

SOMMAIRE

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°511

52^e année

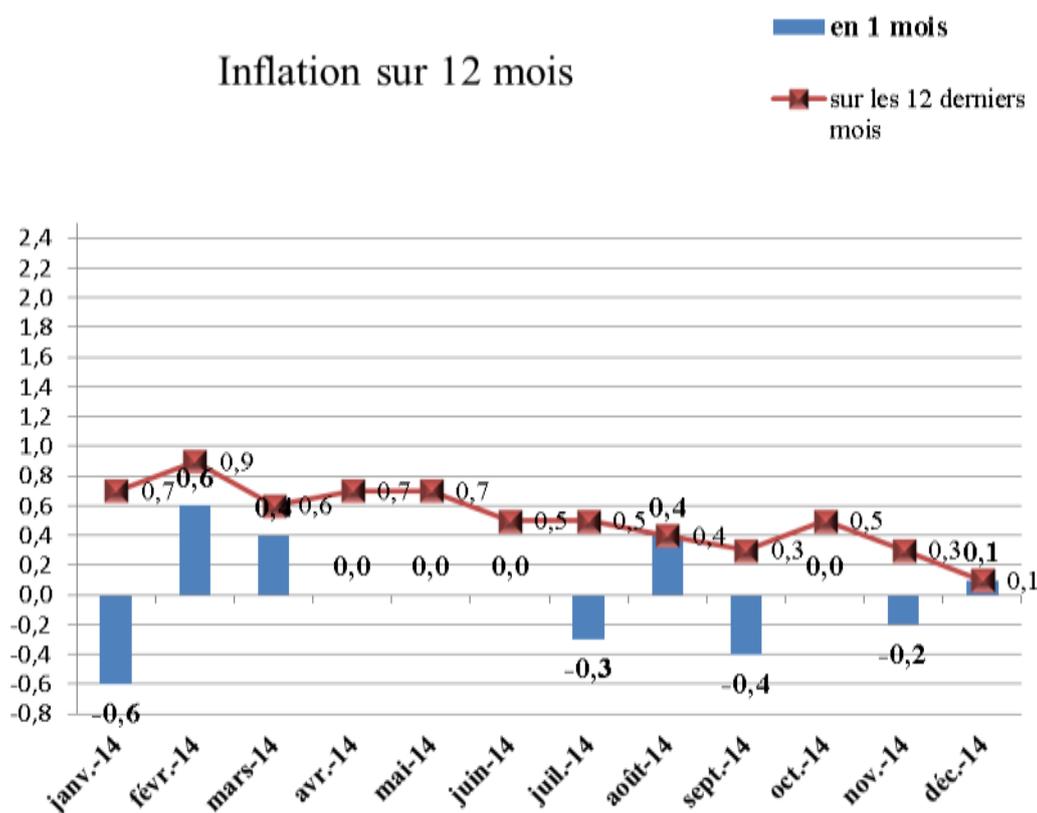
Février 2015

	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 3
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
<u>Conventions et Accords</u>	4 à 14
Accords de branche	
- <u>Métallurgie</u> : Barème des ingénieurs et cadres 2015	4
- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : 21	11
Accords d'entreprise	
- AREVA : Accord du 31 octobre 2014 sur la base de données économiques et sociales	13
<u>Chiffres utiles 2015 (1^{ère} partie)</u>	15 à 26
I. Rémunérations et prestations sociales	
II. Logement	
III. Emploi	
IV. Cotisations syndicales et impôt	
<u>Etudes</u>	27 à 35
- Loi de financement de la sécurité sociale et loi de finances 2015 : ce qu'il faut retenir	27
- Panorama de jurisprudence	29

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 décembre **2014 de 0,1%** après avoir diminué en novembre de 0,2%. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,1%** (indice du mois de décembre 2014 rapporté à celui de décembre 2013). **En moyenne annuelle, l'inflation est de 0,5%**.

Précision méthodologique : Moyennes annuelles et glissements annuels sont des concepts différents. Le premier s'appuie sur l'ensemble des prix d'une année et peut être comparé d'une année sur l'autre ; le second s'appuie sur les prix observés un seul mois d'une année donnée, rapportés à ceux du même mois de l'année précédente.

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 €	3,51 €
Janvier	2015	0,8%	9,61€	1.457,52 €	3,52 €

III – Plafond Sécurité Sociale

A compter du **1^{er} janvier 2015**, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé à **38 040 €**, soit une **hausse de 1,3% par rapport à 2014**. Le plafond mensuel est de **3 170 €** et le plafond journalier de **174 €**. ■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I. ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barème des Ingénieurs et Cadres 2015

FO Métaux n'est pas signataire de l'accord du 27 janvier 2015 sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres de la Métallurgie (signé par l'UIMM et la CFE-CGC) pour les raisons suivantes :

Deux séances de négociation ont eu lieu. La première, le 9 décembre 2014, l'UIMM avait proposé 0,3 % du fait d'une prévision d'inflation de 0,8 % pour 2015. La deuxième, le 19 janvier, l'UIMM avait proposé 0,6 % avec une inflation, selon les économistes, pouvant varier entre 0,3 et 0,8 % pour 2015. **A la première séance, FO Métaux avait proposé 1,3 %** d'augmentation et, ce, afin de tenir compte des différents indicateurs : 0,8 % d'augmentation du Smic ; 0,9 % pour le RSA et 1,3 % pour le plafond de la Sécurité sociale car pour FO, il ne faut pas simplement tenir compte de l'inflation. Pour la deuxième proposition, FO Métaux avait proposé 0,8 % en détaillant : 0,3 % d'inflation + 0,5 % pour une augmentation du pouvoir d'achat.

Lors de la deuxième séance, FO Métaux a refait la même proposition à 0,8 %, un taux sur lequel plusieurs organisations syndicales auraient pu s'engager.

Pour FO Métaux, **le faible taux d'inflation ne doit pas servir d'alibi à une modération salariale** qui n'a pour effet que de diminuer les salaires et comme objectif caché de réduire le coût du travail. Il ne faut pas oublier les périodes de modération salariale pendant la mise en place des 35 heures. Malheureusement, l'UIMM est restée sur sa position sans faire aucune autre contreproposition. Pour FO Métaux, ce n'est pas un bon signe pour relancer l'économie, les investissements et la croissance. De fait, l'UIMM participe à une politique salariale d'austérité.

Pour FO Métaux, la crainte de cette politique salariale d'austérité était que cela soit interprété comme une consigne pour un pourcentage très faible dans les prochaines négociations territoriales pour les salaires des minimaux pour les ouvriers et Etam, ainsi que pour les négociations salariales dans les entreprises. Cette crainte s'est confirmée avec des propositions très faibles dans les départements 77 et 18.

C'est un très mauvais signal au moment où l'UIMM souhaite revoir le dispositif conventionnel de la Métallurgie. Et c'est également un coup dur pour le dialogue social, au moment même où le Medef s'est enlisé dans l'échec d'une négociation interprofessionnelle sur une soi-disant modernisation du dialogue social digne dans la méthode de la préhistoire et dans les propositions de régression sociale. ■

Texte de l'accord :

**ACCORD NATIONAL DU 27 JANVIER 2015
SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS
DES INGÉNIEURS ET CADRES
À PARTIR DE L'ANNÉE 2015**

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

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2015

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2015, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2015, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises, ...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la branche et l'évolution de l'inflation, puis d'en tirer ensemble les conséquences.

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

JTA GA

60 et 68	21 416 €
76	23 935 €
80	25 195 €
84	26 455 €
86	27 085 €
92	28 974 €
100	31 494 €
108	34 014 €
114	35 903 €
120	37 793 €
125	39 368 €
130	40 942 €
135	42 517 €
180	56 689 €
240	75 586 €

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

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

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

GA -
JJA

60 et 68	18 623 €
76	20 813 €
80	21 909 €
84	23 004 €
86	23 552 €
92	25 195 €
100	27 386 €
108	29 577 €
114	31 220 €
120	32 863 €
125	34 233 €
130	35 602 €
135	36 971 €

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	24 209 €
76	27 057 €
80	28 482 €
84	29 906 €
86	30 618 €
92	32 754 €
100	35 602 €
108	38 450 €
114	40 586 €
120	42 722 €
125	44 502 €
130	46 282 €
135	48 063 €
180	56 689 €
240	75 586 €

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

JTT
CA
 3

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	28 482 €
84	29 906 €
86	30 618 €
92	32 754 €
100	35 602 €
108	38 450 €
114	40 586 €
120	42 722 €
125	44 502 €
130	46 282 €
135	48 063 €
180	56 689 €
240	75 586 €

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

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

V. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2015, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du Travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	42 517 €
84	42 517 €
86	42 517 €
92	42 517 €
100	42 517 €
108	42 517 €
114	42 517 €
120	42 722 €
125	44 502 €
130	46 282 €
135	48 063 €
180	56 689 €
240	75 586 €

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

Article 3 : Application des barèmes

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

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

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


GA

Article 4 : Dépôt

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

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

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

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

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

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 / février 2015

Coefficients	COTE D'OR (21)			Augmentation
	2014	2013		
140	17345	17163	182,00	1,06%
O1	17345	17163	182,00	1,06%
145	17387	17214	173,00	1,00%
O2	17387	17214	173,00	1,00%
155	17482	17309	173,00	1,00%
O3	17482	17309	173,00	1,00%
170	17599	17433	166,00	0,95%
P1	17599	17433	166,00	0,95%
180	17752	17585	167,00	0,95%
190	17974	17805	169,00	0,95%
P2	17974	17805	169,00	0,95%
215	18430	18293	137,00	0,75%
P3	18430	18293	137,00	0,75%
AM1	18430	18293	137,00	0,75%
225	18895	18717	178,00	0,95%
240	19514	19330	184,00	0,95%
TA1	19514	19330	184,00	0,95%
AM2	19514	19330	184,00	0,95%
255	20630	20476	154,00	0,75%
TA2	20630	20476	154,00	0,75%
AM3	20630	20476	154,00	0,75%
270	21595	21392	203,00	0,95%
TA3	21595	21392	203,00	0,95%
285	22669	22456	213,00	0,95%
TA4	22669	22456	213,00	0,95%
AM4	22669	22456	213,00	0,95%
305	24373	24192	181,00	0,75%
AM5	24373	24192	181,00	0,75%
335	26068	25874	194,00	0,75%
AM6	26068	25950	118,00	0,45%
365	28515	28248	267,00	0,95%
AM7	28515	28304	211,00	0,75%
395	29594	29374	220,00	0,75%
AM8	29594	29374	220,00	0,75%
Moyenne augmentation				0,88%
Valeur Point	4,69	4,64	0,05	1,08%
Date accord	26/11/2014	12/11/2013		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	CFDT CGC CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 1.12.2014	VP 1.12.2013		

* * * * *

II– ACCORDS D’ENTREPRISES

AREVA

Accord du 31 octobre 2014 sur la Base de données économiques et sociales

FO a conclu, le 31 octobre 2014, chez AREVA, un accord fixant les modalités de consultation et de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (BDES) créée par la loi de sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013.

Cet accord précise le processus d’information-consultation des instances représentatives du personnel et les modalités de mise en place de la BDES.

Consultation sur les orientations stratégiques

L’accord met en place « un double processus d’information et consultation » sur les orientations stratégiques du groupe, **au niveau du comité d’entreprise** de la société mère d’Areva (CE de l’UES constituée par la société-mère Areva et la société Areva Business support) et **au niveau du comité de groupe France**.

En premier lieu, chaque année, le comité d’entreprise de la société mère Areva est informé et consulté sur les orientations stratégiques du groupe, dont la BDES sera le support. Son avis est transmis à l’organe de gouvernance de la société mère Areva et communiqué aux coordonnateurs syndicaux groupe.

En second lieu, le comité de groupe France est également consulté sur les orientations stratégiques du groupe lors de la réunion plénière ordinaire du second semestre. Il doit recevoir les informations au moins 15 jours avant cette réunion. Son avis est transmis à l’organe de gouvernance de la société mère Areva. Le comité de groupe peut également proposer des orientations alternatives. Dans ce cas, l’organe de gouvernance doit lui formuler une réponse argumentée au moins 15 jours avant sa réunion du premier trimestre de l’année suivante.

Par ailleurs, **un expert unique**, choisi en concertation avec le comité de groupe France et le comité d’entreprise de la société mère, pourra être nommé afin de les accompagner dans leur analyse en vue de la consultation. En cas de désaccord sur la nomination et/ou la lettre de mission de l’expert, le mandat du comité de groupe France primera. **Les frais d’expertise seront pris en charge après acceptation du devis par Areva.**

Enfin, précise l’accord, une fois achevé ce processus de consultation, dans chaque entreprise, le CE est informé des orientations stratégiques du groupe.

Modalités de mise en place de la BDES

L'accord dresse **la liste de l'ensemble des utilisateurs de la BDES**. Ainsi, les délégués du personnel, les membres des CHSCT, les membres des commissions du CE (commissions économique, égalité professionnelle ou diversité et formation) et du comité central d'entreprise ainsi que **les salariés** (pour les informations de leur établissement) ont désormais accès à la base de données de leur établissement. La consolidation des données au niveau du groupe est disponible aux membres du comité de groupe et du CHSCT. La base de données sera accessible sous format informatique. À ce titre, les utilisateurs bénéficieront d'un guide et d'une formation sur l'utilisation de cet outil.

S'agissant du contenu de la BDES, de nouveaux indicateurs ont été intégrés, tels que les flux internes entre filiales du groupe, des informations sur la sous-traitance interne et externe au groupe, une consolidation des données conditions de travail et des informations environnementales.

Enfin, Areva se fixe pour objectif de mettre en place la BDES au 16 juin 2015. À compter du 1er janvier 2016, celle-ci se substituera à l'ensemble des rapports, bilans, et informations récurrents transmis auparavant au CE. ■

CHIFFRES UTILES 2015 (1^{ère} partie)

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

Titre I - Rémunération et Prestations sociales

Titre II - Logement

Titre III - Emploi

Titre IV- Cotisations syndicales et impôts sur le revenu

Titre I – Rémunération et prestations sociales

I. 1. Revenu de Solidarité Active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le revenu de solidarité active (RSA) s'est substitué au RMI et à l'allocation de parent isolé (API), aux mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité et à la prime de retour à l'emploi en métropole. Le RSA joue le rôle de revenu minimum garanti pour les personnes sans emploi et celui de complément de revenu pour les foyers ayant des ressources limitées (travailleurs modestes). Le RSA garantit, à toute personne de plus de 25 ans résidant en France, un seuil de ressources minimales. Les personnes de moins de 25 ans ayant un enfant, né ou à naître, peuvent également bénéficier du RSA.

Le montant du RSA varie en fonction du nombre de personnes à charge et s'il s'agit d'une personne isolée ou d'un couple.

Attention ! L'allocation effectivement versée à la personne va être égale à la différence entre le montant maximum du RSA, compte tenu de la composition de la famille du demandeur, et les ressources du foyer, qui comprennent notamment un forfait logement. Ce forfait logement correspond à 61,67 € pour 1 personne, 123,33 € pour 2 personnes et 152,62 € pour 3 personnes et plus.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / février 2015

Situation familiale	Montant mensuel au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Montant mensuel après déduction du forfait logement au 1 ^{er} janvier 2015 (en €) (1)
Personne seule :		
• aucune personne à charge	513,88	452,21
• avec majoration pour 1 personne à charge	770,82	647,49
• avec majoration pour 2 personnes à charge	924,98	772,36
• avec majoration pour 3 personnes à charge	1 130,53	977,91
• majoration par personne à charge supplémentaire	+ 205,55	+ 205,55
Couple :		
• aucune personne à charge	770,82	647,49
• avec majoration pour 1 personne à charge	924,98	772,36
• avec majoration pour 2 personnes à charge	1 079,14	926,52
• avec majoration pour 3 personnes à charge	1 284,69	1 132,07
• majoration par personne à charge supplémentaire	+ 205,55	+ 205,55
Parent isolé :		
• femme enceinte	659,88	598,21
• parent isolé avec 1 personne à charge	879,84	756,51
• parent isolé avec 2 personnes à charge	1 099,80	947,18
• par personne à charge supplémentaire	+ 219,96	+ 219,96
<p>(1) L'allocation effectivement versée est égale à la différence entre le montant maximum du RSA, compte tenu de la composition de la famille du demandeur, et les ressources du foyer, qui comprennent notamment un forfait logement. Ce forfait logement correspond à 61,67 € pour 1 personne, 123,33 € pour 2 personnes et 152,62 € pour 3 personnes et plus.</p>		

I.2. Cotisations salariales sur rémunérations

	Taux au 1 ^{er} janvier 2015 (en %)			Assiette mensuelle pour 2015 (en €)	
	Salarié	Employeur	Total	Tranche	Montant
Cotisations de sécurité sociale					
• Maladie, maternité, invalidité, décès	0,75	12,80	13,55	Totalité du salaire	
• Départements d'Alsace-Moselle	2,25	12,80	15,05		
• Vieillesse :					
• plafonnée	6,85	8,50	15,35	A	de 0 à 3 170
• déplafonnée	0,30	1,80	2,10	Totalité du salaire	
• Allocations familiales					
• rémunération annuelle ≤ 1,6 fois le SMIC	0,00	3,45	3,45	Totalité du salaire	
• rémunération annuelle > 1,6 fois le SMIC	0,00	5,25	5,25		
• Accidents du travail	0,00	variable	variable	Totalité du salaire	
Contribution solidarité autonomie	0,00	0,30	0,30	Totalité du salaire	
Contribution logement FNAL					
• entreprises < 20 salariés	0,00	0,10	0,10	A	de 0 à 3 170
• entreprises ≥ 20 salariés	0,00	0,50	0,50	Totalité du salaire	
Versement de transport (entreprises > 9 salariés)	0,00	variable	variable	Totalité du salaire	
Fonds de garantie des salaires (AGS)	0,00	0,30	0,30	A + B	de 0 à 12 680
Assurance chômage	2,40	4,00 (1)	6,40	A + B	de 0 à 12 680
Retraite complémentaire des non-cadres (2)					
• sur la tranche 1 (sauf entreprises avec taux plus élevé)	3,10	4,65	7,75	1	de 0 à 3 170

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / février 2015

• sur la tranche 2	8,10	12,15	20,25	2	de 3 170 à 9 510
Retraite complémentaire des cadres (2)					
• régime ARRCO (sauf entreprises avec taux plus élevé)	3,10	4,65	7,75	A	de 0 à 3 170
• régime AGIRC :					
• tranche B	7,80	12,75	20,55	B	de 3 170 à 12 680
• tranche C	variable	variable	20,55	C	de 12 680 à 25 360
• contribution exceptionnelle (CET)	0,13	0,22	0,35	A + B + C	de 0 à 25 360
Cotisations AGFF					
• cadres et non-cadres	0,80	1,20	2,00	1 ou A	de 0 à 3 170
• non-cadres	0,90	1,30	2,20	2	de 3 170 à 9 510
• cadres	0,90	1,30	2,20	B	de 3 170 à 12 680
APEC (cadres)	0,024	0,036	0,060	A + B	de 0 à 12 680
Prévoyance des cadres (minimum)	0,00	1,50	1,50	A	de 0 à 3 170
Forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé (entreprises ≥ 10 salariés)	0,00	8,00	8,00	Contributions patronales de prévoyance et de frais de santé	
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	0,00	0,016	0,016	Totalité du salaire	
Taxe d'apprentissage (3)	0,00	0,68	0,68	Totalité du salaire	
• Départements d'Alsace-Moselle	0,00	0,44	0,44		
Participation à la formation professionnelle					
• entreprises < 10 salariés	0,00	0,55	0,55	Totalité du salaire	
• entreprises ≥ 10 salariés	0,00	1,00 (4)	1,00 (4)		
• entreprises avec CDD	0,00	1,00	1,00	Totalité du salaire des CDD	

Participation construction (entreprises ≥ 20 salariés)	0,00	0,45	0,45	Totalité du salaire
Taxe sur les salaires (5)				Assiette annuelle :
(employeurs non assujettis à la TVA)	0,00	4,25	4,25	tranche annuelle de 0 à 7 705
	0,00	8,50	8,50	tranche annuelle de 7 705 à 15 385
	0,00	13,60	13,60	tranche annuelle de 15 385 à 151 965
	0,00	20,00	20,00	tranche annuelle au-delà 151 965
CSG dont :	7,50	0,00	7,50	salaire (avec abattement de 1,75 % sur la fraction inférieure à 4 plafonds de la sécurité sociale) + contributions patronales de prévoyance et de frais de santé
• CSG déductible du revenu imposable	5,10	0,00	5,10	
• CSG non déductible du revenu imposable	2,40	0,00	2,40	
CRDS	0,50	0,00	0,50	
<p>(1) La cotisation patronale d'assurance chômage est majorée pour certains CDD ≤ 3 mois. (2) La répartition des taux de cotisation de retraite complémentaire présentée ici est la répartition la plus fréquente. (3) En outre, les entreprises ≥ 250 salariés dont le nombre moyen annuel de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle est inférieur à 5,00 % de l'effectif moyen annuel de l'entreprise calculé au 31-12-2015 seront redevables en 2016 de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), dont le taux est modulé selon le nombre de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle. (4) Le taux de 1 % est abaissé à 0,8 % dans le cas où l'employeur finance le compte personnel de formation à hauteur de 0,2 % de la masse salariale chaque année (à condition de conclure un accord d'entreprise d'une durée de 3 ans). (5) Les taux et l'assiette de la taxe sur les salaires peuvent être présentés différemment avec un résultat identique : 4,25 % de la totalité du salaire + 4,25 % sur la tranche de salaire de 7 705 à 15 385 + 9,35 % sur la tranche de salaire de 15 385 à 151 965 + 15,75 % au-delà de 151 965. Le montant de l'abattement relatif aux associations s'élève à 20 262 € en 2015.</p>				

Titre II – Logement

II.1. Indice de référence des loyers

Ce nouvel indice remplace, depuis le 1^{er} janvier 2006, le système d'augmentation des loyers par référence à l'indice du coût de la construction. Cet indice a été introduit par une loi du 26 juillet 2005.

L'indice de référence des loyers est un indice trimestriel, base 100 au 4^{ème} trimestre 1998, qui correspond à la somme pondérée d'indices représentatifs de l'évolution des prix à la consommation, du coût des travaux d'entretien et d'amélioration du logement à la charge des

baillleurs et de l'indice du coût de la construction. **Les loyers ne peuvent être réévalués que dans cette mesure** (pas plus que l'indice).

	En niveau	Évolution annuelle (T/T-4) en %
2014 T1	125,00	+ 0,60
2014 T2	125,15	+ 0,57
2014 T3	125,24	+ 0,47
2014 T4	125,29	+ 0,37

Titre III - Emploi

III.1. Chômage total

Durée d'indemnisation

DUREE D’AFFILIATION et Période de référence	DUREE D’INDEMNISATION	DUREE MAXIMUM D’INDEMNISATION
Minimum 4 mois (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois ou des 36 derniers mois pour les 50 ans et +	Egale à la durée d'affiliation (exemple : 5 mois d'affiliation au cours des 28 derniers mois : 5 mois d'indemnisation)	Pour les – 50 ans: 24 mois (730 jours) Pour les 50 ans et +: 36 mois (1095 jours)

Calcul de l'indemnisation : Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Salaire de référence (SR) mensuel au 1 ^{er} janvier 2015 (en €) (1)	Mode de calcul de l'allocation	Montant depuis le 1 ^{er} janvier 2015 (en €) (1)	
		Par jour	Par mois (pour 30 jours)
SR ≤ 1 143,30	75 % du salaire journalier de référence	--	--
1 143,30 < SR ≤ 1 251,90	allocation minimale (2)	28,58	857,40
1 251,90 < SR ≤ 2 118,00	40,40 % du salaire journalier de référence + partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (3)	de 28,58 à 40,24	de 857,40 à 1 207,20
2 118,00 < SR ≤ 12 680,00	57,00 % du salaire journalier de référence	de 40,24 à 240,92	de 1 207,20 à 7 227,60
SR > 12 680,00 (plafond UNEDIC)	57,00 % du salaire journalier de référence plafonné	240,92	7 227,60

(1) Ces montants correspondent à une activité antérieure à temps plein.

(2) Allocation minimale = 28,58 € par jour depuis le 1^{er} juillet 2014.

(3) Partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi = 11,72 € par jour depuis le 1^{er} juillet 2014.

(Nb) Le seuil minimal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi-formation est fixé à 20,48 € depuis le 1^{er} juillet 2014.

C'est le montant le plus favorable pour l'allocataire qui sera retenu.

Le salaire journalier de référence est égal à :SJR : salaire de référence / nombre de jours d'appartenance (ouvrables et non ouvrables) au titre desquels ces salaires ont été perçus.

Salaire de référence (SR) : rémunérations soumises à cotisations au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé, y compris la fraction afférente à des primes ou avantages annuels, dans la limite de **12 680 €/mois**.

III.2. Activité partielle

Selon l'article R. 5122-18 du code du travail, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-22, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour chaque heure non travaillé dans le cadre de ce régime, l'entreprise touche une aide cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC.

	Montant de l'allocation d'aide publique
Entreprises de 250 salariés ou moins	7,74€
Entreprises de + de 250 salariés	7,23€

Régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle :

Catégories	Maladie		CSG, CRDS et CASA en 2015				Exonération depuis le 1 ^{er} janvier 2015
	Taux	Assiette	Taux CASA (1)	Taux CSG	Taux CRDS	Assiette	
Indemnité d'activité partielle ou allocation chômage-intempéries	0,00 % (2)	-	0,00 %	Taux plein : 6,20 % Taux réduit : 3,80 % si revenus 2013 : • > 10 633,00 € pour une personne seule majorés de 2 839,00 € par demi-part supplémentaire • et < 13 900,00 € pour une personne seule majorés de 3 711,00 € par demi-part supplémentaire	0,50 %	98,25 % de l'indemnité ou allocation (3)	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération totale de CSG et de CRDS si revenus 2013 ≤ 10 633,00 € pour une personne seule majorés de 2 839,00 € par demi-part supplémentaire • Exonération totale ou partielle de CSG et de CRDS (4) : le prélèvement de ces contributions ne peut pas réduire le montant total mensuel des indemnités ou allocations et du salaire net en deçà de 1 458,00 € depuis le 1-1-2015 (5)

(1) La contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) est perçue depuis le 1er avril 2013 sur les pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale, les pensions versées par les régimes de retraite complémentaire, les avantages versés dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire mis en place dans les entreprises (à cotisations définies ou à prestations définies), les pensions d'invalidité, les allocations complémentaires d'invalidité servies par les organismes de prévoyance complémentaire et les avantages de préretraite. La CASA est prélevée avant les autres cotisations ou contributions. Les personnes exonérées de CSG ou bénéficiant du taux réduit de CSG sont exonérées de la CASA.

(2) + 1,50 % de cotisation maladie sur les allocations de chômage et de préretraite et sur les pensions d'invalidité et de vieillesse (retraite de base et complémentaire) servis aux bénéficiaires du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle. Sont cependant exonérés de cette cotisation supplémentaire les retraités d'Alsace-Moselle non imposables.

(3) La réduction de 1,75 % ne s'applique pas sur la fraction des revenus d'activité salariée dépassant 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

(4) Exonération dans les mêmes conditions de la cotisation supplémentaire d'assurance maladie due en Alsace-Moselle. L'ordre des prélèvements est le suivant : cotisation maladie, CSG, puis CRDS.

(5) Seuil d'exonération = valeur du SMIC horaire (9,61 € au 1^{er} janvier 2015) × 35 × (52/12), avec arrondi à l'euro supérieur.

III.3. Allocation d'insertion (AI) remplacée depuis le 16 novembre 2006 par l'allocation temporaire d'attente (ATA)

Le régime de solidarité permet sous certaines conditions d'assurer un revenu de remplacement aux personnes qui ne sont pas ou ne sont plus couvertes par l'assurance chômage.

Le régime intervient subsidiairement, c'est-à-dire que, s'il pallie le défaut d'allocation d'assurance chômage (servies tant que les conditions sont remplies), il s'efface également au moment de l'accès aux avantages de vieillesse.

Les personnes dans une situation transitoire (détenu libéré, rapatrié, réfugié, victime d'accident du travail en attente de stage) qui ne perçoivent pas d'indemnisation chômage peuvent bénéficier d'une allocation d'insertion ou allocation temporaire d'attente (l'allocation temporaire d'attente s'est substituée à l'allocation d'insertion pour les dossiers déposés depuis le 16 novembre 2006).

Condition de ressources	Montant de l'allocation au 1^{er} janvier 2015 (en €)
Les ressources mensuelles du demandeur ne doivent pas dépasser le montant du revenu de solidarité active (RSA), calculé en fonction de sa situation familiale.	11,45 par jour (343,50 pour 30 jours)

III.4. Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)

L'ASS concerne les chômeurs de longue durée ayant épuisé leurs droits à l'Allocation chômage et les chômeurs âgés de 50 et plus, lorsque le montant de l'ASS est supérieur à celui qui leur est versé. Pour en bénéficier, il faut avoir travaillé pendant 5 ans au cours des 10 années précédant la fin du contrat de travail (réduction d'un an par enfant à charge ou élevé, dans la limite de 3 ans). La durée de versement est de 6 mois ; les droits sont renouvelés tous les 6 mois si vous continuez de remplir les conditions d'attribution.

Les bénéficiaires de l'ASS qui reprennent une activité d'au moins 78 heures par mois (ou une activité professionnelle non salariée) peuvent désormais :

- cumuler l'allocation avec leur salaire pendant les 3 premiers mois d'activité ;
- puis, du 4^e au 12^e mois d'activité, percevoir une « prime forfaitaire » mensuelle d'un montant de 150 € majorés pour un couple ou une famille (en contrepartie le montant de l'ASS est diminué des revenus d'activité perçus). Si à l'issue des 12 mois, les allocataires n'ont pas travaillé 750 heures au total, le bénéfice de ces dispositions est maintenu jusqu'à ce qu'ils atteignent ce plafond ;
- en parallèle, les allocataires bénéficient d'une « prime de retour à l'emploi » de 1000 € versée à la fin du 4^e mois d'activité.

A la différence de l'allocation d'insertion (ATA), l'allocation de solidarité spécifique concerne des chômeurs provenant du régime d'assurance :

- soit des chômeurs de longue durée ayant épuisé leurs droits à une allocation d'assurance et qui satisfont à des conditions d'activité antérieure ;
- soit des bénéficiaires des allocations d'assurance répondant aux mêmes conditions, âgés de 50 ans au moins et qui optent pour l'ASS.

4 conditions doivent être remplies :

1^{re} condition : être à la recherche d'un emploi (sauf dispense accordée aux personnes âgées de 55 ans (ou plus))

2^e condition: être physiquement apte à exercer un emploi.

3^e condition: ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles, selon tableau ci-dessous

4^e condition : justifier de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail. En cas d'interruption d'activité pendant au moins un an pour élever un ou plusieurs enfants, cette durée peut être réduite d'un an par enfant élevé ou à charge dans la limite de 3 ans.

Le montant de l'ASS est de **16,25 euros par jour**.

Situation familiale	Ressources mensuelles au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (en €) (1)
Personne seule	De 0 à 650,00	487,50
	De 650,00 à 1 137,50	Allocation différentielle égale à : 1 137,50 moins les ressources
	Au-delà de 1 137,50	Pas d'allocation
Couple	De 0 à 1 300,00	487,50
	De 1 300,00 à 1 787,50	Allocation différentielle égale à : 1 787,50 moins les ressources
	Au-delà de 1 787,50	Pas d'allocation
(1) Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours × montant journalier de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (16,25 €). Allocation majorée versée à certains bénéficiaires : 23,32 € par jour depuis le 1 ^{er} janvier 2015.		

III.5. Allocation spécifique de sécurisation

Cette allocation remplace l'allocation spécifique de reclassement depuis le 1^{er} septembre 2011, date à laquelle le contrat de sécurisation professionnelle a remplacé les anciens contrats de transition professionnelle et les conventions de reclassement personnalisé.

Dès lors qu'il justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le bénéficiaire du CSP perçoit une allocation spécifique de sécurisation. Lorsque le bénéficiaire a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) calculée selon les modalités prévues par la convention d'assurance chômage.

Cette allocation est versée mensuellement et est égale à 75 % du salaire journalier brut de référence (entre 92,5 et 96% du salaire net), sans pouvoir être inférieure au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre, au titre de l'emploi perdu, s'il n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle. L'allocation

de sécurisation professionnelle est versée pour une durée de 12 mois à compter de la prise d'effet du contrat de sécurisation professionnelle.

Pour les bénéficiaires qui ne justifient pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de versement de l'allocation de sécurisation professionnelle ne peut en aucun cas excéder celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Jusqu'à présent, le CSP durait 12 mois de date à date sans pouvoir être prolongé. Cela conduisait parfois le demandeur d'emploi à être obligé de choisir entre une reprise d'activité et rester dans le CSP pour bénéficier de l'accompagnement en cours, notamment pour bénéficier d'une formation.

L'accord signé par FO fin décembre 2014 prévoit un décalage de la date de fin en fonction des durées de reprises d'activité à compter de 6 mois de CSP. Ainsi, le CSP pourra se poursuivre pendant une durée maximale de 3 mois. Ce qui permettra à certains de pouvoir continuer à bénéficier de l'accompagnement dans ce cadre.

Indemnité différentielle de reclassement :

Avant l'accord signé par FO en décembre 2014, cette indemnité n'existait pas pour le CSP. Elle a été introduite par cet accord. Mais, afin d'éviter les effets d'aubaine, elle est encadrée. Elle est versée en cas de reprise d'activité en CDI ou CDD et contrat temporaire supérieur ou égal à 6 mois et si cette reprise d'activité est intervenue avant le 10^{ème} mois de CSP. Elle est limitée à 50% des reliquats de droits CSP restants au moment de la reprise d'activité. Si l'allocataire revient à l'assurance chômage, il lui restera donc 50% de droits restants au CSP, ainsi que les droits à l'allocation chômage et les droits rechargeables consécutifs à la reprise d'activité. Au final, il lui restera la même durée de droits que s'il n'avait pas accepté l'emploi.

III.6. Allocation transitoire de solidarité (ATS) en remplacement de l'Allocation équivalent retraite (AER)

Personne seule		Couple	
Ressources mensuelles du demandeur (R) au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Ressources mensuelles du foyer (R) au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)
$R \leq 631,62$	Taux plein : 1 052,70 (1)	$R \leq 1 368,51$	Taux plein : 1 052,70 (1)
$631,62 < R \leq 1 684,32$	Taux réduit : allocation = 1 684,32 - ressources mensuelles de l'allocataire	$1 368,51 < R \leq 2 421,21$	Le montant de l'allocation dépend des revenus du conjoint :
			<ul style="list-style-type: none"> Si les ressources ne comprennent pas de revenus d'activité (ou de substitution) du conjoint : allocation = 2 421,21 - ressources mensuelles du foyer Si les ressources comprennent des revenus d'activité (ou de substitution) du conjoint :

			<ul style="list-style-type: none"> revenu d'activité (ou de substitution) du conjoint $\geq 1\ 368,51$: allocation = 1 052,70 - ressources mensuelles du foyer (sauf revenu d'activité ou de substitution du conjoint)
			<ul style="list-style-type: none"> revenu d'activité (ou de substitution) du conjoint $< 1\ 368,51$: allocation = 2 421,21 - ressources mensuelles du foyer (y compris le revenu d'activité ou de substitution du conjoint)
R > 1 684,32	Pas d'allocation	R > 2 421,21	Pas d'allocation
(1) Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours \times montant journalier de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (35,09 €).			

Allocation équivalent retraite de complément ou allocation transitoire de solidarité de complément

Personne seule		Couple	
Ressources mensuelles du demandeur (R) au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Ressources mensuelles du foyer (R) au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)	Montant mensuel de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (en €)
R < 1 052,70	1 052,70 (1) - R mensuelles du demandeur	R < 2 421,21 (2)	1 052,70 (1) - R mensuelles du couple (3)
(1) Montant indicatif calculé sur la base de 30 jours \times montant journalier de l'allocation au 1 ^{er} janvier 2015 (35,09 €).			
(2) A l'intérieur de ce plafond, les ressources du demandeur doivent être < 1 052,70 €.			
(3) Il n'est pas tenu compte des revenus d'activité ou de remplacement du conjoint.			

Titre IV- Cotisations syndicales et impôts sur le revenu

La loi de finances rectificative pour 2012 a mis en place **un crédit d'impôt sur la cotisation syndicale à hauteur de 66% de son montant** (dans la limite de 1% du total des revenus imposables). Ce crédit d'impôt remplace le dispositif de réduction d'impôt qui existait auparavant. Ainsi, même les salariés non imposables pourront bénéficier de cette mesure, en bénéficiant du versement, par l'Etat, de ce crédit. Cela permettra de rétablir une égalité de traitement entre salariés. Attention, cela n'est pas applicable aux salariés déclarant leurs frais professionnels au réel. ■

ETUDES

Loi de financement de la sécurité sociale 2015 Loi de finances 2015

Ce qu'il faut retenir

- *Loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 – 22 décembre 2014, n°2014-1554 (JO 24 décembre 2014) :*

La mesure « phare » de cette loi concerne la possibilité de **moduler les allocations familiales en fonction des revenus**. Cette mesure avait été contestée par plus de 60 sénateurs puis plus de 60 députés devant le Conseil constitutionnel qui a finalement déclaré cette mesure conforme à la Constitution, sous réserve d'interprétation.

Ce qu'il faut en retenir :

- La prime de partage des profits : elle est supprimée. Elle ne sera donc plus versée à compter du 1^{er} janvier 2015.
- Assiette de la CSG sur les revenus de remplacement : elle est modifiée, afin d'assujettir au taux fort de CSG un plus grand nombre de personnes.
- Cotisations AT-MP : l'employeur peut se faire rembourser dans son intégralité les cotisations indûment versées, si la Carsat rectifie ces taux.
- Particuliers employeurs : la déduction forfaitaire de cotisations patronales bénéficiant aux particuliers employeurs pour les seules activités de garde est majorée.
- Allocations familiales : la modulation est désormais possible. Elle sera applicable au plus tard au 1^{er} juillet 2015, en fonction des revenus du ménage. Il appartiendra au pouvoir réglementaire de fixer les critères de revenus et le montant des allocations à un niveau tel que ne soient pas remis en cause, compte tenu des autres formes d'aides aux familles, les exigences constitutionnelles d'aides de la Nation aux familles.
- Indemnités journalières maternité : les droits du père sont étendus en cas de décès de la mère.
- Le capital décès : il est forfaitisé.
- Le tiers payant intégral : est étendu au profit des bénéficiaires de l'ACS (aide à l'acquisition d'une complémentaire santé).
- Titulaires de l'ASC : suppression de la participation forfaitaire applicable à chaque consultation médicale, suppression des franchises médicales sur les boîtes de médicaments, les actes paramédicaux et sur les transports sanitaires.

- *Loi de finances pour 2015 et loi de finances rectificative pour 2015 - 29 décembre 2014, n°2014-1654 et n°2014-707 (JO 30 décembre 2014) :*

Il faut noter que le Conseil constitutionnel a validé l'ensemble des mesures sociales et fiscales de ces deux textes, notamment la nouvelle aide à l'apprentissage pour les PME et la disparition de la prime pour l'emploi au 1^{er} janvier 2016.

Ce qu'il faut en retenir :

- Le taux de versement de transport est en hausse : ce taux est dû par les entreprises de plus de neuf salariés en Ile-de-France. Cette mesure vise à financer la création du Pass Navigo à tarif unique à compter du 1^{er} septembre 2015.
- La prime pour l'emploi : (PEE) est supprimée à compter de l'imposition des revenus 2015, soit au 1^{er} janvier 2016.
- Une aide au recrutement des apprentis : est créée. Elle est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés. L'aide est due pour l'embauche d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, depuis le 1^{er} juillet 2014. Elle est d'un montant minimum de 1000€. Attention : à partir du 1^{er} juillet 2015, une condition supplémentaire est requise pour pouvoir bénéficier de l'aide : l'entreprise devra être couverte par un accord de branche comportant des engagements de développement de l'apprentissage.
- Crédit impôt compétitivité emploi : (CICE) la loi améliore le suivi de son utilisation et institue des taux majorés.
- Impôt sur le revenu : la première tranche de l'impôt sur le revenu est supprimée à compter de l'année 2015. ■

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations collectives

- **En cas de transfert légal d'entreprise ou d'établissement, l'accord écourtant les mandats transférés n'a pas à être unanime – Cass. soc. 17 décembre 2014, n°14-14.917 :**

Pour rappel, en cas de transfert légal d'entreprise ou d'établissement, les mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise se poursuivent en principe jusqu'à leur terme dans la nouvelle structure, dès lors que l'entité transférée conserve son autonomie au sein de celle-ci. Il est cependant possible d'aménager la durée des mandats restant à courir « *par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existantes dans le ou les établissements absorbés* », principalement pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil. Sous quelles conditions doit-être conclu cet accord ? En faisant le rapprochement avec la prorogation de mandat, on aurait pu penser qu'un accord unanime soit requis mais la Cour de cassation adopte une autre position : l'accord doit répondre aux conditions de majorité de droit commun. Les 30% sont suffisants.

Extrait de l'arrêt :

« *Vu les articles L. 2314-28 et L. 2324-26 du code du travail ;
Attendu qu'il résulte de ces textes, d'une part, que les mandats représentatifs d'une entité transférée ne sont maintenus que si cette entité conserve son autonomie, d'autre part, qu'à supposer un tel maintien, et pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée de ces mandats peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés sans que cet accord soit conclu à l'unanimité desdites organisations; ».*

- **Dépôt des listes de candidatures : un mandat verbal du syndicat est suffisant – Cass. soc., 10 décembre 2014, n°14-60.447 :**

La Cour de cassation vient d'autoriser une légère souplesse dans le dépôt des listes électorales: la personne qui dépose les listes doit toujours disposer d'un mandat du syndicat pour ce faire, en revanche celui-ci peut être simplement verbal (Cass. soc., 10 décembre 2014, n°14-60.447).

Depuis la loi du 20 août 2008, on sait que le délégué syndical n'est pas habilité d'office à présenter une liste de candidats au nom de son syndicat lors des élections professionnelles. Il doit justifier d'un mandat exprès pour ce faire. Nous vous avons plusieurs fois mis en garde sur ce point. A défaut de mandat, l'employeur peut même retirer d'office la liste de candidats, sans avoir à saisir le tribunal, lorsque le délégué syndical n'a pas répondu à sa demande de production d'un mandat et qu'il s'est assuré auprès de l'organisation syndicale que ce dernier n'avait effectivement pas reçu mandat à cette fin (Cass. soc., 30 octobre 2013, n°12-29.952).

Mais le mandat peut-il être simplement verbal ? Oui, nous dit la Cour de cassation. Son raisonnement s'appuie sur l'article 1985 du code civil qui admet qu'un mandat puisse être donné verbalement. Ainsi un délégué syndical ne peut-il présenter de listes de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, « *ce mandat peut être verbal* », précise-t-elle. Il est maintenant possible pour le syndicat, dans le cadre d'un litige, d'attester en justice avoir donné mandat au délégué syndical pour présenter la liste contestée.

Extrait de l'arrêt :

*« Vu l'article L. 2324-22 du code du travail et l'article 1985 du code civil ;
Attendu que si un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, ce mandat peut être verbal ;
(...) Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors que l'Union locale CGT avait comparu et déclaré avoir donné un mandat verbal au salarié pour déposer une liste de candidats en vue des élections professionnelles, le tribunal a violé les textes susvisés ».*

- **Les temps de trajets sont déduits des crédits d'heure – Cass. soc., 9 décembre 2014, n°13-22.212 :**

Les représentants du personnel bénéficient d'un quota d'heures rémunérées pour exercer leur mandat représentatif. Une fois le quota d'heures de délégation épuisé, l'employeur a le droit d'opérer des retenues sur le salaire de l' élu, à hauteur des heures excédentaires consacrées aux fonctions représentatives. Faut-il décompter de ce crédit d'heures les temps de trajet réalisés pour les besoins du mandat représentatif pendant l'horaire de travail habituel? Oui, répond la Chambre sociale de la Cour de cassation, validant ainsi les retenues sur salaire opérées par l'employeur sur la rémunération d'un chauffeur livreur représentant du personnel au CHSCT. Ce dernier avait dépassé son crédit d'heures en participant notamment à une enquête sur les risques psycho-sociaux, laquelle avait occasionné de nombreux déplacements entre les magasins de l'entreprise. L'arrêt précise toutefois que la loi, l'usage, l'engagement unilatéral de l'employeur ou la caractérisation de circonstances exceptionnelles auraient pu, au contraire, exclure ces temps de trajet du décompte des heures de délégation. On attend à présent un arrêt de la Cour de cassation sur la question de l'application de cette solution aux temps de trajet réalisés pour se rendre aux réunions obligatoires organisées par l'employeur.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu qu'en l'absence de prévision contraire par la loi, un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur, le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation ; Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel qui a répondu aux conclusions sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation et a constaté que n'était établie l'existence ni d'un usage, ni d'un engagement unilatéral de l'employeur, ni de circonstances exceptionnelles, a légalement justifié sa décision ».

- **Elections professionnelles : les horaires de scrutin peuvent figurer dans un document annexé au PV de dépouillement – Cass. soc., 17 décembre 2014, n°14-12.401 :**

L'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin dans le procès-verbal de dépouillement constitue une irrégularité qui justifie à elle-seule l'annulation des élections. En pratique, jusqu'à récemment, les formulaires CERFA utilisés ne comprenaient aucune rubrique relative aux heures d'ouverture et de clôture, des documents le précisant pouvant alors être annexés à ce CERFA. C'est pourquoi la Cour de cassation admet que la mention des horaires puisse être apposée dans un document annexé au procès-verbal et établi concomitamment à ce dernier. Les nouveaux PV CERFA bientôt disponibles contiennent une case spécifique à cet effet.

Extrait de l'arrêt :

« Attendu, ensuite, que si l'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin contrairement aux prescriptions de l'article R. 57 du code électoral est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant des principes généraux du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections, cette mention peut être effectuée sur un document annexé au procès-verbal et établi concomitamment ; que le tribunal a décidé à bon droit que les membres du bureau de vote ont pu, après avoir constaté que le modèle-type de procès-verbal élaboré par le ministère du travail ne prévoyait aucune rubrique à ce sujet, rédiger un document annexe précisant les jour, date et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin ».

- **L'annulation de la désignation d'un DS n'a pas d'effet rétroactif sur le bénéficiaire du statut protecteur – Cass. soc., 16 décembre 2014, n°13-15.081 :**

Lorsque le juge annule une désignation syndicale ou une élection, la perte de qualité de salarié protégé n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé. Tout licenciement prononcé antérieurement doit donc être soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail, sous peine de nullité. Même si le tribunal annule la désignation, cela n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur. Dès lors que le salarié avait été licencié sans autorisation administrative et qu'à cette date, sa désignation n'avait pas été annulée par le tribunal d'instance, le licenciement est considéré comme ayant été prononcé en violation du statut protecteur.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu que l'annulation par le tribunal d'instance de la désignation d'un délégué syndical, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'effet rétroactif sur le statut protecteur ; qu'ayant relevé que le salarié avait été licencié sans autorisation administrative le 13 novembre 2008 et qu'à cette date, sa désignation n'avait pas été annulée par le tribunal d'instance, la cour d'appel, qui n'avait pas à répondre à un moyen que ses constatations rendaient inopérant, a exactement décidé que le licenciement avait été prononcé en violation du statut protecteur ; que le moyen n'est pas fondé ».

- **Un syndicat ne peut pas agir en justice en vue d'obtenir la remise de documents au comité d'entreprise – Cass. soc., 16 décembre 2014, n°13-22.308 :**

Les organisations syndicales ont le pouvoir d'agir en justice pour défendre les intérêts collectifs de la profession. A ce titre, lorsque l'employeur omet de réunir le comité d'entreprise aux fins d'information/consultation dans une situation où il y est légalement tenu, un syndicat peut le contraindre à se conformer à ses obligations en saisissant le juge, en se basant sur le fondement de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Peut-il aussi agir quand la procédure est engagée mais que l'employeur n'a pas fourni aux élus l'ensemble des informations utiles ? Non, répond la Cour de cassation. Selon elle l'action est irrecevable, dès lors que les documents réclamés sont destinés au comité qui n'en sollicite pas la communication et ne s'est pas associé à la demande du syndicat.

Extrait de l'arrêt :

« ALORS QUE si les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils ne sont pas recevables, pour autant, à agir pour demander communication de documents qui, selon eux, auraient dû être transmis au comité d'entreprise ; qu'en l'espèce, dans le cadre de la transmission annuelle pour avis au comité d'entreprise d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, le syndicat CFDT soutenait que la communication au comité d'entreprise par la BPMC des indicateurs par catégorie professionnelle et par classification était insuffisante et réclamait que soit communiqué au comité d'entreprise la grille des salaires ventilés par métier repère, en distinguant les hommes et les femmes ; qu'en déclarant recevable l'action du syndicat en vue d'obtenir la condamnation de l'employeur à communiquer au comité d'entreprise des documents complémentaires, pour respecter, selon ses dires, les prescriptions légales, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ».

- **L'ensemble du personnel d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit dépendre d'un CHSCT – Cass. soc., 17 décembre 2014, n°14-60.165 :**

Dans cet arrêt, la Cour réaffirme le principe selon lequel tout salarié d'une entreprise dont l'effectif atteint au moins 50 salariés doit être couvert par un CHSCT, quand bien même il serait employé dans un établissement ou sur un site n'atteignant pas l'effectif requis (de 50 salariés). En pratique, cela impose la mise-en-place d'un CHSCT unique au niveau global de l'entreprise lorsque tous les sites ont moins de 50 salariés.

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 employait environ cent quarante salariés répartis sur sept sites, en a exactement déduit que la décision de l'employeur de ne mettre en place un CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés, était irrégulière ».*

- **Quand un syndicat change de nom, il ne perd pas son ancienneté – Cass. soc., 10 décembre 2014, n°14-15.271 :**

La Cour de cassation a tranché une question épineuse : si un syndicat modifie ses statuts et que cette modification s'accompagne d'un changement de dénomination, est-ce que cela remet en cause son ancienneté acquise ? Non ! L'ancienneté reste acquise depuis le dépôt initial de ses statuts. Cela lui permet donc de conserver le bénéfice de l'ancienneté de plus de deux ans dont il a besoin pour déposer une liste de candidats aux élections ou créer une section syndicale d'entreprise.

Extrait de l'arrêt :

« Vu les articles L. 2314-3 et L. 2314-24 du code du travail (...),
Attendu, ensuite, que la modification par un syndicat de ses statuts, y compris lorsqu'elle s'accompagne d'un changement de dénomination, n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts ».

- **Si le salarié est dans l'impossibilité de réintégrer le mandat qu'il occupait avant son licenciement, il a droit à la protection complémentaire de six mois – Cass. soc., 16 décembre 2014, n°13-21.203 :**

Selon l'article L 2422-2 du code du travail, quand un salarié protégé voit sa décision d'autorisation de licenciement annulée, il doit être réintégré dans son mandat, si l'institution n'a pas été renouvelée. Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection prévue. Cette protection court durant les six premiers mois suivant l'expiration du mandat de délégué du personnel ou de la disparition de l'institution. Ainsi, si le comité disparaît, en raison d'une baisse importante de l'effectif par exemple, la protection complémentaire de six mois s'applique également, même si l'institution a disparu et empêche la réintégration dans les fonctions représentatives. Ce principe s'applique aux élus du CE, aux DP, mais aussi aux représentants syndicaux.

Extrait de l'arrêt :

« Vu l'article L. 2422-2 du code du travail, ensemble l'article 5 de la Convention n° 135 de l'Organisation internationale du travail ;
Qu'en statuant ainsi, alors que le délégué syndical, représentant de droit le syndicat au comité d'entreprise, réintégré dans l'entreprise après l'annulation de l'autorisation donnée en vue de son licenciement, sans avoir pu retrouver son mandat du fait de la disparition de ce comité d'entreprise, bénéficie de la protection complémentaire de six mois suivant sa réintégration, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

- **En cas de recours abusif aux CDD, un salarié peut demander à ce que les salariés soient décomptés comme des salariés en CDI – Cass. soc., 17 décembre 2014, n°14-13.712 :**

On sait que les salariés en CDD peuvent agir seuls devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification de leur contrat en contrat à durée déterminée. Les syndicats ont qualité pour demander au juge d'instance, juge de l'élection, que les contrats de travail soient considérés comme tels s'agissant des intérêts que cette qualification peut avoir en matière d'institutions

représentatives du personnel et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise, et, partant du nombre de mandats.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu que si les salariés engagés à durée déterminée peuvent seuls agir devant le juge prud'homal en vue d'obtenir la requalification de leurs contrats en contrats à durée indéterminée, les syndicats ont qualité pour demander au juge d'instance, juge de l'élection, que les contrats de travail soient considérés comme tels s'agissant des intérêts que cette qualification peut avoir en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats, notamment pour la détermination des effectifs de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ».

II. Relations individuelles

- **Requalification immédiate d'un temps partiel en temps plein dès lors que les heures complémentaires portent la durée du travail au niveau d'un temps plein – Cass. Soc., 17 décembre 2014, n°13-20627 :**

Lorsque le recours aux heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail, le contrat de travail doit être requalifié en contrat de travail à temps plein, dès la première irrégularité. Peu importe que le dépassement du plafond n'ait duré qu'un mois et que le temps de travail du salarié soit redevenu fidèle à son temps partiel par la suite.

Extrait de l'arrêt :

« Vu les articles L. 3123-17 et L. 3123-14 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que la salariée ayant effectué un temps plein au mois de juin 2007, elle aurait dû à tout le moins en déduire qu'à compter de cette date son contrat de travail à temps partiel devait être requalifié en contrat de travail à temps plein, d'autre part, que l'employeur n'établissait pas, pour la période antérieure au mois de juin 2007, la durée du travail convenue, la cour d'appel a, peu important par ailleurs le respect des dispositions conventionnelles relatives au travail à temps partiel, violé les textes susvisés ».

- **Une note de service ne remédie pas à l'absence de garantie conventionnelle sur le forfait en jours – Cass. Soc., 17 décembre 2014, n°13-23.230 :**

Le recours à une convention de forfait en jours n'est valable que s'il est prévu par un accord collectif garantissant le respect des durées maximales de travail et les repos journaliers et hebdomadaires obligatoires. Seul un accord collectif peut valablement instituer ces garanties. Une note de service établie unilatéralement par l'employeur ne permet pas de pallier l'insuffisance, précédemment constatée par la Cour de cassation, des dispositions conventionnelles sur le forfait-jours en vigueur dans la branche du Bâtiment. Aussi le salarié était-il fondé à demander la nullité de sa convention de forfait en jours et le paiement de ses heures supplémentaires.

Extrait de l'arrêt :

« Et attendu, d'une part, que le titre III de l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment,

qui se borne à prévoir que le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail, n'est pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, et, d'autre part, que la cour d'appel a constaté que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions conventionnelles ont été fixées, non par accord collectif, mais par une note de service ; que par ces motifs [...], l'arrêt se trouve légalement justifié ».

- **Nullité de la mise à pied lorsque sa durée maximale ne figure pas dans le règlement intérieur – Cass. Soc., 7 janvier 2015, n°13-15.630**

La durée maximale de la mise à pied disciplinaire doit impérativement figurer dans le règlement intérieur, faute de quoi, la mise à pied sans traitement du salarié est irrégulière. Dans son arrêt du 7 janvier 2015, la Cour de cassation précise ce principe déjà posé, en ajoutant que l'établissement d'une durée maximale de mise à pied dans la convention collective nationale ne permet pas de corriger la carence du règlement intérieur.

Extrait de l'arrêt :

« Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en annulation de la mise à pied disciplinaire du 26 octobre 2010 et en paiement de sommes à titre de salaire et congés payés, l'arrêt retient que peu importe l'absence de durée de la mise à pied dans le règlement intérieur puisque la convention collective de la mutualité applicable au contrat de travail prévoit que la sanction de mise à pied sans traitement peut aller jusqu'à une durée de dix jours ouvrables, que la lettre notifiant cette sanction est suffisamment caractérisée et matériellement vérifiable et que l'employeur justifie les reproches indiqués dans ce courrier ; Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

- **Les informations collectées par un système de surveillance avant sa déclaration à la CNIL ne permettent pas de prouver une faute – Cass. Soc., 8 octobre 2014, n°13-14.991 :**

Tout système de surveillance des salariés impliquant l'enregistrement de données personnelles doit être déclaré à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) avant son exploitation. En cas de déclaration tardive, les informations collectées à l'aide du dispositif avant sa déclaration, ne peuvent pas être produites en justice. En l'espèce, peu importe donc que le dispositif de contrôle des flux de la messagerie professionnelle des salariés ait été déclaré 2 mois après sa mise en service. Il a été considéré que licenciement prononcé sur le fondement des manquements constatés avant la déclaration se trouvait privé de cause réelle et sérieuse.

Extrait de l'arrêt :

« Attendu cependant que constituent un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, en se fondant uniquement sur des éléments de preuve obtenus à l'aide d'un système de traitement automatisé d'informations personnelles avant qu'il ne soit déclaré à la CNIL, alors que l'illicéité d'un moyen de preuve doit entraîner son rejet des débats, la cour d'appel a violé les textes susvisés ». ■