de service du point des régimes Agirc et Arrco évoluera en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac, moins 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

Ces dispositions se substituent, pour les exercices 2013 à 2015, à celles prévues au dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 18 mars 2011.

L'article 37 de l'annexe I à la CCN du 14 mars 1947 et le §2 de l'article 1er de l'annexe A à l'Accord du 8 décembre 1961 seront modifiés en conséquence.

Article 5 - Salaire de référence

Le salaire de référence Agirc est égal à 5,3006 € pour l'année 2013, ce qui correspond à une augmentation moyenne annuelle de 0,95%.

Le salaire de référence Arrco est égal à 15,2284 € pour l'année 2013, ce qui correspond à une augmentation moyenne annuelle de 1,17%.

Concernant les exercices 2014 et 2015, le salaire de référence servant au calcul des points des participants des régimes Agirc et Arrco sera fixé dans les mêmes conditions que la valeur de service du point prévues à l'article 4 du présent accord.

Ces dispositions se substituent, pour les exercices 2013 à 2015, à celles prévues à l'article 4 de l'accord du 18 mars 2011.

L'article 2 de l'annexe I à la CCN du 14 mars 1947 et l'article 1er §1er de l'annexe A à l'Accord du 8 décembre 1961 seront modifiés en conséquence.

Article 6 – Cotisation annuelle Garantie minimale de points (GMP)

La cotisation annuelle GMP est égale à 795,12€ pour l'année 2013.

II. Orientations pour le moyen et long termes

Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les orientations à prendre pour le moyen- long terme, estimant qu'elles ne sont pas dissociables des mesures « conservatoires ». Ils expriment en conséquence ci-dessous les principes sur lesquels ces orientations reposent.

Article 7 - Prise en charge des droits pour les chômeurs

Les partenaires sociaux conviennent d'engager, d'ici le deuxième semestre 2015, des négociations tripartites avec l'Etat et l'UNEDIC sur la prise en charge des droits relatifs aux chômeurs pour la part des droits qui leur sont ouverts sans contrepartie financière.

Article 8 - Travaux à engager dès 2013

Un groupe de travail sera mis en place dès l'entrée en vigueur du présent accord pour étudier les possibilités d'évolutions des régimes sur les points ci-après :

- la poursuite de la rationalisation des coûts de gestion des institutions de retraite complémentaire en examinant notamment:
  - le modèle de délégation de gestion opérée au sein des groupes de protection sociale pour le compte des fédérations Agirc-Arrco ;
  - une rationalisation des structures et en particulier la mise en œuvre d'un schéma cible pour la poursuite des regroupements des groupes de protection sociale ;
- réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour permettre une identification précise des caractéristiques des populations d'allocataires relevant des régimes en vue de cibler les mesures lorsque c'est nécessaire ;
- l'évolution des paramètres de la réversion (taux, âge, proratisation en fonction de la durée de mariage…) ;
- les conditions de l'extension de la cotisation Agff à la tranche C ;
- l'ouverture d'une option, pour les entreprises et les branches, d'affectation à la retraite supplémentaire d'une partie de la cotisation employeur de 1,5% prévoyance-décès.

Le groupe de travail rendra ses conclusions et formulera ses propositions à la fin de l'année 2013.

Article 9 – Travaux à engager en 2014 pour la consolidation des régimes

Le groupe de travail prévu à l'article 8 sera chargé, à compter du 1er janvier 2014, de définir les axes permettant la consolidation des régimes de retraite complémentaire en tant que régimes par répartition à caractère essentiellement contributif.

A cet effet, il devra notamment :

- définir les modalités de mise en œuvre de la convergence des paramètres de gestion des deux régimes Agirc et Arrco ;
- proposer un dispositif de pilotage sur le long terme, fondé sur des rendez-vous périodiques et l'examen d'indicateurs pertinents (un objectif de réserves, lien avec la croissance et le taux de rendement) ;
- examiner l'incidence des mesures structurelles prises dans le cadre de la réforme des régimes de base et, le cas échéant, les conditions de leur transposition dans les régimes complémentaires ;
- identifier, si nécessaire, les évolutions complémentaires possibles des paramètres propres aux régimes de retraite complémentaire, pour permettre un équilibre durable.

Le groupe de travail rendra ses conclusions et formulera ses propositions à la fin de l'année 2014.

Article 10 – Pilotage des régimes et rencontres paritaires

10.1 - Chaque année, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel se rencontreront afin d'analyser l'évolution de la situation financière des régimes Agirc et Arrco. Elles devront notamment procéder à :

- une évaluation des effets des différentes mesures décidées par le présent accord au regard de la situation financière des régimes Agirc et Arrco et de leurs réserves ;
- une réactualisation des projections financières.

10.2 – En tout état de cause, des réunions paritaires se tiendront :

- au cours du 1er semestre 2014, pour prendre les mesures utiles sur la base des conclusions et propositions issues des travaux menés par le groupe de travail en 2013 (article 8) ;
- au cours du 1er semestre 2015, pour prendre les mesures nécessaires sur la base des conclusions et propositions issues des travaux menés par le groupe de travail en 2014 (article 9).

Ces dispositions se substituent à celles de l'article 14 de l'accord du 18 mars 2011.

Article 11 - Dispositions d'application

Les dispositions de la première partie du présent accord feront l'objet d'avenants correspondants à l'Accord du 8 décembre 1961 et à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que, le cas échéant, de délibérations des Commissions paritaires nationales.

* * * * * *

II– ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Accord national du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2013

C'est après **3 séances de négociation** (21 décembre 2012, 23 janvier et 5 mars 2013), et grâce à l'insistance de FO Métaux, que nous sommes parvenus à un accord sur le barème des appointements des ingénieurs et cadres pour 2013.

L'UIMM était jusque-là restée sur sa proposition initiale d'une augmentation de 1,3%. Afin d'éviter une année blanche, préjudiciable à tous les salariés de la métallurgie, la fédération a fait plusieurs contre-propositions, et a refusé que la négociation se clôture sur un constat d'échec.

Nous parvenons donc à **une augmentation générale de 1,5%,** qui permet un maintien du pouvoir d'achat des salariés. Cela met **l'indice 100 de la première grille à 30 965 euros**. Dans un contexte actuel très tendu, il était primordial d'arriver à un accord dans la branche, car cela initie nombre de négociations salariales dans les départements.

Cet accord marque également notre attachement à la politique contractuelle et conventionnelle, plus que jamais nécessaire à la protection des droits des salariés. ■

ACCORD NATIONAL DU 5 MARS 2013
SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES À PARTIR DE L'ANNÉE 2013

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du Travail, s'applique aux entreprises des industries de la Production et de la Transformation des Métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2013

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2013, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2013, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises, …) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I. *Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de1 767 heures au plus*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	21 056 €
76	23 533 €
80	24 772 €
84	26 011 €
86	26 630 €
92	28 488 €
100	30 965 €
108	33 442 €
114	35 300 €
120	37 158 €
125	38 706 €
130	40 255 €
135	41 803 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du Travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II. *Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	18 310 €
76	20 464 €
80	21 541 €
84	22 618 €
86	23 156 €
92	24 772 €
100	26 926 €
108	29 080 €
114	30 696 €
120	32 311 €
125	33 658 €
130	35 004 €
135	36 350 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

III. *Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	23 803 €
76	26 603 €
80	28 003 €
84	29 403 €
86	30 103 €
92	32 204 €
100	35 004 €
108	37 804 €
114	39 904 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV. *Barème pour un forfait en jours sur l'année*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	28 003 €
84	29 403 €
86	30 103 €
92	32 204 €
100	35 004 €
108	37 804 €
114	39 904 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

***V**. Barème pour un forfait sans référence horaire*

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2013, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	41 803 €
84	41 803 €
86	41 803 €
92	41 803 €
100	41 803 €
108	41 803 €
114	41 803 €
120	42 005 €
125	43 755 €
130	45 505 €
135	47 255 €
180	55 737 €
240	74 316 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3 : Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4 : Dépôt
Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

* * * * * *

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.

DPT	AIN (01)		
CLASSIF.	**2013**	**VARIATION SUR 2012**	**EN %**
140	17267	322,00	1,90%
O1	17267	322,00	1,90%
145	17267	322,00	1,90%
O2	17267	322,00	1,90%
155	17267	269,00	1,58%
O3	17267	269,00	1,58%
170	17405	341,00	2,00%
P1	17405	341,00	2,00%
180	17550	361,00	2,10%
190	17677	363,00	2,10%
P2	17677	363,00	2,10%
215	17907	282,00	1,60%
P3	17907	282,00	1,60%
AM1	17907	282,00	1,60%
225	18283	288,00	1,60%
240	19404	249,00	1,30%
TA1	19404	249,00	1,30%
AM2	19404	249,00	1,30%
255	20586	264,00	1,30%
TA2	20586	264,00	1,30%
AM3	20586	264,00	1,30%
270	21295	314,00	1,50%
TA3	21295	314,00	1,50%
285	22688	291,00	1,30%
TA4	22688	291,00	1,30%
AM4	22688	291,00	1,30%
305	23956	307,00	1,30%
AM5	23956	307,00	1,30%
335	26165	310,00	1,20%
AM6	26165	310,00	1,20%
365	28484	337,00	1,20%
AM7	28484	337,00	1,20%
395	30775	364,00	1,20%
AM8	30775	364,00	1,20%
Valeur Point	**4,57**	**0,05**	**1,11%**
Moyenne d'augmentation des RAG			**1,53%**
Date accord	**04/03/2013**		
Application RAG	**01.01.2013**		
Application point	**01.03.2013**		
Syndicats signataires	**FO CFTC CFDT**		

DPT	ISERE (38) ET HAUTES ALPES (05)		
CLASSIF.	**2013**	**VARIATION sur 2012**	**EN %**
140	17275	305,00	1,80%
O1	17275	305,00	1,80%
145	17275	305,00	1,80%
O2	17275	305,00	1,80%
155	17283	306,00	1,80%
O3	17283	306,00	1,80%
170	17289	306,00	1,80%
P1	17289	306,00	1,80%
180	17294	306,00	1,80%
190	17311	306,00	1,80%
P2	17311	306,00	1,80%
215	17343	274,00	1,61%
P3	18210	287,00	1,60%
AM1	18556	322,00	1,77%
225	17378	274,00	1,60%
240	18026	284,00	1,60%
TA1	18928	298,00	1,60%
AM2	19288	304,00	1,60%
255	19105	301,00	1,60%
TA2	20060	316,00	1,60%
AM3	20442	322,00	1,60%
270	20198	330,00	1,66%
TA3	21208	347,00	1,66%
285	21298	347,00	1,66%
TA4	22363	365,00	1,66%
AM4	22789	372,00	1,66%
305	22699	357,00	1,60%
AM5	24288	382,00	1,60%
335	24930	393,00	1,60%
AM6	26675	420,00	1,60%
365	27164	428,00	1,60%
AM7	29066	458,00	1,60%
395	29343	462,00	1,60%
AM8	31396	494,00	1,60%
Valeur Point	**4,62**	**0,05**	**1,09%**
Moyenne d'augmentation des RAG			**1,68%**
Date accord	**22/02/2013**		
Application RAG	**01.01.2013**		
Application point	**01.03.2013**		
Syndicats signataires	**FO CFTC CFE-CGC CGT**		

DPT	MEURTHE ET MOSELLE (54)		
CLASSIF.	**2013**	**VARIATION sur 2012**	**EN %**
140	17938	438,00	2,50%
O1	17938	438,00	2,50%
145	17949	438,00	2,50%
O2	17949	438,00	2,50%
155	17960	438,00	2,50%
O3	17960	438,00	2,50%
170	17989	439,00	2,50%
P1	17989	439,00	2,50%
180	18011	439,00	2,50%
190	18035	440,00	2,50%
P2	18035	440,00	2,50%
215	18102	442,00	2,50%
P3	18102	442,00	2,50%
AM1	18102	442,00	2,50%
225	18674	455,00	2,50%
240	19653	479,00	2,50%
TA1	19653	479,00	2,50%
AM2	19653	479,00	2,50%
255	20152	443,00	2,25%
TA2	20152	443,00	2,25%
AM3	20152	443,00	2,25%
270	20978	462,00	2,25%
TA3	20978	462,00	2,25%
285	22226	489,00	2,25%
TA4	22226	489,00	2,25%
AM4	22226	489,00	2,25%
305	23747	466,00	2,00%
AM5	23747	466,00	2,00%
335	26427	518,00	2,00%
AM6	26427	518,00	2,00%
365	28623	561,00	2,00%
AM7	28623	561,00	2,00%
395	31280	613,00	2,00%
AM8	31280	613,00	2,00%
Valeur Point	**4,92**	**0,09**	**1,86%**
Moyenne d'augmentation des RAG			**2,32%**
Date accord	**14/02/2013**		
Application RAG	**01.01.2013**		
Application point	**01.04.2013**		
Syndicats signataires	**FO CFTC CFE-CGC CFDT**		

DPT	VENDEE (85)		
CLASSIF.	**2013**	**VARIATION sur 2012**	**EN %**
140	17380	405,00	2,39%
O1	17380	405,00	2,39%
145	17405	405,00	2,38%
O2	17405	405,00	2,38%
155	17455	405,00	2,38%
O3	17455	405,00	2,38%
170	17550	400,00	2,33%
P1	17550	400,00	2,33%
180	17580	400,00	2,33%
190	17750	400,00	2,31%
P2	17750	395,00	2,28%
215	18050	450,00	2,56%
P3	18250	410,00	2,30%
AM1	18440	400,00	2,22%
225	18250	455,00	2,56%
240	18900	470,00	2,55%
TA1	19170	400,00	2,13%
AM2	19470	420,00	2,20%
255	19580	470,00	2,46%
TA2	20100	400,00	2,03%
AM3	20535	425,00	2,11%
270	20660	490,00	2,43%
TA3	21080	405,00	1,96%
285	21650	510,00	2,41%
TA4	22225	425,00	1,95%
AM4	22430	430,00	1,95%
305	22795	435,00	1,95%
AM5	24130	460,00	1,94%
335	24955	480,00	1,96%
AM6	26270	505,00	1,96%
365	27065	520,00	1,96%
AM7	28455	545,00	1,95%
395	29120	560,00	1,96%
AM8	30625	585,00	1,95%
Valeur Point	**5,02**	**0,05**	**1,01%**
Moyenne d'augmentation des RAG			**2,22%**
Date accord	**04/03/2013**		
Application RAG	**01.01.2013**		
Application point	**01.04.2013**		
Syndicats signataires	**FO CFTC CFE-CGC**		

DPT	NORD VALENCIENNOIS CAMBRESIS (59)		
CLASSIF.	**2013**	**VARIATION sur 2012**	**EN %**
140	17204	321,00	1,90%
O1	17204	321,00	1,90%
145	17216	321,00	1,90%
O2	17216	321,00	1,90%
155	17362	357,00	2,10%
O3	17379	358,00	2,10%
170	17421	342,00	2,00%
P1	17641	362,00	2,10%
180	17530	344,00	2,00%
190	17627	345,00	2,00%
P2	18065	371,00	2,10%
215	17946	369,00	2,10%
P3	18587	365,00	2,00%
AM1	18682	385,00	2,10%
225	18370	377,00	2,10%
240	18801	387,00	2,10%
TA1	19143	375,00	2,00%
AM2	19519	383,00	2,00%
255	19335	398,00	2,10%
TA2	19852	371,00	1,90%
AM3	20629	425,00	2,10%
270	20061	394,00	2,00%
TA3	20768	387,00	1,90%
285	20910	410,00	2,00%
TA4	21822	407,00	1,90%
AM4	22273	416,00	1,90%
305	22271	436,00	2,00%
AM5	23869	468,00	2,00%
335	24150	451,00	1,90%
AM6	25779	480,00	1,90%
365	26240	489,00	1,90%
AM7	28001	522,00	1,90%
395	28217	526,00	1,90%
AM8	29823	557,00	1,90%
Valeur Point	**4,12**	**0,05**	**1,23%**
Moyenne d'augmentation des RAG			**1,99%**
Date accord	**25/03/2013**		
Application RAG	**01.01.2013**		
Application point	**01.04.2013**		
Syndicats signataires	**FO CFTC CFE-CGC**		

DPT	DROME ARDECHE (26 - 07)		
CLASSIF.	**2013**	**VARIATION sur l'accord 2012**	**EN %**
140	17240	348,00	2,06%
O1	17240	348,00	2,06%
145	17280	348,00	2,06%
O2	17280	348,00	2,06%
155	17324	348,00	2,05%
O3	17324	348,00	2,05%
170	17388	348,00	2,04%
P1	17388	348,00	2,04%
180	17466	348,00	2,03%
190	17590	348,00	2,02%
P2	17590	348,00	2,02%
215	18025	348,00	1,97%
P3	18025	348,00	1,97%
AM1	18310	354,00	1,97%
225	18494	348,00	1,92%
240	19342	348,00	1,83%
TA1	19342	348,00	1,83%
AM2	19670	353,00	1,83%
255	20560	312,00	1,54%
TA2	20560	312,00	1,54%
AM3	20985	318,00	1,54%
270	21540	354,00	1,67%
TA3	21540	354,00	1,67%
285	22780	313,00	1,39%
TA4	22780	313,00	1,39%
AM4	22996	315,00	1,39%
305	23910	390,00	1,66%
AM5	25101	410,00	1,66%
335	25270	353,00	1,42%
AM6	27134	380,00	1,42%
365	27049	353,00	1,32%
AM7	29021	378,00	1,32%
395	29711	353,00	1,20%
AM8	30352	360,00	1,20%
Valeur Point	**4,75**	**0,05**	**1,06%**
Moyenne d'augmentation des RAG			**1,74%**
Date accord	**01/03/2013**		
Application RAG	**01.01.2013**		
Application point	**01.01.2013**		
Syndicats signataires	**FO CFTC CGC CFDT CGT**		

DPT	REGION PARISIENNE (75/78/91/92/93/94/95)		
CLASSIF.	**2013**	**VARIATION sur l'accord 2012**	**EN %**
140	17369	307,00	1,80%
O1	17369	307,00	1,80%
145	17389	307,00	1,80%
O2	17413	308,00	1,80%
155	17413	308,00	1,80%
O3	17536	310,00	1,80%
170	17434	308,00	1,80%
P1	17565	311,00	1,80%
180	17461	309,00	1,80%
190	17491	309,00	1,80%
P2	17658	312,00	1,80%
215	18054	267,00	1,50%
P3	18955	280,00	1,50%
AM1	19317	285,00	1,50%
225	18865	279,00	1,50%
240	20082	297,00	1,50%
TA1	21085	312,00	1,50%
AM2	21488	318,00	1,50%
255	21121	312,00	1,50%
TA2	22177	328,00	1,50%
AM3	22600	334,00	1,50%
270	22369	331,00	1,50%
TA3	23486	347,00	1,50%
285	23618	349,00	1,50%
TA4	24798	366,00	1,50%
AM4	25271	373,00	1,50%
305	25102	347,00	1,40%
AM5	26859	371,00	1,40%
335	27561	381,00	1,40%
AM6	29488	407,00	1,40%
365	29858	412,00	1,40%
AM7	31949	441,00	1,40%
395	32343	447,00	1,40%
AM8	34608	478,00	1,40%
Valeur Point	**4,96594**	**0,04**	**0,75%**
Moyenne d'augmentation des RAG			**1,57%**
Date accord	**25/03/2013**		
Application RAG	**01.01.2013**		
Application point	**01.01.2013**		
Syndicats signataires	**FO CFTC**		

* * * * * *

SIDERURGIE

Salaires minima pour 2013

FO a une nouvelle fois engagé sa signature pour le bien de l'ensemble des salariés en paraphant l'avenant 2013 à la convention collective de la sidérurgie du 21 novembre 2001.

Au sein du GESIM, la voix de FO Métaux fait partie de celles qui comptent. Aussi, notre organisation peut se féliciter des résultats obtenus lors des négociations 2013.

Qu'on en juge : sur les barèmes annuels garantis, **les valeurs augmentent de 1,3%.** La valeur du point connaît la même évolution et **une tranche supplémentaire fait son apparition pour la prime d'ancienneté**. **La prime de vacances passe à 795 euros** et la prime panier est maintenue à 13,40 euros. Notre organisation a également obtenu la reprise de huit mois d'ancienneté pour les intérimaires lors de leur embauche.

Au total, **l'ensemble des mesures de l'accord revient à une progression de 1,87%**.■

GESiM

AVENANT DU 7 MARS 2013 A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA SIDERURGIE DU 20 NOVEMBRE 2001

Le GESiM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO se sont réunis les 8 et 20 février 2013 pour examiner les adaptations des textes nécessaires à la mise à jour de la Convention Collective de la Sidérurgie par rapport à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la Convention Collective de la Sidérurgie : Barèmes Annuels Garantis, Prime de vacances, Prime d'ancienneté, Indemnité de panier et Indemnité d'éloignement.

Sur ces différents thèmes, les signataires précités sont convenus des dispositions suivantes :

MODIFICATION DE L'AVENANT MENSUELS

Article 2 – Recrutement

Suite au décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail, les articles R. 4624-19 et R 4624-20 du code du travail deviennent respectivement les articles R. 4624-18 et R 4624-19 du code du travail.

Par conséquent, au dernier alinéa « les articles R. 4624-19 et R 4624-20 » sont remplacés par *« les articles R. 4624-18 et R 4624-19 »*.

Article 5 – Ancienneté

Le dernier alinéa de l'article 5 est modifié en ce sens :

« Le temps d'apprentissage est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, dans la mesure où un contrat de travail, conclu avec la même entreprise ou une entreprise du même groupe, succède au contrat d'apprentissage dans un délai qui ne saurait excéder une année après l'expiration dudit contrat. Il en est de même en cas de mission d'intérim suivie d'une embauche immédiate dans l'entreprise, dans la limite d'une reprise maximale d'ancienneté de *huit* mois. »

Article 20 – Apprenti

Le dernier alinéa de l'article 20 est modifié en ce sens :

« Les entreprises ou établissements qui accueillent des apprentis mettent en œuvre les actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage, en application des dispositions de l'accord national de la Métallurgie *du 1er juillet 2011*. »

SP
PR DZ IL
LB

1

Article 27 – Prime d'ancienneté

Le taux d'ancienneté, déterminé en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise, est modifié à compter du 1er avril 2013 en ce sens :

2% après 2 ans d'ancienneté	11% après 11 ans d'ancienneté
3% après 3 ans d'ancienneté	12% après 12 ans d'ancienneté
4% après 4 ans d'ancienneté	13% après 13 ans d'ancienneté
5% après 5 ans d'ancienneté	14% après 14 ans d'ancienneté
6% après 6 ans d'ancienneté	15% après 15 ans d'ancienneté
7% après 7 ans d'ancienneté	*16% après 18 ans d'ancienneté*
8% après 8 ans d'ancienneté	17% après 20 ans d'ancienneté
9% après 9 ans d'ancienneté	18% après 25 ans d'ancienneté
10% après 10 ans d'ancienneté	19% après 30 ans d'ancienneté

Article 47 – Congés pour événements familiaux

Les alinéas 5 et 6 de l'article 47 sont complétés comme suit :

« Toutefois, et pour les évènements suivants, il sera laissé au salarié le choix de décider si :

- l'évènement est le jour de la naissance ou le jour du retour au foyer de la mère de famille *ou le jour de l'arrivée au foyer de l'enfant*, en cas de naissance ;
- l'évènement est le jour de l'accueil au foyer ou un autre jour, dans le délai d'une année à compter du jour d'accueil, en cas d'adoption ;
- l'évènement est le jour du décès ou celui des obsèques.

Dans le cas où les dates du congé de naissance, *du congé décès* ou du mariage du salarié, fixées comme indiqué ci-dessus, coïncident avec d'autres congés, ces derniers sont reportés d'autant. »

FP
PR DZ IL
LB

2

Actualisation des Barèmes Annuels Garantis, Prime de Vacances, Prime d'Ancienneté, Indemnité de Panier et Indemnité d'Eloignement :

Article 1 – Barèmes Annuels Garantis (B.A.G.)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la Convention Collective de la Sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2013, par les nouvelles valeurs suivantes :

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	B.A.G.
I	140	-	17 341
I	145	-	17 363
I	155	-	17 374
II	170	-	17 444
II	180	-	17 777
II	190	-	18 159
III	215	-	18 837
III	225	-	19 185
III	240	-	19 693
IV	255	60	20 238
IV	270	68	21 217
IV	285	76	22 190
V	305	80	23 775
V	335	86	26 002
V	365	92	28 008
V	395	100	30 036

Article 2 – Prime d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à *4,61* € à compter du 1er avril 2013.

Article 3 – Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2013, est porté à *795,00* € maximum.
Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à un trentième de la prime.

Article 4 – Indemnité de panier

Le montant de l'indemnité de panier est maintenu à 13,40 €.

Article 5 – Indemnité d'éloignement

Les valeurs indiquées dans le barème unique figurant à l'annexe VII sont maintenues à leurs valeurs en vigueur depuis le 1er avril 2012.

FP
PR DZ IL
LG 3

Article 6 – Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L 2231-6, D 2231-2 et D 2231-3 du code du Travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction générale du travail, 39/43 quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris 27 rue Louis Blanc 75484 Paris Cédex 10.

Fait à Paris le 7 mars 2013,

Le Groupement des Entreprises Sidérurgiques et Métallurgiques (GESiM)

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

La Fédération de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C. François PIECANO

La Fédération Nationale C.F.T.C. des syndicats de la Métallurgie et parties similaires LACROIX

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.

La Fédération Confédérée F.O. de la Métallurgie Pierre ROUSSEL

4

* * * * * *

ETUDES

BREVES DE JURISPRUDENCE

I. RELATIONS COLLECTIVES

- **Pas de délai de forclusion de 15 jours pour contester la désignation d'un représentant syndical au CHSCT (Cass. Soc., 13 février 3013, n°09-66.281) :**

Pour rappel, les représentants syndicaux au CHSCT ne sont pas issus d'une disposition légale mais d'un accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, notamment modifié par un avenant du 16 octobre 1984. Ce dernier permet aux organisations syndicales représentatives de désigner un représentant syndical habilité à assister avec voix consultative aux réunions du CHSCT dans tous les établissements de plus de 300 salariés. Suite à l'extension de l'accord par arrêté ministériel du 12 janvier 1996, il est obligatoire pour tous les établissements de plus de 300 salariés dont l'activité est représentée au sein du MEDEF, de l'UPA et de la CGPME. Il est également applicable aux entreprises adhérentes à ces organisations, ou à un syndicat lui-même adhérent.
En pratique, si un syndicat désigne un représentant syndical au CHSCT, quel délai a l'employeur, ou une autre organisation syndicale, pour contester le mandat ? La Cour de cassation répond que, n'étant pas une disposition issue du code du travail, on ne peut lui appliquer le délai habituel de 15 jours. Attention donc à vos mandats, même après le délai de 15 jours, ils pourront toujours être attaqués en justice.
De plus, l'action ne peut être portée, comme pour les autres contentieux, devant le Tribunal d'instance. La partie qui souhaite attaquer la validité du mandat devra le faire devant le Tribunal de grande instance.

Extrait de l'arrêt :
« *Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 412-15, devenu L. 2143-8 du code du travail, ne prévoit de délai de forclusion qu'à l'égard des contestations de désignation de délégués syndicaux et qu'aucun texte n'instaure une limitation des délais en ce qui concerne les contestations relatives à la désignation d'un représentant syndical mis en place par accord collectif au sein du CHSCT, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ; ».

- **Elections partielles : on ne recalcule pas la représentativité ! (Cass. soc., 13 février 2013, n°12-18.098) :**

La Cour de cassation vient de nous donner raison dans un arrêt du 13 février 2013. Elle décide, contrairement à ce que prévoyait la circulaire ministérielle du 13 novembre 2008 sur la réforme de la représentativité, que les élections partielles intervenant en cours de cycle électoral ne modifient pas la mesure de la représentativité.

L'affaire se déroulait dans une entreprise composée de 4 établissements distincts, dotés chacun d'un comité d'établissement. A l'issue du premier cycle électoral, en additionnant les suffrages obtenus dans les différents établissements, un syndicat avait obtenu 9,25% des voix. Impossible donc pour lui de désigner un délégué syndical central, faute de représentativité à ce niveau.
Suite à la démission d'un élu, des élections partielles sont organisées dans le 3ème collège d'un des comités d'établissement. A la suite de ce suffrage, le syndicat en cause refait ses calculs et se prétend représentatif au niveau de l'entreprise. Il désigne un DSC. Désignation que nous avons contestée avec succès.
La Cour de cassation se prononce pour la première fois sur cette question et choisit la voie de la stabilité de la représentation et de la négociation collective en décidant que « *la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral* », « *les résultats obtenus lors d'élections partielles ne pouvaient avoir pour effet de modifier la mesure de représentativité calculée lors des dernières élections générales* ».
Notons que l'attendu de principe est très large et va au-delà des seules élections partielles : même concernant les entreprises à établissements distincts ou le calcul de la représentativité dans le groupe, il faut raisonner en termes de cycle électoral, sans que les résultats soient revus à chaque élection en cours de cycle.

Extrait de l'arrêt :
« *Attendu que la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral ; (...)Qu'en statuant comme il l'a fait, alors que les résultats obtenus lors d'élections partielles ne pouvaient avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;* ».

- **Vote électronique : le simple envoi des codes d'accès sur la messagerie professionnelle des salariés ne permet pas de garantir la confidentialité ! (Cass. soc. 27 février 2013, n° 12-16.789, n°12-14.415, n°12-60.175).**

La Cour de cassation vient de rendre une décision très importante en matière de vote électronique. En premier lieu, la Cour de cassation rappelle que le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment celles :
- Des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux,
- De la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification,
- De l'émargement,
- De l'enregistrement,
- Du dépouillement des votes.

En second lieu elle précise que l'envoi des codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'est pas de nature à garantir la confidentialité des données ! Un employeur qui agit de la sorte commet une atteinte aux principes généraux du droit électoral qui est une cause d'annulation des élections.
Les contentieux relatifs au vote électronique se multiplient aujourd'hui, c'est pourquoi il faut rester très attentifs sur la méthode employée. Un syndicat FO vient de faire annuler des élections professionnelles au motif que les garanties instituées par la procédure de vote électronique utilisée par Election Europe, leader français dans le domaine, n'étaient pas

suffisantes pour assurer la sécurité du vote. Dans les faits, rien ne permettait d'affirmer que le logiciel utilisé était celui qui avait été expertisé, ni que l'expertise avait été complète.

Extrait de l'arrêt :
« *Attendu que le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (...) Qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant, alors que l'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'était pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises, ce dont il résultait que la conformité des modalités d'organisation du scrutin aux principes généraux du droit électoral n'était pas assurée, le tribunal a violé les dispositions susvisées* ; ».

- **Délégué syndical central et RSS d'établissement : l'incompatibilité n'est plus de mise. (Cass. Soc., 13 février 2013, n°12-19.663).**

Nous avions vivement réagi à la décision du 10 mai dernier de la Cour de cassation qui décidait qu'un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ayant désigné un délégué syndical central ne pouvais plus, par conséquent, désigner de représentant de la section syndicale dans un établissement de cette même entreprise (Cass. Soc. 10 mai 2012, n°11-21144). Cela fermait toute possibilité au syndicat de s'implanter dans l'établissement où il n'était pas représentatif : pas de DS d'établissement faute de représentativité, mais pas de représentant de la section syndicale car représentativité au niveau central.

La Haute juridiction est revenue à de meilleures dispositions et semble avoir entendu nos arguments. Elle décide, dans un arrêt du 13 février 2013 (n°12-19.663) de revenir totalement sur sa position et d'admettre la désignation du RSS. Elle explique sa décision: le représentant de la section syndicale a pour rôle de permettre l'implantation du syndicat dans l'établissement afin de devenir représentatif aux prochaines élections. Dénier le droit de désigner un RSS dans un établissement à un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise serait lui reconnaître moins de droits qu'aux syndicats non représentatifs au niveau central…
Nous nous félicitons de cette décision qui permettra à toutes les implantations FO de continuer leur travail.

Extrait de l'arrêt :
« *Mais attendu que l'audience électorale d'une organisation syndicale constitue l'un des critères fixés par la loi pour que lui soit reconnue la qualité de syndicat représentatif et que peuvent, par conséquent, présenter également des candidats au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, les syndicats non représentatifs répondant aux conditions définies par les articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail ; qu'en vue de permettre à ces syndicats de préparer les élections leur a été reconnu le droit, dès lors qu'il ont constitué une section syndicale, d'en désigner un représentant ; que cette faculté est instituée par l'article L. 2142-1-1 du code du travail tant au niveau de l'entreprise que de l'établissement ; qu'il s'ensuit qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise, qui ne saurait, dans un établissement où il n'a pas été reconnu représentatif, bénéficier de moins de prérogatives que celles reconnues aux syndicats non représentatifs, est en droit, faute de pouvoir procéder à la désignation d'un*

délégué syndical, de désigner un représentant de la section syndicale dans cet établissement, peu important qu'il ait désigné un délégué syndical central sur le fondement des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail ; ».

- **CHSCT : pour voter le recours à un expert, il faut être en possession du cahier des charges et de la convention d'expertise. (Cass. soc., 19 février 2013, n°11-27.089).**

Le CHSCT n'ayant pas de budget propre, quand il fait appel à un expert, ce dernier doit être payé par l'employeur. De ce fait, il ne peut recourir qu'à un expert agréé par les ministres chargés du travail et de l'agriculture, dans les conditions fixées par les articles R. 4614-10 à R. 4614-17 du code du travail. Tous les ans, un arrêté fixe une liste des experts agréés pour des durées variables.
Différents contentieux peuvent cependant se former : sur la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert en lui-même, le coût de l'expertise, etc. La jurisprudence est assez variée en la matière.
Dans notre affaire, il s'agit d'un CHSCT qui, par délibération, a voté le recours à un expert. Pour cela, les membres du CHSCT se sont basés sur un projet de convention élaboré unilatéralement par le cabinet d'experts. En pratique, aucun membre du comité n'avait reçu les documents avant la réunion et n'avait donc pu les étudier. C'est pourquoi, lors du vote, certains membres s'en étaient plaints et avaient demandé à ce que l'on reporte le vote. L'employeur, mécontent, obtient l'annulation de la délibération et donc du vote pour le recours à l'expert. Soyez prudent quand vous décidez de recourir à un expert : vous devez être en possession du cahier des charges et de la convention d'expertise avant de procéder au vote.

Extrait de l'arrêt :
« *Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le cahier des charges et le projet de convention n'avaient pas été communiqués aux membres du CHSCT avant la réunion, malgré leur demande, a pu retenir que ceux-ci n'avaient pas été en mesure d'adopter une délibération en connaissance de cause et que celle-ci devait être annulée ; que le moyen n'est pas fondé*; ».

N.B. : La jurisprudence a aussi rappelée (Cass. soc., 15 janvier 2013, n°11-19.640) qu'un employeur qui jugeait que les honoraires réclamés par l'expert du CHSCT étaient trop élevés par rapport au travail fourni, était en droit de contester en justice le montant de la facture. Le juge pourra alors réduire le montant de la facture de l'expert en fonction du travail réellement réalisé par celui-ci.

- **La fixation des dates de réunion du comité d'entreprise est une prérogative exclusive de l'employeur (Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324) :**

Un comité d'établissement décide d'inscrire dans son règlement intérieur la date de ses réunions mensuelles sous cette forme : « *La réunion mensuelle du comité est fixée le troisième jeudi de chaque mois à 9h00 ; sauf cas exceptionnel, jour férié, réunions exceptionnelles, elle sera fixée conjointement par le président et le secrétaire*. » Pour lui, le code du travail n'impose en rien que la date soit fixée par l'employeur. Cette faculté peut donc être prévue au règlement intérieur. L'employeur n'est cependant pas d'accord avec cette façon de fonctionner et décide d'attaquer cette disposition du règlement intérieur devant les tribunaux.
Que se passe-t-il dans un pareil cas ? Qui choisit la date de la réunion ? Et s'il existe un conflit, qui aura le dernier mot ?

La Cour de cassation tranche le débat et précise que la convocation des membres appartenant à l'employeur, la fixation de la date de la réunion lui revient naturellement. En effet, « *le pouvoir de convoquer inclue nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion* » nous précise la Cour, **sauf** accord entre la majorité des élus et l'employeur. Mais il n'est pas possible d'exclure l'employeur de la fixation de la date de réunion. Il est donc impossible d'intégrer au règlement intérieur des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur. Il revient à l'employeur de ne pas en abuser. Si tel est le cas, le CE se trouverait en droit d'agir en justice pour rétablir la situation.

Extrait de l'arrêt :
« *Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 2325-14 du code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur, et que si, en application de l'article L. 2325-2 du code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, ce texte ne lui permet pas d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice ; que le moyen, qui manque en fait en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus* ».

- **Des nouvelles solutions en cas de carence de candidats au poste de délégué syndical. (Cass. soc., 27 février 2013, n°12-15.807 (1), n°12-18.828 (2)) :**

La loi du 20 août 2008 nous a imposé de nombreuses obligations, notamment celle, que nous avons combattue, de choisir notre délégué syndical parmi les candidats qui ont au moins recueilli 10% des suffrages valablement exprimés aux dernières élections professionnelles. Le délégué syndical étant l'un des postes les plus stratégiques puisqu'il lui appartient de négocier les accords d'entreprise, nos syndicats se voient dans l'obligation de s'organiser, préalablement aux élections, pour contrer cette nouvelle règle. Malheureusement, dans certaines situations, il ne reste aucun candidat à désigner comme délégué syndical. Que peut-on faire ?

Certaines règles subsidiaires ont été prévues par le code du travail (article L 2143-3 alinéa 2) : « *S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement*. »

La jurisprudence est déjà venue amener certaines précisions. A titre d'exemple, s'il reste des candidats ayant obtenu les 10%, on ne peut choisir un qui aura obtenu moins de 10%, même si tous les autres candidats ont refusé le poste de délégué syndical au préalable (Cass. soc. 20 juin 2012, n°11-21.425). Mais cette règle des 10% ne doit pas priver un syndicat du pouvoir de désigner un délégué syndical, dès lors qu'il a **présenté des candidats dans le périmètre de désignation**. La Cour de cassation est claire là-dessus : c'est une condition initiale. Elle nous propose donc de nouvelles solutions concrètes en cas de blocage :

- Il est possible pour un syndicat de désigner un candidat qui a obtenu 10% mais sur une autre liste syndicale, si ce dernier l'accepte bien évidement. Le syndicat peut donc

proposer à ces candidats mais on ne peut aucunement lui imposer de choisir son DS dans une autre liste syndicale avant de pouvoir avoir recours aux dispositions subsidiaires de désignations (L 2143-3 du code du travail).

- Si tous les candidats sauf un ont quitté l'entreprise et que ce dernier a décidé de rejoindre un autre syndicat, le syndicat qui n'a plus de candidats à mandater peut alors désigner un de ses adhérents comme délégué syndical, même s'il n'avait pas été candidat aux élections précédentes.

Extraits des deux arrêts :
1) « *Mais attendu qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, est en droit de désigner un délégué syndical ; que l'obligation de choisir ce délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer d'un représentant dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation ;*
Et attendu que le tribunal a jugé à bon droit que, s'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de l'article précité, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical ».
2) « *(…) Et attendu qu'ayant constaté qu'au jour de la désignation de M. X..., trois candidats présents sur les listes du syndicat FNCR lors des dernières élections professionnelles avaient quitté l'entreprise, et que le quatrième qui avait rejoint un autre syndicat avait démissionné de ses fonctions de délégué syndical FNCR, ce dont il résultait que les candidats ayant obtenu 10 % de suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'étaient plus en mesure d'exercer un mandat de délégué syndical au profit du syndicat, le tribunal a dit à bon droit que la désignation par le syndicat d'un adhérent qui n'avait pas été candidat aux dernières élections professionnelles était valide* ».

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

- **La prime de panier de nuit est un complément de salaire entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (Cass. Soc. 18 décembre 2012, n°11-13.813) :**

Dans cette affaire, un salarié de la métallurgie demandait que la prime de panier qu'il percevait en vertu de la convention collective territoriale du Jura soit intégrée dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés. Les juges du fond avaient rejeté sa requête en estimant que cette prime de panier était un remboursement de frais. Or, selon une jurisprudence constante, les remboursements de frais ne sont pas la contrepartie du travail et ne doivent pas être prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

La Cour de cassation censure ce jugement et retient que « *l'indemnité compense une sujétion particulière de l'emploi et présente un caractère forfaitaire* ». Par conséquent, « *elle ne*

correspond pas à un remboursement de frais mais constitue un complément de salaire » devant entrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

La différence entre complément de salaire visant à compenser une sujétion particulière du poste et les remboursements de frais professionnels semble tenir dans le caractère forfaitaire ou non des primes. Si les primes avaient été calculées par rapport aux montants réellement dépensés au titre des repas de nuit, elles auraient été regardées comme des remboursements de frais à exclure de l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de CP.

Dans la même décision, la Cour a décidé qu'une prime de transport mensuelle variant en fonction de l'éloignement domicile/ lieu de travail avait, elle, le caractère d'un remboursement de frais.

Dernièrement, les hauts magistrats avaient déjà décidé que les primes de panier de nuit prévues dans une autre convention collective territoriale de la métallurgie étaient des compléments de salaire et non des remboursements de frais. Par conséquent, ces primes devaient être versées en cas d'absence du salarié (Cass. Soc. 21 nov. 2012, n°10-21.397).

Attention, cette qualification en complément de salaire a normalement pour conséquence de soumettre l'intégralité de la prime ou indemnité aux cotisations et contributions sociales applicables au salaire…

Extrait de l'arrêt :
« *Vu l'article L. 3141-22 du code du travail, ensemble l'article 16 de la convention collective de la métallurgie du Jura ;*

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié au titre de la prime de panier de nuit, l'arrêt retient que les sommes versées à un salarié, même sous forme d'allocations forfaitaires, pour le rembourser des frais qu'il doit exposer en raison de ses conditions particulières de travail, telles que des indemnités de panier de nuit, instituées par la convention collective pour indemniser le salarié des frais qu'il doit exposer pour prendre le repas supplémentaire auquel l'oblige son travail de nuit, ne rentrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ;

Attendu cependant, que selon l'article 16 de la convention collective de la métallurgie du Jura, les ouvriers, effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité, dite prime de panier, égale en valeur à une fois et demie la rémunération minimale hiérarchique de l'O1 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résulte des dispositions de l'article 16 de la convention collective que l'indemnité de panier compense une sujétion particulière de l'emploi et présente un caractère forfaitaire, de sorte qu'elle ne correspond pas à un remboursement de frais mais constitue un complément de salaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

- **L'employeur a accès au contenu d'une clé USB personnelle connectée à l'ordinateur professionnel (Cass. Soc. 12 février 2013, n°11-28.649) :**

L'employeur peut-il accéder aux documents contenus sur une clé USB appartenant au salarié sans en avertir ce dernier et le sanctionner sur la base des éléments ainsi trouvés ?

Oui, répond la Cour de cassation dans cet arrêt, à condition que la clé USB soit connectée à un outil informatique appartenant à l'entreprise et mis à disposition du salarié pour l'exercice de ses fonctions. Dans ce cas, elle est présumée utilisée à des fins professionnelles, ce qui autorise l'employeur à accéder aux fichiers qu'elle contient hors la présence du salarié et à utiliser ces documents pour prononcer une sanction à son encontre.

En l'espèce, l'employeur avait découvert que la salariée avait enregistré sur sa clé personnelle des informations confidentielles concernant l'entreprise et des documents personnels de collègues. La salariée contestait la sanction au motif que l'employeur ne pouvait pas accéder aux fichiers contenus sur sa clé USB personnelle sans l'en avertir au préalable. La Cour de cassation lui donne tort.

Rappelons que, de manière plus générale, l'employeur peut accéder relativement librement aux fichiers informatiques stockés sur l'ordinateur professionnel du salarié. Ces données sont présumées professionnelles, et l'employeur peut y accéder sans avoir à en avertir le salarié. Il n'en est autrement que lorsque ces documents sont clairement identifiés comme étant personnels. Dans ce cas, le salarié doit être averti et présent.

On peut donc penser que l'issue de cette affaire aurait été différente si :

- Soit la clé USB n'avait pas été connectée à l'ordinateur. Dans ce cas, elle cessait d'être présumée professionnelle par « connexion ».
- Soit les documents contenus sur la clé avaient été clairement identifiés comme étant personnels.

Extrait de l'arrêt :
« *Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que l'employeur ne peut se prévaloir d'un moyen de preuve illicite, la salariée n'étant pas présente lorsque sa clef USB personnelle a été consultée par son employeur et n'ayant donc pas été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin ;*

Attendu cependant qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ;
Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés »

- **Le message laissé sur le répondeur d'un salarié est un mode de preuve recevable (Cass. Soc. 6 février 2013, n°11-23.738) :**

Le salarié peut-il utiliser un message laissé sur son répondeur par son employeur pour faire invalider son licenciement par les juges ? Oui, répond la Cour de cassation, ce mode de preuve est recevable, il n'est pas déloyal.

Ce n'est pas le cas des retranscriptions de conversations téléphoniques enregistrées sans prévenir son interlocuteur. Dans ce cas, la personne n'est pas informée que ces propos sont enregistrés. Le mode de preuve n'est alors pas recevable, car déloyal.

Au contraire, concernant les messages sur répondeur ou les SMS, l'interlocuteur ne peut pas ignorer qu'il est possible de garder une trace de ses propos. Il est donc possible de s'en servir contre lui…

Extrait de l'arrêt :
« Mais attendu, d'abord, que si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages téléphoniques vocaux dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur ;
Attendu, ensuite, que c'est par une interprétation exclusive de dénaturation des retranscriptions des messages vocaux laissés par l'employeur sur le téléphone mobile du salarié que la cour d'appel a retenu, appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis, qu'il était établi que le salarié avait été licencié verbalement le 24 décembre 2009 ».

- **La rupture conventionnelle doit être rédigée en double exemplaire (Cass.soc. 6 février 2013, n°11-27.000) :**

La cour de cassation vient, dans un arrêt du 6 février dernier d'ajouter une condition de validité à la rupture conventionnelle qui n'était pas originellement prévue par les textes : la convention doit être établie en double exemplaire, dont un remis au salarié, à défaut de quoi elle peut être annulée et produire ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La justification d'un tel formalisme ? Elle est double. La Haute juridiction précise ainsi que «*la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause* ». Cqfd : la remise d'une exemplaire au salarié, même si elle n'est pas légalement obligatoire, s'impose pour que la loi soit correctement appliquée. Conséquence : le salarié doit avoir un exemplaire original de la convention pour que cette dernière soit conclue conformément aux dispositions légales, et donc, valable!

Sachez également que depuis le 1er février 2013, il est possible de remplir les demandes d'homologation en ligne sur le site www.teleRC.travail.gouv.fr. Si la saisie des informations se fait en ligne, il est toujours nécessaire de signer la convention, et...d'en faire deux exemplaires ! Dans tous les cas, une « télérupture » reste une rupture du contrat de travail et n'a rien d'anodin. N'hésitez pas à vous faire conseiller avant toute démarche.

Extrait de l'arrêt :
« *Mais attendu que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause ; qu'ayant constaté que tel n'était pas le cas en l'espèce, la cour d'appel, qui en a déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision* ». ■