

SOMMAIRE

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°495

50^{ème} année

Juin-juillet 2013

Tableau de bord

I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
IV. Indice de référence des loyers	3
V. Chiffres et indices économiques	4

Conventions et Accords

Accords de branche

- <u>Métallurgie - Barèmes territoriaux</u> : Départements : 02, 24, 35-56, 44, 51, 58, 59 Dunkerque, 60, 61, 69, 70, 71, 74.	5 à 17
- <u>Services de l'automobile</u> : Capital de fin de carrière pour les carrières longues	18 à 20
- <u>Machinisme agricole</u> : Accord du 26 mars 2013 sur le compte épargne temps (CET)	21 à 31

Accords d'entreprise

- <u>Schneider Electric</u> : Accord du 11 avril 2013 relatif à la situation de l'alternance au sein du Groupe	32 à 33
---	---------

Etudes

- La représentativité des organisations patronales	34 à 36
- Un nouveau droit d'alerte pour les salariés et les membres du CHSCT	37 à 38
- La loi sur le mariage pour tous : les dispositions pratiques	39 à 40
- Brèves de jurisprudence	41 à 47

Pages

2 à 4

5 à 33

5 à 31

21 à 31

32 à 33

34 à 47

34 à 36

37 à 38

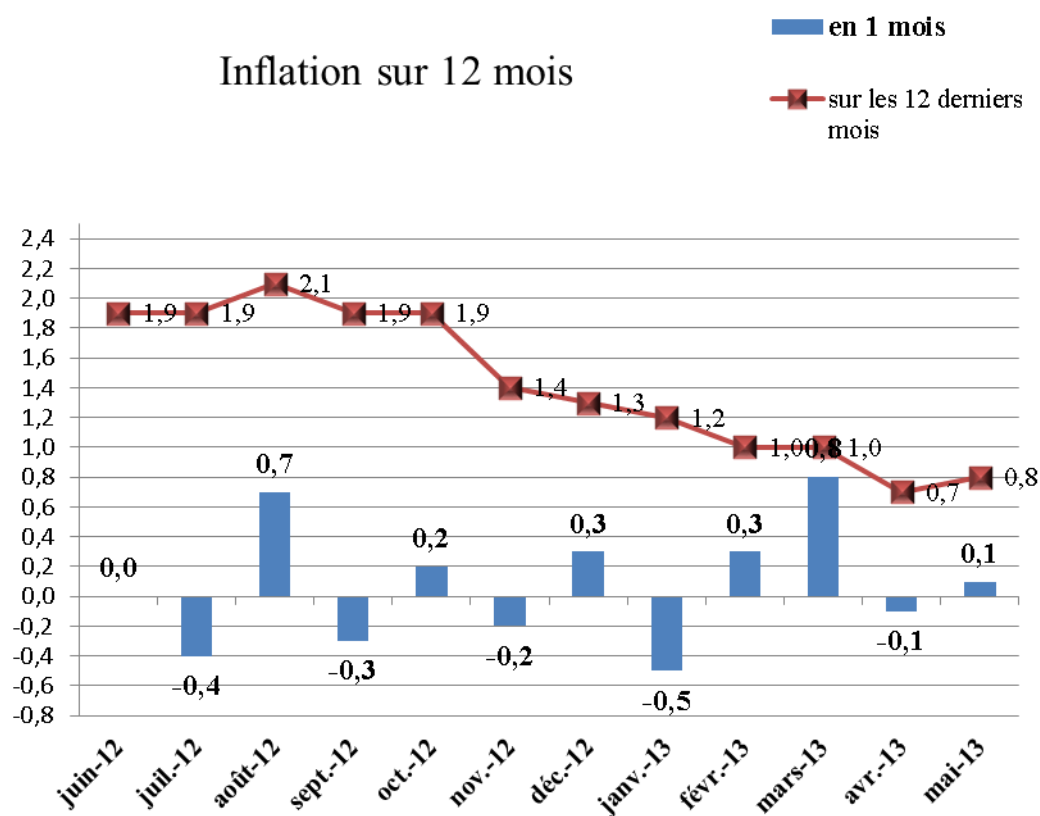
39 à 40

41 à 47

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 0,1% en mai 2013**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,8%** (indice du mois de mai 2013 rapporté à celui de mai 2012).

Le nouvel indice servant à l'indexation du SMIC – indice des ménages du 1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie – progresse de 0,1% en un mois (0,6% sur un an).

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2001	4,05 %	43,72 F	6.631,01 F	19,11 F
Janvier	2002	4,12 %	6,67 €	1.011,64 €	2,91 €
Juillet	2002	2,40 %	6,83 €	1.035,91 €	2,95 €
Juillet	2003	5,27 %	7,19 €	1.090,51 €	3,00 €
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1 430,25 €¹	3,49 €

III – Plafond Sécurité Sociale

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

IV – Indice de référence des loyers (IRL)

L'indice a progressé de **1,54%** en un an. Rappelons que l'IRL constitue le plafond de révision des loyers d'immeuble à usage d'habitation, cette révision intervenant à la date anniversaire du bail.

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 €.

V – Chiffres et indices économiques

- **Croissance en France** : la Banque de France a confirmé, le 10 juin, sa prévision d'une très légère hausse de 0,1% du PIB au 2^{ème} trimestre 2013.
- **Déficit de l'Etat français** : il est de 6,9 milliards d'€ au 30 avril sur un an.
- **Déficit commercial de la France** : il a diminué en avril 2013 à 4,51 milliards d'€.
- **Production industrielle** : elle a nettement rebondi en avril, de 2,2% par rapport au mois précédent, après avoir chuté en mars de 0,6% (chiffres INSEE).
- **Demandeurs d'emploi indemnisés** : en avril 2013, leur nombre (2 762 900) a augmenté de 1% sur un mois et de 8,5% sur un an. ■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I– ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

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

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Conventions et accords de branches », « Conventions territoriales », en rentrant le numéro de département cherché dans le moteur de recherche.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

AISNE (02)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17179	16842	337,00	2,00%
O1	17179	16842	337,00	2,00%
145	17189	16852	337,00	2,00%
O2	17189	16852	337,00	2,00%
155	17251	16913	338,00	2,00%
O3	17251	16913	338,00	2,00%
170	17321	17015	306,00	1,80%
P1	17321	17015	306,00	1,80%
180	17467	17158	309,00	1,80%
190	17683	17370	313,00	1,80%
P2	17683	17370	313,00	1,80%
215	18258	18006	252,00	1,40%
P3	18258	18006	252,00	1,40%
AM1	18258	18006	252,00	1,40%
225	18776	18517	259,00	1,40%
240	19732	19460	272,00	1,40%
TA1	19732	19460	272,00	1,40%
AM2	19732	19460	272,00	1,40%
255	20407	20205	202,00	1,00%
TA2	20407	20205	202,00	1,00%
AM3	20407	20205	202,00	1,00%
270	21312	21101	211,00	1,00%
TA3	21312	21101	211,00	1,00%
285	22377	22155	222,00	1,00%
TA4	22377	22155	222,00	1,00%
AM4	22377	22155	222,00	1,00%
305	23363	23201	162,00	0,70%
AM5	23363	23201	162,00	0,70%
335	25865	25685	180,00	0,70%
AM6	25865	25685	180,00	0,70%
365	27547	27356	191,00	0,70%
AM7	27547	27356	191,00	0,70%
395	29862	29654	208,00	0,70%
AM8	29862	29654	208,00	0,70%
Augmentation RAG				1,31%
Valeur Point	5,32	5,27	0,05	0,95%
Date accord	06/05/2013	23/02/2012		
Signataires	FO CGC CFDT CFTC	FO CGC CFDT CFTC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.06.2013			

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

DORDOGNE (24)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17163	16790	373,00	2,22%
O1	17163	16790	373,00	2,22%
145	17233	16872	361,00	2,14%
O2	17233	16872	361,00	2,14%
155	17287	16938	349,00	2,06%
O3	17287	16938	349,00	2,06%
170	17441	17103	338,00	1,98%
P1	17441	17103	338,00	1,98%
180	17574	17247	327,00	1,90%
190	17643	17329	314,00	1,81%
P2	17643	17329	314,00	1,81%
215	17708	17406	302,00	1,74%
P3	17708	17406	302,00	1,74%
AM1	17708	17406	302,00	1,74%
225	17833	17530	303,00	1,73%
240	18090	17782	308,00	1,73%
TA1	18090	17782	308,00	1,73%
AM2	18090	17782	308,00	1,73%
255	18597	18281	316,00	1,73%
TA2	18597	18281	316,00	1,73%
AM3	18597	18281	316,00	1,73%
270	19113	18788	325,00	1,73%
TA3	19113	18788	325,00	1,73%
285	20260	19915	345,00	1,73%
TA4	20260	19915	345,00	1,73%
AM4	20260	19915	345,00	1,73%
305	21774	21404	370,00	1,73%
AM5	21774	21404	370,00	1,73%
335	23118	22725	393,00	1,73%
AM6	23118	22725	393,00	1,73%
365	25141	24713	428,00	1,73%
AM7	25141	24713	428,00	1,73%
395	27753	27281	472,00	1,73%
AM8	27753	27281	472,00	1,73%
Augmentation RAG				1,83%
Valeur Point	4,55	4,46	0,09	2,02%
Date accord	18/02/2013	05/03/2012		
Signataires	FO CFDT CGC	FO CFDT		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.01.2013			

ILLE ET VILAINE - MORBIHAN (35-56)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17202	16848	354,00	2,10%
O1	17202	16848	354,00	2,10%
145	17329	17023	306,00	1,80%
O2	17329	17023	306,00	1,80%
155	17507	17198	309,00	1,80%
O3	17507	17198	309,00	1,80%
170	17683	17372	311,00	1,79%
P1	17683	17372	311,00	1,79%
180	17863	17549	314,00	1,79%
190	18271	17951	320,00	1,78%
P2	18271	17951	320,00	1,78%
215	18567	18243	324,00	1,78%
P3	18567	18243	324,00	1,78%
AM1	18567	18243	324,00	1,78%
225	18862	18533	329,00	1,78%
240	19575	19236	339,00	1,76%
TA1	19575	19236	339,00	1,76%
AM2	19575	19236	339,00	1,76%
255	20408	20056	352,00	1,76%
TA2	20408	20056	352,00	1,76%
AM3	20408	20056	352,00	1,76%
270	21414	21048	366,00	1,74%
TA3	21414	21048	366,00	1,74%
285	22543	22160	383,00	1,73%
TA4	22543	22160	383,00	1,73%
AM4	22543	22160	383,00	1,73%
305	23957	23553	404,00	1,72%
AM5	23957	23553	404,00	1,72%
335	25672	25243	429,00	1,70%
AM6	25672	25243	429,00	1,70%
365	28174	27708	466,00	1,68%
AM7	28174	27708	466,00	1,68%
395	29734	29245	489,00	1,67%
AM8	29734	29245	489,00	1,67%
Augmentation RAG				1,77%
Valeur Point	4,3	4,25	0,05	1,18%
Date accord	01/05/2013	26/10/2012		
Signataires	FO CGC CFDT CFTC SIA	FO CGC CFDT CFTC SIA		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.05.2013	VP 1.04.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

LOIRE ATLANTIQUE (44)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17240	16902	338,00	2,00%
O1	17757	17409	348,00	2,00%
145	17245	16907	338,00	2,00%
O2	17762	17414	348,00	2,00%
155	17258	16920	338,00	2,00%
O3	17776	17428	348,00	2,00%
170	17309	17037	272,00	1,60%
P1	17828	17548	280,00	1,60%
180	17307	17096	211,00	1,23%
190	17539	17263	276,00	1,60%
P2	18065	17781	284,00	1,60%
215	18095	17810	285,00	1,60%
P3	18638	18344	294,00	1,60%
AM1	19000	18701	299,00	1,60%
225	18407	18118	289,00	1,60%
240	19033	18733	300,00	1,60%
TA1	19604	19295	309,00	1,60%
AM2	19985	19670	315,00	1,60%
255	19721	19411	310,00	1,60%
TA2	20313	19993	320,00	1,60%
AM3	20707	20382	325,00	1,59%
270	20602	20278	324,00	1,60%
TA3	21220	20886	334,00	1,60%
285	21687	21345	342,00	1,60%
TA4	22338	21985	353,00	1,61%
AM4	22771	22412	359,00	1,60%
305	23306	22939	367,00	1,60%
AM5	24471	24086	385,00	1,60%
335	25915	25507	408,00	1,60%
AM6	27211	26782	429,00	1,60%
365	28798	28344	454,00	1,60%
AM7	30238	29761	477,00	1,60%
395	31553	31057	496,00	1,60%
AM8	33131	32610	521,00	1,60%
Augmentation RAG				1,66%
Valeur Point	5,27	5,17	0,10	1,93%
Date accord	25/03/2013	29/02/2012		
Signataires	FO CFTC CGC	FO CGC CFTC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.04.2013	VP 1.03.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

MARNE (51)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17238	16950	288,00	1,70%
O1	17238	16950	288,00	1,70%
145	17269	16980	289,00	1,70%
O2	17269	16980	289,00	1,70%
155	17309	17020	289,00	1,70%
O3	17309	17020	289,00	1,70%
170	17360	17070	290,00	1,70%
P1	17360	17070	290,00	1,70%
180	17421	17130	291,00	1,70%
190	17584	17290	294,00	1,70%
P2	17584	17290	294,00	1,70%
215	17916	17617	299,00	1,70%
P3	17916	17617	299,00	1,70%
AM1	17916	17617	299,00	1,70%
225	18234	17929	305,00	1,70%
240	19141	18821	320,00	1,70%
TA1	19141	18821	320,00	1,70%
AM2	19141	18821	320,00	1,70%
255	19959	19625	334,00	1,70%
TA2	19959	19625	334,00	1,70%
AM3	19959	19625	334,00	1,70%
270	21052	20700	352,00	1,70%
TA3	21052	20700	352,00	1,70%
285	22401	22027	374,00	1,70%
TA4	22401	22027	374,00	1,70%
AM4	22401	22027	374,00	1,70%
305	24428	24020	408,00	1,70%
AM5	24428	24020	408,00	1,70%
335	26713	26266	447,00	1,70%
AM6	26713	26266	447,00	1,70%
365	28726	28246	480,00	1,70%
AM7	28726	28246	480,00	1,70%
395	31021	30502	519,00	1,70%
AM8	31021	30502	519,00	1,70%
Augmentation RAG				1,70%
Valeur Point	4,9	4,83	0,07	1,45%
Date accord	26/04/2013	25/07/2012		
Signataires	FO CFDT CGC	FO CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.04.2013	VP 1.07.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

NIEVRE (58)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17163	16780	383,00	2,28%
O1	17163	16780	383,00	2,28%
145	17200	16780	420,00	2,50%
O2	17200	16780	420,00	2,50%
155	17274	16969	305,00	1,80%
O3	17274	16969	305,00	1,80%
170	17459	17150	309,00	1,80%
P1	17459	17150	309,00	1,80%
180	17472	17163	309,00	1,80%
190	17733	17420	313,00	1,80%
P2	17733	17420	313,00	1,80%
215	18120	17800	320,00	1,80%
P3	18120	17800	320,00	1,80%
AM1	18120	17800	320,00	1,80%
225	18527	18200	327,00	1,80%
240	19342	19000	342,00	1,80%
TA1	19342	19000	342,00	1,80%
AM2	19342	19000	342,00	1,80%
255	20228	19870	358,00	1,80%
TA2	20228	19870	358,00	1,80%
AM3	20228	19870	358,00	1,80%
270	21225	20850	375,00	1,80%
TA3	21225	20850	375,00	1,80%
285	22396	22000	396,00	1,80%
TA4	22396	22000	396,00	1,80%
AM4	22396	22000	396,00	1,80%
305	23860	23500	360,00	1,53%
AM5	23860	23500	360,00	1,53%
335	25820	25420	400,00	1,57%
AM6	25820	25420	400,00	1,57%
365	27920	27492	428,00	1,56%
AM7	27920	27492	428,00	1,56%
395	29950	29500	450,00	1,53%
AM8	29950	29500	450,00	1,53%
Augmentation RAG				1,81%
Valeur Point	4,35	4,35	0,00	0,00%
Date accord	28/03/2013	11/05/2012		
Signataires	FO CFDT	CGC CGT		
Application	RAG 1.05.2013	RAG 1.06.2012		
Application	VP 1.06.2012	VP 1.06.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

NORD REGION DUNKERQUE (59)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17174	16788	386,00	2,30%
O1	17174	16788	386,00	2,30%
145	17192	16805	387,00	2,30%
O2	17192	16805	387,00	2,30%
155	17216	16829	387,00	2,30%
O3	17216	16829	387,00	2,30%
170	17221	16834	387,00	2,30%
P1	17221	16834	387,00	2,30%
180	17226	16839	387,00	2,30%
190	17346	16956	390,00	2,30%
P2	17346	16956	390,00	2,30%
215	17743	17481	262,00	1,50%
P3	18249	17979	270,00	1,50%
AM1	18465	18192	273,00	1,50%
225	18311	18040	271,00	1,50%
240	18737	18460	277,00	1,50%
TA1	19498	19210	288,00	1,50%
AM2	20015	19719	296,00	1,50%
255	19713	19422	291,00	1,50%
TA2	20219	19920	299,00	1,50%
AM3	20599	20295	304,00	1,50%
270	20615	20310	305,00	1,50%
TA3	21319	21004	315,00	1,50%
285	21979	21654	325,00	1,50%
TA4	22502	22169	333,00	1,50%
AM4	22927	22588	339,00	1,50%
305	23301	22957	344,00	1,50%
AM5	23846	23494	352,00	1,50%
335	24869	24501	368,00	1,50%
AM6	25329	24954	375,00	1,50%
365	26459	26068	391,00	1,50%
AM7	28014	27600	414,00	1,50%
395	27123	26722	401,00	1,50%
AM8	28690	28266	424,00	1,50%
Augmentation RAG				1,76%
Valeur Point	4,43	4,39	0,04	0,91%
Date accord	07/05/2013	26/10/2012		
Signataires	FO CGC CFDT CFTC	CFTC CFDT CGC CGT		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.05.2013	VP 1.04.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

OISE (60)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17163	16791	372,00	2,22%
O1	17163	16791	372,00	2,22%
145	17212	16809	403,00	2,40%
O2	17212	16809	403,00	2,40%
155	17227	16824	403,00	2,40%
O3	17227	16824	403,00	2,40%
170	17297	16892	405,00	2,40%
P1	17297	16892	405,00	2,40%
180	17325	16919	406,00	2,40%
190	17418	17010	408,00	2,40%
P2	17418	17010	408,00	2,40%
215	17838	17420	418,00	2,40%
P3	17838	17420	418,00	2,40%
AM1	17838	17420	418,00	2,40%
225	18152	17727	425,00	2,40%
240	18868	18425	443,00	2,40%
TA1	18868	18425	443,00	2,40%
AM2	18868	18425	443,00	2,40%
255	19314	18836	478,00	2,54%
TA2	19314	18836	478,00	2,54%
AM3	19314	18836	478,00	2,54%
270	20002	19489	513,00	2,63%
TA3	20002	19489	513,00	2,63%
285	21287	20739	548,00	2,64%
TA4	21287	20739	548,00	2,64%
AM4	21287	20739	548,00	2,64%
305	22441	21858	583,00	2,67%
AM5	22441	21858	583,00	2,67%
335	24865	24247	618,00	2,55%
AM6	24865	24247	618,00	2,55%
365	26739	26086	653,00	2,50%
AM7	26739	26086	653,00	2,50%
395	28962	28274	688,00	2,43%
AM8	28962	28274	688,00	2,43%
Augmentation RAG				2,47%
Valeur Point	4,9	4,85	0,05	1,03%
Date accord	15/05/2013	27/03/2012		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CFTC CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.07.2013	VP 1.05.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

ORNE (61)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17175	16815	360,00	2,14%
O1	17175	16815	360,00	2,14%
145	17190	16830	360,00	2,14%
O2	17190	16830	360,00	2,14%
155	17200	16850	350,00	2,08%
O3	17200	16850	350,00	2,08%
170	17280	16950	330,00	1,95%
P1	17280	16950	330,00	1,95%
180	17310	16980	330,00	1,94%
190	17450	17100	350,00	2,05%
P2	17450	17100	350,00	2,05%
215	17700	17365	335,00	1,93%
P3	17700	17365	335,00	1,93%
AM1	17700	17365	335,00	1,93%
225	17800	17480	320,00	1,83%
240	18520	18200	320,00	1,76%
TA1	18520	18200	320,00	1,76%
AM2	18520	18200	320,00	1,76%
255	19310	18980	330,00	1,74%
TA2	19310	18980	330,00	1,74%
AM3	19310	18980	330,00	1,74%
270	20400	20050	350,00	1,75%
TA3	20400	20050	350,00	1,75%
285	21420	21050	370,00	1,76%
TA4	21420	21050	370,00	1,76%
AM4	21420	21050	370,00	1,76%
305	22860	22470	390,00	1,74%
AM5	22860	22470	390,00	1,74%
335	25440	25010	430,00	1,72%
AM6	25440	25010	430,00	1,72%
365	27580	27120	460,00	1,70%
AM7	27580	27120	460,00	1,70%
395	29500	29000	500,00	1,72%
AM8	29500	29000	500,00	1,72%
Augmentation RAG				1,86%
Valeur Point	4,25	4,17	0,08	1,92%
Date accord	24/05/2013	09/03/2012		
Signataires	FO CGC CFTC	CFTC CGC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.09.2013	VP 1.09.2011		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

RHONE (69)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17215,35	16944,24	271,11	1,60%
O1	17215,35	16944,24	271,11	1,60%
145	17253,49	16965,08	288,41	1,70%
O2	17274,03	16985,28	288,75	1,70%
155	17269,63	16980,95	288,68	1,70%
O3	17347,68	17040,94	306,74	1,80%
170	17322,12	17040,94	281,18	1,65%
P1	17480,57	17188,37	292,20	1,70%
180	17351,77	17044,96	306,81	1,80%
190	17392,12	17101,4	290,72	1,70%
P2	17741,7	17445,13	296,57	1,70%
215	17534,85	17224,8	310,05	1,80%
P3	18107,61	17787,44	320,17	1,80%
AM1	18056,3	17771,95	284,35	1,60%
225	17818,12	17520,28	297,84	1,70%
240	18141,62	17820,84	320,78	1,80%
TA1	18499,67	18190,43	309,24	1,70%
AM2	19247,08	18943,98	303,10	1,60%
255	18744,92	18431,58	313,34	1,70%
TA2	19098,55	18779,3	319,25	1,70%
AM3	20318,52	19998,54	319,98	1,60%
270	19313,78	18990,93	322,85	1,70%
TA3	19855,18	19542,5	312,68	1,60%
285	20134,27	19778,26	356,01	1,80%
TA4	20876,02	20547,26	328,76	1,60%
AM4	21826,97	21483,24	343,73	1,60%
305	21573,67	21213,05	360,62	1,70%
AM5	23387,48	23019,17	368,31	1,60%
335	23651,04	23255,69	395,35	1,70%
AM6	25539,18	25136,99	402,19	1,60%
365	25715,96	25286,1	429,86	1,70%
AM7	27630,8	27195,67	435,13	1,60%
395	27863,16	27397,4	465,76	1,70%
AM8	29783,75	29314,71	469,04	1,60%
Augmentation RAG				1,68%
Valeur Point	de 3,66 à 4,13	de 3,64 à 4,09 (variable)		
Date accord	04/03/2013	19/10/2012		
Signataires	FO CFTC CGC CFDT	FO CGC CFTC CFDT		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.05.2013	VP 1.05.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

HTE SAONE (70)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17165	16945	220,00	1,30%
O1	17165	16945	220,00	1,30%
145	17175	16954	221,00	1,30%
O2	17175	16954	221,00	1,30%
155	17190	16991	199,00	1,17%
O3	17190	16991	199,00	1,17%
170	17210	17025	185,00	1,09%
P1	17210	17025	185,00	1,09%
180	17225	17052	173,00	1,01%
190	17255	17082	173,00	1,01%
P2	17255	17082	173,00	1,01%
215	17336	17130	206,00	1,20%
P3	17336	17130	206,00	1,20%
AM1	17336	17130	206,00	1,20%
225	17409	17203	206,00	1,20%
240	17761	17550	211,00	1,20%
TA1	17761	17550	211,00	1,20%
AM2	17761	17550	211,00	1,20%
255	18072	17840	232,00	1,30%
TA2	18072	17840	232,00	1,30%
AM3	18072	17840	232,00	1,30%
270	18791	18550	241,00	1,30%
TA3	18791	18550	241,00	1,30%
285	19652	19400	252,00	1,30%
TA4	19652	19400	252,00	1,30%
AM4	19652	19400	252,00	1,30%
305	21324	21050	274,00	1,30%
AM5	21324	21050	274,00	1,30%
335	24004	23719	285,00	1,20%
AM6	24004	23719	285,00	1,20%
365	26619	26303	316,00	1,20%
AM7	26619	26303	316,00	1,20%
395	29389	29041	348,00	1,20%
AM8	29389	29041	348,00	1,20%
Augmentation RAG				1,22%
Valeur Point	4,27	4,22	0,05	1,18%
Date accord	09/04/2013	18/09/2012		
Signataires	FO CFDT CGC CFTC	FO CFDT CGC CFTC		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.04.2013	VP 1.05.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin-juillet 2013

HTE SAVOIE (74)				
COEFF	2013	2012	Variation	Augmentation
140	17188	16859	329,00	1,95%
O1	17188	16859	329,00	1,95%
145	17198	16871	327,00	1,94%
O2	17198	16871	327,00	1,94%
155	17222	16894	328,00	1,94%
O3	17222	16894	328,00	1,94%
170	17305	16981	324,00	1,91%
P1	17305	16981	324,00	1,91%
180	17419	17089	330,00	1,93%
190	17542	17212	330,00	1,92%
P2	17769	17522	247,00	1,41%
215	18074	17749	325,00	1,83%
P3	18417	18175	242,00	1,33%
AM1	18698	18361	337,00	1,84%
225	18522	18173	349,00	1,92%
240	19135	18791	344,00	1,83%
TA1	19422	19166	256,00	1,34%
AM2	19795	19439	356,00	1,83%
255	19986	19633	353,00	1,80%
TA2	20246	19987	259,00	1,30%
AM3	20676	20311	365,00	1,80%
270	20882	20515	367,00	1,79%
TA3	21133	20864	269,00	1,29%
285	21925	21541	384,00	1,78%
TA4	22144	21864	280,00	1,28%
AM4	22681	22288	393,00	1,76%
305	23240	22885	355,00	1,55%
AM5	24043	23678	365,00	1,54%
335	25455	25067	388,00	1,55%
AM6	26332	25935	397,00	1,53%
365	27735	27325	410,00	1,50%
AM7	28692	28274	418,00	1,48%
395	30002	29559	443,00	1,50%
AM8	31037	30584	453,00	1,48%
Augmentation RAG				1,69%
Valeur Point	4,7	4,63	0,07	1,51%
Date accord	29/04/2013	05/04/2012		
Signataires	FO CFDT CGC CFTC	FO		
Application	RAG 1.01.2013	RAG 1.01.2012		
Application	VP 1.07.2013	VP 1.06.2012		

* * * * *

SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Capital de fin de carrière pour les « carrières longues » : encore une avancée FO !

Le Capital Fin de Carrière (CFC) est un dispositif instauré en 1974 permettant de compléter très substantiellement l'indemnité de départ à la retraite dans la branche des services automobiles, par le biais d'une cotisation mutualisée. Après les différentes réformes concernant le régime social et fiscal des indemnités de départ à la retraite (2008) ainsi que les conditions d'âge et de cotisations pour obtenir une retraite à taux plein (2010), les employeurs de la branche souhaitaient mettre fin à cet avantage, devenu trop coûteux à leur goût.

Grâce à la ténacité de FO, nous sommes parvenus à pérenniser le Capital Fin de Carrière par l'avenant n°55 du 15 juillet 2009, avec de nouvelles conditions et de nouvelles garanties.

Il était convenu, dès cette date, de se remettre rapidement autour de la table, pour permettre de faire bénéficier du Capital les salariés partant à la retraite avant 60 ans dans le cadre des carrières longues. Ce qui a été fait dès juillet 2010, pour une durée d'un an. Ce dispositif a, depuis, été renouvelé chaque année.

Le 27 mars dernier, FO a signé un nouvel accord reconduisant pour un an le bénéfice du Capital pour les salariés partant en carrières longues. FO a même réussi à améliorer cette garantie puisque **les conditions d'ancienneté dans la branche sont passées de 30 à 20 ans !**

La procédure d'extension est lancée, selon un avis publié au Journal officiel du 7 juin 2013. Le droit au capital fin de carrière est ouvert à certaines **conditions**, portant notamment sur les modalités d'**emploi dans les services de l'automobile**. Les bénéficiaires du nouvel accord seront ceux qui notifieront à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions au plus tôt le **1^{er} juillet 2013** et au plus tard le **30 juin 2014**. Le capital de fin de carrière ne sera liquidé par l'organisme assureur désigné (OAD) qu'après **publication de l'arrêté d'extension** de l'accord.

Le dispositif concerne des salariés de **moins de 60 ans** (au terme du préavis de départ volontaire à la retraite), puisqu'au-delà de 60 ans, le droit est en tout état de cause ouvert. Outre cette clause d'âge, l'accord liste d'autres conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière, notamment :

- terminer sa carrière par un **départ volontaire anticipé** à la retraite, mettant **fin à un CDI**, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du **préavis** d'un ou de deux mois prévu par la législation ;
- totaliser au moins **20 ans d'ancienneté** dans la profession (et non plus 30 ans) au terme du préavis, dont au moins **une année** continue dans l'**entreprise**, avant le terme du préavis ;
- faire liquider ses retraites complémentaires Arrco et, le cas échéant, Agirc.

Vous trouverez, ci-après, le texte de l'accord.■

27 mars 2013

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile

ACCORD PARITAIRE NATIONAL
OUVRANT TEMPORAIREMENT UN DROIT AU CAPITAL DE FIN DE CARRIERE
AU BENEFICE DE CERTAINS SALAIRES PRENANT AVANT 60 ANS UNE RETRAITE
ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE

Les organisations soussignées,

Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites,

Vu le décret du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite,

Vu l'avenant n°55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels dans les services de l'automobile,

Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue,

Considérant que la décision prise par les signataires de l'avenant n°55 de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974, implique la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les modifications des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée,

Convient de ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} : DROIT TEMPORAIRE AU CAPITAL DE FIN DE CARRIERE

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2013 et au plus tard le 30 juin 2014.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation aux articles 17, 1 a) et 17 bis du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois découlant de la législation en vigueur;

2° Etre âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO.

5° Faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

1/2

Handwritten signatures and initials in blue ink.

27 mars 2013

ARTICLE 2 : MONTANT DU CAPITAL DE FIN DE CARRIERE

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière) et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 1^{er}.

ARTICLE 3: APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

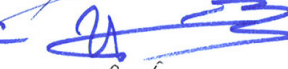
Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

ARTICLE 4: EXTENSION DE L'ACCORD

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L.2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 27 mars 2013

Organisations professionnelles

FNORD 
UNIDEC 
FNAA 
GINESA 
C.N.A.A. 
Conseil National des Professions de l'Automobile
SNCSA 
FFC 
SPP 

Organisations syndicales de salariés

FGM CFDT 
FO 
CFTC 
FTM-CGT 
CFE-CGC 
CSNVA 

MACHINISME AGRICOLE

Accord du 26 mars 2013 sur le compte épargne temps (CET)

La Fédération FO Métaux a signé, **le 26 mars 2013**, un nouvel accord relatif au compte épargne temps dans la branche, prenant en compte les modifications législatives concernant les sources d'alimentation et les nouvelles possibilités d'utilisation du CET. Cet accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le CET est mis en place dans l'entreprise par :

- conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations ;
- note de service en l'absence de représentation syndicale et de représentation élue dans l'entreprise.

Tous les salariés **ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise** peuvent bénéficier d'un compte. Les salariés sous CDD ou sous contrat en alternance ne sont plus exclus du dispositif.

Alimentation en temps de repos

L'accord prévoit que tous les temps de repos pouvant être placés sur le compte font l'objet, lors de leur affectation, d'une **majoration correspondant au droit à congés payés, soit 10%**.

Il s'agit des éléments suivants :

- le report d'une **fraction du congé payé principal** (5e semaine uniquement), dans la limite de 6 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés;
- le **repos majoré** correspondant au temps effectué en heures supplémentaires ;
- les heures effectuées au-delà de la durée du travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle;
- les journées ou demi-journées de repos issues de l'annualisation du temps de travail telle que prévue par l'accord RTT du 22 janvier 1999;
- la conversion en temps des majorations de salaire pour travail du dimanche, travail de nuit, travail les jours fériés et temps d'astreinte;
- la semaine de repos prévue dans le cadre du forfait annuel en heures;
- les 6 jours ouvrés de repos accordés dans le cadre du forfait sans référence horaire;
- les jours supplémentaires de travail effectués au-delà du forfait annuel en jours.

Le CET peut également être alimenté par l'employeur par tout ou partie des heures accomplies au-delà de la durée collective du travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle.

Conversion en temps des primes et indemnités

Le CET peut être alimenté par la conversion en temps [formule de conversion: somme due/(salaire mensuel/horaire légal)] :

- de toutes les primes, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion de la prime d'ancienneté ;
- des primes d'intéressement, participation, plan d'épargne entreprise ;
- des indemnités de départ et de mise à la retraite, uniquement en cas de congés de fin de carrière.

Les employeurs de la branche sont tenus **d'abonder le CET des salariés souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière**. Cet abondement est au minimum égal à 5 % des droits versés chaque année au CET au titre du congé de fin de carrière. Il est annulé (pour la partie correspondante) si le salarié décide de ne plus utiliser son compte pour la prise d'un congé de fin de carrière. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perd le bénéfice de l'abondement, sauf en cas de licenciement pour motif économique.

Utilisation du CET

Les droits affectés au compte peuvent être utilisés pour indemniser :

- les congés prévus par le code du travail ;
- un congé pour convenance personnelle (à temps plein ou à temps partiel) d'une durée de 3 mois minimum (2 mois avec l'accord de l'employeur) et de 12 mois maximum.

C'était une des revendications de FO, **le CET peut également être utilisé pour permettre au salarié de cesser son activité par anticipation en vue de prendre sa retraite ou de réduire sa durée de travail en fin de carrière**. La durée du congé de fin de carrière est limitée à 6 mois.

Les droits inscrits au CET peuvent en tout ou partie, chaque année, être utilisés pour :

- alimenter un plan d'épargne salariale mis en place par l'entreprise, un PEE/PEI ou un PERCO/PERCOI;
- contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire dans le cadre du dispositif à caractère obligatoire et collectif existant dans l'entreprise.

Dans la limite d'une somme équivalant à 20 jours épargnés, le salarié peut demander, chaque année, le versement d'une somme correspondant aux droits acquis pour en bénéficier immédiatement sous forme de complément de rémunération. Au-delà de ce plafond, le salarié peut débloquer ses droits, en tout ou partie, dans les cas de déblocage anticipés prévus dans le cadre du dispositif de participation quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Nous reproduisons l'accord ci-après.■

Accord du 26 mars 2013

*(Non étendu, applicable à compter de la parution au JO de l'arrêté
d'extention)*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

DLR
FNAR
SE.DI.MA
SMJ

Syndicat(s) de salariés :

CFDT
CFE CGC
CFTC
FO
CSNVA

Préambule

Les partenaires sociaux avaient conclu le 16 septembre 1997 un accord sur le compte épargne temps. La réglementation ayant connu plusieurs évolutions successives, les parties conviennent d'actualiser et de compléter l'accord initial en permettant d'utiliser les nouvelles sources d'alimentation et les nouvelles catégories d'utilisation rendues possibles par la réglementation.

En conséquence, compte tenu de l'ampleur des modifications et afin de faciliter sa compréhension, ils décident d'introduire le dispositif dans un nouvel accord qui se substituera à l'ancien.

I – MISE EN PLACE DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

La mise en application du présent accord implique une décision en ce sens de l'employeur qui peut se concrétiser de plusieurs façons :

- dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec une représentation syndicale ;
- dans le cadre d'une décision unilatérale qui peut être prise à l'issue d'un échec de la négociation avec la représentation syndicale ;
- s'ils existent les élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont appelés à émettre un avis avant la décision du chef d'entreprise ;
- en l'absence de représentation syndicale et de représentation élue du personnel, une note de service.

Dans tous les cas, la mise en œuvre du présent accord comprendra un document d'information diffusé à l'ensemble du personnel.

1. Bénéficiaires

Peuvent ouvrir un compte épargne temps tous les salariés qui justifient d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Procédure d'ouverture et alimentation du compte épargne temps (CET)

Le salarié souhaitant ouvrir un compte doit en informer individuellement son employeur par écrit en mentionnant les éléments qu'il souhaite affecter au CET (en nombre quand il s'agit de jours ou d'heures et en euros quand il s'agit de montants).

Le salarié ne pourra modifier ses choix avant le 31 décembre de l'année en cours.

Toutefois, il est convenu que le salarié puisse revenir sur ses choix avant cette date dans les cas suivants :

- invalidité du salarié ou de son conjoint,
- décès du conjoint,
- cessation du contrat de travail du conjoint suite à son licenciement.

Le salarié remplira le cas échéant un bulletin de versement spécifiquement élaboré pour le CET de branche par le teneur de compte.

3. Tenue du CET

Pour chaque salarié adhérent un compte individuel est tenu à jour à chaque opération et au minimum une fois par an.

L'employeur communique à chaque salarié l'état de son compte de l'année précédente au plus tard le 31 janvier. Le salarié doit alors, avant le 20 février, informer par écrit l'employeur des éléments qu'il souhaite affecter au CET pour l'année en cours. A défaut, les éléments constitutifs du CET (nombre de jours ou d'heures, montant en euros) sont réputés reconduits tacitement.

II – COMPOSANTES DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments suivants, pris en partie ou en totalité.

1. Temps de repos à l'initiative du salarié

- le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5^{ème} semaine de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés ;
- le repos majoré correspondant au temps effectué en heures supplémentaires ;
- les heures effectuées au-delà de la durée du travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle ;
- les jours ou demi-journées de repos issus de l'annualisation du temps de travail, annexe 2 à l'accord durée aménagement et réduction du temps de travail du 22 janvier 1999) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail le dimanche (cf. le 4.3 de l'accord durée aménagement et réduction du temps de travail du 22 janvier 1999) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail de nuit, des jours fériés et des temps d'astreinte (cf. articles 4.5, 4.4 et 11 de l'accord durée aménagement et réduction du temps de travail du 22 janvier 1999) ;
- la semaine de repos prévue par l'article 14.3 de l'accord du 22 janvier 1999, ou les jours ouvrés de repos liés au forfait sans référence horaire prévus par l'article 15, les jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel en jours prévus par l'article 10 de l'avenant n°3 du 20 décembre 2000 ;

2. Temps de repos à l'initiative de l'employeur

À l'initiative de l'employeur tout ou partie des heures accomplies au-delà de la durée collective de travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle.

3. Droit à congés payés sur les congés alimentant le compte

Afin de tenir compte du droit à congés payés généré par les différents reports de congés pouvant alimenter le CET, les partenaires sociaux ont convenu, dans un souci de simplification de la gestion du CET, que tous les congés mentionnés au 1 et 2 ci-dessus,

feront l'objet, lors de leur affectation au CET, d'une majoration correspondant au droit à congés payés.

Le taux de la majoration est celui en vigueur au moment de l'affectation des droits au CET, soit, à la date de signature du présent accord, 10%.

Par conséquent, lorsque le salarié utilisera son CET, il ne pourra prétendre à des droits à congés payés sur la durée de son absence puisque ceux-ci auront été inclus dans la détermination de son droit à congé au titre du CET.

Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne sont pas applicables dans les cas de liquidation du CET, définis au paragraphe V.

4. Conversion en temps de primes, indemnités

4.1. Définitions

- Toutes les primes quelles qu'en soient la nature et la périodicité (ex : prime annuelle, semestrielle, trimestrielle, prime d'assiduité...), hors prime d'ancienneté,
- primes d'intéressement, de participation, plan d'épargne d'entreprise,
- les indemnités de départ et de mise à la retraite, uniquement en cas de congés de fin de carrière.

4.2. Modalités de conversion

Par mesure de simplification, compte tenu de la diversité des horaires pouvant être en vigueur dans l'entreprise du fait de l'application de l'accord sur la durée et aménagement du temps de travail, et étant donné que les salaires résultant de l'application de cet accord ont été maintenus sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures, les partenaires sociaux ont décidé que les primes et indemnités qui seront affectées au compte épargne temps seront converties en temps sur la base de cet horaire.

Somme due (salaire mensuel de l'intéressé / horaire légal) = temps de repos.

Exemple :

- salarié travaillant par équipe hors annualisation : 35 heures par semaine,
- salaire base 151,67 h = 1500 €,
- prime : 100 €

Temps de repos : $100 / (1500/151,67) = 10,12$ heures

4.3. Abondement annuel obligatoire dans le cadre du congé de fin de carrière

Afin de favoriser le congé de fin de carrière et donc l'emploi, les employeurs de la branche seront tenus d'abonder le compte du salarié souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié devra faire connaître par écrit, conformément au paragraphe I.3, sa volonté d'utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière, dans le cadre du paragraphe III.3.

L'abondement est un minimum de 5% des droits versés chaque année au CET au titre du congé de fin de carrière. L'abondement s'effectue au 31 décembre au titre de l'année écoulée. Il est annulé (pour la partie correspondante) si le salarié décide de ne plus utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière.

III – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

1. Les congés légaux

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour indemniser les congés prévus par le code du travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives ci-dessus mentionnées.

2. Les congés pour convenances personnelles en-dehors du congé de fin de carrière

Le compte peut encore avoir pour objet le financement total ou partiel de congés dits « pour convenance personnelle », congé à temps plein ou à temps partiel.

La durée de ces congés devra être au minimum de 3 mois à temps plein ou à temps partiel et au maximum de 12 mois. La durée minimum peut être ramenée à 2 mois avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de son congé, le salarié dépose une demande écrite à son employeur par lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance qui doit être au moins équivalent à la durée du congé que le salarié souhaite prendre, sans pouvoir excéder 6 mois.

L'employeur est tenu d'accuser réception par écrit de la demande du salarié, dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande. Au terme de ce délai, le silence de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut refuser la demande du salarié dans les cas suivants :

- s'il s'avère que le salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier du congé,
- s'il a déjà bénéficié, dans les douze mois précédant la demande, d'un congé dans le cadre du CET d'une durée égale à celle définie au deuxième alinéa du présent article.

L'employeur peut aussi reporter la demande du salarié :

- si la présence au travail du salarié est indispensable : dans ce cas, l'employeur devra motiver sa décision et le report du congé ne pourra excéder 3 mois à compter de la demande initiale du salarié, sauf accord particulier des deux parties,
- ou si le nombre d'absences simultanées dépasse les seuils fixés par le Code du Travail, dans ce cas le report ne peut excéder 12 mois.

3. Congé de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié de cesser son activité par anticipation en vue de prendre sa retraite ou de réduire sa durée du travail.

Dans ce cas, aucune durée minimale de congé ne peut être imposée et le contrat de travail du salarié cessera donc à l'issue du congé. Le congé ne peut durer plus de six mois.

Le salarié qui envisage d'utiliser son CET en vue de son départ en retraite doit en informer son employeur en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé. Toutefois, le délai de prévenance ne peut excéder 12 mois.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel.

4. Utilisation sous forme de rémunération différée

A la demande du salarié, les droits inscrits sur son compte individuel, peuvent, en tout ou partie chaque année, être liquidés en unités monétaires pour :

- alimenter le Plan Epargne Salariale mis en place par l'entreprise,
- versement sur le PEE/ PEI, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le Plan,
- versement sur le PERCO/PERCOL, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à compter du départ à la retraite,
- contribuer au financement des prestations de retraite supplémentaire dans le cadre du dispositif à caractère obligatoire et collectif (de type article 83 / PERE) existant dans l'Entreprise.

IV – INDEMNISATION

1. Indemnisation du congé

1.1. Indemnisation du congé

Le congé pris dans le cadre du CET est indemnisé au taux du salaire mensuel de base du salarié au moment du départ en congé.

Le congé indemnisé est réputé correspondre à l'horaire de travail applicable dans l'entreprise au moment du congé.

L'indemnité de congé fait l'objet de l'établissement d'un bulletin de paie et est versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Elle a la nature de salaire, les charges sociales salariales sont précomptées sur l'indemnité de congé et acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

1.2. Eléments de monétisation

Si à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera lissé sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou, à son choix, assuré sur la base du salaire habituel dans la limite des droits acquis.

2. Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé résultant du compte épargne temps, le salarié reste tenu vis-à-vis de son entreprise par ses obligations de loyauté et de non concurrence à l'égard de son employeur.

La durée du congé de fin de carrière et celle des congés pour convenances personnelles entrent dans le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant son congé, le salarié continue de bénéficier du régime de la protection sociale complémentaire éventuellement en vigueur dans l'entreprise ; l'employeur prélèvera à cet effet la part de cotisations salariales nécessaire à cette couverture.

3. Situation du salarié à l'issue du congé

Sauf dans le cas où le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente et revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence.

4. Monétisation immédiate

Dans la limite d'une somme équivalente à 20 jours épargnés, le salarié pourra demander chaque année le versement d'une indemnité correspondante pour en bénéficier immédiatement sous forme de complément de rémunération.

Au-delà de ce plafond, le salarié pourra débloquent ses droits en totalité ou en partie dans les cas de déblocage anticipés prévus par les textes sur la participation au résultat des entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Exception : Les jours épargnés, le cas échéant, au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés ne peuvent pas être convertis en rémunération immédiate mais seulement utilisés pour financer un congé autorisé.

V – LIQUIDATION DU CET

1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un état du compte est effectué.

Si le compte a été ouvert dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié perd le bénéfice de l'abondement effectué par l'employeur à cet effet, sauf si le départ du salarié est dû à un licenciement pour motif économique.

Suite à la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction, le cas échéant, des charges sociales salariales.

Pour calculer l'indemnité de CET, il conviendra de multiplier le nombre d'heures inscrites au CET par le salaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture.

2. Renonciation à l'utilisation du droit à CET

Le salarié peut renoncer à tout ou partie du CET. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois.

Sauf accord particulier, la part ou la totalité de CET à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies au paragraphe V-1.

3. Transfert du compte

La transmission du compte est automatique dans le cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que visée au code du travail.

Le CET peut être transféré d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert suppose l'accord écrit des trois parties, soit l'ancien employeur, le nouveau et le salarié. Pour la détermination de la notion de groupe, il conviendra de se référer à la définition donnée par le code du travail relative au comité de groupe.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord applicable dans la nouvelle entreprise.

VI – GARANTIES

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'Assurance Garantie des Salaires dans les conditions fixées par le code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance Garantie des Salaires.

VII – GESTION AU NIVEAU DE LA BRANCHE

La gestion du CET peut être confiée à un organisme extérieur.

VIII – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 du chapitre 1 de la convention collective.

IX – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition ouvert aux organisations syndicales de salariés auxquelles le présent accord sera notifié.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

X – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Le présent accord complète la liste du document n°1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée. Il se substitue à l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne temps.

Toutes les références à « l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne temps » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne temps ».

II– ACCORDS D'ENTREPRISE

SCHNEIDER ELECTRIC

Accord du 11 avril 2013 relatif à la situation de l'alternance au sein du Groupe

FO a signé, le **11 avril 2013**, un accord concernant l'alternance dans le groupe Schneider Electric. C'est un **accord triennal**, applicable jusqu'au 30 juin 2016.

FO considère que cet accord répond à la difficulté de recrutement sur certains profils d'alternants et qu'il améliore significativement l'accueil des alternants ainsi que les différents dispositifs d'aides.

Le texte rappelle en premier lieu l'existence du bonus-malus alternance prévu par la loi, qui, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, retient un quota de 4 % de l'effectif annuel moyen, taux porté à 5 % en 2015. **Le groupe s'engage sur une proportion de 10 % des postes ouverts à l'externe pourvus par des jeunes issus d'une formation suivie par contrat d'alternance au sein du groupe.** Par ailleurs, il rappelle que, dans l'accord de GPEC du 2 juillet 2012, le groupe prévoit, pour la durée de l'accord, que 50 % des recrutements bénéficient à des jeunes entrés dans le groupe en contrat en alternance.

Une amélioration du statut de l'alternant

- **La rémunération** : l'accord assure une **rémunération** nette équivalente à tous les alternants, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'ils ont le même âge et suivent la même année de formation. Leur **rémunération est en outre améliorée**, l'accord majorant l'assiette de calcul prévue par l'accord de la métallurgie sur la formation du 1^{er} juillet 2011 d'un **coefficient d'attractivité**. L'accord prévoit également une **majoration de réussite aux examens** due aux alternants titulaires d'un contrat de professionnalisation ayant réussi les épreuves d'évaluation d'un des certificats de qualification paritaire de la métallurgie.
- **Le droit à la participation et à l'intéressement** : l'accord affirme le droit des alternants à la participation et à l'intéressement, fixé sur la base d'un salaire plancher correspondant à un demi-plafond annuel de sécurité sociale.
- **Durée du travail** : l'accord autorise une affectation en horaire d'équipe, à l'exclusion de tout horaire de nuit. Il interdit le recours aux heures supplémentaires pour les jeunes de moins de 18 ans, qui « ponctuel et exceptionnel » au-delà de 18 ans.

Un dispositif d'aide sociale

L'accord prévoit deux prestations d'aide sociale, **une aide de soutien** et une aide d'urgence, versées sous conditions de ressources. La première peut être perçue plus d'un an. Elle peut

atteindre 300 € net par mois, lorsqu'elle est versée à un alternant, qui a plus d'un enfant à charge, dont il assure seul la garde. **L'aide d'urgence**, quant à elle, est versée à l'alternant placé en « situation d'urgence sociale », à cause de la survenance d'un événement exceptionnel. Elle peut atteindre 1 000 € net. L'accord prévoit aussi une **aide de l'entreprise** au titre de la participation aux frais de séjour, lors de séquences professionnelles effectuées à l'étranger.

La valorisation du tutorat

Une Charte du tuteur est mise en ligne sur l'intranet RH du Groupe. Elle formalise la relation entre le tuteur, l'alternant et l'entreprise. L'accord souligne que la mission du tuteur doit **« impérativement être intégrée dans l'évaluation et la fixation des objectifs annuels du tuteur, dans le cadre d'une démarche conjointe du manager et/ou du tuteur »**. L'accord enfin prévoit la mise en place d'une formation dédiée et obligatoire du tuteur.

Vous pouvez retrouver le texte de l'accord sur notre site internet (www.fo-metaux.org), à la rubrique « Conventions et accords collectifs » - « accords d'entreprise », en vous identifiant en tant qu'adhérent grâce aux codes rappelés dans les circulaires fédérales. ■

ETUDES

LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS PATRONALES

La loi du 20 août 2008 a bouleversé les règles de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales. Nous voilà maintenant dans l'obligation de prouver notre représentativité, avec ce seuil fatidique des 10% à franchir au niveau de l'entreprise (8% au niveau des branches). Rappelez-vous, à l'origine de cette loi, une position commune du 9 avril 2008 signée entre la CGT, la CFDT du côté syndical et le Medef et la CGPME pour les organisations patronales. Mais pourquoi mesurer la représentativité des organisations de salariés et pas celles des employeurs ? C'est une revendication que portent notre fédération et notre confédération depuis plusieurs années, réclamant l'égalité de traitement entre organisations salariales et patronales. Malheureusement, le sujet est bien trop souvent évité et il existe très peu de documentations sur le sujet.

La Fédération FO Métaux a assisté, le 19 mars 2013, à une conférence de l'AFERP (Association française d'étude des relations professionnelles) dont le sujet était « *La représentativité des organisations patronales* », menée par Nicole Maggi-Germain, maître de conférences, qui a travaillé sur une étude lancée par la DARES sur ce sujet. Faisons le point.

A quoi sert la représentativité des organisations patronales ?

L'article L 2261-19 du code du travail pose en condition nécessaire à l'extension que l'accord soit négocié et conclu en commission paritaire composée de « *représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considérée* ». L'extension est une procédure qui permet de rendre applicable à tous les employeurs de la branche, une convention ou un accord, même s'ils ne sont pas adhérents à la ou les organisation(s) patronale(s) signataires. Ce dispositif date des années 30 où, suite à l'échec d'une loi sur les ententes entre sociétés, on avait voulu uniformiser les conditions de concurrence et éviter ce qu'on appelle aujourd'hui le « dumping social ». Les employeurs se devaient de respecter ces conventions et accords étendus, même s'ils ne désiraient pas intégrer une organisation patronale. L'extension confère à la convention ou l'accord un effet quasi réglementaire.

Quelle est la procédure pour reconnaître la représentativité d'une organisation patronale ?

La représentativité d'une organisation patronale peut être reconnue à différents niveaux : interprofessionnel, branche, etc. La reconnaissance de la représentativité appartient aux services centraux du Ministère du travail (la Direction Générale du Travail). Son rôle politique est fondamental, car les enjeux relatifs à la représentativité d'une organisation patronale peuvent être, dans une certaine mesure, plus compliqués que pour la représentativité d'une organisation syndicale.

Suite à une demande de reconnaissance, la DGT doit procéder à des enquêtes même si dans certains cas, la question ne se posera pas, la représentativité est évidente. Les enjeux vont souvent bien au-delà de la simple influence dans la branche. Certaines organisations patronales peuvent conserver leur représentativité parce qu'elles représentent la « mémoire » de la branche (exemple dans les commerces de petites tailles pour la catégorie « conserves ») ou pour assurer une pluralité d'interlocuteurs. Pour donner la reconnaissance à une organisation, la DGT va se servir des anciens critères relatifs aux organisations syndicales de salariés : l'effectif, l'indépendance, les cotisations, l'expérience, l'ancienneté, etc. Mais ce sont principalement les critères d'effectifs et de cotisations qui seront regardés, ainsi que l'indépendance, vis-à-vis d'un ordre ou d'une source de financement par exemple. La DGT va regarder si l'organisation patronale a une vraie activité. En pratique, les organisations qui demandent la reconnaissance de leur représentativité souvent « préparent le terrain » afin de répondre aux critères demandés.

A côté de cette démarche volontaire auprès de l'administration, il existe une démarche négative, qui survient lors de la procédure d'extension. Il s'agit alors de la contestation, par les organisations non signataires de l'accord ou de la convention, de la représentativité d'une organisation signataire, lors de la procédure d'extension de la convention ou de l'accord. Comme il n'existe pas de droit d'opposition, égal à celui des organisations syndicales salariales qui peuvent s'opposer à la signature d'un accord si elles représentant plus de 50%, c'est le seul moyen d'opposition à leur portée. Il serait ainsi judicieux d'étendre ce droit d'opposition aux organisations patronales. Enfin, il existe une troisième possibilité de reconnaissance de la représentativité, contentieuse celle-ci, devant le juge administratif.

Quel est l'intérêt pour une organisation patronale de se voir reconnaître représentative ?

Le principal intérêt reste celui de siéger dans les instances décisionnaires de la branche. Mais les attributions dépassent aussi celles de la négociation collective : organismes de sécurité sociale, Pôle emploi, Unedic, prud'hommes, formation professionnelle etc. Il est toujours possible de siéger dans les commissions de branche sans être représentatif, mais cela reste plus difficile. L'autre problème étant aussi qu'il est difficile d'être une petite organisation perdue dans une grande, c'est pourquoi les petites réclament de plus en plus leur autonomie, car elles représentent des formes certaines d'activité économique qui ne sont pas reconnues et pas prises en charge par les grosses organisations interprofessionnelles.

Quels sont les enjeux d'accorder ou non la représentativité à une organisation patronale ?

Le principal intérêt concerne le contrôle des branches, notamment de leur nombre. Aujourd'hui en France, il existe environ 700 branches professionnelles. Selon le rapport Poisson, près de 400 branches regroupent moins de 5000 salariés. Un nombre très important, voire trop, qui complique la tâche de l'administration et pousse à la sclérose du système, certaines branches ne vivant plus depuis plusieurs années (pour manque de moyens, de personnes pour y siéger, d'activités du secteur...). Depuis longtemps l'administration essaie de rassembler, regrouper les branches qui se ressemblent, qui ont des similitudes d'activité et la reconnaissance de la représentativité joue un rôle important dans cette régulation. Pour l'administration, chaque branche doit regrouper au moins 10 000 salariés et rester active d'un point de vue conventionnel. Paradoxalement, il existe encore aujourd'hui des branches qui se créent. Par exemple les coiffeurs à domicile sont sortis de la branche et ont obtenu reconnaissance de leur activité particulière. En général, il s'agit ici d'enjeux politiques qui dépassent les enjeux fixés par le droit.

Quelles sont les propositions de réformes qui seraient envisageables ?

Faut-il réformer la reconnaissance de la représentativité patronale sur le modèle de la représentativité des organisations syndicales ? Doit-on passer par un système d'élections ou plutôt par une définition juridique des critères ? Si une réforme est entreprise, doit-elle être uniforme ou se décliner en fonction du niveau de négociation (interprofessionnel, branche...) ? Autant de questions auxquelles Nicole Maggi-Germain a tenté de répondre.

Selon elle, il faudrait faire du respect des critères cumulatifs un préalable. Aujourd'hui, ces derniers ne sont pas toujours respectés par les organisations. De plus, il faudrait s'adapter aux nouveaux critères issus de la loi du 20 août 2008. Ensuite l'élection reste le système le plus démocratique mais cela signifie que la représentativité est donnée pour un cycle électoral donc qu'elle est temporaire. Or, la mission des organisations patronales va bien au-delà de la simple signature donc cela reviendrait à limiter et réduire leurs rôles et fonction.

Mais la mise en pratique n'est pas si simple. L'idée de fixer un seuil d'audience uniforme applicable à tous les niveaux ne semble pas adaptée. On ne pourrait pas s'aligner sur les 8% des organisations syndicales car les organisations patronales n'ont pas les mêmes fonctions : elles déterminent le périmètre même de la branche. C'est pourquoi la reconnaissance revêt autant d'importance. Mais quel taux faudrait-il appliquer ? La question est sans réponse et doit être déclinée dans les branches. Il faudrait faire un travail de projection et surtout voir les effets en termes de restructurations des périmètres de la branche.

C'est pourquoi l'idée d'instaurer deux systèmes électifs lui semble plus adaptée :

- un au niveau interprofessionnel par le biais des élections prud'homales,
- un au niveau des organisations pour la reconnaissance de la représentativité dans les branches.

Deux types de représentativité coexisteraient : une pour siéger, l'autre pour signer. Dans ce sens, il faudrait instaurer un pourcentage de signature (le fameux 30% des organisations syndicales) ainsi qu'un droit d'opposition (50%). Il pourrait aussi être envisageable de ne soumettre à l'extension que les accords signés par des organisations patronales qui représentent 50% minimum des organisations de leurs branches. Par contre, une représentativité allégée serait nécessaire pour siéger, le simple respect des critères cumulatifs par exemple.

Pour nous ce qui importe avant tout c'est qu'une réelle représentativité des organisations patronales soit mise en place. Nous n'avons pas signé la position commune de 2008, nous ne voulions pas aller sur le terrain de la mesure électorale de la représentativité mais elle nous a été imposée, notamment par des organisations patronales. Nous réclamons simplement le parallélisme des formes et l'égalité de traitement. ■

DERNIERE MINUTE

A l'heure où nous bouclons ce numéro, les organisations patronales MEDEF, CGPME et UPA viennent de définir une « position commune » sur cette question. Il faut dire que le patronat s'était engagé à faire des propositions en la matière avant la deuxième conférence sociale des 20 et 21 juin 2013. A la dernière minute – le 19 juin- ils sont parvenus à un accord *a minima* sur certains points. Le texte a été transmis au gouvernement.

On peut tout de suite remarquer que les trois organisations patronales n'ont pas pris le risque de négocier ces critères de représentativité avec d'autres organisations patronales, ni, *a fortiori*, comme cela nous avait été imposé, avec les organisations syndicales de salariés...

Comme on pouvait s'y attendre, ils prônent une **représentativité basée sur l'adhésion**, et non l'élection, critère retenu pour les organisations salariées. L'appréciation de la représentativité se ferait de manière ascendante, et uniformément selon le niveau (branche, interprofessionnel). Pour le reste - seuil minimum de représentativité, valeur d'une signature patronale, seuil minimum de représentativité des signataires pour valider un accord, place des organisations patronales de l'économie sociale, des professions libérales ou de l'agriculture... -, tout reste à définir... Affaire à suivre.

UN NOUVEAU DROIT D'ALERTE POUR LES SALARIES ET LE CHSCT

Certainement en réaction aux récents scandales sanitaires (Mediator, PIP et autres), le législateur est intervenu de manière relativement discrète avec la loi du 16 avril 2013 (Loi n°2013-316) instaurant le droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale. La loi prévoit :

- Un nouveau droit d'alerte pour les salariés et les membres du CHSCT
- Une protection des « lanceurs d'alerte »
- De nouvelles obligations d'information pesant sur l'employeur

1. Le droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale (art. L. 4133-1 et -2).

Ce droit d'alerte est ouvert à toute personne dans l'entreprise, en particulier aux salariés et membres du CHSCT. Il est à **distinguer du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent** pour la sécurité ou la santé prévu aux articles L. 4131-1 et 2 du Code du travail, notamment en ce qu'il ne permet absolument pas de se retirer de la situation de risque (droit de retrait). Il peut être actionné **en cas de « risque grave » pour la santé publique ou l'environnement**. Pour les salariés, le texte dispose que *« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement »* (art. L. 4133-1, al. 1).

La notion de risque se définit comme un *« danger éventuel plus ou moins prévisible »* (v. AN, Rapport n° 650). Cela est plus large que le « danger grave et imminent » du droit de retrait. S'agissant de la **notion de bonne foi** du lanceur d'alerte, elle peut se définir comme la croyance qu'a une personne de se trouver dans une situation conforme au droit et d'agir sans léser les droits d'autrui (Sénat, Rapport n° 451).

La question qui reste posée est la suivante : **le salarié a-t-il la possibilité ou le devoir de signaler ce risque ?** S'agissant des dangers pour la santé ou la sécurité, la Cour de cassation a déjà admis que la loi impose au salarié de signaler tout risque, le salarié pouvant être sanctionné pour sa négligence (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.935). En ira-t-il de même pour cette nouvelle matière ? On ne peut guère le souhaiter, surtout dans des matières aussi techniques et sensibles que celles-ci.

S'agissant des membres du CHSCT, s'ils constatent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, ils en alertent immédiatement l'employeur (art. L. 4133-2, al. 1).

Qu'elle soit donnée par le salarié ou le membre du CHSCT, **l'alerte doit être consignée par écrit**. Les modalités de cette consignation seront déterminées par décret. S'agissant des suites à donner à cette alerte, quel que soit le lanceur d'alerte, **l'employeur doit les informer de la suite qu'il réserve à celle-ci** (art. L. 4133-1, al. 3 et L. 4133-2, al. 3). Seule différence : en cas d'alerte transmise par un membre du CHSCT, l'employeur doit au préalable examiner la situation conjointement avec lui (art. L. 4133-2, al. 3). **Si l'employeur est en désaccord avec l'existence du risque ou s'il ne répond pas dans le délai d'un mois**, le salarié ou le

représentant du personnel au CHSCT **peut saisir le préfet** (art. L. 4133-3). A ce dernier de saisir ensuite les services compétents (agence régionale de santé, direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) en vue d'une expertise, voire de faire remonter directement l'information aux ministres compétents en vue d'une saisine des agences (AN, Rapport n° 650). Si le préfet ne réagit pas non plus, la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement, créée également par la loi du 16 avril 2013, pourra être saisie par une organisation syndicale et interroger le ministère concerné.

Le CHSCT doit être informé des alertes transmises à l'employeur par un salarié ou un de ses membres, de leurs suites, ainsi que de l'éventuelle saisine du préfet (art. L. 4133-4). L'employeur saisi d'une alerte sanitaire et environnementale par un salarié ou un membre du CHSCT et qui n'y a pas donné suite perd le bénéfice de la cause d'exonération de responsabilité du fait des produits défectueux prévue au 4° de l'article 1386-11 du Code civil.

2. Protection du lanceur d'alerte

Le salarié qui lance une alerte est **protégé contre d'éventuelles représailles de l'employeur** (art. L. 4133-5). Ainsi, il ne peut pas être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, ni être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Toute disposition ou tout acte contraire **est nul de plein droit** (C. santé. publ., art. L. 1351-1, al. 1 et 2).

Le lanceur d'alerte qui estime avoir été victime d'une mesure discriminatoire de la part de son employeur **bénéficie d'un aménagement de la charge de la preuve**. Ainsi, le salarié doit seulement établir des faits permettant de présumer qu'il a lancé l'alerte de bonne foi. Au vu de ces éléments, il revient alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage du salarié. En cas de besoin, le juge peut ordonner des mesures d'instruction (C. santé. publ., art. L. 1351-1, al. 3).

Attention, **en cas d'alerte abusive, la loi prévoit des sanctions pénales** : le salarié qui lance une alerte de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés encourt une peine de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

3. Les nouvelles obligations d'information de l'employeur

- **Nouveau cas de réunion du CHSCT** : l'employeur a l'obligation d'organiser une réunion en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (art. L. 4614-10).
- **Nouvelle information des salariés** : l'employeur doit les informer sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier (art. L. 4141-1).■

LA LOI SUR LE MARIAGE POUR TOUS :

Les dispositions pratiques

➤ *Loi n°2013-404, Cons. Constit.n°2013-669*

Lors de sa campagne présidentielle, François Hollande avait promis d'ouvrir « *le droit au mariage et à l'adoption aux couples homosexuels* ». C'est maintenant chose faite : la loi sur le mariage pour tous est en vigueur depuis le 19 mai et le premier mariage homosexuel a été célébré le 29 mai 2013 à Montpellier. Le Conseil Constitutionnel, chargé de vérifier la constitutionnalité de cette loi, l'a jugée conforme aux principes posés par la Constitution. Outre l'ouverture du mariage aux personnes de même sexe, la loi a pour conséquence d'ouvrir l'accès à de nouveaux droits sociaux. En effet, la loi accorde aux couples de même sexe, les mêmes droits qu'aux couples mariés hétérosexuels, à la seule et unique condition que le mariage soit conclu.

En pratique, **la loi sera complétée par des ordonnances**, qui pourront être prises dans un délai de six mois à compter du 17 mai 2013 et permettront de rendre applicables aux couples de même sexe les dispositions législatives en vigueur pour les couples hétérosexuels, notamment celles du code du travail et celles du code de la sécurité sociale. Une fois l'ordonnance publiée, le projet de loi de ratification devra être déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois. Cette loi de ratification rendra applicables les ordonnances. Désormais, les avantages sociaux liés au mariage sont donc ouverts aux couples homosexuels.

Ainsi, deux femmes ou deux hommes mariés peuvent maintenant bénéficier :

- Du droit à la pension de réversion : la pension de réversion correspond à une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé. Elle est reversée, sous certaines conditions (être marié, être âgé de plus de 55 ans...), à son conjoint survivant ou à son (ses) ex-conjoint(s). Cette disposition est maintenant ouverte aux couples mariés de même sexe.
- Des congés pour événement familiaux : il faudra attendre la modification de l'article L3142-1 du code du travail pour que les couples homosexuels puissent bénéficier en pratique des congés pour événements familiaux. A partir de ce moment-là, ils pourront bénéficier de quatre jours pour le mariage, de trois jours pour la naissance et l'adoption, de deux jours pour le décès du conjoint et d'un jour pour le décès du beau-père et de la belle-mère. Si le salarié est enfant d'un couple homosexuel, il pourra bénéficier d'un jour en cas de décès de l'un de ses parents. Mais le bénéfice ne se limite pas aux avantages légaux. Il faudra aussi faire application des dispositions plus favorables prévues dans les **conventions collectives et les accords collectifs d'entreprise**. Ces derniers devront donc être modifiés en ce sens. Si votre employeur ne réagit pas, nous vous conseillons de demander l'ouverture de négociations en ce sens.

- Du droit aux prestations en espèces « adoption » : l'article L 331-7 du code de la sécurité sociale a été modifié pour être applicable aux couples de même sexe. Désormais, ils pourront bénéficier des dispositions relatives à l'indemnisation du congé d'adoption qui était jusque-là réservé à la femme assurée. Celle-ci pouvait en céder le bénéfice en tout ou partie au père adoptant. L'indemnisation est donc étendue aux adoptants d'un enfant sans considération de sexe. Le partage de l'indemnité sera alors autorisé lorsque les deux parents ont la qualité d'assuré sociaux.
- De la majoration de la durée d'assurance vieillesse au titre des enfants : aujourd'hui, une majoration de la durée d'assurance de quatre trimestres est prévue au bénéfice de la mère ou du père pour chaque enfant mineur, au titre de son éducation pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption. Les parents peuvent choisir un seul bénéficiaire de cette majoration ou la répartir entre les deux. Si désaccord il y a, l'avantage sera accordé au parent qui justifie avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue, à défaut elle sera partagée par moitié et s'il n'y a pas de choix possible ou en cas de désaccord, l'avantage reviendra à la mère seule. Désormais cette disposition est aussi applicable si les parents sont de même sexe. En pratique, la majoration pourra bénéficier à l'un des deux, sauf s'ils décident de la partager. Par contre, si le choix n'est pas possible et en cas de désaccord : la majoration sera automatiquement partagée par moitié.

La loi ne se limite pas à l'extension du dispositif existant, elle introduit aussi de nouvelles mesures protectrices. Par exemple, elle instaure le droit, pour un salarié homosexuel, qu'il soit marié, pacsé, en union libre ou célibataire, lorsque son employeur lui propose **une mutation géographique dans un Etat récriminant l'homosexualité, de refuser la mutation sans encourir de risque de sanction, licenciement ou discrimination par la suite** (article L 1132-3-2 du code du travail).■

BREVES DE JURISPRUDENCE

I. RELATIONS COLLECTIVES

- **Il est possible de prévoir une différence de traitement entre syndicats représentatifs dans un accord collectif ! (Cass.soc., 29 mai 2013, n°12-26.955)**

Depuis l'instauration de la mesure de l'audience des organisations syndicales, on savait qu'il était possible de prévoir par accord collectif des avantages bénéficiant aux syndicats représentatifs seulement. Le raisonnement va encore plus loin ici : il est aussi possible de prévoir des différences de traitement entre syndicats représentatifs, en fonction de leur importance au sein de l'entreprise.

Dans les faits, un accord est conclu au sein d'une entreprise, prévoyant l'augmentation du nombre de délégués syndicaux centraux susceptibles d'être désignés par les organisations syndicales. Ce nombre varie en fonction du nombre d'établissements dans lesquels le syndicat est reconnu représentatif. Rappelons que la possibilité de désigner un délégué syndical central distinct des délégués syndicaux d'établissement est une faculté offerte aux syndicats dans les entreprises de plus de 2000 salariés, comptant au moins deux établissements de 50 salariés. En dessous de ce seuil, le délégué syndical central est désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

L'accord prévoyait donc de désigner, en plus de ce délégué syndical central légal, un ou deux délégués syndicaux centraux supplémentaires. Pour pouvoir désigner deux délégués supplémentaires, le syndicat devait être représentatif dans au moins sept des neuf établissements de l'entreprise. Les autres ne pouvaient désigner qu'un seul délégué supplémentaire.

Un syndicat non signataire de l'accord et non représentatif dans sept établissements conteste l'accord pour différence de traitements entre syndicats. Mais la Cour de cassation va valider la clause de l'accord et la différence de traitement.

Cependant, si la Cour admet qu'il est possible d'instaurer une différence de traitement dans un accord, cette dernière n'est possible que si :

- **elle ne prive pas les syndicats de leurs droits légaux,**
- **le critère retenu est justifié par des raisons objectives matériellement vérifiables, liées à l'influence du syndicat,**
- **le critère retenu est en rapport avec l'objet de l'accord.**

Extrait de l'arrêt : «*Mais attendu qu'une disposition conventionnelle plus favorable peut instaurer, pour son application, une différence de traitement entre syndicats représentatifs dès lors, d'une part, que la disposition ne prive pas ces syndicats de l'exercice de leurs droits légaux, et d'autre part que cette différence est justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables liées à l'influence de chaque syndicat en rapport avec l'objet de l'accord ;*

Et attendu que le tribunal d'instance a constaté que l'accord collectif du 16 mars 2012 autorisait la désignation par les syndicats représentatifs dans l'entreprise de délégués syndicaux centraux supplémentaires dont le nombre était fonction du nombre d'établissements

dans lesquels les syndicats étaient représentatifs ; qu'il a exactement décidé que cette disposition, qui n'est pas contraire aux dispositions d'ordre public de l'article L. 2143-5 du code du travail prévoyant la désignation par tous les syndicats représentatifs d'un délégué syndical central, était proportionnée à la représentativité acquise par chaque organisation syndicale au sein des différents établissements de l'entreprise et en lien direct avec la mission de négociation et de représentation du délégué syndical ».

- **Suite à la reconnaissance d'une UES, il faut tout de même attendre les élections pour désigner un délégué syndical. (Cass. soc., 29 mai 2013, n°12-60.262 et 12-15.781)**

Rappelez-vous, avant la loi sur la représentativité, quand on souhaitait faire reconnaître une UES (unité économique et sociale), il suffisait de désigner un délégué syndical dans ce cadre. La désignation était alors contestée par la direction, le syndicat faisait valoir devant le tribunal que, pour lui, l'UES existait de fait et il revenait au juge de trancher la question : l'existence ou non de l'UES et, *a fortiori*, la validité de la désignation du délégué syndical.

Mais cela n'est plus possible aujourd'hui ! La Cour de cassation revient sur cette ancienne jurisprudence. Elle avait déjà jugé qu'il était impossible de faire reconnaître une UES à l'occasion d'une demande d'organisation d'élections ou d'une désignation d'un délégué syndical. L'action en reconnaissance d'UES doit être distincte (Cass. soc., 31 janvier 2012, n°11-20.232).

Dans la première affaire, un syndicat avait désigné un délégué syndical d'UES alors qu'aucune UES n'était reconnue jusque-là. Dans la seconde affaire, le syndicat réussit à obtenir la reconnaissance de l'UES devant le tribunal et désigne, avant l'organisation des élections, un délégué syndical.

La Cour adopte le même raisonnement pour les deux affaires. Ainsi, **la demande de reconnaissance d'une UES doit nécessairement être préalable au contentieux de la désignation d'un délégué syndical dans le cadre de ce périmètre et il est interdit au syndicat de procéder à une désignation d'un délégué syndical au sein d'une UES, même si celle-ci a été reconnue par jugement, avant que des élections soient organisées, afin de permettre de déterminer la représentativité des syndicats et l'audience des candidats.**

Extrait de l'arrêt : « Vu les articles L. 2143-3 du code du travail et 539 du code de procédure civile ;

Attendu qu'il ne peut être procédé à la désignation d'un délégué syndical au sein d'une unité économique et sociale que lorsque des élections permettant de déterminer la représentativité des syndicats et l'audience des candidats ont été organisées dans ce périmètre ;».

- **La désignation du délégué syndical et du représentant syndical au CE sont deux règles d'ordre public auxquelles l'employeur ne peut déroger et les syndicats ne peuvent prétendre se voir appliquer le bénéfice de situations illégales au nom de l'égalité de traitement. (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-60.122, n°12-26.457)**

La désignation du délégué syndical (L 2143-3 du code du travail) et la désignation du représentant syndical au comité d'entreprise (L 2324-2 du code du travail) sont deux règles d'ordre public, auxquelles on ne peut déroger. La jurisprudence a déjà statué sur le sujet. Il

n'est pas possible, par exemple, d'abaisser le seuil des 10% de représentativité pour désigner un délégué syndical à 8% par accord collectif d'entreprise.

Dans la première affaire, un employeur avait toléré qu'un syndicat puisse désigner un délégué syndical sans que ce dernier ne se soit présenté aux dernières élections professionnelles. Plus tard, un autre syndicat désigne lui aussi un délégué syndical qui ne s'est pas présenté aux dernières élections professionnelles, au regard du principe d'égalité de traitement entre syndicats.

La seconde affaire concerne un syndicat qui a désigné un représentant syndical dans une entreprise de plus de trois cents salariés sans avoir deux élus au comité d'entreprise. Pour cela, il se base aussi sur l'égalité de traitement entre syndicats, au motif que l'employeur avait déjà, par le passé, accepté de telles désignations.

La Cour de cassation invalide les deux raisonnements sur le même principe. Ces deux règles sont d'ordre absolu, il est donc impossible d'y déroger, que ce soit dans un sens moins favorable mais aussi plus favorable ! **Même si l'employeur a, par le passé, toléré des situations illégales, un autre syndicat ne pourra pas demander application de la même dérogation.**

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que ni un accord collectif, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier la disposition légale subordonnant la faculté de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise, à la condition pour l'organisation syndicale d'avoir des élus au comité d'entreprise ; qu'il en résulte qu'un syndicat, qui est en droit de contester l'avantage accordé par l'employeur à un autre syndicat en violation d'une règle d'ordre public, ne peut en revanche revendiquer à son profit le bénéfice de cet avantage illégal ; que par ce seul motif et abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par la première branche, le tribunal a légalement justifié sa décision »

« Attendu cependant que ni un accord collectif, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier l'obligation légale faite aux organisations syndicales représentatives de choisir en priorité le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles ; qu'il en résulte qu'un syndicat, qui est en droit de contester l'avantage accordé par l'employeur à un autre syndicat en violation d'une règle d'ordre public, ne peut en revanche revendiquer à son profit le bénéfice de cet avantage illégal ».

- **La CNIL sanctionne une société pour défaut de sécurité de leur système de vote électronique lors des élections professionnelles (délibération du 16 mai 2013).**

La CNIL a prononcé, dans cette délibération rendue publique le 16 mai 2013, un avertissement envers une société pour cause de défaut de sécurité constatée lors de leurs élections professionnelles réalisées par vote électronique. L'entreprise n'avait pas pris toutes les précautions nécessaires pour préserver la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel des salariés, et pour cela elle reçoit un avertissement de la CNIL. Que retenir de cette délibération ?

- La CNIL rappelle que c'est bien l'entreprise, même si elle recourt à un sous-traitant, qui reste **responsable du traitement**.

- L'entreprise n'avait pas réalisé d'expertise indépendante **préalable à la mise en place du système**, ne respectant pas les dispositions de l'article R 2314-12 alinéa 1 du code du travail. L'employeur avait réalisé l'expertise postérieurement à la mise en place. La CNIL considère donc que la société n'était pas en mesure de s'assurer du fonctionnement correct de ce système et d'en contrôler le résultat *a posteriori*.
- Le système doit aussi assurer la confidentialité des données transmises, notamment la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification (article R 2314-9 du code du travail). Il faut pouvoir éviter qu'une personne puisse voter à la place d'un électeur. L'employeur avait ici envoyé l'identifiant et le mot de passe à chaque salarié par lettre simple ou mail, sans procédé de sécurisation particulier. Ce n'est pas suffisant pour la CNIL. Pour elle, la confidentialité des données n'est pas assurée.

II. RELATIONS INDIVIDUELLES

- **Il n'y a pas de rupture d'égalité entre les anciens et les nouveaux salariés quand l'employeur fait bénéficier aux nouveaux embauchés des avantages individuels acquis - Cass. soc.24 avril 2013, n°12-10.196**

Dans cette affaire, un accord prévoyant le versement d'une prime de 13^{ème} mois est dénoncé par l'employeur. Au bout de 15 mois, et à défaut d'accord de substitution, l'accord prend définitivement fin. Les salariés en place continuent de bénéficier de cette prime au titre des avantages individuels acquis. En revanche, en principe, les nouveaux embauchés ne peuvent pas s'en prévaloir.

Malgré tout, l'employeur décide de leur accorder cette prime de 13^{ème} mois de manière unilatérale. Des anciens salariés décident alors de réclamer le bénéfice de cet avantage. Ils estiment que, dans un souci d'égalité de traitement, l'avantage unilatéral doit bénéficier à tous, sans distinction.

La Cour de cassation ne les suit pas et ne valide pas le cumul demandé en décidant que « *le principe d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce que l'employeur fasse bénéficier, par engagement unilatéral, les salariés engagés postérieurement à la dénonciation d'un accord collectif d'avantages identiques à ceux dont bénéficient, au titre des avantages individuels acquis, les salariés engagés antérieurement à la dénonciation de l'accord* ».

- **Travailler exceptionnellement de nuit n'est pas la même chose que d'être travailleur de nuit et n'entraîne pas forcément les mêmes majorations – Cass. Soc. 5 juin 2013, n°11-21255.**

Dans cette affaire, un salarié ayant la qualité de travailleur de nuit (c'est-à-dire travaillant de manière habituelle de nuit) réclame en justice la même majoration de salaire que celle appliquée aux salariés travaillant exceptionnellement de nuit (40% au lieu de 25% pour les travailleurs de nuit). Son raisonnement était basé sur le principe de l'égalité de traitement. A partir du moment où les deux salariés travaillaient selon les mêmes horaires, sur les mêmes fonctions, il était inéquitable de payer le salarié de nuit avec une majoration de 25% et celui travaillant habituellement en journée avec une majoration de 40%.

Ce raisonnement est balayé par la Cour de cassation. Pour les juges, ce qui justifie la différence de majoration c'est la nature de la contrainte particulière pesant sur le salarié. Dans

notre cas, la contrainte réside dans le bouleversement que le salarié de jour subit dans son emploi du temps, et dans l'organisation de sa vie personnelle lorsqu'on lui demande de travailler exceptionnellement de nuit. Cette contrainte supplémentaire, cette « sujétion », justifie une majoration supérieure à celle appliquée au salarié qui travaille habituellement de nuit et à qui on ne demande pas de modifier son organisation.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que la majoration de 40 % du salaire pour les heures exceptionnellement travaillées la nuit qui était accordée aux salariés de l'atelier de mécanique générale compensait une sujétion différente de celle subie par le salarié, qui travaillait habituellement la nuit, puisqu'en continu par équipes successives, justifiant une majoration spécifique de 25 % de sa rémunération ; que le moyen n'est pas fondé »

Sur la qualification de travailleur de nuit, voir « Vos droits » juin 2012.

- **Un salarié privé de formation pendant 16 ans a droit à réparation de son préjudice – Cass. Soc. 5 juin 2013, n°11-21255**

L'article L. 6321-1 du Code du travail dispose que « *l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* ».

La Cour de cassation a, par ce récent arrêt, donné toute sa signification à cet article. En l'espèce, après un licenciement pour motif économique, un salarié, opérateur dans un atelier de fabrication de pièces mécaniques, réclame en justice 4 500 € de dommages intérêts de la part de son employeur au motif que ce dernier ne lui a fait bénéficier d'aucune formation en 16 ans de carrière.

L'employeur tente vainement de se justifier avec divers arguments :

- C'est lui qui aurait formé le salarié dès son arrivée dans l'entreprise car il n'avait aucune compétence ni formation ;
- L'expérience acquise dans l'entreprise permettrait déjà au salarié d'occuper un poste dans une autre entreprise de fabrication mécanique ;
- Le poste de travail du salarié n'aurait subi aucune évolution particulière nécessitant une formation d'adaptation ;
- Le salarié n'aurait fait aucune demande d'exercice du DIF ou d'un CIF pour évoluer.

Tous ces arguments ne parviennent pas à convaincre les hauts magistrats. La Cour de cassation décide en effet que : « *Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de l'adaptation au poste de travail ou de l'utilisation des congé ou droit individuels de formation, alors qu'elle constatait qu'en seize ans d'exécution du contrat de travail l'employeur n'avait fait bénéficier le salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

Attention, il en irait différemment si l'employeur avait proposé des formations que le salarié aurait refusé... mais en l'espèce, rien de tel. Le salarié a donc droit à la réparation du préjudice subi.

- **Litige et rupture conventionnelle ne sont pas forcément incompatibles – Cass. Soc. 23 mai 2013, n°12-13865.**

Depuis la création de la rupture conventionnelle en 2008 se posait une question à laquelle différentes cours d'appel donnaient des réponses diamétralement opposées : la rupture

conventionnelle signée entre un employeur et un salarié en litige est-elle valable, ou bien le fait même que les parties soient en conflit rend la rupture nulle d'office car on présume que le salarié n'est pas libre de son choix ?

La Cour de cassation a enfin apporté une réponse de principe, en deux temps. Premier temps : le fait que les parties soient en litige ne rend pas la rupture conventionnelle nulle de plein droit. Deuxième temps : en revanche, si l'on prouve que ce différend s'accompagne de menaces ou de pressions à l'encontre du salarié pour le pousser à signer, le juge pourra requalifier la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse avec dommages intérêts à la clef.

C'était le cas en l'espèce. La salariée avait reçu un courrier faisant la liste de tous les griefs qu'on lui reprochait. S'en suivait une proposition de rupture conventionnelle, qui, à défaut d'être acceptée, déboucherait sur un licenciement pour faute. Cette menace à peine voilée avait eu pour conséquence de vicier le consentement de la salariée, qui n'était donc plus en mesure de faire un choix libre et éclairé. La rupture ainsi signée a été requalifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que, si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

- **La nullité du PSE entraîne celle du départ volontaire – Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-26414**

Depuis les arrêts Samaritaine de 1997, on sait que la nullité du PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) entraîne la nullité des licenciements économiques prononcés dans ce cadre. Ce que la Cour de cassation a affirmé récemment, c'est qu'il en est de même des ruptures amiables conclues dans le cadre du PSE.

Le PSE peut être annulé pour plusieurs motifs tenant à son inexistence ou à son insuffisance, notamment au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe. Il en sera par exemple ainsi si les mesures de reclassement sont jugées insuffisantes ou hypothétiques.

C'était le cas en l'espèce. Un salarié avait quitté son entreprise dans le cadre des départs volontaires prévus dans le PSE. Deux mois après cette rupture, une cour d'appel annule le PSE considérant qu'aucun plan de reclassement valable n'avait été présenté par l'employeur aux représentants du personnel. Le salarié décide alors de demander la nullité de son départ volontaire. L'employeur se défend en prétendant que les départs volontaires ont pour objectif de faire baisser le nombre de licenciements économiques, et qu'à ce titre, ils ne sont pas touchés par la nullité du PSE qui ne concerne que les licenciements prononcés. D'après l'employeur, le salarié ne pourrait pas se plaindre de l'insuffisance des mesures de reclassement, puisqu'elles ne le concerneraient pas...

La Cour de cassation n'est pas de son avis. Elle affirme « qu'aux termes de l'article L. 1235-10 du code du travail, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ; qu'il en résulte que la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi ne répondant pas aux exigences légales, s'étend à tous les actes

subséquents et qu'en particulier la rupture du contrat de travail consécutive à un départ volontaire lorsqu'il a une cause économique et s'inscrit dans un processus de réduction des effectifs donnant lieu à l'établissement de ce plan, est elle-même nulle ;

Qu'ayant constaté que le départ volontaire du salarié s'inscrivait expressément dans le cadre du projet de plan de sauvegarde de l'emploi, qui incluait un appel aux départs volontaires et que son poste était susceptible d'être supprimé, la cour d'appel, qui a retenu que l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi avait pour conséquence de priver de toute cause le départ volontaire qui constituait un acte subséquent à celui-ci, a exactement décidé que la nullité du plan entraînait celle de la rupture qui lui était rattachée ».■