

SOMMAIRE

N°506

51^e année

Août – septembre 2014

Pages

Tableau de bord

2 à 7

- I. Inflation 2
- II. SMIC et MG bruts 3
- III. Plafond Sécurité sociale 3
- IV. Indemnisation chômage 3
- V. Nouveautés au 1^{er} juillet 2014 4 à 7
 - Temps partiel
 - Assurance chômage
 - Complémentaire santé
 - Déclaration des PSE en ligne
 - Procédure collective

Conventions et Accords

8 à 24

Accords de branche

- Métallurgie – Barèmes territoriaux: 30-48, 79, 74, 58, 06, 13-04, 60, 68, 08 9 à 17
- Machinisme agricole : Salaires minima au 1^{er} février 2014 18 à 21
- Services de l'automobile : reconduction du versement du capital de fin de carrière pour les carrières longues 22 à 24

Etudes

25 à 37

- Panorama de jurisprudence

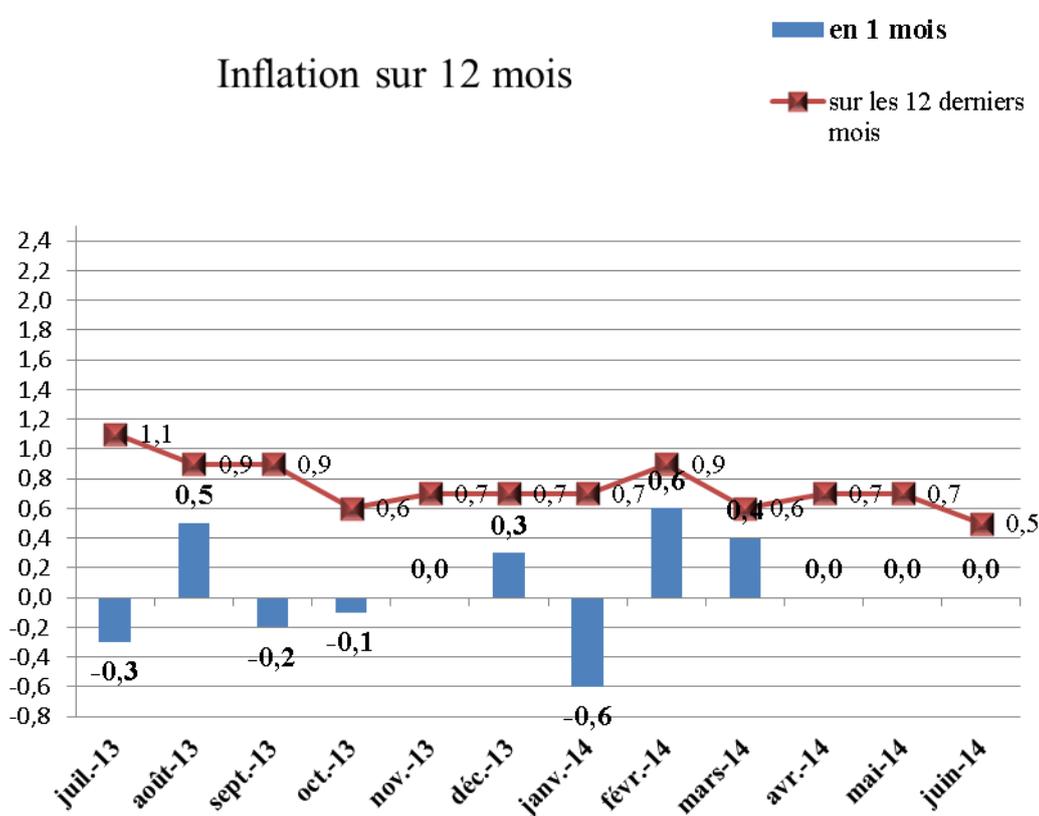
Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



TABLEAU DE BORD

I - Inflation

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



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) est resté stable en **juin 2014**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,5%** (indice du mois de juin 2014 rapporté à celui de juin 2013).

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
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 – Indemnisation chômage

- **Revalorisation des allocations chômage**

Le Conseil d'administration de l'Unédic a décidé, le 27 juin dernier, d'une revalorisation des allocations d'assurance chômage **de 0,7% à compter du 1^{er} juillet 2014** :

- Le montant journalier de la partie fixe de l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) est porté de 11,64 à 11,72 € ;
- Le **montant minimal de l'ARE passe de 28,38 à 28,58 €**
- Le seuil minimum de l'ARE-formation versée aux demandeurs d'emploi en formation passe de 20,34 à 20,48 €.

- **Conditions d'entrée en vigueur de la nouvelle convention UNEDIC**

L'Unédic a fait paraître une circulaire, le 2 juillet dernier, afin de préciser les conditions d'entrée en vigueur de la nouvelle convention du 14 mai 2014. Pour rappel, les conditions

¹ Sur la base de 35 h x (52/12).

² Augmentation du minimum garanti de 0,6%

d'indemnisation ont été modifiées, notamment concernant **le délai de carence** (voir la Voix du métallurgiste d'avril 2014).

Il est précisé que les nouvelles dispositions s'appliquent :

- Pour les **licenciements non économiques** : pour les **fins de contrat postérieures au 30 juin 2014** (on prend comme référence le terme du préavis).
- Pour les **licenciements économiques** : ceux dont **la date d'engagement est postérieure au 30 juin 2014**. Cette date d'engagement est celle de l'entretien préalable pour les licenciements économiques non collectifs ou en absence de représentants du personnel, et celle de la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel quand le licenciement est collectif.

V – Nouveautés au 1^{er} juillet 2014

- **Temps partiel : durée minimale de 24 heures**

Depuis le 1er juillet 2014, sauf accord de branche étendu dérogatoire, tous les nouveaux contrats de travail à temps partiel doivent respecter une durée minimale de 24 heures par semaine, soit 104 heures par mois. Pour information, dans le champ de notre Fédération, les branches du Machinisme agricole, de la Bijouterie Joaillerie et des services de l'automobile ont d'ores-et-déjà adopté des mesures sur le temps partiel. Cette question n'est pas programmée concernant la branche de la métallurgie.

Toutefois, une durée inférieure à la durée minimale légale peut être fixée :

- sur demande écrite et motivée du salarié (contraintes personnelles ou cumul d'emplois lui permettant d'atteindre au moins la durée minimale de 24 heures) ;
- de droit lorsque le salarié a moins de 26 ans et poursuit ses études.

Concernant les contrats en cours, les salariés qui travaillent moins de 24 heures peuvent demander, jusqu'au 31 décembre 2015, à bénéficier de la durée minimale légale, mais l'employeur peut refuser s'il justifie d'une impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

- **Entrée en vigueur de la réforme du régime d'assurance chômage**

La convention d'assurance chômage est entrée en vigueur au 1er juillet (voir ci-dessus).

À compter de cette date :

- les rémunérations versées aux salariés de 65 ans et plus sont soumises aux contributions chômage comme celles des autres salariés ;
- le taux de remplacement passe de 57,4 % à 57 % ;
- le différé spécifique d'indemnisation en cas de perception d'une indemnité de rupture supérieure à l'indemnité légale est calculé à raison d'un jour non indemnisé par tranche de 90 € au-dessus du minimum légal, dans la limite de 180 jours (75 jours pour les licenciés économiques).

La mesure tenant aux droits rechargeables ne sera applicable qu'au 1^{er} octobre 2014. De même concernant les nouvelles règles de cumul emploi-indemnisation chômage et celles régissant les situations de multi employeurs.

- **Généralisation de la complémentaire santé**

En application de la loi « Sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 qui a rendu obligatoire la mise en place d'une couverture collective obligatoire santé pour l'ensemble des salariés au 1^{er} janvier 2016, les négociations de branche professionnelle sur l'accès à une telle couverture sont censées s'être achevées au 30 juin 2014. Ainsi à compter du 1er juillet 2014 :

- en cas de conclusion d'un accord de branche, les entreprises ont 18 mois pour se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles, soit jusqu'au 1er janvier 2016 ;
- à défaut d'accord de branche, les entreprises dans lesquelles un délégué syndical a été désigné doivent à leur tour ouvrir des négociations.

Elles ont ainsi jusqu'au 1er janvier 2016 pour négocier sur la complémentaire frais de santé.

- **Mise en conformité des régimes de complémentaire santé avec le décret du 9 janvier 2012**

La période transitoire, permettant aux régimes de protection sociale complémentaire institués avant le 12 janvier 2012 de se référer aux dispositions antérieures au décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, a pris fin le 30 juin 2014.

Ainsi à compter du 1er juillet 2014, tous les régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance et retraite supplémentaire) doivent être conformes aux dispositions dudit décret. À défaut, les entreprises perdront le bénéfice du régime social de faveur (intégration des contributions patronales au financement de ces garanties dans l'assiette des cotisations sociales).

Attention ! Un décret du 8 juillet 2014 modifie les conditions dans lesquelles un régime de protection sociale complémentaire « collectif et obligatoire » peut établir des catégories distinctes de salariés et prévoir des dispenses d'affiliation. Son objet est à la fois de « toiler » le décret du 9 janvier 2012 et de prendre en compte la généralisation des complémentaires santé. Ce décret entre **en vigueur le 11 juillet 2014.**

- ***Caractère obligatoire et dispenses d'adhésion admises :***

Au plus tard, au 1er janvier 2016, toute entreprise devra mettre en place des garanties collectives et obligatoires « frais de santé » en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi. Toutefois, certains salariés pourront être dispensés, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent déjà d'une complémentaire santé.

Si certaines catégories de salariés peuvent d'ores et déjà être dispensées, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion dans des conditions fixées par le décret du 9 janvier 2012, l'intervention de la loi du 14 juin 2013, puis de la circulaire de la DSS du 25 septembre 2013 ont amené les pouvoirs publics à adapter le dispositif (voir la Voix du Métallurgiste de janvier 2014). Les dispositions du décret du 9 janvier 2012 sont modifiées par celles du décret du 8 juillet 2014 sachant que ces exceptions au principe d'adhésion obligatoire ne remettent pas en cause le régime social de faveur applicable aux entreprises.

L'article R. 241-1-6 du Code de la sécurité sociale est ainsi modifié pour prévoir que les cas de dispense d'affiliation des salariés en CDD (ou en contrat de mission), apprentis ou salariés à temps partiel sont applicables même si le régime a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE), étant donné que, faute d'accord de branche ou d'entreprise au 1er janvier 2016, l'employeur devra recourir à une décision unilatérale pour mettre en place la complémentaire santé obligatoire dans son entreprise. **Les cas de dispenses d'adhésion sont**

ainsi ouverts quel que soit l'acte juridique fondateur des garanties (accord collectif, ratification à la majorité des intéressés ou décision unilatérale de l'employeur).

Le texte prévoit, en outre, de nouveaux cas de dispense :

– salariés bénéficiaires de la CMUC (couverture maladie universelle complémentaire) ou de l'ACS (aide à l'acquisition d'une complémentaire santé). Dans ce cas, l'entreprise devra procéder à leur affiliation à la date où les salariés cessent effectivement de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

– salariés bénéficiaires d'une assurance individuelle « frais de santé » au moment de la mise en place des garanties (ou de l'embauche si elle est postérieure). La dispense ne joue alors que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

– salariés qui bénéficient par ailleurs (en tant qu'ayants droit, par exemple) d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs prévus par arrêté, comme le régime local d'Alsace-Moselle (à condition d'en apporter la justification chaque année).

Si l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié, ce document doit désormais comporter la mention selon laquelle le salarié a été au préalable informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Est enfin expressément prévu, qu'en tout état de cause, il peut y avoir dispenses d'adhésion au profit des salariés embauchés avant la mise en place du système de garanties, lorsque le dispositif est institué par DUE et qu'une contribution est due par le salarié (en application de l'article 11 de la loi Évin du 31 décembre 1989).

- ***Contribution uniforme de l'employeur et spécificités***

Pour bénéficier du régime social de faveur, les contributions patronales doivent être fixées à un taux ou à un montant uniforme. Toutefois, sans remettre en cause le caractère collectif du régime et l'exonération de cotisations, des exceptions sont là encore prévues. L'employeur pourra ainsi prévoir :

– de mettre en place à titre obligatoire des garanties supplémentaires au profit des ayants droit du salarié. La part de la contribution patronale correspondant à ces garanties n'est alors pas soumise à cotisations (à l'inverse, si la couverture des ayants droit est facultative, la part de la contribution employeur correspondante est soumise à cotisations) ;

– en cas de multi-employeurs, un partage de la contribution patronale finançant une garantie de PSC donnée. Le partage sera alors réalisé, selon des conditions que les employeurs détermineront conjointement.

- ***Caractère collectif et catégories de salariés***

L'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale qui prévoit que le caractère collectif d'un régime est respecté si tous les salariés sont couverts (sauf dispenses) ou si une ou plusieurs « catégories objectives de salariés » le sont est modifié. Les cinq critères permettant de constituer des catégories objectives sont désormais :

1) l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres (sans changement) ;

2) un « seuil de rémunération » déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire. Toutefois, les salariés dont la rémunération annuelle est supérieure à 8 plafonds de la sécurité sociale ne peuvent à eux seuls constituer une catégorie ;

3) la place dans les classifications professionnelles définies par les conventions collectives (et non plus « l'appartenance aux catégories et classifications ») ;

4) les sous-catégories fixées par conventions ou accords et définies par référence au niveau de responsabilité, au type de fonctions, au degré d'autonomie dans le travail (inchangés) mais également désormais à l'ancienneté ;

5) l'appartenance aux catégories issues d'usages (inchangé) ou du champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire qui assure la couverture du risque concerné (régime spécial de sécurité sociale) ou du champ d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un ANI (pigistes, par exemple).

Les modes d'utilisation de ces critères dépendent des garanties mises en place (retraite supplémentaire, prévoyance, frais de santé). L'article R. 241-1-2 du Code de la sécurité sociale est modifié pour préciser que les garanties destinées à couvrir « la perte de revenu en cas de maladie » sont intégrées dans la prévoyance complémentaire au titre de l'incapacité (et non dans la complémentaire santé).

- **Déclaration en ligne des PSE (plans de sauvegarde de l'emploi)**

À partir du 1er juillet, les procédures de déclaration des plans de sauvegarde de l'emploi sont dématérialisées et doivent donc être effectuées en ligne.

Il en est ainsi en application du décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique et de l'arrêté du 27 juin 2014.

- **Procédure collective**

Les conditions d'application des dispositions en matière de licenciement économique issues de la loi de sécurisation de l'emploi aux procédures collectives sont clarifiées par une ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014.

Ainsi, en cas de plan de continuation ou de plan de cession, le délai accordé à l'autorité administrative pour notifier sa décision de validation ou d'homologation du PSE doit, depuis le 1er juillet, être décompté à partir de la date de la demande à l'administration (et non plus de la dernière réunion du CE).■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I- ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

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

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

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

Coefficients	GARD LOZERE (30-48)			
	2014	2013		
140	17476	17292	184,00	1,06%
O1	17476	17292	184,00	1,06%
145	17493	17309	184,00	1,06%
O2	17493	17309	184,00	1,06%
155	17509	17325	184,00	1,06%
O3	17509	17325	184,00	1,06%
170	17568	17383	185,00	1,06%
P1	17568	17383	185,00	1,06%
180	17573	17388	185,00	1,06%
190	17780	17593	187,00	1,06%
P2	17780	17593	187,00	1,06%
215	18487	18293	194,00	1,06%
P3	18487	18293	194,00	1,06%
AM1	18487	18293	194,00	1,06%
225	18566	18371	195,00	1,06%
240	19502	19000	502,00	2,64%
TA1	19502	19175	327,00	1,71%
AM2	19502	19297	205,00	1,06%
255	20109	19524	585,00	3,00%
TA2	20109	19765	344,00	1,74%
AM3	20109	19898	211,00	1,06%
270	20660	19763	897,00	4,54%
TA3	20660	20443	217,00	1,06%
285	21798	20785	1013,00	4,87%
TA4	21798	21569	229,00	1,06%
AM4	22573	22573	0,00	0,00%
305	24510	24252	258,00	1,06%
AM5	25273	25273	0,00	0,00%
335	25657	25387	270,00	1,06%
AM6	26521	26521	0,00	0,00%
365	26803	26521	282,00	1,06%
AM7	27656	27656	0,00	0,00%
395	29097	28791	306,00	1,06%
AM8	30266	30266	0,00	0,00%
Moyenne augmentation				1,26%
Valeur Point	4,97	4,97	0,00	0,00%
Date accord	30/04/2014	02/04/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CGC CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/05/2013	VP 01/05/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

Coefficients	DEUX SEVRES (79)			
	2014	2012		
140	17345	16946	399,00	2,35%
O1	17345	16946	399,00	2,35%
145	17395	16946	449,00	2,65%
O2	17395	16946	449,00	2,65%
155	17427	16977	450,00	2,65%
O3	17427	16977	450,00	2,65%
170	17520	17068	452,00	2,65%
P1	17520	17068	452,00	2,65%
180	17581	17127	454,00	2,65%
190	17741	17283	458,00	2,65%
P2	17741	17283	458,00	2,65%
215	18154	17685	469,00	2,65%
P3	18154	17685	469,00	2,65%
AM1	18154	17685	469,00	2,65%
225	18475	18024	451,00	2,50%
240	19032	18568	464,00	2,50%
TA1	19032	18658	374,00	2,00%
AM2	19032	18658	374,00	2,00%
255	20124	19633	491,00	2,50%
TA2	20124	19633	491,00	2,50%
AM3	20124	19633	491,00	2,50%
270	21127	20612	515,00	2,50%
TA3	21127	20612	515,00	2,50%
285	22228	21686	542,00	2,50%
TA4	22228	21686	542,00	2,50%
AM4	22228	21686	542,00	2,50%
305	23594	23019	575,00	2,50%
AM5	23594	23019	575,00	2,50%
335	25647	25021	626,00	2,50%
AM6	25647	25021	626,00	2,50%
365	27928	27247	681,00	2,50%
AM7	27928	27247	681,00	2,50%
395	30470	29727	743,00	2,50%
AM8	30470	29727	743,00	2,50%
Moyenne augmentation				2,52%
Valeur Point	5,15	5,1	0,05	0,98%
Date accord	15/04/2014	07/09/2012		
Signataires	FO CFTC CFDT	FO CGC CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2012		
date application	VP 01/07/2014	VP 01/01/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

Coefficients	HAUTE SAVOIE (74)			
	2014	2013		
140	17429	17188	241,00	1,40%
O1	17429	17188	241,00	1,40%
145	17439	17198	241,00	1,40%
O2	17439	17198	241,00	1,40%
155	17463	17222	241,00	1,40%
O3	17463	17222	241,00	1,40%
170	17544	17305	239,00	1,38%
P1	17544	17305	239,00	1,38%
180	17663	17419	244,00	1,40%
190	17784	17542	242,00	1,38%
P2	17925	17769	156,00	0,88%
215	18318	18074	244,00	1,35%
P3	18574	18417	157,00	0,85%
AM1	18950	18698	252,00	1,35%
225	18778	18522	256,00	1,38%
240	19393	19135	258,00	1,35%
TA1	19587	19422	165,00	0,85%
AM2	20062	19795	267,00	1,35%
255	20256	19986	270,00	1,35%
TA2	20418	20246	172,00	0,85%
AM3	20955	20676	279,00	1,35%
270	21158	20882	276,00	1,32%
TA3	21306	21133	173,00	0,82%
285	22214	21925	289,00	1,32%
TA4	22326	22144	182,00	0,82%
AM4	22980	22681	299,00	1,32%
305	23524	23240	284,00	1,22%
AM5	24336	24043	293,00	1,22%
335	25766	25455	311,00	1,22%
AM6	26653	26332	321,00	1,22%
365	28068	27735	333,00	1,20%
AM7	29036	28692	344,00	1,20%
395	30362	30002	360,00	1,20%
AM8	31409	31037	372,00	1,20%
Moyenne augmentation				1,24%
Valeur Point	4,74	4,7	0,04	0,85%
Date accord	04/04/2014	29/04/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CGC CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/06/2014	VP 01/07/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

	NIEVRE (58)			
Coefficients	2014	2013		
140	17369	17163	206,00	1,20%
O1	17369	17163	206,00	1,20%
145	17407	17200	207,00	1,20%
O2	17407	17200	207,00	1,20%
155	17482	17274	208,00	1,20%
O3	17482	17274	208,00	1,20%
170	17669	17459	210,00	1,20%
P1	17669	17459	210,00	1,20%
180	17735	17472	263,00	1,51%
190	17946	17733	213,00	1,20%
P2	17946	17733	213,00	1,20%
215	18338	18120	218,00	1,20%
P3	18338	18120	218,00	1,20%
AM1	18338	18120	218,00	1,20%
225	18750	18527	223,00	1,20%
240	19575	19342	233,00	1,20%
TA1	19575	19342	233,00	1,20%
AM2	19575	19342	233,00	1,20%
255	20471	20228	243,00	1,20%
TA2	20471	20228	243,00	1,20%
AM3	20471	20228	243,00	1,20%
270	21480	21225	255,00	1,20%
TA3	21480	21225	255,00	1,20%
285	22665	22396	269,00	1,20%
TA4	22665	22396	269,00	1,20%
AM4	22665	22396	269,00	1,20%
305	24147	23860	287,00	1,20%
AM5	24147	23860	287,00	1,20%
335	26130	25820	310,00	1,20%
AM6	26130	25820	310,00	1,20%
365	28256	27920	336,00	1,20%
AM7	28256	27920	336,00	1,20%
395	30310	29950	360,00	1,20%
AM8	30310	29950	360,00	1,20%
Moyenne augmentation				1,21%
Valeur Point	4,41	4,35	0,06	1,38%
Date accord	02/04/2014	28/03/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFDT		
date application	RAG 01/05/2014	RAG 1.05.2013		
date application	VP 01/05/2014	VP 1.06.2012		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

	ALPES MARITIMES (06)			
Coefficients	2014	2013		
140	17432	17242	190,00	1,10%
O1	17432	17242	190,00	1,10%
145	17432	17242	190,00	1,10%
O2	17432	17242	190,00	1,10%
155	17489	17298	191,00	1,10%
O3	17489	17298	191,00	1,10%
170	17501	17310	191,00	1,10%
P1	17501	17310	191,00	1,10%
180	17563	17371	192,00	1,11%
190	17625	17433	192,00	1,10%
P2	17625	17433	192,00	1,10%
215	18072	17822	250,00	1,40%
P3	18072	17822	250,00	1,40%
AM1	18072	17822	250,00	1,40%
225	18779	18520	259,00	1,40%
240	19968	19692	276,00	1,40%
TA1	19968	19692	276,00	1,40%
AM2	19968	19692	276,00	1,40%
255	20970	20721	249,00	1,20%
TA2	20970	20721	249,00	1,20%
AM3	20970	20721	249,00	1,20%
270	22188	21924	264,00	1,20%
TA3	22188	21924	264,00	1,20%
285	23394	23116	278,00	1,20%
TA4	23394	23116	278,00	1,20%
AM4	23394	23116	278,00	1,20%
305	24825	24578	247,00	1,00%
AM5	24825	24578	247,00	1,00%
335	27247	26977	270,00	1,00%
AM6	27247	26977	270,00	1,00%
365	29684	29389	295,00	1,00%
AM7	29684	29389	295,00	1,00%
395	32106	31788	318,00	1,00%
AM8	32106	31788	318,00	1,00%
Moyenne augmentation				1,16%
Valeur Point	4,5	4,44	0,06	1,35%
Date accord	12/06/2014	12/11/2013		
Signataires	FO CFTC CGC	FO CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/07/2014	VP 1.12.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

	BOUCHES DU RHONE - ALPES DE HTE PROVENCE (13-04)			
Coefficients	2014	2013		
140	17390	17184	206,00	1,20%
O1	17390	17184	206,00	1,20%
145	17405	17199	206,00	1,20%
O2	17405	17199	206,00	1,20%
155	17417	17210	207,00	1,20%
O3	17417	17210	207,00	1,20%
170	17426	17219	207,00	1,20%
P1	17426	17219	207,00	1,20%
180	17440	17233	207,00	1,20%
190	17535	17327	208,00	1,20%
P2	17535	17327	208,00	1,20%
215	18141	17926	215,00	1,20%
P3	18141	17926	215,00	1,20%
AM1	18141	17926	215,00	1,20%
225	18741	18519	222,00	1,20%
240	20243	20003	240,00	1,20%
TA1	20243	20003	240,00	1,20%
AM2	20243	20003	240,00	1,20%
255	20673	20428	245,00	1,20%
TA2	20673	20428	245,00	1,20%
AM3	20673	20428	245,00	1,20%
270	21779	21521	258,00	1,20%
TA3	21779	21521	258,00	1,20%
285	23088	22814	274,00	1,20%
TA4	23088	22814	274,00	1,20%
AM4	23088	22814	274,00	1,20%
305	24063	23778	285,00	1,20%
AM5	24063	23778	285,00	1,20%
335	26449	26135	314,00	1,20%
AM6	26449	26135	314,00	1,20%
365	28834	28492	342,00	1,20%
AM7	28834	28492	342,00	1,20%
395	31199	30829	370,00	1,20%
AM8	31199	30829	370,00	1,20%
Moyenne augmentation				1,20%
Valeur Point	4,79	4,74	0,05	1,05%
Date accord	14/04/2014	12/06/2013		
Signataires	FO CFTC CGC CFDT	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/03/2014	VP 1.03.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

Coefficients	OISE (60)			
	2014	2013		
140	17345	17163	182,00	1,06%
O1	17345	17163	182,00	1,06%
145	17419	17212	207,00	1,20%
O2	17419	17212	207,00	1,20%
155	17434	17227	207,00	1,20%
O3	17434	17227	207,00	1,20%
170	17539	17297	242,00	1,40%
P1	17539	17297	242,00	1,40%
180	17637	17325	312,00	1,80%
190	17732	17418	314,00	1,80%
P2	17732	17418	314,00	1,80%
215	18159	17838	321,00	1,80%
P3	18159	17838	321,00	1,80%
AM1	18159	17838	321,00	1,80%
225	18515	18152	363,00	2,00%
240	19208	18868	340,00	1,80%
TA1	19208	18868	340,00	1,80%
AM2	19208	18868	340,00	1,80%
255	19662	19314	348,00	1,80%
TA2	19662	19314	348,00	1,80%
AM3	19662	19314	348,00	1,80%
270	20362	20002	360,00	1,80%
TA3	20362	20002	360,00	1,80%
285	21670	21287	383,00	1,80%
TA4	21670	21287	383,00	1,80%
AM4	21670	21287	383,00	1,80%
305	22755	22441	314,00	1,40%
AM5	22755	22441	314,00	1,40%
335	25163	24865	298,00	1,20%
AM6	25163	24865	298,00	1,20%
365	27060	26739	321,00	1,20%
AM7	27060	26739	321,00	1,20%
395	29310	28962	348,00	1,20%
AM8	29310	28962	348,00	1,20%
Moyenne augmentation				1,54%
Valeur Point	4,95	4,9	0,05	1,02%
Date accord	17/06/2014	15/05/2013		
Signataires	FO CFTC CGC CFDT	FO CGC CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/09/2014	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

Coefficients	HAUT RHIN (68)			
	2014	2013		
140	17375	17205	170,00	0,99%
O1	17375	17205	170,00	0,99%
145	17375	17205	170,00	0,99%
O2	17375	17205	170,00	0,99%
155	17460	17290	170,00	0,98%
O3	17460	17290	170,00	0,98%
170	17615	17445	170,00	0,97%
P1	17615	17445	170,00	0,97%
180	17675	17505	170,00	0,97%
190	17915	17720	195,00	1,10%
P2	17915	17720	195,00	1,10%
215	18210	18010	200,00	1,11%
P3	18210	18010	200,00	1,11%
AM1	18210	18010	200,00	1,11%
225	18350	18150	200,00	1,10%
240	18970	18760	210,00	1,12%
TA1	18970	18760	210,00	1,12%
AM2	18970	18760	210,00	1,12%
255	20565	20340	225,00	1,11%
TA2	20565	20340	225,00	1,11%
AM3	20565	20340	225,00	1,11%
270	21365	21130	235,00	1,11%
TA3	21365	21130	235,00	1,11%
285	22410	22165	245,00	1,11%
TA4	22410	22165	245,00	1,11%
AM4	22410	22165	245,00	1,11%
305	24770	24500	270,00	1,10%
AM5	24770	24500	270,00	1,10%
335	26290	26000	290,00	1,12%
AM6	26290	26000	290,00	1,12%
365	28390	28080	310,00	1,10%
AM7	28390	28080	310,00	1,10%
395	31365	31020	345,00	1,11%
AM8	31365	31020	345,00	1,11%
Moyenne augmentation				1,08%
Valeur Point	4,3	4,27	0,03	0,70%
Date accord	01/07/2014	01/07/2013		
Signataires	FO CFTC CGC	FO CFTC CFE-CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/07/2014	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août-septembre 2014

Coefficients	ARDENNES (08)			
	2014	2013		
140	17460	17270	190,00	1,10%
O1	17460	17270	190,00	1,10%
145	17492	17302	190,00	1,10%
O2	17492	17302	190,00	1,10%
155	17534	17343	191,00	1,10%
O3	17534	17343	191,00	1,10%
170	17586	17395	191,00	1,10%
P1	17586	17395	191,00	1,10%
180	17639	17447	192,00	1,10%
190	17693	17500	193,00	1,10%
P2	17693	17500	193,00	1,10%
215	17744	17551	193,00	1,10%
P3	17744	17551	193,00	1,10%
AM1	17744	17551	193,00	1,10%
225	17903	17708	195,00	1,10%
240	18444	18243	201,00	1,10%
TA1	18444	18243	201,00	1,10%
AM2	18444	18243	201,00	1,10%
255	19518	19306	212,00	1,10%
TA2	19518	19306	212,00	1,10%
AM3	19518	19306	212,00	1,10%
270	20658	20433	225,00	1,10%
TA3	20658	20433	225,00	1,10%
285	22037	21797	240,00	1,10%
TA4	22037	21797	240,00	1,10%
AM4	22037	21797	240,00	1,10%
305	24162	23899	263,00	1,10%
AM5	24162	23899	263,00	1,10%
335	26587	26298	289,00	1,10%
AM6	26587	26298	289,00	1,10%
365	28802	28489	313,00	1,10%
AM7	28802	28489	313,00	1,10%
395	30959	30622	337,00	1,10%
AM8	30959	30622	337,00	1,10%
Moyenne augmentation				1,10%
Valeur Point	4,8	4,75	0,05	1,05%
Date accord	14/05/2014	24/04/2013		
Signataires	FO CGC SIA	FO CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/05/2014	VP 1.07.2013		

* * * * *

MACHINISME AGRICOLE

Salaires minima au 1^{er} février 2014

La Fédération FO Métaux a signé, le 28 janvier, un avenant revalorisant en 2014 les salaires de **1,5 %**. **Ce texte a été étendu par arrêté publié au Journal officiel du 19 juillet 2004.**

En préambule, les signataires se réfèrent à l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes du 8 mars 2011, étendu le 18 janvier 2012. Ils indiquent aussi prendre en considération la hausse du smic intervenue au 1er janvier 2014.

L'avenant retient une augmentation de 1,5 % par rapport aux montants des salaires minimaux conventionnels de novembre 2012, résultant de l'avenant du 26 juin 2012. Dans la nouvelle grille, les huit montants de salaires minimaux conventionnels intéressant les ouvriers et employés, sont fixés au niveau I à 1 447,39 € et 1 469,10 € (coefficients A10 et A20), au niveau II à 1 491,14 €, 1 513,50 € et 1 536,21 € (coefficients A30, A40 et A50), au niveau III à 1 579,22 €, 1 623,44 € et 1 668,90 € (coefficients A60, A70 et A80).

Le reste de la grille est compris entre 1 718,96 € au coefficient B10 des techniciens et agents de maîtrise et 4 725,56 € au niveau C60 des personnels cadres.■

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE METROPOLITAINE
DES ENTREPRISES
DE LA MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION
DE MATERIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BATIMENTS, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
ET ACTIVITES CONNEXES,
DITE S.D.L.M.

Avenant n°2
Portant barème des salaires minima
à compter du 1^{er} février 2014

Secrétariat : SEDIMA - 6 boulevard Jourdan 75014 PARIS

AF PG
1 207
NC RB

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite S.D.L.M,

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012).

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2014 par décret n°2013-1190 du 19 décembre 2013

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} février 2014 comme suit :

Article 1 – Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} février 2014

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers Employés	I	A10	1447,39 €
		A20	1469,10€
	II	A30	1491,14€
		A40	1513,50€
		A50	1536,21€
	III	A60	1579,22€
		A70	1623,44€
		A80	1668,90€
	Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10
B20			1796,32€
B30			1877,15€
V		B40	1961,62€
		B50	2049,89€
		B60	2142,14€
VI		B70	2238,54€
		B80	2339,27€
		Cadres	VII
C20	2701,86€		
VIII	C30		3107,14€
	C40		3573,21€
IX	C50		4109,19€
	C60		4725,56€

Article 2 – Champ d'application de l'avenant

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

Article 3 – Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} février 2014.

AF P6
 2 L4
 MC
 RW

Article 4 – Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n°2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

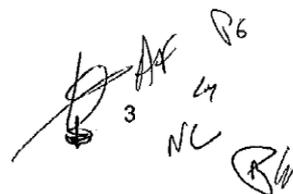
Le présent avenant a un caractère impératif.

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

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

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

Fait à Paris, le 28 janvier 2014



Handwritten signatures and initials: a large signature on the left, the number '3' below it, 'AF' to the right, 'P6' above 'AF', '4' to the right of 'AF', 'NC' below '4', and 'RW' in a circle to the right of 'NC'.

* * * * *

SERVICES DE L'AUTOMOBILE

Reconduction du versement du capital de fin de carrière pour les carrières longues

La Fédération a signé, le 10 avril 2014, un accord permettant la reconduction de l'ouverture du capital de fin de carrière aux salariés prenant une retraite anticipée pour carrière longue. L'avis signalant le lancement de la procédure d'extension de ce texte est publié au JO du 18 juillet.

L'accord reconduit temporairement le droit au capital de fin de carrière de certains salariés prenant leur retraite avant 60 ans, grâce au dispositif des carrières longues. Cet accord fait suite à plusieurs autres, conclus dans le cadre de l'avenant 55 du 15 juillet 2009.

Pour mémoire, le capital de fin de carrière est ouvert sous certaines conditions portant notamment sur les modalités d'emploi dans la branche. La condition d'ancienneté est assouplie par le nouvel accord.

Les bénéficiaires du nouvel accord sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1er juillet 2014 et au plus tard le 30 juin 2015.

Le capital de fin de carrière ne sera liquidé par l'organisme assureur désigné (OAD) qu'après publication de l'arrêté d'extension de l'accord, étant précisé que ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Le dispositif concerne des salariés de moins de 60 ans (au terme du préavis de départ volontaire à la retraite), puisque, au-delà de 60 ans, le droit est en tout état de cause ouvert. En outre, l'intéressé doit satisfaire une condition d'ancienneté professionnelle dans la branche. Déjà diminuée de 30 à 20 ans en 2013, elle est cette fois ramenée à 18 ans (au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant la fin du préavis). Outre ces deux exigences liées à l'âge et à l'ancienneté, l'accord liste les autres conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière, notamment :

- achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite, mettant fin à un CDI, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois, qui est prévu par la législation ;
- liquider ses retraites complémentaires Arrco et, le cas échéant, Agirc.■

10 avril 2014

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

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

Les organisations soussignées,

Vu l'article 21 de l'avenant n°55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue,

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012 et le 27 mars 2013,

Convient de ce qui suit :

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

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

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2014 et au plus tard le 30 juin 2015.

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

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

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

3° Totaliser au moins 18 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

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

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

ARTICLE 2 : MONTANT DU CAPITAL DE FIN DE CARRIERE

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

ARTICLE 3: APPLICATION DU PRESENT ACCORD

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

10 avril 2014

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

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

ARTICLE 4: EXTENSION DE L'ACCORD

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

Fait à Suresnes, le 10 avril 2014

FNCRM

SNCTA

FNAA

GNESA

CNPA

Syndicat des Professionnels du pneu (SPP)

FFC

CGT-FO

CFE CGC

CFTC

CFDT FGMM

FTM-CGT

ETUDES

PANORAMA DE JURISPRUDENCE

Relations collectives de travail

1. Elections professionnelles

- **Le procès-verbal des élections doit être rédigé par un membre du bureau ou un électeur, mais pas par un tiers – Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-60.218.**

Le Code électoral prescrit que dès la fin du dépouillement des bulletins, le secrétaire du bureau de vote dresse procès-verbal des élections (art. R 42 et R. 67 Code électoral). En matière d'élections professionnelles, les protocoles d'accord parlent souvent de « président » et d'« assesseurs », mais pas de « secrétaire ». La Cour de cassation précise ici que le PV peut être valablement dressé par un membre du bureau de vote ou un électeur désigné par le bureau. Mais il ne peut en aucun cas l'être par un tiers, *a fortiori* l'employeur. Dans ce cas, la nullité du scrutin est encourue.

Extrait de l'arrêt : « Vu les article R. 42 et R. 67 du code électoral ; Attendu, selon ces textes, qu'immédiatement après la fin du dépouillement des bulletins de vote, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé par le secrétaire dans la salle de vote, en présence des électeurs ; qu'en matière d'élections professionnelles, en l'absence de secrétaire, ce procès-verbal doit être établi par l'un des membres du bureau de vote ou par l'un des électeurs présents choisi par lui »

2. Comité d'entreprise

- **Assiette de calcul des budgets du CE – Cass. Soc. 20 mai 2014, n°12-29142 ; Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-17470.**

Concernant la base de calcul des budgets du CE, le Code du travail est vague : il faut prendre en compte le « montant global des salaires payés » pour le budget des activités sociales et culturelles et « la masse salariale brute » pour celui de fonctionnement (art. L. 2323-86 et 2325-43 CT).

Bon nombre d'entreprises ont, sur cette base, pris en compte les rémunérations soumises à cotisations sociales, que l'on retrouve dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

La Cour de cassation a, elle, choisi une base plus large, dans un arrêt du 30 mars 2011 (Cass. Soc. 30 mars 2011, n°09-71438) : le compte 641 du plan comptable général. Ce dernier inclut, en sus des rémunérations, les congés payés, les primes et gratifications, les indemnités et avantages divers, supplément familial et les indemnités de rupture des contrats de travail.

Dans deux décisions récentes, la Haute juridiction précise les éléments qu'il faut prendre en compte dans l'assiette des budgets.

Ainsi, dans l'arrêt de mai, elle réaffirme que **le compte 641 est la base à retenir, mais que l'on peut en déduire certains éléments :**

- Les rémunérations des dirigeants sociaux ;
- Les remboursements de frais ;
- Les indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail, sauf les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, retraite ou préavis.

Un accord ou un engagement de l'employeur peut prévoir la prise en compte d'une assiette améliorée.

Ainsi, a priori, les indemnités supra-légales et supra-conventionnelles versées à l'occasion d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) n'entrent pas dans l'assiette de calcul des budgets.

Dans l'arrêt du 9 juillet, la Cour apporte de nouvelles précisions :

- La base de calcul du budget de fonctionnement est la même que celle du budget des activités sociales et culturelles ;
- Les indemnités transactionnelles n'entrent dans l'assiette de calcul qu'à concurrence du montant des indemnités légales ou conventionnelles de rupture (a priori, le même raisonnement tiendrait pour l'indemnité de rupture conventionnelle) ;
- Les rémunérations des salariés mis à disposition de l'entreprise doivent être réintégrées dans les assiettes de calcul bien que n'apparaissant pas dans le compte 641, à moins que l'employeur ne démontre que les salariés ne sont pas intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail.

Extrait des arrêts :

« Mais attendu que sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail »

« Mais attendu qu'il appartient à l'employeur qui invoque l'absence d'intégration étroite et permanente des salariés mis à disposition de son entreprise, d'en rapporter la preuve pour s'opposer à leur prise en compte dans le calcul de la masse salariale brute servant au calcul de la subvention de fonctionnement versée au comité d'entreprise »

« Attendu cependant que sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement versée par l'employeur au comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-43 du code du travail s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 "Rémunérations du personnel", à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues à la rupture du contrat de travail ; Qu'en statuant comme elle a fait, alors que les indemnités transactionnelles, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

- **Une soirée festive d'entreprise n'est pas une activité sociale et culturelle – Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-18577.**

Mais pourquoi se poser cette question ? Parce-que le CE, qui bénéficie légalement d'un **monopole de gestion des activités sociales et culturelles**, peut en revendiquer la gestion à tout moment si l'employeur décide de supprimer un tel avantage (art. L. 2323-83 CT). Et qui dit gestion dit budget associé...

C'est ce qui est arrivé dans cette entreprise lorsque l'employeur a décidé de mettre fin à la traditionnelle soirée de célébration de la nouvelle année. Le CE en a immédiatement revendiqué la gestion et demandé que les sommes affectées à cet évènement soient réintégrées dans son budget. Refus catégorique de l'employeur, approuvé en cela par les juges du fond et la Cour de cassation. Les juges ont estimé que cette soirée n'était pas une activité sociale et culturelle mais un outil de gestion de l'employeur car ce dernier en profitait pour présenter le bilan de l'entreprise et les perspectives pour l'année nouvelle. Peu importe que ce discours soit bref et qu'il ne constitue pas le clou du spectacle par ailleurs assuré par un cocktail dinatoire et une soirée dansante... Peu importe également que la présence des salariés ne soit pas obligatoire...

Extrait de la décision : « Mais attendu que la cour d'appel a relevé que, si la soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs se déroulait dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise ; qu'elle en a exactement déduit que cette manifestation constituait un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel et ne relevait dès lors pas d'une activité sociale et culturelle »

- **L'attribution de chèques-cadeaux en fonction de l'ancienneté peut justifier un redressement social – Rép. Min. JOAN (Journal officiel de l'Assemblée Nationale) n°43931, 6 mai 2014.**

Les chèques cadeaux alloués par les CE peuvent, sous certaines conditions, être exonérés de cotisations et contributions sociales. Ainsi, ils ne doivent pas dépasser un certain plafond, être attribués pour certains évènements et, dernière condition, ne pas créer de discrimination ou de rupture d'égalité injustifiée entre salariés. Or, dans sa réponse du 6 mai dernier, le ministre du Travail a indiqué que la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas être le cas de critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise. Sous réserve de l'appréciation des tribunaux, l'URSSAF pourrait donc être fondée à réintégrer la valeur de ces bons dans les salaires soumis à cotisations et contributions sociales.

3. Représentation syndicale

- **A l'issue des élections, l'ancien RSS d'entreprise ne peut pas être désigné RSS d'établissement – Cass. Soc. 4 juin 2014, n°13-60.205.**

Petit rappel de la loi : un syndicat non représentatif peut désigner un RSS (représentant de la section syndicale) au niveau de chaque établissement ou au niveau de l'entreprise, mais pas des deux. Il doit prouver qu'il possède une section au niveau de désignation choisi (entreprise

ou établissement). Le mandat de RSS tombe dans tous les cas aux élections professionnelles. En effet, soit le syndicat devient représentatif et peut désigner un délégué syndical, soit il ne passe pas la barre des 10% et le RSS ne peut plus être désigné comme tel jusqu'aux 6 mois précédant les futures élections professionnelles.

Précision apportée par la Cour de cassation dans cet arrêt du 4 juin 2014 : un RSS auparavant désigné au niveau de l'entreprise ne peut pas, après des élections « infructueuses », être désigné RSS d'établissement. Il faudra attendre les 6 mois précédant les futures élections pour le redésigner au niveau de l'entreprise ou de l'établissement...

Extrait de l'arrêt : « *Attendu, ensuite, que le tribunal a décidé exactement qu'il résulte de l'article L. 2142-1-1 du code du travail que le salarié, désigné en qualité de représentant de section syndicale au niveau de l'entreprise, ne peut, à l'issue des élections professionnelles, lorsque le syndicat n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise, être désigné en qualité de représentant de section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'un de ses établissements, avant l'expiration du délai visé à l'article précité* »

4. Négociation collective – accords collectifs

- **La CFE-CGC ne peut pas signer seule un accord concernant l'ensemble des salariés ! - Cass. Soc. 2.07.2014, n°13-14.622.**

C'est une précision que l'on attendait de pieds fermes et que la Cour de cassation a apportée par un arrêt du 2 juillet dernier.

Dans une précédente décision, la Haute juridiction avait décidé que la CFE-CGC, syndicat catégoriel, pouvait négocier et signer un accord intercatégoriel (concernant l'ensemble des salariés) avec d'autres syndicats. Dans ce cas, l'audience de la CFE-CGC doit être recalculée sur l'ensemble des collègues pour vérifier que l'accord est bien signé par des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux dernières élections CE titulaires (Cass.soc. 31 mai 2011, n°10-14.391).

Mais, du fait de ses statuts catégoriels, elle ne peut pas signer seule un accord concernant tous les salariés, quand bien même son audience, une fois rapportée à l'ensemble des collègues, est supérieure à 30%.

Extrait de l'arrêt : « *Mais attendu d'abord que la cour d'appel a retenu à bon droit qu'en application du principe de spécialité, un syndicat représentatif catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collègues électoraux, est supérieure à 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel* »

- **Opposition à un accord collectif : pas besoin de le notifier à tous les délégués d'un même syndicat signataire !- Cass. Soc. 8 juillet 2014, n°13-18390.**

Quand plusieurs délégués d'une même organisation syndicale ont signé un accord collectif, l'organisation syndicale qui décide d'exercer son droit d'opposition n'a pas à la notifier auprès de tous les délégués signataires du même syndicat. Elle peut le faire seulement auprès de l'un d'entre eux.

L'article L 2231-8 du code du travail dispose que l'opposition à une convention ou un accord collectif doit être notifiée aux signataires. Rien de plus n'est précisé sur les modalités pratiques de cette notification.

Cela soulève inévitablement certaines questions quand plusieurs représentants d'un syndicat sont signataires de l'accord. Faut-il alors la notifier à toutes les personnes qui ont signé l'accord, même si elles appartiennent à une même organisation syndicale ? Pas nécessairement, répondent les juges. La notification est régulière dès lors qu'elle est adressée :

- Soit à l'un des délégués syndicaux ayant représenté le syndicat signataire à la négociation de l'accord,
- Soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné.

Pour rappel, un accord frappé d'opposition est réputé non écrit, de même que tous les avenants postérieurs qui en découlent.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 2231-8 du code du travail dans sa rédaction alors applicable que l'opposition à un accord collectif, pour être régulière, doit être notifiée aux signataires de cet accord, donc à chacune des organisations syndicales ayant signé l'accord ; qu'il en résulte que la notification est régulière dès lors qu'elle est adressée, dans les délais, soit à l'un des délégués syndicaux ayant représenté le syndicat signataire à la négociation de l'accord, soit directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que le syndicat CFDT avait été régulièrement destinataire de l'opposition formée par le syndicat CGT par la notification effectuée à l'un de ses deux délégués syndicaux ayant participé à la signature de l'accord ; que le moyen n'est pas fondé ».

- **Le fait de réserver, par accord collectif, des avantages aux salariés mariés à l'exclusion des PACSES est discriminatoire – Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°10-18341.**

La Cour de cassation aligne enfin sa position sur celle de la Cour de Justice de l'Union Européenne : avant la loi du 17 mai 2013 permettant le mariage entre personnes de même sexe, le fait de réserver certains avantages, comme des primes ou congés spéciaux, aux seuls couples mariés constituait une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, et, en tant que telle, était prohibée.

Ce n'est plus le cas aujourd'hui puisque le mariage a été ouvert à tous. Cette décision de justice peut donc utilement être invoquée pour les salariés pacsés avant le 17 mai 2013.

Extrait de l'arrêt : « Qu'en statuant ainsi, alors que les salariés qui concluaient un pacte civil de solidarité avec un partenaire de même sexe se trouvaient, avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, dans une situation identique au regard des avantages en cause à celle des salariés contractant un mariage et que les dispositions litigieuses du statut national du personnel des industries électriques et gazières instauraient dès lors une discrimination directement fondée sur l'orientation sexuelle, ce dont il résultait que leur application devait être en l'espèce écartée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

5. Accords sur le temps de travail

- **Si l'accord de modulation exige la remise du programme indicatif aux salariés, le non-respect de cette obligation permet aux salariés de demander paiement de leurs heures supplémentaires – Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-14216.**

Dans cette affaire, l'accord d'entreprise mettant en place la modulation dans l'entreprise imposait à l'employeur de soumettre le programme indicatif de modulation aux représentants du personnel et de le communiquer aux salariés. Aucune de ces deux obligations n'avait été respectée. La Cour de cassation précise que, dans ce cas, **l'accord de modulation se trouve privé d'effet**. Par conséquent, les salariés concernés peuvent prétendre au paiement des heures supplémentaires effectuées et calculées dans un cadre hebdomadaire. N'allons pas trop vite toutefois : l'accord de modulation est juste privé d'effet et non pas annulé. Ainsi, dès que l'employeur se sera de nouveau conformé aux prescriptions de l'accord, ce dernier reprendra du service et le temps de travail sera de nouveau apprécié dans un cadre annuel.

Extrait de l'arrêt : « *Et attendu qu'ayant relevé que contrairement à cette prévision aucun programme indicatif de la répartition de la durée du travail n'avait été établi et soumis aux institutions représentatives du personnel, pas plus que communiqué aux salariés de l'entreprise au cours de la période considérée, la cour d'appel en a exactement déduit que l'accord de modulation était privé d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires décomptées sur la base de 35 heures hebdomadaires* »

Remarque : dans la métallurgie, l'art. 8.5 de l'accord du 28 juillet 1998 prévoit que « La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire. La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif ».

Si, dans l'entreprise, le régime de modulation est celui de la branche, sans accord d'entreprise, ces prescriptions sont d'application automatique. Si le programme n'est pas remis aux salariés concernés, l'accord de modulation est privé d'effet.

- **Le repos compensateur de remplacement mis en place unilatéralement devient caduc dès qu'un délégué syndical est désigné dans l'entreprise – Cass. Soc. 24 juin 2014, n°13-10301.**

Les heures supplémentaires doivent, par principe, donner lieu à paiement avec application des majorations légales ou conventionnelles prévues. Mais l'article L. 3121-24 du Code du travail dispose qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le remplacement de ce paiement par un repos compensateur de remplacement. Concrètement, un salarié faisant 2 heures supplémentaires obtient 2 heures de repos majorées à 25%, soit 2h30 de repos compensateur.

Lorsqu'il n'y a pas, dans l'entreprise, de délégué syndical, le Code du travail prévoit que ce remplacement peut être décidé unilatéralement par l'employeur, après avis conforme du CE ou des délégués du personnel. Cela signifie que les représentants du personnel ont droit de s'opposer à cette mise en place.

Dans la métallurgie, l'accord du 28 juillet 1998 prévoit, dans son article 7, les mêmes modalités de mise en place du repos compensateur.

Dans l'affaire nous intéressant, le repos compensateur de remplacement est mis en place par décision unilatérale de l'employeur, après avis conforme des délégués du personnel. Moins d'un an après, l'entreprise en cause est intégrée dans une UES et un délégué syndical est valablement désigné. Des salariés réclament alors en justice le paiement d'heures supplémentaires. Ils obtiennent gain de cause.

En effet, la Haute juridiction décide que les conditions d'existence de la décision unilatérale de mise en place du repos compensateur (à savoir l'absence de délégué syndical) ne sont plus remplies dès qu'un délégué syndical est désigné dans l'entreprise. De plus, faute de procurer un avantage aux salariés, la Cour décide que ce type de décision unilatérale n'a pas besoin d'être dénoncé par l'employeur. Elle tombe automatiquement dès que le délégué syndical est désigné et que, de fait, l'employeur devient soumis à l'obligation annuelle de négocier.

Un délai est malgré tout laissé à l'employeur pour se mettre en conformité : une année, qui correspond à la période légalement prévue pour lancer les NAO (négociations annuelles obligatoires), qui portent notamment sur le temps de travail.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que, faute de procurer un avantage aux salariés, la décision par laquelle, en l'absence de délégué syndical, l'employeur instaure le repos compensateur de remplacement prévu à l'article L. 3121-24 du code du travail ne constitue pas un acte soumis aux règles de dénonciation des engagements unilatéraux et devient caduque après que les conditions de son existence ayant disparu par suite de l'assujettissement de l'entreprise à l'obligation annuelle de négocier, il ne lui a pas été substitué un accord collectif dans le délai imparti pour cette négociation ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que l'accord du 22 février 2005 reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale entre la société Gagne et trois autres sociétés s'était accompagné de la désignation, à cette même date, d'un délégué syndical pour l'ensemble de l'unité et qu'aucun accord relatif au remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur n'avait été conclu à l'issue du délai imparti pour la négociation annuelle obligatoire, c'est à bon droit qu'elle a décidé que la décision unilatérale par laquelle l'employeur avait mis en place un tel repos compensateur avait cessé de produire effet, de sorte que les salariés avaient droit au paiement des heures supplémentaires accomplies au cours de l'année 2006 ».

6. Droit de grève

- **La grève de solidarité est licite lorsqu'elle est faite en soutien de salariés menacés de sanctions pour participation à un précédent mouvement de grève – Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-12562.**

On peut définir la grève de solidarité comme le mouvement déclenché pour soutenir des salariés de la même entreprise ou d'une autre entreprise. Elle n'est licite que si le mouvement **répond à un intérêt collectif et professionnel** allant au-delà de la seule défense d'intérêts individuels.

Par exemple, le mouvement de solidarité mené pour défendre des salariés licenciés pour faute n'est pas un mouvement de grève si ne sont en jeu que des comportements individuels. En revanche, a été jugée licite la grève en soutien du délégué syndical menacé de licenciement si

elle est accompagnée de revendications d'augmentation du pouvoir d'achat dans le cadre des NAO (Cass. Soc. 5 janvier 2011, n°10-10685).

Dans l'arrêt du 2 juillet dernier, nous avons une dernière illustration de ce principe : la grève déclenchée pour soutenir des salariés menacés de sanction pour avoir participé à une précédente grève est licite car elle a pour **but de faire cesser les tentatives d'intimidation de l'employeur envers les grévistes, et, ainsi, protéger le droit de grève.**

Extrait de l'arrêt : « *Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que le syndicat CGT Finimétal avait appelé les salariés de l'entreprise à la grève le 12 mars 2010 de 11 heures à 14 heures pour soutenir les salariés menacés par des sanctions disciplinaires pour des faits commis lors du précédent mouvement de grève, dont la légitimité n'était pas contestée, et que ces menaces avaient pu être perçues au sein de l'entreprise comme susceptibles de porter atteinte au droit de grève, a pu en déduire, sans avoir à procéder à la recherche invoquée, que la mobilisation destinée à soutenir les salariés grévistes répondait à un intérêt collectif et professionnel, de sorte que ce mouvement de grève était licite* ».

7. Emploi – PSE

- **L'externalisation d'un service en violation d'un engagement de stabilité des effectifs ouvre droit à des dommages-intérêts – Cass. Soc. 18 juin 2014.**

Un groupe s'était engagé, via un accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), à ne pas prononcer de licenciements économiques et à maintenir une stabilité globale des effectifs du groupe pendant une période de 3 ans. Pourtant, un an après, le groupe décide de vendre son service client à un autre groupe. Les contrats de travail des salariés ont été transférés chez le nouvel employeur qui leur a immédiatement proposé des modifications de contrat de travail. Ceux qui ne souhaitaient pas répondre favorablement pouvaient adhérer à un plan de départ volontaire.

La Cour de cassation a décidé que la décision d'externalisation du service, en ce qu'elle emportait exclusion des salariés du groupe, méconnaissait l'engagement pris dans l'accord GPEC et privait les salariés d'une chance de conserver un emploi au sein du groupe.

Extrait de l'arrêt : « *Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé que, par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conclu le 12 octobre 2006 au sein du groupe SFR, qui était dans le débat et que ne révisait pas l'accord de méthode du 20 juillet 2007, l'employeur s'était engagé pour une durée de trois ans à maintenir la stabilité des effectifs du groupe SFR, a, par ce seul motif, décidé à bon droit que la décision de transférer à la société Infomobile le service client grand public en ce qu'elle emportait exclusion des salariés du groupe SFR, méconnaissait l'engagement spécifiquement pris dans le cadre de cet accord de 2006 et privait les salariés d'une chance de conserver un emploi au sein du groupe, dont elle a réparé les conséquences préjudiciables distinctes de celles des ruptures intervenues ensuite dans le cadre du plan de départs volontaires mis en œuvre par le nouvel employeur* ».

Relations individuelles

1. Contrat de travail :

- **Une clause de mobilité dont l'application s'étend sur « tout le territoire français » est jugée suffisamment précise- Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-11.906.**

Pour être légale, une clause de mobilité doit définir précisément la zone géographique dans laquelle elle sera applicable sans que l'employeur ne puisse en étendre unilatéralement la portée. L'idée est que le salarié doit savoir, à l'instant où il signe son contrat, ce pourquoi il s'engage : ses possibilités de mobilités. Une clause prévoyant une mobilité sur le territoire national aurait pu être jugée trop imprécise mais ce n'est pas ce que dit la Cour de cassation. Pour elle, c'est suffisamment précis et cela ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, car le salarié sait à quoi s'attendre lors de la signature.

Extrait de l'arrêt : « Vu l'article L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil,

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

2. Congés :

- **Il est impossible de renoncer à des congés payés non-pris, même dans le solde de tout compte- Cass. soc., 28 mai 2014, n°12-28.082.**

Une salariée était en arrêt de travail et n'avait, de ce fait, pas eu la possibilité de prendre tous les jours de congés payés qu'elle avait acquis. Une rupture conventionnelle est ensuite signée entre la salariée et l'employeur et, dans son solde de tout compte, elle déclare avoir soldé l'ensemble de ses congés, acquis lors de ses différents arrêts. Par la suite, elle conteste sa rupture conventionnelle et réclame le paiement des jours de congés qu'elle n'avait pas pris.

La Cour de cassation rappelle un principe qu'elle juge d'ordre public : les congés payés acquis qui n'ont pu être pris par un salarié, en raison notamment de maladie, accident du travail etc, doivent être reportés, après la date de reprise du travail, ou indemnisés, si le contrat de travail est rompu. En l'occurrence, la salariée n'avait pas été en mesure de prendre ses congés en raison de ses absences, l'employeur aurait donc dû les lui indemniser.

Extrait de l'arrêt : « Vu l'article L. 3141-26 du code du travail ;

Attendu qu'en égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-26 du code du travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée avait été en arrêt maladie, à la suite d'un accident du travail du 25 mars 2008 au 5 janvier 2009, puis en arrêt pour maladie à compter du 27 janvier 2009, puis en arrêt pour rechute d'accident du travail à

compter du 6 février 2009 le second examen médical ayant eu lieu le 16 juillet 2009, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si la salariée avait été en mesure de prendre effectivement ses congés acquis pour les années 2008 et 2009, n'a pas donné de base légale à sa décision ».

- **Quand une salariée prend des congés payés à la suite d'un congé maternité, la protection relative doit être différée - Cass. soc., 30 avril 2014, n°13-12.321.**

Les femmes en état de grossesse bénéficient de deux types de protection. Pendant le congé de maternité ou d'adoption, la protection est absolue : l'employeur ne peut leur notifier aucun licenciement, même pour cause de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail, il devra attendre la fin de cette période. Pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, la protection est relative: l'employeur peut notifier un licenciement mais seulement pour faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat.

La Cour de cassation vient ici nous préciser que cette période de protection de 4 semaines est suspendue quand la salariée prend des congés payés suite à son congé maternité. Le point de départ de la protection relative démarre alors à la date de reprise effective du travail.

Extrait de l'arrêt : « Vu les articles L. 1225-4, L. 1225-17 et L. 1225-71 du code du travail ;
Attendu que pour dire le licenciement nul et condamner l'employeur à payer à la salariée diverses sommes, l'arrêt retient que le licenciement a été prononcé le 16 novembre 2004 pendant la période de protection qui s'achevait le 17 novembre 2004 ;
Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé si le licenciement n'était pas justifié par une faute grave, non liée à l'état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

3. Temps de travail :

- **Le forfait annuel en heures n'implique pas une liberté totale des horaires - Cass. soc., 2 juillet 2014, n°13-11.904.**

Il peut être utile de recourir au forfait individuel en heures quand il est impossible de déterminer, à l'avance, la durée hebdomadaire et mensuelle du travail d'un salarié, notamment en raison de variations d'horaires fréquentes qui ne peuvent être anticipées. Même si l'autonomie du salarié est requise, elle reste relative. On n'attend pas la même autonomie que celle nécessaire à la conclusion des forfaits-jours. En effet, le salarié n'est pas totalement libre dans la fixation de ses horaires de travail, il reste soumis aux contraintes liées aux horaires collectifs.

Extrait de l'arrêt : « Qu'en statuant ainsi, alors qu'une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

- **Une modification unilatérale de la rémunération contractuelle sans influence sur le montant du salaire perçu ou qui n'a conduit qu'à une baisse minimale n'est pas de nature à empêcher la poursuite du contrat et donc à justifier sa résiliation judiciaire ou la prise d'acte - Cass. soc., 12 juin 2014, n°12-29.063, 13-11.448.**

Depuis 2010, la position de la Haute juridiction était claire : la modification du montant de la rémunération ou de son mode de calcul sans obtenir le consentement du salarié est un acte fautif de l'employeur justifiant automatiquement la prise d'acte ou la résiliation judiciaire du contrat à ses torts. Le salarié pouvait donc estimer, de ce simple fait, que le contrat de travail était rompu aux torts de l'employeur et faire constater cela par le tribunal pour obtenir réparation de son préjudice.

La Cour de cassation revient sur cette jurisprudence en décidant que **la modification imposée du mode de rémunération ne justifie pas la résiliation judiciaire (ou la prise d'acte) si le salarié n'a au final subi aucune baisse de sa rémunération ou une baisse minimale** (ce qui est apprécié souverainement par les juges du fond).

Dans l'une des affaires, il s'agissait d'une baisse de taux de commissionnement (de 33 à 25%) entraînant une perte de rémunération annuelle de 4 800 €, qui a malgré tout été jugée minimale au regard du total des commissions versées sur l'année (115 397 €). La demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur a été rejetée. Dans l'autre, il s'agissait d'un commercial qui s'était vu imposer un changement de grille de calcul des commissions. Les juges ont également rejeté sa demande de résiliation au motif que ce manquement de l'employeur n'avait pas été dommageable puisqu'il avait finalement gagné plus que les autres années.

Mais attention, pas de raccourci hâtif ! Cela ne signifie pas que l'employeur a le droit de modifier unilatéralement votre rémunération contractuelle ou son mode de calcul sans votre consentement, et ce, même dans un sens plus favorable. Dans ces affaires, il y avait quand même manquement de la part de l'entreprise, qui aurait dû recueillir au préalable l'accord des salariés concernés. Ces derniers gardent la possibilité d'agir en référé pour obtenir l'exécution du contrat aux conditions prévues avant la modification imposée par l'employeur. De plus, le licenciement d'un salarié qui refuserait une telle modification serait jugé sans cause réelle et sérieuse...

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail ; que, sans être tenue de faire droit à une demande fondée sur une offre amiable et sans encourir les griefs du moyen, elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ; (...)

Mais attendu qu'ayant constaté que la modification appliquée par l'employeur n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, n'encourt pas les griefs du moyen ».

4. Sanction disciplinaire :

- **Séquestrer un salarié constitue une faute lourde - Cass. soc., 2 juillet 2014, n°13-12.562.**

La Cour de cassation confirme ici une jurisprudence antérieure (Cass. soc., 1^{er} avril 1997, n°95-42.246) où elle avait déjà statué sur le sort des salariés grévistes qui participaient à des actions tendant à séquestrer un dirigeant ou un cadre de l'entreprise. Selon elle, ces actions sont constitutives d'une faute lourde, justifiant le licenciement des salariés grévistes. Elle rappelle ici ce principe, en précisant que le salarié ayant participé personnellement à la séquestration du DRH, qui avait été retenu dans son bureau jusqu'à l'intervention des forces de l'ordre, cela suffisait à établir la faute lourde. La cour d'appel n'avait pas retenu la faute lourde car, pour elle, l'intention de nuire du salarié gréviste n'était pas prouvée. Selon la Cour, si la participation personnelle du salarié est démontrée, tout acte de séquestration constitue une faute lourde.

Extrait de l'arrêt : « *Vu l'article L. 2511-1 du code du travail, Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait personnellement participé à l'action collective au cours de laquelle le directeur des ressources humaines avait été retenu de 11 heures 45 à 15 heures 30 dans son bureau, dont il n'avait pu sortir qu'après l'évacuation par les forces de l'ordre des personnes présentes, ce dont il résultait que le comportement du salarié était constitutif d'une faute lourde, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

5. Licenciement :

- **Une lettre de licenciement ne peut être considérée comme diffamatoire si elle est uniquement destinée au salarié - Cass. soc., 25 mars 2014, n°12-86.490.**

Un salarié licencié pour faute grave décide d'agir au tribunal contre son employeur car il juge que sa lettre de licenciement contient des reproches qu'il juge offensants et qui constituent un délit de diffamation non publique. Selon l'argumentaire du salarié, la lettre de licenciement n'est pas un document officiel et des tiers peuvent être amenés à la lire. Mais la Cour de cassation ne suit pas son raisonnement et juge qu'une lettre de licenciement constitue une correspondance personnelle qui ne relève pas, en raison de son contenu, du délit de diffamation non publique, si le salarié en est le seul destinataire et même si elle peut être connue par des tiers, à l'initiative du salarié.

Extrait de l'arrêt : « *Attendu qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a justifié sa décision sans encourir les griefs allégués, dès lors que les imputations diffamatoires contenues dans une correspondance personnelle et visant le seul destinataire de la lettre qui les contient ne sont punissables, sous la qualification de diffamation non publique, que si ladite lettre a été adressée dans des conditions exclusives de tout caractère confidentiel* ».

- **Le licenciement d'un salarié pour alcoolémie doit respecter les conditions posées par le règlement intérieur, notamment concernant le contrôle d'alcoolémie, à défaut, il ne sera pas valable - Cass. soc., 2 juillet 2014, n°13-13.757.**

Rappelons que le décret n°2014-754 du 1er juillet 2014, récemment adopté, permet désormais à l'employeur d'interdire dans son règlement intérieur la consommation de toute boisson alcoolisée, y compris le vin, la bière, le cidre et le poiré, au regard d'impératifs de santé et de sécurité, en modifiant l'article R 4228-20 du code du travail, nouvellement rédigé :

« Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ».

Chaque entreprise doit donc prévoir, au sein de son règlement intérieur, ce qu'elle compte tolérer ou non en matière de consommation d'alcool, ainsi que la procédure applicable en cas de contrôle d'alcoolémie. Si l'employeur licencie un salarié suite à un contrôle qui s'est révélé positif, il doit respecter la procédure décrite dans le règlement intérieur, sans quoi le licenciement ne sera pas valable.

Extrait de l'arrêt : *« Mais attendu qu'ayant, sans dénaturation, retenu que l'employeur ne pouvait, selon le règlement intérieur, soumettre le salarié à un contrôle d'alcoolémie, dans le but de faire cesser immédiatement la situation, que si le salarié présentait un état d'ébriété apparent, ce qui n'était pas le cas, la cour d'appel, qui a justement dénié toute portée au dépistage effectué en violation de ce règlement, a légalement justifié sa décision ».* ■