

SOMMAIRE

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°503

51^è année

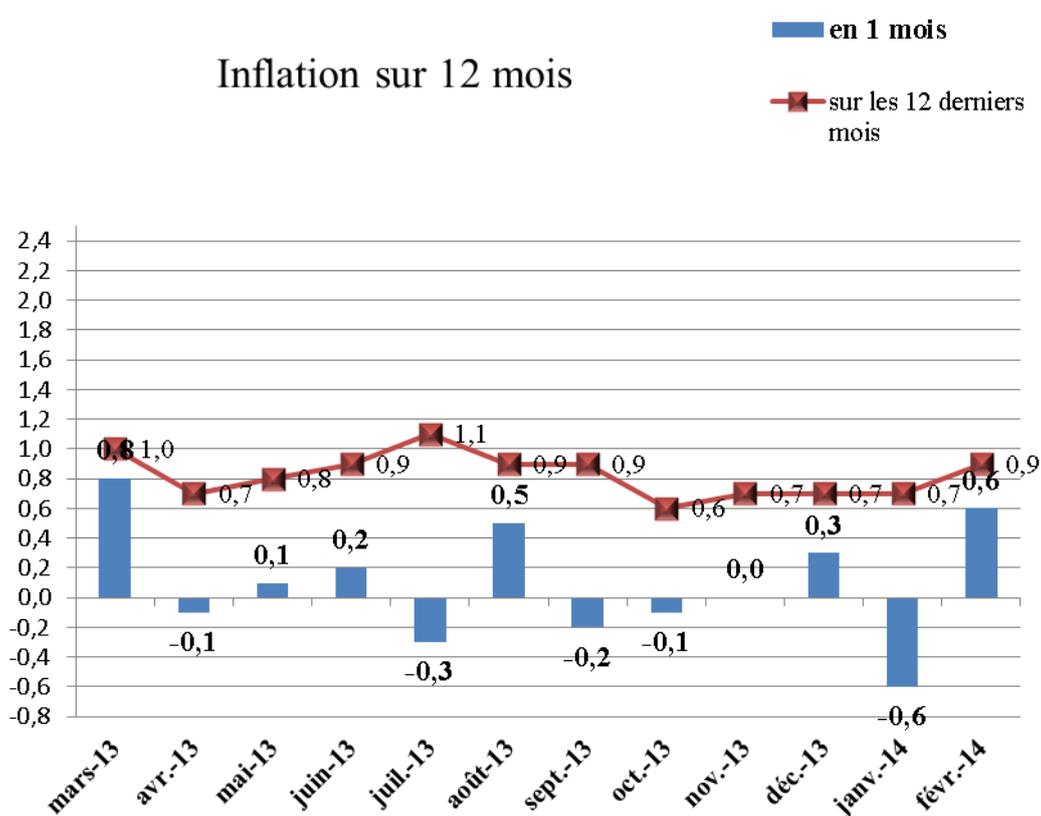
avril 2014

	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 4
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
IV. Recours à l'activité partielle en 2012	4
<u>Conventions et Accords</u>	5 à 27
Accord national interprofessionnel	5 à 15
- Convention d'assurance chômage	
Accords de branche	
- <u>Métallurgie</u> – Barèmes territoriaux : Midi Pyrénées, 26-07, 69, 76 Le Havre, 87-23, 54, 80 Vimeu, Moselle, Région parisienne	16 à 25
- <u>Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie</u> : Avenant du 31 janvier 2014 portant refonte de la convention collective nationale	26
Accords d'entreprise	
- Le Bronze Industriel : accord interentreprise relatif à la prévention de la pénibilité au travail	27
<u>Etudes</u>	28 à 47
- Economie : Conjoncture des industries des métaux	28 à 33
- Brèves de jurisprudence	34 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 en **février 2014, de 0,6%**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,9%** (indice du mois de février 2014 rapporté à celui de février 2013).

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 €	3,49 €
Janvier	2014	1,1%	9,53 €	1 445,38 €¹	3,51 €²

III – Plafond Sécurité Sociale

Pour l'année 2014, le plafond mensuel est à **3 129 €**, soit une **augmentation de 1,4% par rapport à 2013**. Le plafond annuel est donc à **37 548€**.

IV – Recours à l'activité partielle en 2012

La DARES (Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques, organisme de recherches placé au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle) a, le 20 février dernier, rendu publique une étude concernant le recours au dispositif d'activité partielle en 2012. On voit que **ce recours a augmenté, spécialement dans notre secteur d'activité, suite à la crise de 2011**.

En tout, **plus de 21 millions d'heures ont été consommées en 2012**. Après s'être stabilisé en 2011, le recours à l'activité partielle est **reparti à la hausse en 2012**. L'étude montre aussi que le recours à l'activité partielle est **fortement concentré sur les entreprises d'au moins 250 salariés dans les secteurs de l'industrie**.

¹ Sur la base de 35 h x (52/12).

² Augmentation du minimum garanti de 0,6%

Pour la Dares, le recours à l'activité partielle suit globalement les évolutions de la conjoncture économique, avec un **décalage d'un ou deux trimestres**. Ainsi la progression du recours à l'activité partielle tout au long de l'année 2012 s'explique, au moins en partie, par la dégradation de l'économie à partir du deuxième trimestre 2011. **L'augmentation enregistrée en 2012 a été de 65 % par rapport à 2011. L'État a ainsi dépensé 78,2 millions d'€ pour l'indemnisation de l'activité partielle, contre 49 millions en 2011.** Cette augmentation s'explique notamment par la hausse des recours au dispositif, et par la revalorisation de l'allocation spécifique et de la prise en charge de l'activité partielle de longue durée (APLD) par les pouvoirs publics. **Elle ne prend pas encore en compte les résultats de la fusion des dispositifs intervenue en juillet 2013.**

Plus de 56 000 salariés en moyenne ont été en activité partielle chaque mois en 2012 contre 36 000 en 2011. En moyenne par trimestre, le nombre moyen d'heures d'activité partielle consommée se situait autour de 3,2 millions en 2011. Il est passé à 4,1 millions au 1er et 2e trimestre 2012, puis à 5,8 millions au 3e trimestre, pour atteindre 7,4 millions d'heures au 4e trimestre. Ce chiffre reste bien loin de la moyenne trimestrielle de 21,9 millions d'heures atteinte en 2009.

La durée du recours à l'activité partielle permet de mesurer le degré de difficulté rencontré par l'entreprise. 59 % des établissements ont eu recours à l'activité partielle pour une durée comprise entre un et trois mois, 19 % pour quatre à six mois, 14 % pour sept à 12 mois et 9 % pour plus d'un an. Notons que 59 % des heures consommées, soit 12,6 millions d'heures, l'ont été dans le cadre d'une convention d'APLD, contre 52 % en 2011. 66 % des établissements ayant utilisé l'APLD y avaient recours pour la première fois. En moyenne la réduction d'activité subie par les salariés en activité partielle a été de 32 heures contre 30 heures en 2011.

Par ailleurs, la conjoncture économique est le principal motif de recours avec 83 % des demandes ayant donné lieu à une mise en activité partielle. Ce niveau est cependant moins élevé qu'en 2009 où ce motif justifiait 94 % des demandes. Dans l'industrie, il reste invoqué pour 93 % des demandes. Les intempéries sont invoquées dans 5 % des cas, mais cette proportion atteint 17 % sur la période de février et mars 2012 notamment marquée par une série d'inondations. En outre, dans 80 % des cas le recours à l'activité partielle ne s'accompagne pas d'une fermeture de l'établissement.

Les 10 700 établissements ayant consommé au moins une heure d'activité partielle en 2012, ont utilisé en moyenne 1990 heures sur l'année, mais la moitié s'est contentée de moins de 340 heures. Ainsi, les 10 établissements qui consomment le plus d'heures représentent à la fois moins de 0,1 % des établissements ayant eu recours au dispositif et 22 % du total des heures consommées en 2012. Avec 76 % des heures consommées en 2012, les établissements industriels restent les principaux utilisateurs de l'activité partielle. Le secteur automobile représente à lui seul 31 % des heures chômées et celui de la métallurgie 11 %. Les autres domaines d'activités sont donc en retrait, l'agriculture ne représente que 1 % des heures consommées, la construction, 5 % et les services 18 %. La taille des établissements est aussi déterminante. 18 % des heures ont été utilisées par des établissements de moins de 20 salariés, 10 % par ceux de 20 à 49 salariés et 23 % par ceux de 50 à 249 salariés. Les établissements d'au moins 250 salariés représentent donc 49 % des heures consommées alors qu'ils ne représentent que 16 % des heures totales rémunérées du secteur privé. En croisant les paramètres, la Dares constate ainsi que 45 % des heures d'activité partielle ont été chômées au sein d'établissements industriels d'au moins 250 salariés.

Source : DARES Analyses n° 013, février 2014.■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I- ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE

Le Bureau confédéral de Force Ouvrière a décidé le 24 mars que FO est signataire de la prochaine convention d'assurance chômage.

Comme celle en 2013, sur les retraites complémentaires, la négociation sur l'assurance chômage a été particulièrement difficile et tendue. Cela est certes dû au contexte économique et social d'austérité qui impacte l'emploi donc la situation financière de l'Unédic (-18 milliards d'€ d'endettement cumulés et - 22 milliards d'€ estimés à fin 2014). Mais, il y a nettement du côté du patronat (en particulier du MEDEF), des velléités de remise en cause des régimes paritaires, ce qui renverrait vers l'Etat et ou les assurances privées.

Notre attachement au paritarisme comme mode de gestion du salaire différé est une marque FO. C'est un des éléments de notre indépendance. Il s'agissait donc de le préserver, de garantir les droits et de prendre nos responsabilités. Dans ce cadre, nous avons pleinement joué notre rôle et avons pu aboutir in fine après de vives tensions avec une partie du MEDEF.

Les deux dernières séances de négociation se sont tenues le 20 mars 2014 et 21 mars 2014.

La délégation Force Ouvrière était composée de :

- Stéphane LARDY : Secrétaire confédéral
- Michel BEAUGAS : Secrétaire général de l'UD du Calvados
- Françoise CHAZAUD : Secrétaire générale de la FASAP
- Serge FEUGA : Trésorier de la FEC
- Frédéric SOUILLOT : Fédération des métaux
- David DELOYE : Assistant confédéral.

Les objectifs du patronat lors de cette négociation étaient :

- une économie nette d'1,2 Milliard d'€
- la suppression des annexes 8 et 10 relatives aux intermittents du spectacle
- la suppression des conditions d'indemnisation des intérimaires
- le passage de 50 à 55 ans pour l'accès à la filière seniors
- le retour de la dégressivité.

Ce que Force Ouvrière a réussi à éviter

Dans le dernier texte du patronat du 20 mars 2014 avant accord :

1. Le gel des taux de remplacement : ex article 4

Cette mesure consistait à mesurer l'écart entre les taux de remplacement avec des parties fixes (allocation minimale et 40,4 % + partie fixe) et les taux de remplacement uniquement avec des parties variables (75 % et 57,4 %). Le MEDEF demandait à ce que cet écart soit gelé.

• *De quoi parle-t-on ?*

Les parties fixes sont revalorisées chaque année par le Conseil d'Administration. Or depuis de trop nombreuses années, le patronat refuse une revalorisation au minimum au niveau de l'inflation. Ce refus a pour conséquence de diminuer l'écart entre les taux de remplacement, car les taux variables sont la stricte proportion du salaire brut de référence.

Le patronat utilisait cet argument pour dire que s'il n'y a pas ou peu de revalorisation alors il faudrait diminuer d'autant le taux de remplacement variable pour maintenir le même écart. Cette mesure aurait pour conséquence la baisse systématique et sans aucune limite des taux de remplacement de 75 % et 57,4 %.

Le système était même très pervers, puisqu'il aurait suffi au patronat de bloquer toute revalorisation pour obtenir une baisse automatique des taux de remplacement variables.

Au bout de trois ans, cette mesure aurait entraîné une économie de 300 millions d'€ chaque année.

FO a bien évidemment refusé cette mesure et obtenu son retrait.

2. Le retour de la dégressivité : ex article 5.c

Le patronat voulait que les allocataires dont l'allocation était plafonnée, voient leur allocation diminuer au bout de 13 mois.

• *De quoi parle-t-on ?*

La base de calcul de l'allocation est plafonnée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. Le patronat demandait qu'au bout de 12 mois, ce plafond passe à 2 fois celui de la sécurité sociale. Cela avait pour conséquence de passer d'une allocation maximale de 7 184 € à 3 592 € par mois. L'impact financier en année de croisière était estimé entre 300 et 400 millions d'€.

FO s'est fortement opposée à cette mesure de dégressivité qui, dans un premier temps, était destinée aux allocataires les mieux indemnisés, en particulier les cadres, mais, à n'en pas douter, devait viser, à terme, l'ensemble des allocataires.

FO a obtenu le retrait de cette dégressivité.

3. Le déplafonnement total des indemnités supra-légales

Dans la dernière version du texte, le patronat demandait le déplafonnement total du différé sur les indemnités supra-légales, au-delà de celles prévues par le Code du travail.

En outre, la formule de calcul de ce différé avantageait clairement les plus fortes rémunérations au détriment des plus faibles.

Ce déplafonnement entraînait une économie de 200 millions d'€ en année pleine.

FO a obtenu la modification de cette règle de calcul et le maintien d'un plafond.

4. Passage de 50 ans à 52 ans pour la filière seniors d'indemnisation : ex article 8 § 3

Jusqu'au dernier moment, le patronat demandait le report à 52 ans pour l'accès à la filière d'indemnisation longue (après avoir demandé initialement 55 ans).

• *De quoi parle-t-on ?*

Actuellement les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus peuvent bénéficier d'une durée d'indemnisation de 36 mois s'ils ont travaillé 36 mois.

Le patronat voulait repousser l'accès au 36 mois d'indemnisation, à 52 ans.

Les conséquences de cette décision auraient été de pousser 20 000 allocataires par an plus rapidement vers l'ASS ou le RSA. En effet, plus de la moitié des allocataires de 50 à 55 ans épuisent leurs droits à l'assurance chômage.

Ce report aurait entraîné une économie de 183 millions d'€ par an.

FO a obtenu le maintien de l'accès à la filière senior dès 50 ans.

5. Baisse de l'allocation pour les allocataires maintenus dans le régime : ex article 8.b § 2

Le patronat demandait que pour les allocataires de l'assurance chômage qui sont maintenus dans le régime, le montant de l'allocation versée soit équivalent à 1500 € bruts par mois.

• *De quoi parle-t-on ?*

Les allocataires d'assurance chômage qui ont l'âge légal minimum pour liquider une retraite et qui n'ont pas tous leurs trimestres pour une liquidation à taux plein peuvent être maintenus dans le régime d'assurance chômage jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres suffisants ou jusqu'à 67 ans (avancée contenue dans l'accord, voir ci-dessous). Ils continuent donc à percevoir leur allocation d'assurance chômage.

Le patronat voulait que ces allocataires maintenus, le montant de l'allocation soit plafonné à 1500 € bruts par mois. Cette mesure aurait impacté près de 15 000 personnes pour une économie estimée entre 200 à 300 millions d'€.

FO a obtenu le retrait de cette baisse des allocations.

6. La suppression des annexes 8 et 10 et des mesures d'économie insupportables

La volonté première du patronat était la suppression des annexes 8 et 10 relatives à l'indemnisation des salariés en intermittences dans les professions du spectacle.

La suppression de ces annexes aurait entraîné l'application des règles générales pour les ressortissants de ces annexes. L'économie ainsi engendrée était estimée à 320 millions d'€ par an.

Devant le refus des organisations syndicales et la mobilisation des camarades salariés de ces secteurs, le patronat a renoncé à la suppression de ces annexes.

Toutefois, le patronat n'avait pas renoncé à des mesures drastiques pour ces annexes. Jusqu'au dernier moment, il demandait des mesures d'économies de près de 300 millions d'€ par an, soit quasiment l'économie réalisée par la suppression des annexes 8 et 10.

FO a obtenu le maintien de cesses annexes avec ses fondamentaux :

- maintien des 507 h d'affiliation pour une indemnisation de 8 mois
- maintien des règles de calcul de l'allocation versée
- pas de plafonnement de l'allocation mensuelle

FO a également obtenu le retrait des mesures d'économies à hauteur de 320 millions d'€ demandées par le MEDEF.

Enfin, FO a également obtenu le retrait dans le texte du renvoi vers l'Etat du mode de financement de l'indemnisation des annexes 8 et 10. Le patronat voulait renvoyer cette question à l'Etat afin de ne plus indemniser du tout.

Ce que Force Ouvrière a obtenu

Contenu de l'accord du 21 mars 2014

7. Une amélioration des droits pour plus d'1 million d'allocataires : les droits dits rechargeables : article 1 de l'accord

Depuis la négociation de la convention d'assurance chômage de 2009, FO demande la mise en place de droits cumulables ou rechargeables qui permettent aux allocataires de conserver l'intégralité de leurs droits acquis lors d'une reprise d'activité pendant une période d'indemnisation. C'est une demande récurrente de FO depuis plus de 5 années.

FO a obtenu une amélioration des droits pour près de 1 100 000 allocataires soit près de 50 % des allocataires de l'assurance chômage.

Cette amélioration concernera principalement les plus précaires, notamment les salariés intérimaires. Pour ces allocataires, la durée moyenne d'indemnisation passera de 13 mois à 18 mois, soit une hausse de 40 %. Le pourcentage d'allocataires qui arriveront en fin de droit passera de 32 % à 24 %.

Cette mesure est totalement positive, il n'y a aucun allocataire qui perd des droits.

• De quoi parle-t-on ?

L'ancienne règle prévoyait que lorsqu'un allocataire retravaillait plus de 4 mois et revenait à l'assurance chômage, Pôle emploi procédait à une comparaison des droits restants avec les droits nouveaux acquis par sa reprise d'activité. Pôle emploi lui donnait le capital le plus élevé avec l'allocation journalière la plus élevée. Cette opération se faisait à chaque fois que l'allocataire travaillait plus de 4 mois et revenait s'inscrire à Pôle emploi.

Exemple avec l'ancienne règle :

Reliquat du droit au moment de la reprise d'activité = 100 jours à 30 € d'allocation journalière, soit 3 000€.

Droit issu de la reprise d'activité = 150 jours à 25 €, soit 3 750 €.

Nouveau droit = 3 750 € à 30 € = soit une durée d'indemnisation de 125 jours.

Perte pour l'allocataire :

- en capital : 6 750 € - 3 750 € = 3 000 €
- en durée d'indemnisation : 250 jours – 125 jours = 125 jours.

Nouvelle règle

On attend la fin du droit ouvert. A la fin, on ouvre un nouveau droit en fonction de l'ensemble des périodes d'activités pendant la période d'indemnisation. Il n'y a plus de comparaison de droit et de règle de calcul désavantageuse.

Dans ce cadre, l'ouverture de droits pourra se faire dès 150 h au lieu de 610 h actuellement. Cette mesure est très favorable pour les contrats très courts.

Exemple avec la nouvelle règle :

Reliquat du droit = 100 jours à 30 €, soit 3 000€

Droit issu de la reprise d'activité = 150 jours à 25 €, soit 3 750 €

Quand le demandeur d'emploi revient à Pôle Emploi, on attribue le reliquat soit 100 € à 30 €.

A la fin de ce droit, on procède à une nouvelle ouverture pour 150 jours à 25€.

Gain pour l'allocataire :

- en capital : + 3 000 €
- en jours + 125.

8. La suppression de tous les seuils de l'activité réduite : article 2.1 de l'accord

FO a obtenu la suppression de tous les seuils de cumul de l'activité réduite et une nouvelle formule de calcul qui favorise la reprise d'activité sans perte de ressource par rapport au montant de l'allocation, notamment pour les plus précaires.

• *De quoi parle-t-on ?*

Avec l'ancienne règle, un allocataire qui reprenait une activité réduite pouvait cumuler une partie de son allocation d'assurance chômage avec des revenus d'activité si :

- l'emploi repris ne dépassait pas 110 h par mois,
- le salaire brut de l'emploi repris n'était pas > à 70 % de l'ancien salaire,
- pour une durée maximale du cumul à 15 mois (sauf pour les séniors).

Ces trois plafonds avaient pour conséquence de ne pas permettre le cumul pour près de 500 000 personnes.

Le montant de l'allocation versée était calculé selon la règle suivante : salaire brut/SJR³ = nombre de jours non indemnisés dans le mois.

Cette règle avait pour conséquence de permettre un cumul allocation et rémunération supérieur à l'ancienne rémunération nette perçue.

Des nouvelles règles ont été décidées :

- Suppression de tous les plafonds
- Règle simple de type RSA :

Allocation mensuelle sans activité – 70 % de la rémunération brute retrouvée

Quel que soit le montant de la rémunération retrouvée et le nombre d'heures travaillées, le salarié aura la garantie de percevoir au minimum le montant équivalent à l'allocation d'assurance chômage sans activité, majoré de 5 %.

³ Salaire journalier de référence

Exemple avec la nouvelle règle :

Allocation mensuelle de 1 500 €.

- Exemple 1 : Reprise d'activité à 2 000 € brut.
Allocation de complément = $1\,500 - (2\,000 \times 70\%) = 1\,500 - 1\,400 = 100\text{ €}$.
Estimation du net + allocation = $(2\,000 \times 0,77 \text{ (taux moyen du net en France)}) + 100 = 1\,640\text{ €}$. C'est le montant que percevra l'allocataire en net avec le cumul de ses revenus d'activité et l'allocation de complément.
- Exemple 2 : Reprise d'activité à 1 000 € brut.
Allocation = $1\,500 - (1\,000 \times 70\%) = 800\text{ €}$.
Net = $1\,000 \times 0,77 + 800 = 1\,570\text{ €}$
- Exemple 3 : Reprise d'activité à 2 500 brut.
Allocation = pas d'allocation car 70% du brut $> 1\,500\text{ €}$
 70% de $2\,500 = 1\,750\text{ €}$.
Net également supérieur à l'allocation (1 925 € en moyenne).

Cette nouvelle règle aura pour effet l'indemnisation de 150 000 personnes supplémentaires. Pour les 400 000 allocataires actuels en situation de cumul, la nouvelle règle n'impactera pas les plus faibles revenus ainsi que les allocataires qui reprennent de très courtes activités. Pour les allocataires qui reprennent une activité équivalente ou supérieure à 2 fois le SMIC, la nouvelle règle aura pour conséquence une baisse de l'allocation versée mais avec des droits plus longs.

Ce sont donc deux mesures qui se compensent intégralement.

L'allocation de complément versée en cas de cumul correspond à des jours d'indemnisation. S'il n'y a pas de complément, cela repousse la fin de droit.

Exemple : droits restants = 100 jours à 30 €

- Exemple 1 : Reprise d'activité à 2 000 € brut.
Allocation de complément = $1\,500 - (2\,000 \times 70\%) = 1\,500 - 1\,400 = 100\text{ €}$.
Cette allocation est exprimée en jours indemnifiables, soit $100/30 = 3$ jours.
Les droits restants seront donc de $100 - 3 = 97$ jours à 30 €
- Exemple 3 : Reprise d'activité à 2 500 € brut.
Allocation = pas d'allocation car 70% du brut $> 1\,500\text{ €}$
 $(70\%$ de $2\,500\text{ €} = 1\,750\text{ €})$.
Dans ce cas l'allocataire conserve ses 100 jours d'indemnisation à 30 €. Cela repousse donc sa fin de droit potentielle.

On estime que 50 % de ces droits seront effectivement consommés ultérieurement. Il n'y a donc pas de perte de droit mais un décalage dans le temps de la consommation de ce droit. Cette mesure a donc pour conséquence d'allonger la durée d'indemnisation.

Le cumul de l'activité réduite avec les droits rechargeables, aura un impact très fort pour les plus précaires qui auront des durées d'indemnisation sensiblement majorées. C'est particulièrement vrai pour les intérimaires.

Dans notre exemple 1 :

- si l'allocataire travaille 4 mois, avec un salaire à 2 000 €, il a un complément mensuel équivalent à 3 jours d'indemnisation.

- Au terme de son contrat de 4 mois, il retrouve ses droits anciens (100 jours – 3x4) donc 88 jours d'indemnisation à 30 €.
- A la fin de cette période, il ouvre un droit de 122 jours avec une allocation équivalent à 57 % de 2000 €.
- Au total, sa durée d'indemnisation sera de 344 jours (122 jours avec le complément + 88 jours du premier droit + 122 jours du nouveau droit). Avec la règle actuelle, il aurait perdu les 122 jours du nouveau droit.

9. Maintien des spécificités pour les intérimaires : article 2.2 de l'accord

Les droits rechargeables impactent favorablement les salariés intérimaires en leur accordant des droits sensiblement plus longs. La nouvelle règle d'activité réduite a pour conséquence de réduire légèrement leur allocation de complément. Ces deux mesures s'équilibrent totalement. FO a obtenu que toutes les autres spécificités d'indemnisation pour les salariés intérimaires indemnisés par le régime d'assurance chômage soient maintenues.

Cela porte essentiellement sur les modalités de calcul de l'allocation d'assurance chômage, notamment dans la détermination du salaire journalier de référence et la non-application du coefficient minorateur pour les temps partiels.

FO a donc préservé les principales spécificités d'indemnisation de ces salariés.

10. Amélioration de l'indemnisation des salariés Multi-employeurs : article 3 de l'accord

Comme pour les droits rechargeables, il s'agit d'une vieille revendication de Force Ouvrière, demandée depuis les négociations de la convention de 2009.

Les anciennes règles d'indemnisation ne tenaient pas compte de la totalité de l'affiliation de ces salariés et le montant de leur allocation ne correspondait pas à la perte réelle d'emploi qu'ils subissaient.

• *De quoi parle-t-on ?*

Il s'agit des salariés avec plusieurs employeurs qui perdent un de leurs contrats. Lorsque cela se passe, ces salariés sont indemnisés selon le droit commun. C'est-à-dire en fonction de la durée de cotisation du contrat perdu et de la rémunération attachée. Ils sont alors indemnisés tout en conservant un ou plusieurs autres contrats à temps partiel. Ce sont les règles de l'activité réduite qui s'appliquent.

Si ces salariés en activité réduite perdaient à nouveau un contrat en cours d'indemnisation, alors, l'assurance chômage ne prenait pas en compte toute la période de cotisation liée à ce nouveau contrat perdu, et l'allocation versée ne correspondait pas à la perte des deux contrats de travail.

FO a donc obtenu pour ces salariés :

- le cumul total allocation et rémunération,
- le calcul de l'allocation le plus favorable du régime, équivalent au cumul des deux allocations.

Cette mesure devrait concerner dans un premier temps 20 000 allocataires. Toutefois le potentiel est très supérieur. En effet, beaucoup de salariés multi-employeurs en situation de maintien d'activité ne s'inscrivent plus à Pôle emploi étant donnée la complexité de leur dossier et les difficultés qu'ils éprouvent à s'ouvrir un droit à assurance chômage.

La mesure prise dans cet accord facilitera leur inscription et améliorera très sensiblement leur indemnisation.

11. Rappel du montant maximal de l'allocation et du taux pour les plus hautes rémunérations: article 4 de l'accord

Cet article rappelle que le montant de l'allocation journalière ne peut dépasser 75 % du salaire journalier de référence (sur l'ancien brut). Or, dans certains cas, le taux est largement dépassé. Ce qui pouvait conduire à verser une allocation d'assurance chômage supérieure à l'ancienne rémunération nette.

Afin que la règle définie soit correctement appliquée et d'éviter des situations illogiques, il est rappelé dans l'accord que le montant total des droits versés ne peut excéder 75 % du total des salaires ayant servis au calcul des droits à indemnisation.

Par ailleurs, par mesure de solidarité, la tranche des rémunérations comprises entre 2 100 € et 12 516 € brut par mois verra le taux d'indemnisation ramené de 57,4 % à 57 %. 75 % des allocataires du régime ne seront donc pas impactés. Cette mesure est purement proportionnelle au salaire. Ainsi, dans cette tranche de rémunération, les plus hauts revenus seront appelés à un effort de solidarité plus important que les plus bas.

Tableau d'impact

	57,4 % Ancien taux	57 % Nouveau taux	Ecart net	- 11% Retraites comp + CSG/CRDS	Baisse nette
2 100 €	1 205,40 €	1 197 €	8 €		- 7,12 €
2 200 €	1 262,80 €	1 254 €	9 €		- 8,00 €
2 500 €	1 435,00€	1 425 €	10 €		- 9,00 €
3 000 €	1 722,00 €	1 710 €	12 €		- 10,50 €
4 000 €	2 296,00 €	2 280 €	16 €		- 14,00 €
8 000 €	4 592,00 €	4 560 €	32 €		- 28,50 €
12 516 €	7 184,00 €	7 134 €	50 €		- 44,50 €

Ne concerne que les nouveaux entrants. Les allocataires en cours d'indemnisation ne seront pas impactés.

Impact financier de 70 millions d'€ dans 3 ans. Moins de 10 millions d'€ la première année.

Impacte les allocations les plus élevées.

12. Préservation des annexes 8 et 10 et protection des plus basses rémunérations: article 5 de l'accord

Par cet article, FO a obtenu le maintien des mesures fondamentales des annexes 8 et 10, relatives à l'indemnisation des salariés des secteurs du spectacle.

FO a pesé de tout son poids afin d'aboutir à des mesures justes et qui ne pénalisent pas les salariés de ces secteurs dont les rémunérations sont les plus faibles.

Ainsi, dans un esprit de solidarité interprofessionnelle, la cotisation d'assurance chômage de 10,8 %, assise sur les rémunérations brutes de ces salariés, est fixée à 12,8 %. La répartition entre employeurs et salariés demeure inchangée. Cela représente donc une hausse de contribution 0,66 point pour les salariés (soit moins de 10 € par mois pour un salarié au niveau SMIC) et 1,34 point pour les employeurs.

Par ailleurs, le seuil de cumul entre l'allocation d'assurance chômage et les revenus d'activité est fixé à 175 % du plafond de la sécurité sociale soit 5 475,75 € bruts. Les ressortissants des

annexes 8 et 10 ont des règles spécifiques d'activité réduite qui tiennent compte des spécificités d'emploi qui leur sont propres. Cette mesure impactera 2 000 personnes par an (Cf. rapport Jean-Patrick Gille et estimation Unédic).

Enfin, les modalités de calcul du différé spécifique d'indemnisation sont modifiées de telle sorte que les salariés rémunérés jusqu'à 1,5 fois le SMIC n'auront pas de différé. Le différé augmente en fonction du niveau d'indemnisation. Cette méthode de calcul favorise les salariés dont la rémunération est la plus faible, notamment les artistes.

Il ne s'agit pas de perte de droit, mais de décalage dans le premier versement de l'allocation. La durée d'indemnisation n'est pas réduite. Cela décale d'autant la fin de droits. C'est important lorsque l'on sait que les ressortissants des annexes 8 et 10 utilisent en général l'intégralité de leurs droits.

Pour finir, FO a obtenu que soit retirée, dans l'article 5.c, la question du financement de l'indemnisation des demandeurs d'emploi relevant des annexes 8 et 10 et qu'elle soit renvoyée à une concertation avec l'Etat. Pour FO ces indemnités relèvent du régime d'assurance chômage et donc de la solidarité interprofessionnelle qui le caractérise.

13. Réforme en profondeur du différé d'indemnisation : article 6 de l'accord

L'ancienne règle avait pour désavantage de traiter de la même manière un salarié avec une faible rémunération et une indemnité supra-légale faible, et un salarié avec une rémunération élevée et une indemnité supra-légale très haute (indemnité au-delà de celles prévues par le Code du travail).

Autrement dit, cette règle pouvait conduire à des durées de carences équivalentes entre un salarié avec un salaire faible et une faible indemnité supra-légale et un salarié très bien rémunéré avec une forte indemnité supra-légale.

Exemple

Situation des demandeurs d'emploi	Ancien Salaire de 1 500 € brut SJR = 50 € Supra-légale de 1 000 €	Ancien salaire de 15 000 € brut SJR = 500 € Supra-légale de 10 000 €
Avant	$1\,000\text{€}/50 = 20$ jours de différé	$10\,000\text{€}/500 = 20$ jours de différé

La nouvelle formule de calcul introduit plus de justice entre les demandeurs d'emploi.

La nouvelle formule de calcul ne tient plus compte de l'ancienne rémunération mais uniquement du montant de l'indemnité supra-légale : supra-légale / 90

Plafond fixé à 180 jours, soit 6 mois.

FO a obtenu le maintien d'un plafond du différé. En effet jusqu'à la fin de la négociation le patronat en demandait la suppression pure et simple. Cette suppression aurait eu pour conséquence de créer des différends très largement supérieure à 180 jours, notamment pour les cadres. FO a donc obtenu de limiter l'impact de ce différé pour cette catégorie de salariés.

Exclusion des licenciements économiques (plafond maintenu à 75 jours).

Cette formule a pour effet :

- De générer moins de différé pour les salariés avec un petit salaire et une faible indemnité supra-légale.
- D'exclure les licenciements économiques (notamment les plans sociaux) de la réforme de la mesure, et donc de maintenir le seuil de 75 jours pour eux.

Les plus impactés seront effectivement les cadres avec un salaire élevé et une indemnité supra-légale élevée (en moyenne 45 000 €). Leur différé maximum pourra atteindre 180 jours. Une nouvelle fois, il s'agit d'un décalage et non d'une perte de droit. Les salariés concernés par ce décalage qui, à l'issue de ce différé, sont toujours sans emploi, retrouveront l'intégralité de leur droit à indemnisation.

Exemple

	Ancien Salaire de 1 500 € brut SJR = 50 € Supra-légale de 1 000 €	Ancien salaire de 15 000 € brut SJR = 500 € Supra-légale de 10 000 €
Avant	$1\ 000\text{€}/50 = 20$ jours de différé	$10\ 000\ \text{€}/500 = 20$ jours de différé
Après	$1\ 000/90 =$ 11 jours de différé	$10\ 000/90 =$ 111 jours de différé
Gains/Pertes	- 8 jours de différé	+ 91 jours de différé

Pour FO cette modification permet de réduire le différé des plus basses rémunérations tout en préservant les indemnités versées dans le cadre des licenciements économiques et sans porter atteinte à la durée d'indemnisation.

14. Maintien dans le régime : article 8.2 a et b de l'accord

Comme il est indiqué précédemment, les allocataires d'assurance chômage qui ont l'âge légal minimum pour liquider une retraite et qui n'ont pas tous leurs trimestres pour une liquidation à taux plein peuvent être maintenus dans le régime d'assurance chômage jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres suffisants ou jusqu'à 67 ans (avancée contenu dans l'accord, voir ci-dessous).

L'âge retenu pour le maintien est l'âge minimum pour liquider une retraite au sens de l'article L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale, soit 62 ans pour les demandeurs d'emploi nés à compter du 01 janvier 1955.

L'âge à partir duquel le maintien dans le régime d'assurance chômage est possible est donc porté de 61 ans à 62 ans.

Dans le même temps, et par parallélisme, le maintien dans le régime est maintenu jusqu'à 67 ans. C'est l'âge à partir duquel un salarié peut liquider une retraite à taux plein, même s'il n'a pas tous ses trimestres.

Les deux mesures s'équilibrent financièrement.

15. Contribution exceptionnelle de solidarité : article 8.2 dernier §

Une contribution exceptionnelle est instaurée sur les rémunérations des salariés âgés de 65 ans et plus.

- *De quoi parle-t-on ?*

L'ancienne réglementation d'assurance chômage prévoyait que les contributions d'assurance chômage cessaient d'être appelées dès que le salarié avait 65 ans.

Or il est constaté que beaucoup de salariés continuent de travailler après cet âge et ne contribuent pas au régime d'assurance chômage. A l'opposé de ce que l'on aurait pu penser, il ne s'agit pas de salariés avec une faible rémunération. Au contraire, il s'agit de salariés avec des rémunérations assez élevées dans des emplois très spécifiques.

Une contribution de solidarité sera donc appelée sur toutes les rémunérations des salariés de 65 ans et plus. Cette contribution sera équivalente à celle du régime d'assurance chômage, soit 6,4 %. La répartition entre employeur et salarié est maintenue : soit 4 % pour la part employeur et 2,4 % pour la part salarié.

16. Durée de l'accord : article 11

Alors que le patronat, jusqu'au bout, désirait une convention de 18 mois, FO a obtenu une convention de 24 mois afin de permettre une véritable mise en œuvre des mesures inscrites dans cette convention d'assurance chômage.

17. Maintien du CSP avant une négociation spécifique : accord propre

FO a obtenu le maintien du Contrat de Sécurisation Professionnelle, qui permet aux salariés en cours de licenciement économique de pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique et d'une allocation à hauteur de 80 % de leurs anciens salaires bruts. Aucune autre organisation ne s'est mobilisée afin de maintenir ce dispositif.

Cette convention concerne plus de 100 000 personnes par an.

La nouvelle convention prendra fin à la fin de l'année afin de permettre la tenue d'une négociation spécifique sur ce sujet.

Nous publierons le texte de la convention dès que nous en aurons la version définitive. ■

II– 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 / avril 2014

	MIDI PYRENEES (09-12-31-32-46-81-82)			
Coefficients	2014	2013		
140	17345	17163	182,00	1,06%
O1	17345	17163	182,00	1,06%
145	17380	17180	200,00	1,16%
O2	17380	17180	200,00	1,16%
155	17445	17220	225,00	1,31%
O3	17445	17220	225,00	1,31%
170	17730	17465	265,00	1,52%
P1	17730	17465	265,00	1,52%
180	17965	17685	280,00	1,58%
190	18225	17955	270,00	1,50%
P2	18225	17955	270,00	1,50%
215	18740	18415	325,00	1,76%
P3	18740	18415	325,00	1,76%
AM1	18740	18415	325,00	1,76%
225	19135	18820	315,00	1,67%
240	19770	19455	315,00	1,62%
TA1	19770	19455	315,00	1,62%
AM2	19770	19455	315,00	1,62%
255	20425	20120	305,00	1,52%
TA2	20425	20120	305,00	1,52%
AM3	20425	20120	305,00	1,52%
270	21175	20875	300,00	1,44%
TA3	21175	20875	300,00	1,44%
285	22125	21835	290,00	1,33%
TA4	22125	21835	290,00	1,33%
AM4	22125	21835	290,00	1,33%
305	23565	23280	285,00	1,22%
AM5	23565	23280	285,00	1,22%
335	25860	25550	310,00	1,21%
AM6	25860	25550	310,00	1,21%
365	28365	28030	335,00	1,20%
AM7	28365	28030	335,00	1,20%
395	31200	30825	375,00	1,22%
AM8	31200	30825	375,00	1,22%
Moyenne augmentation				1,40%
Valeur Point	4,605	4,573	0,03	0,70%
Date accord	17/02/2014	13/02/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/04/2014	VP 01/04/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	DROME ARDECHE (26-07)			
Coefficients	2014	2013		
140	17474	17240	234,00	1,36%
O1	17474	17240	234,00	1,36%
145	17514	17280	234,00	1,35%
O2	17514	17280	234,00	1,35%
155	17558	17324	234,00	1,35%
O3	17558	17324	234,00	1,35%
170	17622	17388	234,00	1,35%
P1	17622	17388	234,00	1,35%
180	17700	17466	234,00	1,34%
190	17824	17590	234,00	1,33%
P2	17824	17590	234,00	1,33%
215	18259	18025	234,00	1,30%
P3	18259	18025	234,00	1,30%
AM1	18544	18310	234,00	1,28%
225	18728	18494	234,00	1,27%
240	19576	19342	234,00	1,21%
TA1	19576	19342	234,00	1,21%
AM2	19907	19670	237,00	1,20%
255	20704	20560	144,00	0,70%
TA2	20704	20560	144,00	0,70%
AM3	21132	20985	147,00	0,70%
270	21832	21540	292,00	1,36%
TA3	21832	21540	292,00	1,36%
285	22990	22780	210,00	0,92%
TA4	22990	22780	210,00	0,92%
AM4	23208	22996	212,00	0,92%
305	24172	23910	262,00	1,10%
AM5	25374	25101	273,00	1,09%
335	25542	25270	272,00	1,08%
AM6	27424	27134	290,00	1,07%
365	27279	27049	230,00	0,85%
AM7	29268	29021	247,00	0,85%
395	29920	29711	209,00	0,70%
AM8	30564	30352	212,00	0,70%
Moyenne augmentation				1,14%
Valeur Point	4,8	4,75	0,05	1,05%
Date accord	25/02/2014	01/03/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC CGT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/01/2014	VP 01/01/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	RHONE (69)			
Coefficients	2014	2013		
140	17404,72	17215,35	189,37	1,10%
O1	17404,72	17215,35	189,37	1,10%
145	17450	17253,49	196,51	1,14%
O2	17470	17274,03	195,97	1,13%
155	17476,87	17269,63	207,24	1,20%
O3	17555,85	17347,68	208,17	1,20%
170	17529,99	17322,12	207,87	1,20%
P1	17699,08	17480,57	218,51	1,25%
180	17577,34	17351,77	225,57	1,30%
190	17600,83	17392,12	208,71	1,20%
P2	17963,47	17741,7	221,77	1,25%
215	17762,8	17534,85	227,95	1,30%
P3	18343,01	18107,61	235,40	1,30%
AM1	18400	18056,3	343,70	1,90%
225	18031,94	17818,12	213,82	1,20%
240	18377,46	18141,62	235,84	1,30%
TA1	18730,92	18499,67	231,25	1,25%
AM2	19478,04	19247,08	230,96	1,20%
255	18969,86	18744,92	224,94	1,20%
TA2	19337,28	19098,55	238,73	1,25%
AM3	20562,34	20318,52	243,82	1,20%
270	19564,86	19313,78	251,08	1,30%
TA3	20093,44	19855,18	238,26	1,20%
285	20396,02	20134,27	261,75	1,30%
TA4	21126,53	20876,02	250,51	1,20%
AM4	22088,89	21826,97	261,92	1,20%
305	21854,13	21573,67	280,46	1,30%
AM5	23668,13	23387,48	280,65	1,20%
335	23911,2	23651,04	260,16	1,10%
AM6	25845,65	25539,18	306,47	1,20%
365	25998,84	25715,96	282,88	1,10%
AM7	27962,37	27630,8	331,57	1,20%
395	28169,65	27863,16	306,49	1,10%
AM8	30141,16	29783,75	357,41	1,20%
Moyenne augmentation				1,23%
Valeur Point	de 3,69 à 4,15	de 3,66 à 4,13		
Date accord	13/02/2014	04/03/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/04/2014	VP 01/05/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	SEINE MARITIME - LE HAVRE (76)			
Coefficients	2014	2013		
140	17543	17284	259,00	1,50%
O1	17543	17284	259,00	1,50%
145	17595	17335	260,00	1,50%
O2	17595	17335	260,00	1,50%
155	17612	17352	260,00	1,50%
O3	17612	17352	260,00	1,50%
170	17634	17373	261,00	1,50%
P1	17634	17373	261,00	1,50%
180	17684	17423	261,00	1,50%
190	17891	17627	264,00	1,50%
P2	17891	17627	264,00	1,50%
215	19121	18838	283,00	1,50%
P3	19121	18838	283,00	1,50%
AM1	19121	18838	283,00	1,50%
225	19721	19468	253,00	1,30%
240	20878	20610	268,00	1,30%
TA1	20878	20610	268,00	1,30%
AM2	20878	20610	268,00	1,30%
255	21908	21627	281,00	1,30%
TA2	21908	21627	281,00	1,30%
AM3	21908	21627	281,00	1,30%
270	23071	22775	296,00	1,30%
TA3	23071	22775	296,00	1,30%
285	24436	24122	314,00	1,30%
TA4	24436	24122	314,00	1,30%
AM4	24436	24122	314,00	1,30%
305	25768	25387	381,00	1,50%
AM5	25768	25387	381,00	1,50%
335	28273	27883	390,00	1,40%
AM6	28273	27883	390,00	1,40%
365	30613	30161	452,00	1,50%
AM7	30613	30161	452,00	1,50%
395	33162	32672	490,00	1,50%
AM8	33162	32672	490,00	1,50%
Moyenne augmentation				1,42%
Valeur Point	5,33	5,25	0,08	1,52%
Date accord	30/12/2013	30/01/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/01/2014	VP 01/02/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	HTE VIENNE - CREUSE (87-23)			
Coefficients	2014	2013		
140	17573	17365	208,00	1,20%
O1	17573	17365	208,00	1,20%
145	17613	17387	226,00	1,30%
O2	17613	17387	226,00	1,30%
155	17651	17407	244,00	1,40%
O3	17651	17407	244,00	1,40%
170	17781	17518	263,00	1,50%
P1	17781	17518	263,00	1,50%
180	17879	17597	282,00	1,60%
190	17978	17677	301,00	1,70%
P2	17978	17677	301,00	1,70%
215	18181	17842	339,00	1,90%
P3	18181	17842	339,00	1,90%
AM1	18181	17842	339,00	1,90%
225	18489	18180	309,00	1,70%
240	19053	18753	300,00	1,60%
TA1	19053	18753	300,00	1,60%
AM2	19053	18753	300,00	1,60%
255	19868	19574	294,00	1,50%
TA2	19868	19574	294,00	1,50%
AM3	19868	19574	294,00	1,50%
270	21018	20728	290,00	1,40%
TA3	21018	20728	290,00	1,40%
285	22150	21866	284,00	1,30%
TA4	22150	21866	284,00	1,30%
AM4	22150	21866	284,00	1,30%
305	23592	23312	280,00	1,20%
AM5	23592	23312	280,00	1,20%
335	25852	25545	307,00	1,20%
AM6	25852	25545	307,00	1,20%
365	28122	27789	333,00	1,20%
AM7	28122	27789	333,00	1,20%
395	30487	30125	362,00	1,20%
AM8	30487	30125	362,00	1,20%
Moyenne augmentation				1,44%
Valeur Point	5,17	5,1	0,07	1,37%
Date accord	13/12/2013	06/12/2012		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	CFTC CGC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/01/2014	VP 01/02/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	MEURTHE ET MOSELLE (54)			
Coefficients	2014	2013		
140	18207	17938	269,00	1,50%
O1	18207	17938	269,00	1,50%
145	18218	17949	269,00	1,50%
O2	18218	17949	269,00	1,50%
155	18229	17960	269,00	1,50%
O3	18229	17960	269,00	1,50%
170	18259	17989	270,00	1,50%
P1	18259	17989	270,00	1,50%
180	18281	18011	270,00	1,50%
190	18306	18035	271,00	1,50%
P2	18306	18035	271,00	1,50%
215	18374	18102	272,00	1,50%
P3	18374	18102	272,00	1,50%
AM1	18374	18102	272,00	1,50%
225	18954	18674	280,00	1,50%
240	19948	19653	295,00	1,50%
TA1	19948	19653	295,00	1,50%
AM2	19948	19653	295,00	1,50%
255	20454	20152	302,00	1,50%
TA2	20454	20152	302,00	1,50%
AM3	20454	20152	302,00	1,50%
270	21293	20978	315,00	1,50%
TA3	21293	20978	315,00	1,50%
285	22559	22226	333,00	1,50%
TA4	22559	22226	333,00	1,50%
AM4	22559	22226	333,00	1,50%
305	24103	23747	356,00	1,50%
AM5	24103	23747	356,00	1,50%
335	26823	26427	396,00	1,50%
AM6	26823	26427	396,00	1,50%
365	29052	28623	429,00	1,50%
AM7	29052	28623	429,00	1,50%
395	31749	31280	469,00	1,50%
AM8	31749	31280	469,00	1,50%
Moyenne augmentation				1,50%
Valeur Point	5	4,92	0,08	1,63%
Date accord	28/02/2014	14/02/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CGC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/04/2014	VP 01/04/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	SOMME VIMEU (80)			
Coefficients	2014	2013		
140	17345	17163	182,00	1,06%
O1	17345	17163	182,00	1,06%
145	17411	17213	198,00	1,15%
O2	17411	17213	198,00	1,15%
155	17463	17264	199,00	1,15%
O3	17463	17264	199,00	1,15%
170	17545	17346	199,00	1,15%
P1	17545	17346	199,00	1,15%
180	17545	17354	191,00	1,10%
190	17720	17527	193,00	1,10%
P2	17720	17527	193,00	1,10%
215	18191	17993	198,00	1,10%
P3	18191	17993	198,00	1,10%
AM1	18191	17993	198,00	1,10%
225	18537	18335	202,00	1,10%
240	19549	19336	213,00	1,10%
TA1	19549	19336	213,00	1,10%
AM2	19549	19336	213,00	1,10%
255	20650	20385	265,00	1,30%
TA2	20650	20385	265,00	1,30%
AM3	20650	20385	265,00	1,30%
270	21712	21433	279,00	1,30%
TA3	21712	21433	279,00	1,30%
285	22689	22398	291,00	1,30%
TA4	22689	22398	291,00	1,30%
AM4	22689	22398	291,00	1,30%
305	24180	23870	310,00	1,30%
AM5	24180	23870	310,00	1,30%
335	26519	26179	340,00	1,30%
AM6	26519	26179	340,00	1,30%
365	28847	28477	370,00	1,30%
AM7	28847	28477	370,00	1,30%
395	31199	30799	400,00	1,30%
AM8	31199	30799	400,00	1,30%
Moyenne augmentation				1,20%
Valeur Point	5,58	5,53	0,05	0,90%
Date accord	20/02/2014	19/02/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/04/2014	VP 01/04/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	MOSELLE (57)			
Coefficients	2014	2012		
140	17395	16960	435,00	2,56%
O1	17395	16960	435,00	2,56%
145	17416	16980	436,00	2,57%
O2	17416	16980	436,00	2,57%
155	17436	17000	436,00	2,56%
O3	17436	17000	436,00	2,56%
170	17456	17020	436,00	2,56%
P1	17456	17020	436,00	2,56%
180	17477	17070	407,00	2,38%
190	17517	17270	247,00	1,43%
P2	17517	17270	247,00	1,43%
215	18024	17770	254,00	1,43%
P3	18024	17770	254,00	1,43%
AM1	18024	17770	254,00	1,43%
225	18703	18440	263,00	1,43%
240	19646	19370	276,00	1,42%
TA1	19646	19370	276,00	1,42%
AM2	19646	19370	276,00	1,42%
255	20975	20680	295,00	1,43%
TA2	20975	20680	295,00	1,43%
AM3	20975	20680	295,00	1,43%
270	21765	21460	305,00	1,42%
TA3	21765	21460	305,00	1,42%
285	23297	22970	327,00	1,42%
TA4	23297	22970	327,00	1,42%
AM4	23297	22970	327,00	1,42%
305	24929	24580	349,00	1,42%
AM5	24929	24580	349,00	1,42%
335	27809	27420	389,00	1,42%
AM6	27809	27420	389,00	1,42%
365	30131	29710	421,00	1,42%
AM7	30131	29710	421,00	1,42%
395	33011	32550	461,00	1,42%
AM8	33011	32550	461,00	1,42%
Moyenne augmentation				1,72%
Valeur Point	4,87	4,82	0,05	1,04%
Date accord	27/02/2014	08/10/2012		
Signataires	FO CFTC CGC	CFTC CFE-CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2012		
date application	VP 01/06/2014	VP 01/04/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / avril 2014

	REGION PARISIENNE (75/78/91/92/93/94/95)			
Coefficients	2014	2013		
140	17560	17369	191,00	1,10%
O1	17560	17369	191,00	1,10%
145	17580	17389	191,00	1,10%
O2	17605	17413	192,00	1,10%
155	17605	17413	192,00	1,10%
O3	17729	17536	193,00	1,10%
170	17626	17434	192,00	1,10%
P1	17758	17565	193,00	1,10%
180	17653	17461	192,00	1,10%
190	17683	17491	192,00	1,10%
P2	17852	17658	194,00	1,10%
215	18253	18054	199,00	1,10%
P3	19164	18955	209,00	1,10%
AM1	19529	19317	212,00	1,10%
225	19073	18865	208,00	1,10%
240	20303	20082	221,00	1,10%
TA1	21317	21085	232,00	1,10%
AM2	21724	21488	236,00	1,10%
255	21353	21121	232,00	1,10%
TA2	22421	22177	244,00	1,10%
AM3	22849	22600	249,00	1,10%
270	22615	22369	246,00	1,10%
TA3	23744	23486	258,00	1,10%
285	23878	23618	260,00	1,10%
TA4	25071	24798	273,00	1,10%
AM4	25549	25271	278,00	1,10%
305	25378	25102	276,00	1,10%
AM5	27154	26859	295,00	1,10%
335	27864	27561	303,00	1,10%
AM6	29812	29488	324,00	1,10%
365	30186	29858	328,00	1,10%
AM7	32300	31949	351,00	1,10%
395	32699	32343	356,00	1,10%
AM8	34989	34608	381,00	1,10%
Moyenne augmentation				1,10%
Valeur Point	4,99077	4,96594	0,02	0,50%
Date accord	27/02/2014	25/03/2013		
Signataires	FO CFTC CGC	FO CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/01/2014	VP 01/01/2013		

* * * * *

BIJOUTERIE JOAILLERIE ORFEVRERIE

Avenant du 31 janvier 2014 portant refonte de la Convention collective nationale

FO Métaux a signé, **le 31 janvier 2014**, un avenant à la Convention Collective de la Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et à plusieurs accords de branche.

Cette refonte intervient 40 ans après la signature de la première version de la Convention collective de la Branche. Elle est le résultat de longs travaux entamés il y a un peu plus d'un an.

L'objectif était multiple :

- Adaptation, actualisation, modernisation de dispositions conventionnelles ;
- Clarification, structuration du texte.

FO Métaux s'est engagée pleinement dans cette négociation marathon de 18 mois pour préserver coûte que coûte les droits des salariés et obtenir de nouvelles garanties, ce qui, à l'heure actuelle, mérite d'être souligné.

FO Métaux a obtenu :

- le **caractère impératif de la Convention collective**, ce qui empêche les accords d'entreprise de prévoir des dispositions moins favorables aux salariés ;
- la **majoration des heures effectuées le dimanche à 30 %**, s'ajoutant aux majorations pour heures supplémentaires ;
- le **passage de 15 à 30% de la majoration pour travail exceptionnel de nuit** ;
- la **création d'un droit à congé pour enfant malade** qui n'existait pas auparavant : 3 jours par an jusqu'à 12 ans avec maintien de salaire à 100% ;
- le **maintien du salaire à 100 % dans le cadre du congé paternité** ;
- la création d'une **majoration de 30% pour tous les jours fériés travaillés**.

En contrepartie, le maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie pendant le délai de carence de 3 jours de la sécurité sociale jouera deux fois par an. Le troisième arrêt ne sera indemnisé par l'employeur qu'à compter du 4ème jour d'absence. Au début de la négociation, la délégation patronale souhaitait l'application des jours de carence dès le 1er arrêt.

FO Métaux a négocié avec constance et détermination et signe un texte équilibré et protecteur, qui devrait entrer en vigueur cet été.

Vous trouverez le texte intégral sur le site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs » - « Conventions et accords de branche ». ■

III- ACCORDS D'ENTREPRISES

LE BRONZE INDUSTRIEL, BRONZE INOX et INOFORGES

Accord interentreprise relatif à la prévention de la pénibilité au travail

FO a signé, le 27 septembre 2013, un accord interentreprise relatif à la prévention de la pénibilité. Vous le retrouverez sur le site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », « Accords d'entreprise ». Nous reproduisons la partie relative au temps partiel d'aménagement de fin de carrière. ■

ANNEXE 1 : TEMPS PARTIEL D'AMENAGEMENT DE CARRIERE

Tout salarié à temps plein qui est au plus à 20 trimestres de la date à laquelle il satisfait aux conditions d'accès à une retraite à taux plein, peut sur la base du volontariat et en accord avec la direction de l'entreprise, bénéficier d'un horaire réduit à 80% de la durée de son travail antérieur.

L'accès au dispositif de temps partiel d'aménagement de carrière (TPAC) suppose la conclusion d'un avenant à durée indéterminée au contrat de travail du salarié.

Formalités de mise en œuvre :

Tout salarié qui en fait la demande reçoit une réponse sous un mois.

Après accord entre les parties, un avenant à durée indéterminée au contrat de travail est établi.

Celui-ci spécifie les modalités du travail à temps partiel et notamment :

- la durée et la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ou la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes,
- les éléments fixes de la rémunération (salaire de base, prime d'ancienneté et 13^{ème} mois) et leurs modalités de calcul,
- le salaire de référence brut annuel temps plein, c'est-à-dire le salaire des 12 mois précédents le passage en TPAC, éventuellement reconstitué, sur lequel ont été assises les cotisations chômage.

Compléments et avantages spécifiques :

Au moment du passage en TPAC, les éléments fixes de la rémunération (salaire de base, prime d'ancienneté et 13^{ème} mois) sont calculés au prorata de l'activité à 80%.

Le salarié bénéficie d'un complément égal à 15% de la réduction de l'ancien salaire temps plein, soit 3% des éléments fixes de la rémunération.

Ainsi, un salarié en TPAC perçoit une rémunération égale à 83% (80 % + 3 %) de sa rémunération antérieure, pour un taux d'activité de 80%.

En outre le salarié bénéficie d'un compte crédit de repos de 70 h au moment du passage en TPAC, ce compte étant abondé de 35 h par année passée en TPAC, de façon à lui permettre de bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Les salariés en TPAC acquièrent des droits équivalents en matière de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC à une activité temps plein, compte tenu de la réglementation en vigueur pour ces régimes, à la date de conclusion du présent accord.

BXL
S.P.S.
M. de W

ETUDES

ECONOMIE

Conjoncture des industries des métaux

Nous vous transmettons les derniers éléments d'information économique sur la métallurgie présentés lors de la Commission nationale de l'emploi de février 2014. Cela peut vous donner des arguments lors de vos négociations dans les entreprises. ■

Introduction

La production manufacturière s'inscrit sur une ligne horizontale depuis un an, à un niveau inférieur de 5,5 % à son point haut du printemps 2011 et de 17 % au pic de 2008. Les enquêtes menées auprès des industriels ne suggèrent pas d'amélioration notable au cours des prochains mois, en ligne avec la faiblesse des carnets de commandes. Il faut toutefois noter la révision à la hausse des perspectives d'investissement : en janvier, les industriels anticipent une augmentation de 3 % en valeur de leurs dépenses en 2014, en regard d'une baisse de 3 % trois mois auparavant.

Dans les matériels de transport, l'activité plafonne, pénalisée par la modération de la production en décembre dans l'aéronautique (elle avait atteint un plus haut entre le printemps et l'automne 2013). En glissement annuel, cette dernière augmente encore de 9 %. En même temps, la production automobile a rebondi de 12 % depuis le point bas de mars 2013, à l'issue d'une chute de 25 % amorcée au début 2011. Dans les biens d'équipement, une quasi-stagnation est enregistrée depuis trois ans. Il faut toutefois noter l'inflexion positive de la fin de période dans l'électronique, de sorte que l'activité a nettement dépassé ses points hauts des exercices précédents. Enfin, la situation dans le secteur des biens intermédiaires demeure inchangée depuis de nombreux mois, à l'image de la production de produits métalliques, qui avait pourtant fortement corrigé à la baisse en 2011-2012.

Les résultats du commerce extérieur déçoivent. Les exportations de produits manufacturés ont en effet diminué de 1,7 % en moyenne annuelle 2013, après une hausse de près de 5 % en 2012.

Les ventes à l'Union européenne fléchissent légèrement mais, surtout, celles à destination de l'Asie et de l'Europe hors Union européenne se retournent après plusieurs excellents exercices.

1. INDUSTRIES SIDÉRURGIQUES, DES MÉTAUX NON FERREUX ET DE LA FONDERIE

A. SIDÉRURGIE

La remontée de la production française d'acier à 1,4 million de tonnes (cvs) en septembre-octobre 2013 a laissé place à une correction les deux mois suivants. En moyenne mobile sur trois mois en décembre, elle s'affiche à 1,3 million, niveau comparable à ceux enregistrés entre 2010 et 2012.

La production mondiale, qui avait approché le seuil inédit de 136 millions de tonnes en novembre (cvs, moyenne mobile sur trois mois), s'est maintenue à ce niveau en décembre. En moyenne annuelle 2013, elle a augmenté de 3,5 %, tirée en premier lieu par l'Asie (+ 6 %). La Chine, où la production est sept fois supérieure à celle de son poursuivant, le Japon, affiche une croissance de 7,5 %. Parmi les six premiers producteurs mondiaux, quatre sont asiatiques : ils représentent près de 65 % de la production mondiale. Dans l'Union européenne (10,3 % du total), l'activité a diminué de 1,8 % l'an dernier, malgré la remontée amorcée au printemps. Ce résultat s'explique notamment par la chute enregistrée en Italie (- 11,7 %). En revanche, elle s'est stabilisée en Allemagne, a légèrement augmenté en Espagne (+ 0,7 %) et s'est envolée au Royaume-Uni (+ 24 %) alors qu'elle avait rechuté en 2011. En Europe hors UE, en Amérique du Nord et en Amérique latine, la production est orientée à la baisse, respectivement de 2,3 %, 1,9 % et 0,8 %. Enfin, une hausse est observée en Afrique (+ 4,7 %) grâce en partie à l'Afrique du Sud, ainsi qu'au Moyen-Orient (+ 6,9 %).

Les prix à l'importation du minerai de fer dans l'Union européenne, qui s'étaient effondrés fin 2011 et en 2012, n'ont regagné qu'un tiers du terrain perdu au premier semestre 2013, avant de refluer de nouveau en fin de période.

B. MÉTAUX NON FERREUX

Les cours des métaux non ferreux varient peu depuis le printemps dernier. Ils demeurent donc inférieurs d'environ 30 % à leur pic du premier semestre 2011. Les cours de l'aluminium (dont le poids total dans l'indice des cours des métaux non ferreux est évalué à 42 % par the Economist) touchent un nouveau plus bas depuis 2009 au début février, de sorte qu'ils se situent 40 % en retrait de leur point haut d'il y a moins de trois ans. En même temps, les prix du cuivre et des autres métaux sont stabilisés à un bas niveau.

C. FONDERIE

Le volume de la production du secteur de la fonderie a augmenté de 23 % en glissement annuel en décembre 2013 (+ 15 % pour les métaux ferreux et + 37 % pour les non ferreux). Ce mouvement s'explique par un acquis favorable compte tenu de la chute intervenue en début d'année : au total, la production a diminué de 5 % l'an passé en regard de 20 % en 2012.

2. INDUSTRIES MÉCANIQUES

L'environnement macro-économique est stable au mois de novembre 2013. Le climat conjoncturel est positif, l'indicateur de retournement calculé par l'Insee se trouvant en zone favorable. Dans ce contexte, la production manufacturière en France progresse légèrement (+ 0,4 % en octobre par rapport à septembre). Le baromètre des industries mécaniques augmente depuis juillet dernier.

Cette évolution positive devrait contrebalancer le recul enregistré durant le premier semestre. L'enquête mensuelle réalisée par la Fédération auprès de ses principales professions évolue dans le même sens. L'activité et les facturations sont en hausse aussi bien en France qu'à l'exportation.

La hausse est estimée entre 2 % et 10 % par l'ensemble des professions. Les commandes reçues en provenance des marchés intérieur et étranger sont stables. Le volume du carnet estimé par les entreprises mécaniciennes varie entre un et trois mois. Le niveau de stock est normal. Les charges des bureaux d'étude sont stables. Les constructeurs devraient maintenir leurs effectifs actuels. Les tendances à court terme des marchés sont jugées stables en France et dans les principales zones géographiques, notamment dans l'Union européenne, en Amérique et en Asie.

Le commerce extérieur des industries mécaniques s'est amélioré en octobre 2013. Les exportations sont en progression de 2,7 % en un mois. Ce mouvement provient essentiellement des pays membres de l'Union européenne (+ 4,7 % pour l'Allemagne, + 7,9 % pour l'Italie, + 10,1 % pour l'Espagne, + 12,7 % pour le Royaume-Uni et + 5,4 % pour le Portugal, soit + 4,7 % pour l'ensemble de la zone UE), la progression vers les pays tiers étant limitée à 0,5 % (+ 47,1 % vers le Brésil, + 18,1 % vers les Etats-Unis, + 4,6 % vers la Chine, - 2 % vers le Maroc, - 5,5 % vers l'Algérie et - 13,7 % vers l'Inde). Malgré cette hausse, le cumul des dix premiers mois de 2013 est en baisse de 2,8 %. Quant au marché domestique, la demande reste encore faible. Les importations en produits mécaniques sont en baisse au mois d'octobre 2013, le recul s'affichant à 2,2 % depuis le début de l'année. L'insuffisance des dépenses d'investissement productif et la conjoncture défavorable des principaux secteurs clients en France comme la construction, le bâtiment et les travaux publics ainsi que l'automobile expliquent la faiblesse de la demande intérieure.

Dans le secteur de la transformation, le recul des facturations est de 2 % pour les neuf premiers mois de 2013 par rapport à la même période de l'année précédente. Cette baisse touche toutes les familles de matériels à l'exception de la chaudronnerie, la réparation d'ouvrages en métaux, les installations de structures métalliques et la tuyauterie qui enregistrent une stabilisation (+ 0,2 %).

Le repli est de 3,9 % pour la construction métallique et de 3,2 % pour la sous-traitance, alors qu'il est limité à 1,2 % pour les articles en métaux. Selon les douanes françaises, les exportations ont baissé de 10,7 % pour la construction métallique au cours des dix premiers mois de 2013 et de 19,2 % pour la chaudronnerie, alors que les livraisons d'articles ménagers sont en progression (+ 1,9 %). Parallèlement, les importations ont diminué pour tous les groupes de matériels à l'exception des produits de la chaudronnerie qui augmentent de 1,9 % sur les dix premiers mois de 2013. La demande globale et les carnets étrangers continuent de s'améliorer. Les opinions des industriels sur la production prévue sont mieux orientées. Les perspectives à court terme sont favorables.

Dans le secteur de l'équipement, les facturations progressent de 2,1 % au mois de septembre, le cumul des neuf premiers mois étant en très légère progression (+ 0,2 %). Les facturations de machines-outils et de machines d'usages spécifiques se contractent durant les neuf premiers mois de l'année, respectivement de 9 % et de 5,3 %. Les ventes totales s'accroissent de 7,3 % pour le machinisme agricole. La hausse est de 1,3 % pour les composants contre 1,1 % pour les machines d'usage général. Selon les douanes françaises, les exportations des constructeurs de biens d'équipement ont diminué de 3,8 % au cours des dix premiers mois de l'exercice, avec toutefois une très légère amélioration au mois d'octobre (+ 0,6 %). Le chiffre d'octobre résulte de variations différenciées selon les sous-secteurs : augmentation pour les machines d'usage général (+ 3,8 %) et recul pour les autres équipements. On note aussi des évolutions contraires suivant les destinations, à savoir une progression des exportations vers

les pays membres de l'Union européenne (+ 4,2 %) et un recul vers les pays tiers (- 3,1 %). Quant aux importations, la diminution est de 2,3 % pour les dix premiers mois de 2013. Ce mouvement touche toutes les familles de machines à l'exception du machinisme agricole qui enregistre une augmentation de 11,5 %. Après une dégradation au mois de septembre, les opinions des constructeurs de biens d'équipement mécaniques sur leur activité future et sur leurs carnets de commandes s'améliorent même si le niveau reste encore bas. La conjoncture des biens d'équipement mécaniques est en phase avec celle des secteurs clients en France. Selon les Fédérations clientes, l'activité s'inscrit en baisse de 3,1 % pour la filière construction, de 2,7 % pour les biens de consommation et de 2,2 % pour les biens intermédiaires. Le recul de la production est estimé à 1,9 % en 2013 pour l'ensemble de l'industrie. La situation devrait s'améliorer en 2014. Les chefs d'entreprise prévoient une moindre baisse des dépenses d'investissement dans l'industrie manufacturière (- 2 %).

Parallèlement, l'activité devrait enregistrer une progression pour les biens de consommation (+ 0,8 %), les biens intermédiaires (+ 1,1 %) et pour l'ensemble des biens d'équipement (+ 2,3 %).

Dans le secteur de la précision, les ventes totales progressent au cours des neuf premiers mois de 2013 (+ 1,2 %). L'activité est en augmentation pour les équipements médicaux (+ 2,6 %), les matériels d'optique (+ 6,5 %) et la lunetterie (+ 1,3 %), seuls les matériels de mesure et de contrôle enregistrant une baisse des facturations au cours des neuf premiers mois (- 3,1 %). Selon les douanes françaises, les exportations de matériels de précision se sont accrues de 7,8 % au mois d'octobre (+ 6 % vers les pays membres de l'Union européenne et + 10,8 % vers les pays tiers). Les perspectives à court terme des constructeurs sont favorables. L'activité devrait continuer de croître au cours des prochains mois.

3. INDUSTRIES ÉLECTRONIQUES ET ÉLECTRIQUES

A. BIENS D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRONIQUES

Dans l'informatique, l'électronique et l'optique, la production, qui avait marqué le pas en août septembre, est repartie à la hausse les trois mois suivants. Elle est supérieure de 12,5 % à son creux de la fin 2012 mais en retrait de 9 % par rapport au pic de 2006. Les carnets de commandes s'inscrivent sur une tendance haussière, se rapprochant de leur niveau du printemps 2012.

Téléphonie

Le volume de la production d'équipements de communication en France continue de se contracter : - 28,5 % en glissement annuel selon l'Insee. En revanche, le nombre d'abonnements au téléphone portable a atteint 76,7 millions à la fin 2013, après 75,5 millions au troisième trimestre (source : Arcep). Il progresse à nouveau de 5 % en glissement annuel en regard de 6 % au premier semestre. Le taux de pénétration atteint désormais 117 %, en hausse de cinq points par rapport à la fin 2012.

Selon le cabinet IDC, les ventes mondiales de mobiles se sont redressées de 4,8 % en 2013 après deux exercices orientés à la baisse. Elles approchent ainsi leur point haut de 2010, à 1,8 milliard d'appareils, dont 55 % sont des smartphones. Ces derniers représentaient 42 % des ventes totales un an auparavant.

Informatique

La production d'ordinateurs et de périphériques en France a légèrement rebondi depuis son point bas de septembre dernier. Elle reste toutefois inférieure de 30 % à son niveau moyen observé entre mai 2011 et janvier 2013.

Les ventes de PC continuent de se replier en Europe de l'Ouest, en large partie sous l'effet de la moindre demande du segment grand public. Le glissement annuel s'est en effet établi à - 4,4 % au quatrième trimestre 2013 après - 12,8 % au troisième. En France (où les PC portables représentent 63 % du total), les ventes ont diminué de 1,7 %, s'inscrivant à 2,4 millions d'unités. Parallèlement, elles se sont contractées respectivement de 5,6 et 6,7 % en Allemagne et au Royaume-Uni.

A l'échelle mondiale, les ventes de PC diminuent pour le septième trimestre consécutif (- 7 %). Le mouvement est général mais un peu plus prononcé en Asie-Pacifique. En moyenne annuelle, les ventes mondiales ont chuté de 10 %, retombant à leur niveau de 2009.

Electronique grand public

Selon l'Insee, le volume de la production de biens électroniques grand public (téléviseurs, caméscopes, radios, lecteurs CD et DVD), qui avait cédé 17 % entre février et août dernier, est stabilisé depuis lors. Il reste toutefois sensiblement au-dessus de son creux de 2009.

B. BIENS D'ÉQUIPEMENT ÉLECTRIQUES

Dans les équipements électriques (électroménager, appareils d'éclairage, moteurs et transformateurs, piles, etc.), la production, qui avait diminué de 2 % entre avril et août 2013, est stable depuis lors. Elle est inférieure de 6,5 % à son niveau du premier semestre 2011 (moyenne mobile sur trois mois, source : Insee). Les carnets de commandes, moins dégradés pendant l'été, n'ont guère évolué ces six derniers mois selon la Banque de France.

Electroménager

La production en France, qui plafonnait entre le printemps et l'été dernier, a décroché de 11,5 % depuis lors (source : Insee). En conséquence, elle a quasiment rejoint son point bas de la mi-2011. L'activité est désormais inférieure de 24 % à son point haut enregistré à l'été 2007.

4. INDUSTRIE AUTOMOBILE

Selon le CCFA, la production mondiale des constructeurs français de véhicules légers (particuliers et utilitaires) s'est accrue de 1,1 % en 2013, après une chute de 13 % en 2012. Ce mouvement s'explique uniquement par les bons résultats hors du territoire puisque la production en France s'est nettement contractée.

Les immatriculations de véhicules particuliers en France ont atteint 1 790 473 l'an passé, en recul de 5,7 % en données brutes (- 5 % à nombre de jours ouvrables comparables). Les ventes de marque française ont représenté 53,4 % du total en regard de 52,6 % en 2012. Par ailleurs, la part des véhicules diesel s'inscrit à 67 % du total contre 73 % un an plus tôt, au profit des voitures à essence (29,7 %). La part des véhicules hybrides progresse mais demeure faible (2,6 %). De leur côté, les ventes de véhicules utilitaires légers ont connu une baisse de 4,4 % en 2013, revenant à 367 331, alors que celles de véhicules industriels ont quasiment stagné (43 264 unités).

Dans l'Union européenne à 15, les immatriculations ont cédé 1,8 % en 2013, pénalisées par la baisse des principaux marchés (l'Allemagne, la France et l'Italie représentent 54 % du total). Il faut également noter l'effondrement de 17 % intervenu aux Pays-Bas. En revanche, le Royaume-Uni, deuxième marché européen, affiche une croissance de près de 11 % et l'Espagne se ressaisit (+ 3,3 % après - 13,4 %). Dans les autres pays de l'Union, les ventes sont restées quasiment stables (- 0,1 %), notamment grâce aux bonnes performances de la Pologne (+ 6,3 %).

A l'échelle mondiale, les ventes de véhicules de tout type ont augmenté de 2,8 % sur un an au premier semestre 2013, ressortant à 42,6 millions. La hausse la plus forte est enregistrée sur le

continent américain (+ 6,6 %), suivi de l'Afrique (+ 5,9 %). La progression des immatriculations dans la zone Asie-Océanie et Moyen-Orient atteint 4,9 %, notamment grâce aux bons résultats de la Chine et de l'Indonésie (+ 12,5 %), alors que l'Inde et le Japon affichent une baisse de respectivement 11 et 8 %.

5. AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT

Dans les matériels de transport, l'activité plafonne en France. La production dans l'aéronautique, qui s'était envolée de 15 % entre la fin de l'été 2012 et l'automne 2013, marque le pas en raison d'un mauvais mois de décembre. En même temps, le rebond de 5,5 % intervenu entre juin et novembre dans le ferroviaire est interrompu, tandis que le statu quo se prolonge depuis l'été 2012 dans le secteur naval. Selon les industriels interrogés par la Banque de France en janvier, les carnets de commandes dans l'ensemble des sous-secteurs se sont stabilisés en fin de période.

A. CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE ET SPATIALE

Airbus Group a obtenu 1 503 commandes nettes en 2013 après 833 en 2012, le meilleur résultat de son histoire. L'avionneur a également livré 626 appareils à 93 clients (+ 15 clients par rapport à l'année précédente). En regard, Boeing a enregistré 1 355 commandes nettes et livré 648 appareils l'an passé. L'exercice 2014 s'annonce porteuse, puisque le constructeur européen envisage un nombre de livraisons équivalent, tandis que les cadences de production d'A380 augmenteront en regard d'une stabilisation pour les A320 et A330. Courant février, Airbus Group a reçu une demande de 63 A320 (assortie de 30 options) en provenance du Vietnam ainsi que de 20 A380 d'une compagnie américaine. Par ailleurs, ATR a enregistré 195 commandes en 2013 (dont 89 fermes) et livré 74 appareils (54 en 2011 et 64 en 2012). Depuis lors, le constructeur s'est notamment vu attribuer l'achat de 40 appareils (dont 20 fermes) des Emirats Arabes Unis. Le trafic de passagers (international et domestique) s'est accru de 5,2 % entre 2012 et 2013, tiré notamment par la hausse de 7,1 % en Asie-Pacifique (32 % du total). A noter que la Chine reste bien positionnée, enregistrant la plus forte croissance sur un marché domestique (+ 11,7 %). Le trafic au Moyen-Orient est également dynamique (+ 11,5 %) mais ne représente que 9,3 % du total. En Europe (23,9 %) et en Amérique du Nord (26,4 %), la progression ressort à respectivement 3,8 et 2,3 %. Cette année, l'IATA envisage une progression de 6 % du trafic mondial, à 3,3 milliards de passagers. De son côté, le trafic de fret s'est raffermi de 1,4 % l'an dernier, malgré un recul de 1 % en Asie-Pacifique (39 % du total) et de 0,4 % en Amérique du Nord (21 %). En 2013, Ariespace a obtenu 18 contrats de lancement et a réalisé 8 tirs. Cette année, la société envisage de battre le record de 10 lancements établi en 2012. Une première mise sur orbite de 2 satellites de télécommunication est intervenue le 6 février.

B. CONSTRUCTION FERROVIAIRE

Dans le cadre d'une joint-venture, Alstom a remporté début janvier un contrat en Chine pour la fourniture de matériel de traction pour 550 voitures, prévues pour circuler en 2015. Quelques semaines plus tôt, le groupe avait remporté un contrat avec l'Italie pour la modernisation du système de signalisation. Le montant total de ce dernier est estimé à 120 millions d'euros.

* * * * *

BREVES DE JURISPRUDENCE

Relations collectives

Représentativité :

- **Les conditions de majorité des accords d'entreprise sont d'ordre public (Cass. soc., 4 février 2014, n°12-35.333) :**

La Cour de cassation avait déjà statué sur la question des 10% de représentativité nécessaires pour désigner un délégué syndical : impossible d'y déroger même par accord d'entreprise, c'est une disposition d'ordre public. La question se posait aussi pour les 30% nécessaires pour signer un accord collectif en entreprise. La Cour de cassation tranche dans le même sens et juge que la condition de majorité (30%) pour signer un accord collectif en entreprise, ainsi que l'absence d'opposition des organisations majoritaires (50%), sont deux règles d'ordre public absolu et qu'il est donc impossible d'y déroger. Un accord qui comporterait une clause subordonnant son application à sa signature par l'unanimité des syndicats serait illégale : seules les conditions imposées par la loi doivent être respectées. Si elles le sont, l'accord est applicable et la clause est inopposable aux organisations syndicales.

Extrait de l'arrêt : « *Mais attendu que les conditions de validité d'un accord collectif sont d'ordre public ; qu'il en résulte qu'un accord collectif ne peut subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi* ».

- **Désignation d'un délégué syndical en cas de transfert d'entreprise (Cass. soc., 19 février 2014, n°13-14.608) :**

Même quand une entreprise est transférée, chaque organisation syndicale représentative est en droit, si elle respecte les dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail, de constituer une section syndicale et de désigner un délégué syndical. Mais en cas de transfert d'entreprise, il n'est pas toujours aisé de choisir ce délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. La Cour précise que ces dispositions ne doivent pas avoir pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale (représentative dans l'entité d'accueil) du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le code du travail ou les accords collectifs dès lors qu'elle a présenté des candidats aux élections dans le périmètre de désignation. Le syndicat peut donc désigner dans la nouvelle entité un salarié qui avait obtenu les 10% nécessaires dans l'entité transférée.

Extrait de l'arrêt : « *Attendu, cependant, qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, est en droit de désigner un délégué syndical ; que l'obligation de choisir ce délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par*

le code du travail ou les accords collectifs dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation ».

- **Calcul de la représentativité en cas de transfert d'entreprise (Cass. soc., 19 février 2014, n°13-20.069, n°12-29.354, n°13-17.445, n°13-16.750) :**

La question du calcul de la représentativité des organisations syndicales en cas de modification dans la situation juridique de l'entreprise, par suite d'un transfert total ou partiel d'établissement ou d'activité, est épineuse. En effet, il va falloir appréhender une phase transitoire en attendant les prochaines élections professionnelles de ce nouveau cadre. Mais comment doit-on fonctionner pendant ce délai ? La Cour de cassation n'a pas retenu la thèse d'un nouveau calcul de la représentativité. Selon elle, il est préférable de maintenir un statut quo jusqu'aux prochaines élections. En pratique cela signifie que dans l'entreprise qui cède une partie de son activité, la représentativité des syndicats restera la même pendant toute la durée du cycle électoral, même s'il y a eu modification du corps électoral. Dans l'entreprise d'accueil de la nouvelle activité, le syndicat qui n'était pas représentatif avant le transfert, ne pourra pas le devenir du fait du transfert.

- **Maintien de l'audience acquise en cas de fusion-absorption (Cass. soc., 18 décembre 2013, n°13-16.889) :**

En cas de transfert d'entreprise, le mandat de délégué syndical subsiste normalement si l'entreprise transférée conserve son autonomie juridique. Dans ce cas, le salarié peut se prévaloir, dans la nouvelle structure, de l'audience qu'il avait recueillie lors des dernières élections chez le précédent employeur. En revanche, si le transfert ne porte pas sur une entité susceptible d'emporter maintien des mandats représentatifs en cours, les salariés ne peuvent se prévaloir du score obtenu dans leur entreprise d'origine pour être désignés délégué syndical au sein de la société absorbante.

Extrait de l'arrêt : « *Qu'en statuant ainsi alors qu'il avait relevé que le transfert ne portait pas sur une entité susceptible d'emporter maintien des mandats représentatifs en cours, ce dont il se déduisait que les salariés ne pouvaient se prévaloir du score qu'ils avaient obtenu dans leur entreprise d'origine pour être désignés délégué syndical au sein de la société absorbante, le tribunal d'instance, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés* ».

Comité d'entreprise :

- **Le comité d'entreprise est-il un non-professionnel au sens du droit de la consommation? (CA Lyon, 15 novembre 2012, n°11/05966 ; CA Besançon, 9 novembre 2011, n°11/00994 et 13 novembre 2013, n°12/02221 ; CA Reims, 6 novembre 2012, n°11/00621) :**

Plusieurs cours d'appel ont répondu à la question de savoir s'il fallait considérer les comités d'entreprises comme des non-professionnels, au sens de l'article L 136-1 du code de la consommation, dans leurs relations avec les prestataires extérieurs notamment. Selon les cours de Lyon et Besançon, les CE sont des non-professionnels au sens du code de la consommation car ils se définissent comme « des personnes morales dépourvues d'activité lucrative » et, à ce titre, ils bénéficient d'une protection renforcée par l'obligation d'information du prestataire professionnel. La Cour d'appel de Reims a, elle, retenu un raisonnement inverse. Il faut donc attendre un positionnement de la Cour de cassation sur ce sujet. En attendant, pour se protéger, il faut vérifier, lors de la signature du contrat, si ce dernier contient une clause de renouvellement tacite et en demander le retrait si tel est le cas.

- **Récupération en cas de réunions pendant les congés payés (Cass. soc., 27 novembre 2013, n°12-24.465) :**

Il peut arriver que des réunions de CE ou de DP se déroulent pendant les congés d'un élu. Quand le salarié est en congés, son mandat n'est pas pour autant suspendu et il peut toujours assister aux réunions s'il le souhaite. Mais dans un tel cas, et à la condition que les réunions soient organisées à l'initiative de l'employeur, les heures passées par le salarié aux réunions doivent être payées comme du temps de travail effectif. L'employeur doit tout d'abord permettre au salarié de récupérer la part des congés amputés. A défaut, en cas de départ imminent du salarié de l'entreprise, ces heures doivent être payées.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que les heures passées par le salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent être payées comme du temps de travail effectif ; Et attendu qu'ayant constaté que le salarié, pendant ses congés payés, s'était rendu aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur pour exercer son mandat représentatif dans l'intérêt de la collectivité des salariés et qu'il n'avait pu, du fait de son départ en retraite, bénéficier des congés payés auxquels il pouvait prétendre, c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a statué comme il l'a fait ».

- **Prorogation des mandats : quelles conséquences en cas d'accord non unanime ? (Cass. soc., 4 février 2014, n°11-27.134) :**

On le sait : pour proroger des mandats il faut un accord unanime de l'employeur et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Mais que se passe-t-il si un accord est appliqué sans que la condition d'unanimité soit respectée ? La Cour décide que dans un tel cas, si l'employeur accepte d'appliquer l'accord alors que la condition d'unanimité n'est pas satisfaite, il lui sera impossible d'invoquer ultérieurement le défaut d'unanimité pour se soustraire aux obligations découlant de l'exercice des mandats. L'employeur ne voulait pas faire bénéficier les membres du CE du statut protecteur et invoquait l'invalidité de l'accord. Mais la Cour le sanctionne : l'employeur ne peut pas remettre en cause par voie d'exception un accord collectif prorogeant les mandats qu'il a signé et appliqué sans réserve.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que l'employeur ne peut remettre en cause par voie d'exception un accord collectif prorogeant les mandats qu'il a signé et appliqué sans réserves ; qu'ayant constaté que les mandats des membres du comité d'entreprise avaient été prorogés à trois reprises par un accord signé et mis en œuvre par l'employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié bénéficiait, à ce titre, du statut protecteur ».

Elections professionnelles

1. Protocole préélectoral – collèges électoraux

- **Un syndicat ne peut remettre en cause un protocole d'accord s'il l'a signé sans réserves (Cass. Soc. 22 janvier 2014, n°13-60211) :**

Son action en annulation du protocole pour méconnaissance de la règle de la double majorité sera, dans ce cas, déclarée irrecevable par le juge. Rappelons qu'un syndicat non signataire ayant ensuite présenté des candidats sans émettre de réserves est réputé y avoir adhéré même sans l'avoir signé et qu'il ne peut donc plus le contester en justice (Cass. Soc. 19 septembre 2007, n°06-60222).

- **Le dépouillement électronique des votes par correspondance ne suit pas le même régime juridique que le vote électronique (Cass. Soc. 14 janvier 2014, n°13-60165) :**

La Cour de cassation précise dans cette décision que le recours à un système de lecture optique des votes par correspondance n'est pas assimilable à un vote électronique. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de signer un accord collectif d'entreprise ou de groupe permettant ce système avant de le prévoir dans le protocole d'accord préélectoral. Rappelons toutefois que le protocole devra détailler les conditions de mise en œuvre du système de dépouillement électronique (Délibération CNIL n°98-041 du 28 avril 1998). Le protocole doit préciser les dispositions prises pour garantir le secret du vote et la sincérité des opérations électorales.

Extrait de l'arrêt : « Vu les articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail ; Attendu que pour annuler le protocole préélectoral du 14 décembre 2011 et les élections professionnelles qui ont suivi, le tribunal d'instance retient que le dépouillement optique des votes, associé à une opération de vote par correspondance, est régi par la loi n° 2004-575 du 21 décembre 2004 et qu'il ne pouvait y être recouru alors qu'aucun accord de groupe n'avait été conclu pour ouvrir la mise en œuvre de cette modalité de scrutin ainsi que cela est prescrit aux articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les dispositions des articles L. 2314-21 et L. 2314-19 du code du travail sont applicables au vote électronique, et non au vote par correspondance avec dépouillement optique des bulletins de vote, le tribunal d'instance a violé par fausse application les textes susvisés ».

- **En cas de silence du protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote doit être constitué selon les principes généraux du droit électoral : les deux électeurs du collège les plus âgés et le salarié électeur du collège le plus jeune (Cass. Soc. 16 octobre 2013, n°12-21448) :**

Si le protocole est muet, il ne revient pas à l'employeur de décider unilatéralement de la composition des bureaux de vote. Il faudra un accord entre lui et les organisations présentant des candidats. A défaut d'accord, on appliquera les règles classiques du droit électoral. Rappelons qu'il faut un bureau de vote par collège et que les membres du bureau doivent impérativement être électeurs de ce collège.

Extrait de l'arrêt : « Vu l'article L. 2314-23 du code du travail, ensemble les principes généraux du droit électoral ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que l'élection de la délégation unique du personnel s'est déroulée le 22 mars 2012 au sein de la société Transports Boudon ; que le syndicat CFDT, Syndicat général des transports Durance Alpilles et M. Y..., délégué syndical CFDT, ont saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de ces élections ;

Attendu que pour débouter le syndicat et le salarié de leur demande, le tribunal retient qu'en l'absence, dans le protocole préélectoral, de dispositions relatives à la désignation des assesseurs composant le bureau de vote, l'employeur peut valablement désigner l'un de ces assesseurs ;

Attendu cependant, qu'à défaut de dispositions spécifiques prévues par un protocole préélectoral signé à la double condition de majorité, et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, le bureau de vote est composé, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés, et du salarié électeur le plus jeune ».

- **En l'absence de salarié éligible dans un collège électoral, le juge peut supprimer ce collège même sans accord unanime entre syndicats et employeur (Cass. Soc. 16 octobre 2013, n°13-11324) :**

Lorsqu'une entreprise comporte au moins 25 cadres, les élections du CE sont organisées autour de 3 collèges : celui des ouvriers-employés, celui des techniciens et agents de maîtrise et celui des cadres. Si l'on veut modifier le nombre ou la composition de ces collèges, il faut un accord unanime entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Dans cette affaire, le premier collège n'était composé que de salariés mis à disposition et d'apprentis dont aucun n'était éligible au CE. Pourtant, aucun accord n'était intervenu pour supprimer ce collège et passer à deux. Le juge d'instance avait donc été saisi. En principe, le juge n'a pas le pouvoir de déroger au nombre légal de collèges. Pourtant, dans ce cas bien précis, le maintien du 1^{er} collège aurait empêché ces salariés d'être représentés au CE puisqu'aucun n'était éligible. Le tribunal d'instance a donc pu décider de passer à deux collèges pour permettre une représentation de tous les salariés au CE.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que la division des travailleurs d'une entreprise en collèges électoraux ayant pour finalité d'assurer une représentation spécifique de catégories particulières de personnels, la constitution d'un collège électoral ne peut priver une catégorie

de salariés de toute représentation en violation des droits électoraux qui leurs sont reconnus pour assurer l'effectivité du principe de participation prévu par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'aucun des salariés devant composer le premier collège n'était éligible au comité d'entreprise, privant ainsi le personnel le composant de toute représentation de sorte que les conditions légales de constitution de ce collège n'étaient pas remplies, c'est à bon droit que le tribunal a décidé que le personnel devait être réparti en deux collèges composés respectivement des cadres et des non-cadres ».

2. Candidatures :

- **L'employeur ne peut pas écarter une candidature aux élections lorsque son dépôt tardif lui est imputable (Cass. Soc. 4 décembre 2013, n°13-60104) :**

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas réceptionné la candidature en LRAR dès sa première présentation, mais seulement un jour après, soit après le terme fixé pour le dépôt des candidatures. Il avait donc refusé de la prendre en compte. La Cour de cassation n'est pas de cet avis : un employeur ne saurait faire échec à une candidature en ne réceptionnant pas le courrier... C'est donc la date de première présentation du courrier qui compte. En l'espèce, le courrier avait bien été présenté dans le délai de dépôt de candidatures prescrit, il devait donc être pris en compte.

Extrait de l'arrêt : « *Attendu, selon le jugement attaqué, que M. X..., salarié de la société Colisée gourmet, a saisi le 12 novembre 2012 le tribunal d'instance d'une contestation du second tour des élections des délégués du personnel qui se sont déroulées au sein de cette société, en invoquant l'impossibilité dans laquelle il s'était trouvé de présenter sa candidature du fait de l'employeur ;*

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, le tribunal énonce qu'à défaut d'accord préélectoral avec les organisations syndicales, l'employeur a fixé lui-même les modalités de l'élection, et notamment a fixé au 29 octobre 2012 la date limite de présentation des candidatures pour le deuxième tour, qu'il est justifié que la candidature de M. X... lui est parvenue le 30 octobre au lieu du 29 octobre 2012, qu'en appliquant les dates retenues par l'employeur, seul un délai d'une semaine était prévu pour à la fois adresser au personnel absent le matériel de vote par correspondance et permettre à celui-ci de faire parvenir à son tour, à la direction, ses bulletins de vote et que de surcroît cette semaine comportait un jour férié, ce qui retardait d'autant l'acheminement du courrier ; qu'il en déduit que, dans ces conditions, l'acceptation de la candidature du salarié le 30 octobre 2012 n'aurait pas permis aux salariés absents de faire retour suffisamment à temps de leurs bulletins de vote, de sorte que la société a, à bon droit, refusé la candidature du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié qui faisait valoir qu'il avait envoyé sa candidature le 26 octobre et que sa lettre recommandée n'avait pas été réceptionnée lors de sa première présentation, le 29 octobre, ce dont il résultait que le non-respect du calendrier fixé unilatéralement par l'employeur lui était imputable, le tribunal a violé les textes susvisés ».

- **Contestation d'une candidature pour ancienneté insuffisante : il faut agir dans les 15 jours après proclamation des résultats (Cass. Soc. 18 décembre 2013, n°13-15626) :**

Cet arrêt fait bien la distinction entre ce qui relève du contentieux de l'électorat, pour lequel il faut agir dans les 3 jours de la publication de la liste électorale (=les électeurs), et ce qui relève du contentieux de la régularité des opérations électorales, pour lequel il faut agir dans les 15 jours de la proclamation des résultats. La condition d'ancienneté pour être éligible (et non pas électeur) est une condition qui relève du contentieux de la régularité. Il faut donc agir dans les 15 jours !

Extrait de l'arrêt : « *Attendu, selon le jugement attaqué, que dans le cadre de l'élection de la délégation unique du personnel de la société Korian Les Tybilles, la Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC a présenté la candidature de M. X... ; que le syndicat CFDT santé sociaux des Hauts-de-Seine a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette candidature, en soutenant que le salarié n'avait pas une ancienneté suffisante ;*

Attendu que pour déclarer irrecevable la contestation du syndicat, le tribunal retient qu'en vertu de l'article R. 2314-28, alinéa 2, du code du travail, les contestations relatives à l'électorat, dont relève la contestation de l'ancienneté du salarié candidat, doivent être formées dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale, que le point de départ du délai de trois jours est le jour de l'affichage de la liste électorale, si cet affichage a été fait régulièrement par l'employeur et, au plus tard, quatre jours avant la date prévue pour l'élection, qu'alors que le premier tour des élections s'est tenu le 12 février 2013, la requête déposée le 12 février 2013 est manifestement forclose ;

Attendu cependant que la contestation de l'éligibilité, fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale qui touche à la régularité de l'élection, est recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ».

3. Propagande électorale

- **Un employeur peut unilatéralement étendre le bénéfice d'un accord collectif sur les moyens de propagande à des syndicats non représentatifs, sans avoir à passer par un accord ou le protocole (Cass. Soc. 14 janvier 2014, n°13-60165) :**

Depuis la loi du 20 août 2008, les syndicats représentatifs et non représentatifs doivent avoir les mêmes droits en termes de moyens de propagande en vue des élections professionnelles dans l'entreprise. Dans cette affaire, l'accord permettant l'accès à la messagerie professionnelle, à l'intranet ou à internet était antérieur à la loi de 2008, et expressément réservé aux seuls syndicats représentatifs, ce qui n'était plus conforme avec la législation actuelle. L'employeur a donc étendu ces droits à tous les syndicats de sa propre initiative, sans passer par une révision de l'accord ou par le protocole. La Cour de cassation valide cette démarche.

Extrait de l'arrêt : « *Attendu que pour annuler le protocole préélectoral du 14 décembre 2011 signé pour l'organisation des élections professionnelles au sein de l'UES Compass, le tribunal d'instance retient que malgré l'existence d'un accord collectif de 2006 réservant aux seuls syndicats représentatifs des avantages en termes de moyen et de communication, le protocole préélectoral signé le 14 décembre 2011 n'a prévu aucune mesure de nature à rétablir l'égalité*

d'accès aux moyens de propagande électorale, et partant l'égalité des chances, pendant la période électorale au profit des syndicats non représentatifs et que l'employeur ne pouvait suppléer par son engagement unilatéral la volonté collective avec laquelle devait être adoptées les mesures de nature à rétablir l'égalité de traitement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la validité du protocole préélectoral du 14 décembre 2011 n'était pas mise en cause au regard du principe d'égalité de traitement, et qu'il était soutenu que l'employeur avait pris les mesures pour permettre aux syndicats non représentatifs présentant des candidats aux élections de bénéficier des mêmes moyens de communication et de propagande électorale que les syndicats représentatifs, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ».

4. Contestation des élections

- **Un comité d'établissement peut agir en annulation d'un protocole pré-électoral relatif à l'élection du comité central d'entreprise (Cass. Soc. 30 octobre 2013, n°13-12234) :**

Extrait de l'arrêt : « *Qu'en statuant ainsi, alors que, selon l'article L. 2327-3 du code du travail, le comité central d'entreprise est composé de délégués élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres, ce qui confère aux comités d'établissement un intérêt et une qualité à agir pour contester les conditions d'organisation et de déroulement de cette élection, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ».*

- **Les élections doivent être annulées dès lors que des salariés, qui devaient être destinataires du matériel de vote par correspondance en raison de leur absence prévisible, ne l'avaient pas reçu et que cette irrégularité a pu avoir une incidence sur le résultat en termes de représentativité des organisations syndicales (Cass. soc. 22 janvier 2014, n°13-18396) :**

Extrait de l'arrêt : « *Mais attendu qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve produits et sans les dénaturer, le tribunal, qui n'était tenu ni de les citer ni de s'expliquer sur ceux qu'il entendait écarter, a constaté que sept salariés qui devaient être destinataires du matériel de vote par correspondance en raison de leur absence prévisible à la date retenue par le protocole préélectoral, ne l'avaient pas reçu ; qu'ayant, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, retenu que cette irrégularité avait pu avoir une incidence sur leur résultat en terme de représentativité des organisations syndicales, il a exactement décidé que ces élections devaient être annulées ; que le moyen n'est pas fondé ; ».*

5. Elections CHSCT

- **Mise en place d'un CHSCT : c'est l'effectif de l'entreprise qui compte ! (Cass. soc., 19 février 2014, n° 13-12.207) :**

La Cour de cassation vient enfin de lever le voile sur le périmètre à prendre en compte pour calculer l'effectif imposant la mise en place d'un CHSCT. Même si le code du travail nous parle d'établissement, c'est bien l'effectif de l'entreprise qu'il faut regarder - Selon l'article L 4611-1 du code du travail, un CHSCT est constitué dans tout établissement «d'au moins cinquante salariés». Le code avait choisi cette terminologie car il était souhaité que le CHSCT

soit mis en place au plus près des travailleurs. Malheureusement cela soulevait une possible interprétation concernant l'effectif à prendre en compte. En pratique, une entreprise, dont l'effectif serait supérieur à 50 salariés mais dont aucun de ses établissements ne dépasserait le seuil demandé des 50 salariés, pourrait-elle se soustraire à cette obligation de mettre en place un CHSCT ?

La société Stokomani comporte plus de 1000 salariés, répartis au sein de 40 magasins comptant de 11 à 49 salariés chacun. Seul le siège social comporte plus de 50 salariés. Malgré un comité d'entreprise unique, la société a décidé de mettre en place un seul CHSCT, ne couvrant que l'établissement de plus de 50 salariés. Tous les autres salariés se trouvent donc hors du champ de compétence de ce CHSCT et le nombre de membres au CHSCT est réduit à l'effectif du siège seulement.

Le syndicat FO de la société ne l'entend pas comme ça et décide de saisir le tribunal d'instance puis la Cour de cassation.

La Cour de cassation va donner raison à FO en décidant de ne pas retenir une interprétation restrictive de l'article L 4611-1 : l'effectif à prendre en compte est celui de l'entreprise, dans sa globalité, et non celui de l'établissement. Même si l'entreprise est segmentée en établissements de moins de 50 salariés, l'entreprise ne peut se soustraire à l'obligation de mise en place si l'effectif global, lui, dépasse les 50 salariés. De plus, elle précise que la société comportant un comité d'entreprise unique, le CHSCT aurait dû lui aussi couvrir toute l'entreprise. La Cour réaffirme ici sa volonté de déterminer le périmètre de mise en place du CHSCT en fonction du périmètre choisi pour la mise en place du comité d'entreprise. Rappelons que dans un précédent arrêt (Cass. soc., 29 janvier 2003, n°01-60.802), la Cour avait précisé que l'instauration de plusieurs CHSCT impliquait soit l'existence de plusieurs établissements, dotés de comités d'établissement, soit l'existence de secteurs d'activités différentes.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT ;
Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que la société Stokomani employait environ mille salariés répartis sur une quarantaine de sites et disposait d'un comité d'entreprise unique, en a exactement déduit que la décision de l'employeur de ne mettre en place de CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés, alors que le CHSCT aurait dû couvrir toute l'entreprise, était irrégulière ».

- **CHSCT : un cadre peut occuper un siège non réservé (Cass. Soc. 14 janvier 2014, n°13.13607) :**

Ce n'est pas parce que l'article R. 4613-1 du Code du travail impose un certain nombre de sièges réservés pour la catégorie agents de maîtrise et cadres que ces salariés ne peuvent pas occuper non plus les sièges non réservés. On n'est pas du tout dans la logique de collèges électoraux comme pour le CE ou les DP.

Extrait de l'arrêt : « Attendu cependant que l'article R. 4613-1 du code du travail, qui impose de réserver un certain nombre de sièges à la catégorie agents de maîtrise et cadres n'interdit pas que des salariés appartenant à cette catégorie puissent être par ailleurs élus pour pourvoir les sièges auxquels le code du travail n'attribue aucune affectation catégorielle particulière ».

Relations individuelles

- **Travail à domicile (Cass. soc., 12 février 2014, n°12-23.051) :**

Le salarié, en accord avec son employeur, peut avoir la possibilité de travailler à domicile. Cela ne peut se faire sans l'accord du salarié, qui est en droit de refuser d'exercer ses fonctions à son domicile (Cass. soc., 7 avril 2010, n°08-44.865). Mais si un tel accord est contractualisé dans une clause du contrat de travail du salarié, l'employeur ne peut modifier unilatéralement cette organisation du travail sans l'accord du salarié. Dans ce cas, la possibilité de travailler à son domicile pour le salarié fait partie intégrante de son organisation contractuelle. L'employeur ne peut donc lui imposer de regagner les locaux de l'entreprise de manière permanente. Il faut pour cela signer un avenant au contrat de travail, en accord donc avec le salarié.

Extrait de l'arrêt : « *Attendu, cependant, que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ; Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée était en droit de refuser la modification de son contrat de travail que lui imposait l'employeur, et que la double circonstance que les faits invoqués par l'intéressée s'étaient déroulés sur une période de moins d'un mois et que le différend était déjà né avec son employeur était inopérante au regard de la définition légale du harcèlement moral, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

- **Surveillance des salariés (CNIL, n°2014-001, 15 janvier 2014 et n°2014-014, 16 janvier 2014) :**

Le Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) vient de rendre publique une mise en demeure destinée à une entreprise qui ne respectait pas les dispositions de la loi informatique et libertés. Elle lui a demandé de modifier son dispositif biométrique, car les empreintes des salariés ayant quitté l'entreprise étaient conservées de manière excessive, et son dispositif de surveillance, car il était utilisé pour contrôler les horaires des salariés. La CNIL a jugé ce système de vidéo surveillance disproportionné car il filmait l'accès des salariés à leur salle de pause, plaçant de ce fait certains salariés en surveillance permanente.

- **Système de benchmark (CA Lyon, 21 février 2014, n°12-06.988) :**

Le benchmark est un système d'organisation du travail et de gestion des performances du personnel particulièrement contraignant car il consiste en une évaluation qui met en concurrence les salariés dont les résultats sont comparés. De nombreuses dérives sont possibles, c'est pourquoi le juge est souvent amené à se prononcer sur sa légitimité, au regard principalement de l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Il a déjà sanctionné une entreprise dont le système de benchmark consistait à évaluer continuellement la performance de ses commerciaux par une comparaison permanente et transparente de leurs résultats. Ici le juge vient préciser que ce système n'est pas créateur en soi d'une souffrance, c'est l'application qui en est faite par l'entreprise qui peut éventuellement compromettre la santé et la sécurité des salariés qui doit être condamné.

- **Retrait de permis de conduire (Cass. soc., 12 février 2014, n°12-11.554) :**

Quand un salarié subit une suspension ou un retrait de son permis de conduire à la suite d'une infraction commise en dehors de son temps de travail, cela relève de sa vie personnelle mais cela peut avoir des répercussions importantes sur l'exécution de son contrat de travail, notamment quand la possession du permis de conduire est un élément indispensable à l'exécution de ses fonctions. La Cour de cassation a déjà statué que dans un tel cas, un licenciement disciplinaire est par principe exclu. L'employeur ne peut qu'envisager un licenciement de droit commun fondé sur le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise causé par la perte du permis (Cass. soc., 3 mai 2011, n°09-67.646). La Cour vient aussi nous préciser qu'il est impossible d'instaurer, dans le contrat de travail, une clause prévoyant que la suspension ou le retrait du permis constituera une cause de licenciement. Cette clause ne peut empêcher le licenciement, mais elle est insuffisante pour le justifier. L'employeur devra motiver sa lettre de licenciement et expliquer la nature du trouble causé pour le justifier.

Extrait de l'arrêt : « *Attendu, cependant, d'une part, que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige, d'autre part qu'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé qu'aux termes de la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application de l'article 10 du contrat, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé* ».

- **CDD : refuser un changement de ses conditions de travail n'est pas constitutif d'une faute grave (Cass. soc., 20 novembre 2013, n°10-30.100 et n° 12-16.370) :**

La Cour de cassation vient de poser une règle d'application générale : le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave susceptible de justifier la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée. Dans la première affaire il était demandé au salarié de travailler sur un autre lieu éloigné de 15 kilomètres de son lieu actuel de travail et dans la seconde il s'agissait d'une affectation dans un autre service que celui stipulé dans le contrat. Les deux salariés avaient refusé les modifications et s'étaient vus sanctionner par un licenciement pour faute grave par l'employeur. Même s'il peut être établi par l'employeur que le refus du changement des conditions de travail par le salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise, ce refus ne saurait suffire à caractériser la faute grave. En d'autres termes, le licenciement peut être justifié mais pas pour faute grave.

Extrait de l'arrêt : « *Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il caractérise un manquement à ses obligations contractuelles, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé le texte susvisé* » et « *Qu'il en résulte qu'aucune faute grave ne pouvait être retenue à l'encontre de la salariée ayant refusé un changement de ses conditions de travail, et que l'employeur n'était pas fondé à rompre le contrat avant l'échéance du terme* ».

- **Information personnelle du salarié en cas de transfert d'entreprise (Cass. soc., 17 décembre 2013, n°12-13.503) :**

En cas de transfert d'entreprise, l'employeur doit-il informer personnellement le salarié de ce transfert ? On aurait pu penser que oui, en se basant sur la directive « transfert » du 12 mars

2001, qui n'a malheureusement pas été transposée en droit français. Mais le juge ne valide pas ce raisonnement et précise que l'employeur n'a pas à informer le salarié de la cession de l'entreprise. Pour lui, une telle obligation ne peut être mise à sa charge au titre de la directive puisqu'elle n'a pas été transposée. Les salariés doivent donc se rapprocher de leurs représentants du personnel pour disposer de toutes les informations possibles.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu, d'abord, que faute d'avoir été transposée en droit interne, l'obligation d'information prévue par l'article 7 § 6 de la directive 2001/ 23/ CE du 12 mars 2001 ne pouvait être mise à la charge de l'employeur ;

Attendu ensuite, qu'ayant retenu que le contrat de travail du salarié avait été transféré de plein droit à la société K2M global business par application de l'article L. 1224-1 du code du travail dont les dispositions n'obligent pas l'employeur à informer le salarié de la cession de l'entreprise dans laquelle il était employé, la cour d'appel, répondant aux conclusions, en a exactement déduit que la rupture du contrat de travail ne pouvait être imputée à la société Tsindy ultra ».

- **Indemnité compensatrice de congés payés et heures de recherche d'emploi – convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie (Cass. soc., 18 décembre 2013, n°12-22.752) :**

Un ingénieur revendique un rappel de rémunération en lien avec ses tickets-restaurants. Il demande que la somme correspondant à ceux-ci soit incluse dans l'assiette de son indemnité compensatrice de congés payés puisqu'il s'agit, selon lui, d'avantages en nature. Il demande aussi un rappel car son employeur ne lui a pas maintenu le bénéfice des titres-restaurants pendant ses heures de recherche d'emploi durant son préavis (article 27 de la convention collective des ingénieurs et cadres). La Cour de cassation valide son raisonnement : il s'agit bien là d'un avantage en nature qui entre dans sa rémunération, laquelle doit être maintenue pendant les heures de recherches d'emploi.

Extrait de l'arrêt : « Qu'en statuant ainsi, alors que les titres restaurant émis par l'employeur au profit du salarié constituent un avantage en nature qui entre dans sa rémunération laquelle doit être maintenue pendant les heures de recherche d'emploi en cours de préavis conformément à l'article 27 de la convention collective applicable, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Rupture conventionnelle

- **L'initiative de la rupture conventionnelle peut venir de l'employeur (Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-23.942) :**

La Cour avait déjà jugé qu'une rupture conventionnelle puisse être valablement conclue dans un contexte conflictuel. Elle va plus dans loin dans cet arrêt et considère que le seul fait que l'employeur ait pris l'initiative de proposer au salarié une rupture conventionnelle est sans influence sur sa validité.

Extrait de l'arrêt : « Attendu que pour faire droit à la demande du salarié de requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'il existait un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail, l'employeur ayant infligé au salarié deux avertissements en raison, selon lui, de la mauvaise qualité de son travail six mois et trois mois avant l'établissement de la convention de rupture et ayant formulé de nouveaux reproches à l'encontre du salarié sur l'exécution des tâches qui lui

étaient confiées avant de le convoquer à deux entretiens aux fins d'évoquer l'éventualité d'une rupture conventionnelle du contrat de travail et de définir les termes de la convention de rupture ;

Qu'en statuant ainsi, alors que 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, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

- **Point de départ du délai de renonciation d'une clause de non-concurrence (Cass. soc., 29 janvier 2014, n°12-22.116) :**

La question se posait car, avec la rupture conventionnelle, on ne dispose pas de date de notification comme pour le licenciement, qui fait courir le délai de renonciation à une clause de non-concurrence dans la plupart des cas. Le juge décide de fixer le point de départ du délai de renonciation pour lever la clause à la date de rupture fixée par la convention de rupture.

Extrait de l'arrêt : *« Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative ; qu'il en résulte que le délai de quinze jours au plus tard suivant la première présentation de la notification de la rupture du contrat de travail dont dispose contractuellement l'employeur pour dispenser le salarié de l'exécution de l'obligation de non-concurrence a pour point de départ la date de la rupture fixée par la convention de rupture ».*

- **Défaut d'information sur la possibilité d'être assisté par un salarié (Cass. soc., 12-27.594) :**

Si un employeur n'informe par le salarié de sa possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié lorsque l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel, cela n'affecte pas la validité de la convention de rupture pour autant.

Extrait de l'arrêt : *« Mais attendu, d'abord, que le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun ;*

Attendu, ensuite, que le choix du salarié de se faire assister lors de cet entretien par son supérieur hiérarchique, dont peu importe qu'il soit titulaire d'actions de l'entreprise, n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle ».

- **Erreur sur la date d'expiration du délai de rétractation (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.539) :**

Une erreur sur la date d'expiration du délai de rétractation - en l'espèce le salarié n'a bénéficié que de 14 jours, et non de 15 - n'entraîne pas la nullité de la rupture sauf si cette erreur a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation.

Extrait de l'arrêt : *« Mais attendu qu'une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail ne pouvant entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à*

rétractation, la cour d'appel, qui a exclu tout vice du consentement, a ainsi légalement justifié sa décision ».

- **Conséquence du défaut d'information de la possibilité de prendre contact avec Pôle emploi (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-25.951) :**

Un salarié qui, lors de la conclusion de la rupture conventionnelle avait un projet de création d'entreprise, estime *a posteriori* que son consentement a été vicié car il n'a pas été informé par l'employeur de la possibilité qui lui était offerte de prendre contact avec Pôle emploi. Il estimait donc que son consentement avait été vicié. La Cour de cassation ne retient pas son raisonnement et valide celui de la cour d'appel qui avait décidé que l'absence d'information n'avait pas affecté la liberté de son consentement, puisque dans son cas il avait un projet de création d'entreprise.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que la cour d'appel, devant laquelle aucun état de contrainte n'était invoqué, n'avait pas à effectuer une recherche qui ne lui était pas demandée;

Et attendu, ensuite, qu'après avoir constaté que le salarié avait conçu un projet de création d'entreprise, la cour d'appel a souverainement retenu que l'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel n'avait pas affecté la liberté de son consentement ». ■