

# SOMMAIRE

Fédération  
Confédérée  
Force  
Ouvrière  
de la  
Métallurgie



N°512

52<sup>e</sup> année

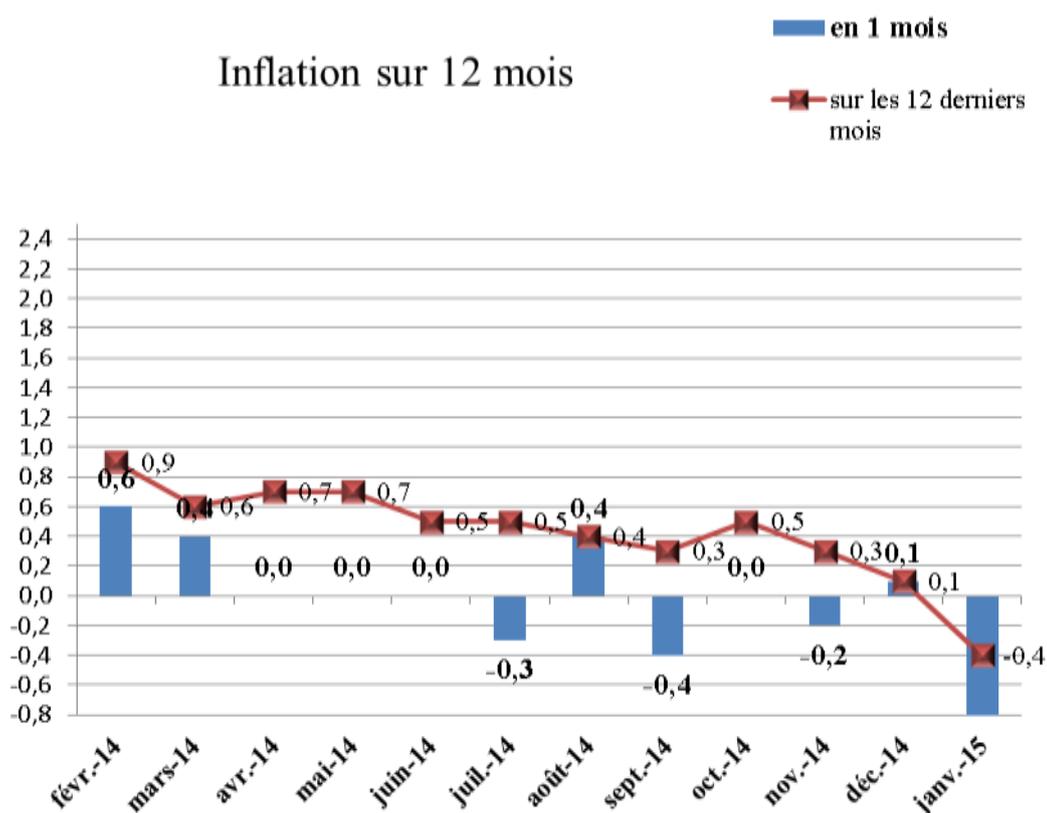
Mars 2015

	<i>Pages</i>
<b><u>Tableau de bord</u></b>	<b>2 à 3</b>
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
<b><u>Conventions et Accords</u></b>	<b>4 à 23</b>
<b>Accords de branche</b>	
- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : 36, 16, 49	4
- <u>Machinisme agricole</u> : Salaires minima à compter du 1 <sup>er</sup> février 2015	8
<b>Accords d'entreprise</b>	
- VALEO : Accord du 28 janvier 2015 relatif à l'observatoire de la vie sociale	10
<b><u>Chiffres utiles 2015 (2<sup>ème</sup> partie)</u></b>	<b>24 à 61</b>
V. Prestations familiales	
VI. Vacances scolaires	
VII. Avantages professionnels	
VIII. Tarifs médicaux	
IX. Justice- Prud'hommes	

## 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 diminué en janvier 2015 de 1%. En glissement annuel, l'inflation atteint **-0,4%** (indice du mois de janvier 2015 rapporté à celui de janvier 2014).

## 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 €
<b>Janvier</b>	<b>2015</b>	<b>0,8%</b>	<b>9,61€</b>	<b>1.457,52 €</b>	<b>3,52 €</b>

## III – Plafond Sécurité Sociale

A compter du **1<sup>er</sup> 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

#### 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](http://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 / mars 2015**

Coefficients	INDRE (36)			Augmentation
	2014	2013		
140	17469	17288	181,00	1,05%
O1	17469	17288	181,00	1,05%
145	17485	17304	181,00	1,05%
O2	17485	17304	181,00	1,05%
155	17543	17369	174,00	1,00%
O3	17543	17369	174,00	1,00%
170	17590	17404	186,00	1,07%
P1	17590	17404	186,00	1,07%
180	17620	17435	185,00	1,06%
190	17676	17501	175,00	1,00%
P2	17676	17501	175,00	1,00%
215	17728	17548	180,00	1,03%
P3	17728	17548	180,00	1,03%
AM1	17728	17548	180,00	1,03%
225	17750	17570	180,00	1,02%
240	17800	17615	185,00	1,05%
TA1	17800	17615	185,00	1,05%
AM2	17800	17615	185,00	1,05%
255	18914	18727	187,00	1,00%
TA2	18914	18727	187,00	1,00%
AM3	18914	18727	187,00	1,00%
270	20049	19250	799,00	4,15%
TA3	20049	19250	799,00	4,15%
285	21334	21123	211,00	1,00%
TA4	21334	21123	211,00	1,00%
AM4	21334	21123	211,00	1,00%
305	23128	22899	229,00	1,00%
AM5	23128	22899	229,00	1,00%
335	25404	25152	252,00	1,00%
AM6	25404	25152	252,00	1,00%
365	27674	27400	274,00	1,00%
AM7	27674	27400	274,00	1,00%
395	30010	29713	297,00	1,00%
AM8	30010	29713	297,00	1,00%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>1,20%</b>
Valeur Point	5,35	5,3	0,05	0,94%
Date accord	02/12/2014	04/11/2013		
Signataires	FO CGC CFDT	FO CFE-CGC CFDT CFTC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2013		
date application	VP 1.12.2014	VP 1.09.2013		

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

	CHARENTE (16)			
Coefficients	2014	2012		Augmentation
140	17352	16945	407,00	2,40%
O1	17352	16945	407,00	2,40%
145	17376	16960	416,00	2,45%
O2	17376	16960	416,00	2,45%
155	17392	16977	415,00	2,44%
O3	17392	16977	415,00	2,44%
170	17418	17002	416,00	2,45%
P1	17418	17002	416,00	2,45%
180	17468	17050	418,00	2,45%
190	17523	17104	419,00	2,45%
P2	17523	17104	419,00	2,45%
215	17792	17374	418,00	2,41%
P3	17792	17374	418,00	2,41%
AM1	17792	17374	418,00	2,41%
225	18646	18208	438,00	2,41%
240	19474	19017	457,00	2,40%
TA1	19474	19017	457,00	2,40%
AM2	19474	19017	457,00	2,40%
255	20558	20075	483,00	2,41%
TA2	20558	20075	483,00	2,41%
AM3	20558	20075	483,00	2,41%
270	21315	20815	500,00	2,40%
TA3	21315	20815	500,00	2,40%
285	22472	21945	527,00	2,40%
TA4	22472	21945	527,00	2,40%
AM4	22472	21945	527,00	2,40%
305	24228	23660	568,00	2,40%
AM5	24228	23660	568,00	2,40%
335	25627	25026	601,00	2,40%
AM6	25627	25026	601,00	2,40%
365	28256	27594	662,00	2,40%
AM7	28256	27594	662,00	2,40%
395	29781	29083	698,00	2,40%
AM8	29781	29083	698,00	2,40%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>2,41%</b>
Valeur Point	5,18	5,05	0,13	2,57%
Date accord	12/12/2014	10/12/2012		
Signataires	FO CGC CFDT	FO CFE-CGC		
date application	RAG 01/01/2014	RAG 1.01.2012		
date application	VP extension de l'accord	VP extension de l'accord		

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

Coefficients	MAINE ET LOIRE (49)			Augmentation
	2015	2014		
140	17575	17436	139,00	0,80%
O1	17575	17436	139,00	0,80%
145	17589	17449	140,00	0,80%
O2	17589	17449	140,00	0,80%
155	17611	17471	140,00	0,80%
O3	17611	17471	140,00	0,80%
170	17740	17599	141,00	0,80%
P1	17740	17599	141,00	0,80%
180	17776	17635	141,00	0,80%
190	17847	17705	142,00	0,80%
P2	17847	17705	142,00	0,80%
215	18079	17953	126,00	0,70%
P3	18079	17953	126,00	0,70%
AM1	18079	17953	126,00	0,70%
225	18402	18274	128,00	0,70%
240	19278	19144	134,00	0,70%
TA1	19278	19144	134,00	0,70%
AM2	19278	19144	134,00	0,70%
255	20178	20058	120,00	0,60%
TA2	20178	20058	120,00	0,60%
AM3	20178	20058	120,00	0,60%
270	21362	21235	127,00	0,60%
TA3	21362	21235	127,00	0,60%
285	22550	22416	134,00	0,60%
TA4	22550	22416	134,00	0,60%
AM4	22550	22416	134,00	0,60%
305	24040	23920	120,00	0,50%
AM5	24040	23920	120,00	0,50%
335	26404	26273	131,00	0,50%
AM6	26404	26273	131,00	0,50%
365	28742	28599	143,00	0,50%
AM7	28742	28599	143,00	0,50%
395	30965	30811	154,00	0,50%
AM8	30965	30811	154,00	0,50%
<b>Moyenne augmentation</b>				<b>0,66%</b>
Valeur Point	5,12	5,1	0,02	0,39%
Date accord	19/01/2015	17/01/2014		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/01/2015	VP 01/01/2014		

\* \* \* \* \*

## MACHINISME AGRICOLE

### Salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> février 2015

---

FO Métaux a signé, le 23 janvier dernier, un accord revalorisant les minima de la branche de 0,8%.■

Texte de l'accord :

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°3  
Portant barème des salaires minima  
à compter du 1<sup>er</sup> février 2015

---

Secrétariat : SEDIMA - 6 boulevard Jourdan 75014 PARIS

Handwritten notes and signatures: E = NC 5/7, HR, 1, and other illegible marks.

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

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<sup>er</sup> janvier 2015 par décret n°2014-1569 du 22 décembre 2014,

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2015 comme suit :

**Article 1 – Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2015**

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers Employés	I	A10	1 458,97 €
		A20	1 480,85 €
	II	A30	1 503,07 €
		A40	1 525,61 €
		A50	1 548,50 €
	III	A60	1 591,85 €
		A70	1 636,43 €
		A80	1 682,25 €
	Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10
B20			1 810,69 €
B30			1 892,17 €
V		B40	1 977,31 €
		B50	2 066,29 €
		B60	2 159,28 €
VI		B70	2 256,45 €
		B80	2 357,98 €
		Cadres	VII
C20	2 723,47 €		
VIII	C30		3 132,00 €
	C40		3 601,80 €
IX	C50		4 142,06 €
	C60		4 763,36 €

**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<sup>er</sup> février 2015.

Handwritten notes and signatures: EC, NC, H, AR, 2, JB, and a signature.

\* \* \* \* \*

## II– ACCORDS D’ENTREPRISES

---

### **VALEO**

#### **Accord du 28 janvier 2015 relatif à l’Observatoire de la vie sociale**

---

FO a signé, au sein du groupe VALEO, un accord confortant l’existence de **l’Observatoire de la vie sociale**, une instance mise en place en 2013, et prévoyant des moyens supplémentaires de fonctionnement.

Cette instance réunit membres des directions et représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, **deux fois par an au minimum**, pour discuter des sujets économiques et sociaux intéressant le groupe et ses salariés, et pour déterminer, éventuellement, de futurs sujets de négociation.

Chaque syndicat représentatif au niveau du groupe et signataire de l’accord peut se faire représenter à l’Observatoire par **un Représentant Syndical (RS-OVS) et deux Membres supplémentaires (MS-OVS)**.

L’accord prévoit la possibilité pour ces syndicats de tenir **une réunion de coordination syndicale annuelle**, d’une quinzaine de membres, avec maintien de salaire et remboursement des frais de déplacement.

Le RS-OVS dispose de **20 heures de délégation** liées à ce mandat par semestre, et chaque MS-OVS, de 10 heures. Des moyens leur sont accordés comme un ordinateur portable, l’accès au site intranet du groupe, le remboursement des frais de déplacement, et, nouveauté de cet accord, **d’une avance de frais de 500 €** pour éviter les problèmes de trésorerie aux représentants syndicaux.■

Texte de l'accord :



**ACCORD RELATIF  
A L'OBSERVATOIRE DE LA VIE SOCIALE**

**Entre :**

Le Groupe Valeo, représenté dans le cadre du présent accord par :

- la société Valeo SA dont le siège social est situé 43, rue Bayen – 75017 Paris représentée aux fins des présentes par Monsieur Alexandre DUBOIS, agissant en sa qualité de Directeur des Relations du Travail du Groupe France, dûment habilité aux fins des présentes,

- ainsi que les filiales françaises de la société Valeo SA, telles que listées en annexe (Annexe 1), également représentées à cet effet par Monsieur Alexandre DUBOIS, dûment mandaté,

Ci-après ensemble dénommées « Le Groupe »

**d'une part,**

**Et**

Les Organisations Syndicales suivantes, représentatives au niveau du Groupe, et chacune représentée par un coordonnateur syndical de Groupe, dûment mandaté à l'effet de la négociation et de la signature du présent accord :

- Pour la CFDT Ivan ESTLIMBAUM
- Pour la CFE/CGC Pascal PHAN
- Pour la CGT Brigitte ARCHAMBAULT
- Pour FO Géraldine NIVON

ci-après également dénommées « les Organisations Syndicales Représentatives »

**d'autre part,**

il est convenu des dispositions suivantes:

PREAMBULE

Les Organisations Syndicales Représentatives ainsi que la Direction affirment que la pratique du dialogue social est un facteur d'équilibre des rapports sociaux au sein du Groupe et contribue à son développement.

Conscientes de l'importance que revêt le dialogue social au sein du Groupe Valeo, la Direction du Groupe et trois Organisations Syndicales Représentatives ont signé le 21 Juin 2013, un premier accord relatif à la mise en place d'un Observatoire de la Vie Sociale, visant à en conforter la pratique.

Les parties signataires s'accordent à dire que la possibilité d'échanges de points de vue, contribue à l'établissement de relations de confiance, base d'un dialogue véritable.

C'est pourquoi les parties ont envisagé des discussions en vue de conclure un nouvel accord sur l'Observatoire de la vie sociale.

Le présent accord est donc conclu dans le double objectif de :

- Poursuivre l'existence de cette instance de dialogue et de réflexion ;
- Renouveler les mandats de Représentants syndicaux à l'Observatoire de la vie sociale, dont le rôle exclusif sera de participer à cette instance.

GW — f<sub>s</sub> PP M

SOMMAIRE

PREAMBULE .....	2
SOMMAIRE .....	3
ARTICLE 1 – DEFINITION ET ROLE DE L'OBSERVATOIRE DE LA VIE SOCIALE .....	4
Article 1.1 Définition de l'Observatoire de la vie sociale .....	4
Article 1.2 Rôle de l'Observatoire de la vie sociale .....	4
ARTICLE 2 – COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DE LA VIE SOCIALE .....	4
Article 2.1 Composition de l'Observatoire de la vie sociale .....	4
Article 2.2 Désignation et durée des mandats de RS-OVS .....	5
2.2.1 Modalités de désignation .....	5
2.2.2 Mandat .....	6
Article 2.3 Compétence et missions .....	7
Article 2.4 Moyens des RS-OVS .....	7
2.4.1 Crédit d'heures .....	8
2.4.2 Moyens matériels .....	8
2.4.3 Réunions et déplacements .....	9
2.4.4 Accès aux établissements Valeo .....	10
ARTICLE 3 – ORGANISATION DES REUNIONS .....	11
3.1 Ordre du jour .....	11
3.2 Périodicité des réunions .....	11
3.2.1. Réunions périodiques .....	11
3.2.2. Réunions exceptionnelles .....	11
3.3 Confidentialité des échanges .....	12
3.4 Compte-rendu .....	12
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES .....	12
4.1 Durée de l'accord .....	12
4.2 Révision .....	12
4.3 Dénonciation .....	11
4.4 Communication .....	13
4.5 Formalités de dépôt .....	13

**ARTICLE 1 – DEFINITION ET ROLE DE L'OBSERVATOIRE DE LA VIE SOCIALE**

**Article 1.1 Définition de l'Observatoire de la vie sociale**

Afin d'entretenir un dialogue régulier sur les thèmes économiques et sociaux au sein du Groupe Valeo, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe conviennent de poursuivre l'« Observatoire de la vie sociale ».

Cet Observatoire de la vie sociale (OVS) constitue une instance d'observation et de dialogue sur le territoire de la France.

**Article 1.2 Rôle de l'Observatoire de la vie sociale**

Le rôle confié à l'Observatoire de la vie sociale est le suivant :

- permettre la rencontre et la concertation afin que les membres de l'Observatoire puissent échanger sur les enjeux sociaux et économiques concernant le Groupe en France ;
- faciliter la compréhension des points de vue respectifs sur les sujets entrant dans cet objet ;
- favoriser l'échange et le débat sur les thématiques sociales significatives et transversales au sein du Groupe Valeo et promouvoir le dialogue social et la concertation au niveau du Groupe ;
- identifier les thèmes qui peuvent éventuellement donner lieu à une négociation collective ultérieure.

**ARTICLE 2 – COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DE LA VIE SOCIALE**

**Article 2.1 Composition de l'Observatoire de la vie sociale**

L'Observatoire de la vie sociale est composé :

Pour la Direction :

- i. de représentants de la Direction (le Directeur des Relations du Travail Groupe ainsi que ses accompagnateurs, appartenant au Groupe).
- ii. le cas échéant, un Directeur compétent pour chaque domaine traité.

Pour les Organisations Syndicales :

- iii. des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe, dès lors qu'elles sont signataires du présent accord, représentées par leur Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale (RS-OVS) dont il est fait état au présent article, chacun pouvant être accompagné de deux membres de son organisation syndicale, appelés « membre syndical de l'Observatoire de la Vie sociale » (MS-OVS) sous réserve que ces derniers soient également salariés d'une société française du Groupe et y exercent un mandat (cf. Article 2.2.1). Un remplaçant pourra également être désigné afin de participer aux réunions de l'Observatoire en cas d'absence du RS-OVS ou d'un MS-OVS.

Il est rappelé en annexe n° 2 les règles de l'appréciation de la représentativité des Organisations Syndicales au niveau du Groupe.

#### **Article 2.2 Désignation et durée des mandats de RS-OVS**

La désignation d'un RS-OVS doit respecter l'ensemble des conditions et modalités prévues par le présent accord.

Le respect de ces conditions et modalités de désignation conditionne l'octroi par la Direction au RS-OVS des moyens nécessaires à la conduite d'échanges constructifs et pérennes lors des réunions de l'Observatoire de la Vie sociale. Il permet en outre un traitement identique entre les Organisations Syndicales représentatives souhaitant participer aux dites réunions.

##### **2.2.1 Modalités de désignation**

La désignation d'un Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale est ouverte aux Organisations Syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe dans les conditions qui sont rappelées à l'annexe 2 du présent accord et par la Loi.

Chacune des Fédérations ou Confédérations syndicales de salariés, au plan National, si elle remplit cette condition de représentativité au niveau du Groupe, pourra procéder à la désignation d'un Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale (RS-OVS).

Ce RS-OVS est choisi parmi les représentants du personnel élus ou désignés au sein des établissements / entreprises françaises du Groupe en France (c'est-à-dire détenant un mandat de membre de CE ou de CCE, titulaire ou suppléant, ou d'un mandat de DS ou de RS au CE, ou d'un mandat de DSC ou de RS au CCE, à l'exception des représentants de sections syndicales, dits « RSS », et des membres de CHSCT).

L'Organisation Syndicale concernée devra alors adresser la désignation à la Direction des Relations du Travail Groupe, par courrier recommandé avec accusé de réception, en précisant les informations relatives à l'identité du Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale (RS-OVS), de même que le rappel de la société du Groupe au sein de laquelle il exerce l'un au moins des mandats susvisés.

La Direction recommande que, pour des raisons de cohérence interne, les mandats de Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale (RS-OVS) et de Représentant Syndical (RS) au Comité de Groupe soient attribués à la même personne, sans toutefois porter atteinte à la liberté des Organisations Syndicales de procéder à la désignation de leur choix.

Les parties veilleront ainsi à ce que les attributions des RS-OVS et du RS au Comité de Groupe soient bien distinguées et que cette distinction soit respectée, en particulier en sélectionnant les questions en fonction de chacune des deux instances et de leurs missions respectives.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, la Direction du Groupe Valeo s'engage à en remettre un exemplaire original à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe, en les invitant à procéder à la nomination d'un Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale.

Cette communication sera également faite aux Organisations syndicales non représentatives au niveau du Groupe pour information.

Chaque RS-OVS désigné par la Fédération ou Confédération à laquelle il appartient désignera, pour la durée de l'accord, les deux membres qui l'accompagneront (MS-OVS) ainsi que le remplaçant.

## 2.2.2 Mandat

### 2.2.2.1 Durée du mandat

Pour tenir compte de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la durée des mandats des Représentants Syndicaux à l'Observatoire de la vie sociale prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant cette entrée en vigueur.

### 2.2.2.2 Fin du mandat

(a) Le mandat de RS-OVS prend automatiquement fin lors de la disparition de l'Observatoire de la vie sociale, sans que l'Organisation Syndicale ait besoin de révoquer le salarié investi de ce mandat représentatif ou que la Direction ait besoin d'informer les intéressés de l'expiration de ce mandat.

(b) En outre, le mandat de RS-OVS prend automatiquement fin, de manière anticipée, dans les cas suivants :

- par le départ du salarié titulaire du mandat du Groupe Valeo, quel que soit le motif de la cessation de son contrat de travail,
- par le fait que le RS-OVS ne dispose plus, pour quelque raison que ce soit, d'un mandat au moins parmi ceux mentionnés à l'article 2.2.1.,
- lorsque le RS-OVS quitte l'organisation syndicale qui avait procédé à sa désignation, que ce soit ou non pour rejoindre une autre organisation syndicale,
- lorsque la Fédération ou Confédération syndicale qui avait procédé à sa désignation procède à la désignation d'une nouvelle personne,
- en cas de révocation du mandat de RS-OVS par l'organisation syndicale qui l'avait désigné et qui souhaite désigner un nouveau représentant en cette qualité. Dans ce cas, la personne révoquée du mandat de RS-OVS ne peut plus être désignée à un tel mandat, pendant toute la durée du présent accord.

Dans les cas ci-dessus (b), le mandat de RS-OVS prend fin aussitôt et l'Organisation Syndicale concernée (Fédération ou Confédération) pourra adresser une nouvelle désignation en remplacement à la Direction des Relations du Travail Groupe, selon les modalités prévues à l'article 2.2.1 ci-avant.

(c) Le mandat de RS-OVS prend également fin lorsque l'Organisation Syndicale qui avait procédé à la désignation perd sa représentativité au niveau du Groupe. Dans ce cas, le mandat prend fin dès que la perte de représentativité aura été constatée par le Groupe.

**2.2.2.3 Acquisition de la représentativité d'une Organisation Syndicale en cours de mandat**

En cas d'acquisition de la représentativité par une Organisation Syndicale jusqu'alors non représentative, au niveau du Groupe, la Direction des Relations du Travail Groupe invitera celle-ci à adhérer, si elle le souhaite, au présent accord puis à procéder, à la désignation d'un Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale.

Une copie de ce courrier sera adressée pour information aux RS-OVS en cours de mandat, ainsi qu'aux Organisations syndicales non représentatives.

Le RS-OVS nouvellement désigné sera invité à la première réunion qui suivra de l'Observatoire de la vie sociale.

Une copie du présent accord sera adressée à l'Organisation Syndicale nouvellement représentative.

**Article 2.3 Compétence et missions**

Le Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale représente son Organisation Syndicale auprès de la Direction du Groupe au cours des réunions de l'Observatoire de la Vie sociale.

Le Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale est porteur des messages de son Organisation Syndicale, et à ce titre, il peut aborder tout sujet transversal en lien avec l'Observatoire de la Vie Sociale.

En aucun cas le RS-OVS ne pourra se substituer à un délégué syndical ou à un représentant syndical au niveau d'une entreprise ou d'un établissement, à quelque occasion que ce soit.

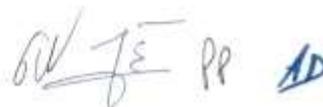
En outre, il est rappelé que les échanges lors des réunions de l'Observatoire de la Vie sociale ne se substituent pas à la négociation collective d'entreprise telle qu'elle est prévue par la loi ou les dispositions conventionnelles obligatoires.

**Article 2.4 Moyens des RS-OVS**

A titre de rappel, le RS-OVS n'a d'existence que dans le cadre des échanges avec la Direction sur l'Observatoire de la Vie sociale. Par conséquent, les moyens attribués au RS-OVS s'inscrivent nécessairement dans ce cadre, excluant tout sujet sans rapport avec l'Observatoire de la Vie sociale.

Afin de faciliter le dialogue social au niveau du Groupe, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe et signataire du présent accord pourra organiser une fois par an une réunion syndicale. Cette réunion syndicale de l'Observatoire de la Vie Sociale devra respecter les principes suivants :

- i. une réunion par an et par Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe et signataire du présent accord,
- ii. réunion organisée sur une journée de sept heures maximum,
- iii. réunion à laquelle pourront participer un représentant du personnel et des syndicats par société du Groupe Valeo France, ainsi que le Représentant Syndical à l'OVS (RS-OVS), et les deux Membres Syndicaux de l'OVS (MS-OVS).



- iv. le Représentant Syndical à l'OVS (RS-OVS) devra adresser au moins quinze jours avant la tenue de cette réunion un courrier au Directeur des Relations du Travail du Groupe France en mentionnant :
  - o la date de la réunion syndicale,
  - o le lieu de la réunion syndicale, sachant que s'il s'agit d'un site Valeo, le Représentant Syndical à l'OVS devra préalablement avoir obtenu l'autorisation du Directeur du Site concerné pour organiser une réunion syndicale sur son site,
  - o les noms de chaque participant à la réunion syndicale (cf iii du présent article),
- v. les participants à la réunion syndicale (cf iii du présent article) auront leur rémunération maintenue pendant la durée de cette réunion et à concurrence d'une journée habituellement travaillée, et leurs frais de déplacements leur seront remboursés selon les barèmes et politiques ressources humaines applicables.

#### 2.4.1 Crédit d'heures

Afin de préparer les réunions de l'Observatoire de la vie sociale, les RS-OVS bénéficient d'un crédit de 20 heures par semestre civil. Les MS-OVS, quant à eux, bénéficient chacun d'un crédit de 10 heures par semestre civil.

Le temps passé en réunions de l'Observatoire de la Vie sociale organisées à l'initiative de la Direction ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

A l'inverse, toute autre réunion, organisée par les RS-OVS pour l'exercice de ce mandat et dont l'organisation n'a pas été initiée par la Direction, s'impute sur le crédit d'heures.

Ce crédit d'heures s'ajoute à celui dont le représentant dispose, le cas échéant, au titre d'autres mandats.

Ces heures ne sont pas reportables sur le semestre civil suivant.

Les parties signataires s'engagent à ce que les heures de délégation soient prises, autant qu'il est possible, en bonne harmonie avec l'organisation des services et les nécessités du dialogue social. Le RS-OVS et les MS-OVS devront remplir des bons de délégation, dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord GCRPS en vigueur.

#### 2.4.2 Moyens matériels

##### > Ordinateur portable

Afin de faciliter la préparation des réunions, un ordinateur portable avec connexion à distance au réseau Valeo sera mis à la disposition de chaque Représentant Syndical à l'Observatoire de la vie sociale et de chacun des deux Membres Syndicaux de l'Observatoire de la Vie Sociale. Cet ordinateur sera équipé de logiciels conformément aux standards du Groupe Valeo (accès Internet, messagerie électronique, bureautique, etc...). Cet ordinateur portable peut, le cas échéant, être celui mis à disposition du représentant du personnel par son site de rattachement.

Les RS-OVS et les MS-OVS s'engagent à respecter les règles en vigueur au sein du Groupe Valeo en matière d'utilisation des moyens informatiques, et notamment celles définies dans la charte NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication).

Ces institutions représentatives du personnel et des syndicats ne disposent pas d'adresse électronique dédiée. Toutefois chaque représentant du personnel et des syndicats dispose d'une adresse électronique personnelle. Il ne peut utiliser son adresse électronique personnelle dans le cadre de sa mission que pour communiquer avec tout autre représentant du personnel et des syndicats. La communication électronique à destination du personnel liée à l'exercice du mandat est en effet prohibée dans un cadre collectif mais autorisée à titre individuel.

➤ **Site intranet**

Il est rappelé l'existence d'un site intranet (« Google » selon les technologies en vigueur au sein du Groupe à la date de signature du présent accord) dont l'accès est autorisé aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe. L'objectif de ce site est de permettre de voir, de manière actualisée, la représentativité des Organisations Syndicales au sein des établissements des sociétés juridiques et du Groupe en France, appréciée dans les conditions prévues par la loi (Article L. 2122-1 et suivants du Code du travail).

Un site intranet sera créé, dont l'usage exclusif sera le partage de documents échangés lors des réunions de l'Observatoire de la vie sociale.

Le RS-OVS ainsi que les MS-OVS et le remplaçant pourront disposer également d'un accès à ces deux sites intranet.

➤ **Système de conférence téléphonique**

Chaque RS-OVS pourra, dans les deux mois au plus tard suivant la signature du présent accord par l'Organisation Syndicale ayant procédé à sa désignation, avoir accès au système de conférence téléphonique de Valeo en sollicitant auprès de la Direction des Relations du Travail un numéro d'accès.

**2.4.3 Réunions et déplacements**

➤ **Réunions organisées par la Direction**

Les temps passés en réunions de l'Observatoire de la vie sociale, organisées par la Direction du Groupe Valeo (réunions plénières et préparatoires), sont rémunérés comme du temps de travail et ne sont pas décomptés du crédit d'heures.

Dans cette hypothèse, et sous réserve d'une présentation de justificatifs, les frais de transport et de déplacement, d'hébergement et de repas des RS-OVS ainsi que des MS-OVS seront pris en charge, dans les conditions en vigueur au sein de l'établissement d'appartenance du RS-OVS/MS-OVS.

Les temps de déplacements faisant suite à une convocation de la Direction du Groupe, calculés suivant le trajet le plus court et en fonction du moyen de transport correspondant aux règles de prise en charge de l'établissement de rattachement, sont rémunérés comme du temps de travail et ne sont pas décomptés du crédit d'heures.

➤ **Déplacement vers un autre établissement du Groupe**

Les RS-OVS ainsi que les MS-OVS bénéficient du remboursement des frais de déplacement sur un autre établissement du Groupe Valeo en France dans la limite de deux déplacements par année civile.

Ce remboursement sera effectué dans les mêmes conditions que celles applicables au sein de l'établissement d'appartenance du RS-OVS.

Les temps relatifs aux déplacements organisés par le RS-OVS, calculés suivant le trajet le plus court et en fonction du moyen de transport correspondant aux règles de prise en charge de l'établissement de rattachement, sont rémunérés comme du temps de travail et ne sont pas décomptés du crédit d'heures des RS-OVS et des MS-OVS. Le temps passé sur l'établissement concerné sera, quant à lui, décompté du crédit d'heures.

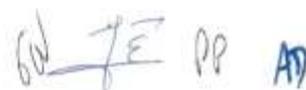
Afin de préparer les réunions de l'Observatoire de la vie sociale, les RS-OVS s'engagent à utiliser autant que possible les moyens modernes de communication (mail, conférence téléphonique)

➤ **Avance sur frais**

Afin de ne pas engendrer de problèmes de trésorerie pour les RS-OVS et pour les MS-OVS, une avance sur frais d'un montant de 500 € pourra leur être accordée, à leur demande, dans les 2 mois suivant la signature du présent accord. Cette avance sera versée par leur site d'appartenance et devra être remboursée chaque année lors de l'établissement de la dernière note de frais de l'année. Une nouvelle avance pour l'année civile pourra être versée au début de l'année suivante.

**2.4.4. Accès aux établissements Valeo**

Les RS-OVS ainsi que les MS-OVS peuvent accéder aux établissements du Groupe en France, moyennant le respect des conditions de sécurité et de sûreté en vigueur sur les sites et sous réserve d'avoir informé le Directeur de site ou le RRH du site de leur visite, au plus tard la veille de celle-ci. Ils ne devront toutefois pas se substituer aux délégués syndicaux (DS et DSC) dans l'exercice de leurs mandats, ni perturber le travail des personnels en poste.



**ARTICLE 3 – ORGANISATION DES REUNIONS**

**3.1 Ordre du jour**

Un mois avant la date de la réunion de l'Observatoire de la vie sociale, la Direction enverra un projet d'ordre du jour aux RS-OVS.

Si plus d'une Organisation Syndicale Représentative signataire participant à l'Observatoire, souhaite mettre à l'ordre du jour un point supplémentaire, il leur appartient d'en informer la Direction par e-mail ou par courrier au moins 15 jours ouvrables avant la réunion. Un nouveau point ne pourra être mis à l'ordre du jour que s'il entre dans le cadre de l'objet défini à l'article 1.1 ci-dessus.

La Direction renverra ensuite l'ordre du jour définitif.

**3.2 Périodicité des réunions**

**3.2.1. Réunions périodiques**

Les membres de l'Observatoire de la vie sociale se rencontreront deux fois par an. Lors de chaque réunion, la date de la réunion suivante sera fixée.

Une première rencontre aura lieu au cours du premier semestre de l'année et une seconde au cours du second semestre de l'année. Le délai entre deux réunions ordinaires est fixé à environ 6 mois.

Une réunion préparatoire aura lieu la veille de la réunion plénière.

**3.2.2. Réunions exceptionnelles**

En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction pourra organiser la tenue de réunions supplémentaires. Il pourra en être de même en cas de demande à la majorité des Représentants Syndicaux à l'Observatoire de la vie sociale (majorité en audience électorale, comptabilisée par rapport aux suffrages recueillis lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires des Comités d'entreprise ou d'établissement), sous réserve que la réunion périodique la plus proche ne se tienne pas moins de deux mois à compter de la réception de cette demande.

Dans le cas où la réunion périodique serait planifiée moins de 2 mois après la demande des RS-OVS, la date de cette réunion pourrait être avancée à la demande unanime des RS-OVS et décidée en fonction des disponibilités de chacun.

### 3.3 Confidentialité des échanges

Les documents et/ou informations ainsi que leur contenu, transmis en vue ou lors des réunions de l'Observatoire de la vie sociale, dès lors que leur confidentialité aura été indiquée par la Direction, ne peuvent pas faire l'objet de communication, de diffusion, ou d'envoi par les RS-OVS ou les MS-OVS, que ce soit en tout ou en partie, quel que soit le support utilisé. La Direction précisera les contenus sur lesquels porte l'obligation de confidentialité ainsi que la durée de cette obligation.

### 3.4 Compte-rendu

Après chaque réunion ordinaire de l'Observatoire de la vie sociale, la Direction établira un compte-rendu synthétique des échanges et le transmettra aux RS-OVS ainsi qu'aux MS-OVS qui étaient présents à ladite réunion.

## ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES

### 4.1 Durée de l'accord

Le présent accord a, préalablement à sa signature, fait l'objet d'une information/consultation des Comités d'Entreprise et des Comités Centraux d'Entreprise de l'ensemble des Sociétés concernées.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2015 après l'accomplissement des formalités de dépôt.

### 4.2 Révision

Le présent accord pourra être modifié par avenant signé dans les mêmes formes que sa conclusion et suivant les conditions prévues par la Loi.

Une telle révision pourra être demandée par la majorité des Représentants Syndicaux à l'Observatoire de la vie sociale (majorité en audience électorale, comptabilisée par rapport aux suffrages recueillis lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires des Comités d'entreprise ou d'établissement) ou par la Direction. Dans ce dernier cas, les Représentants Syndicaux à l'Observatoire de la vie sociale seront convoqués par la Direction dans un délai de trois mois au plus suivant la demande de révision. Les Organisations Syndicales Représentatives s'obligent à se rendre à la négociation portant sur sa révision.

Les avenants au présent accord qui viendraient à être signés seront déposés, sous réserve d'une opposition éventuelle, par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE d'Ile-de-France, Unité Territoriale de Paris, dans un délai de 15 jours. Ils se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'ils modifient.

BW — TE PP A

#### 4.3 Dénonciation

Le présent Accord pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 et suivants du Code du Travail et moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

#### 4.4 Communication

Un exemplaire du présent accord sera envoyé aux Organisations Syndicales Représentatives et non-représentatives au niveau du Groupe. Une copie sera remise aux RS-OVS.

#### 4.5 Formalités de dépôt

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE d'Ile de France, Unité Territoriale de Paris, ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

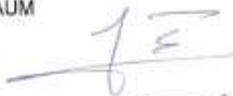
Fait à Paris, le 28 janvier 2015 en 11 exemplaires originaux

Pour la Société Valeo SA et les Sociétés Juridiques Françaises listées en annexe,

Alexandre Dubois  
Directeur des Relations du Travail Groupe



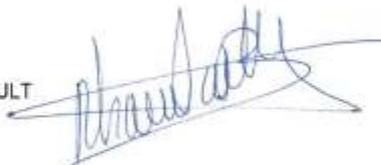
Pour la CFDT  
Ivan ESTLIMBAUM



Pour la CFE/CGC  
Pascal PHAN



Pour la CGT  
Brigitte ARCHAMBAULT



Pour FO  
Géraldine NIVON



\* \* \* \* \*

## CHIFFRES UTILES 2015 (2ème partie)

**P**our 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 V – Prestations familiales**

**Titre VI – Vacances scolaires**

**Titre VII – Avantages professionnels**

**Titre VIII- Tarifs médicaux**

**Titre IX – Justice – Prud’hommes**

---

### Titre V – Prestations familiales

#### V. 1. La Prestation d’accueil du jeune enfant (PAJE)

1. **La prime à la naissance** de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est une prime versée sous condition de ressources, en fin de grossesse pour préparer l'arrivée de l'enfant. Elle a pour objet de faire face aux dépenses liées à la naissance d'un d'enfant et à son entretien

**Conditions pour en bénéficier :** Une personne peut bénéficier de la prime à la naissance si elle attend un enfant. Pendant la grossesse, la mère doit se soumettre au premier examen prénatal médical.

**Plafond de ressources (enfant né avant le 1er avril 2014) :** Vous pouvez bénéficier de la prime de naissance si vos ressources sont inférieures à un plafond. Les ressources 2013 perçues par le foyer sont prises en compte pour l'examen des droits pour l'année 2015. Elles ne doivent pas dépasser une limite qui varie selon votre situation. La situation de famille est celle du 6ème mois de grossesse, l'enfant à naître comptant pour 1 enfant à charge.

Le plafond de ressources varie selon le rang et le nombre d'enfants nés ou à naître.

<i>Plafonds de ressources suivant la situation du demandeur</i>			
Enfant(s) à charge	Couple		Parent isolé
	Avec 1 revenu	Avec 2 revenus	
1 enfant	35 729 €	47 217 €	47 217 €
2 enfants	42 875 €	54 363 €	54 363 €
3 enfants	51 450 €	62 938 €	62 938 €
4 enfants	60 025 €	71 513 €	71 513 €
Par enfant supplémentaire	8 575 €	8 575 €	8 575 €

Il y a 2 revenus dans le couple lorsque les 2 conjoints ou concubins :

- exercent une activité professionnelle productrice de revenus ou/et perçoivent des indemnités journalières d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- et que chacun de ces revenus a été au moins égal, en 2013, à **5 036 €**.

**Plafond de ressources (enfant né à partir du 1er avril 2014)**

<i>Plafonds de ressources suivant la situation du demandeur</i>			
Nombre d'enfants à charge	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
1 enfant	35 729 €	45 393 €	45 393 €
2 enfants	42 172 €	51 836 €	51 836 €
3 enfants	48 615 €	58 279 €	58 279 €
4 enfants	55 058 €	64 722 €	64 722 €
Par enfant supplémentaire	6 443 €	6 443 €	6 443 €

**Demande** Pendant la grossesse, la mère doit envoyer la déclaration de grossesse à la caisse d'allocations familiales (Caf) ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) dans les 14 premières semaines. Si elle n'est pas allocataire, elle doit compléter le formulaire [cerfa n°11423\\*06](#) de déclaration de situation et le formulaire [cerfa n°10397\\*15](#) de déclaration de ressources. Si elle est allocataire, elle peut faire une [déclaration de situation en ligne](#) en déclarant sa grossesse. La demande est étudiée au cours du 6ème mois suivant le début de grossesse.

**Montant** Le montant net de la prime à la naissance s'élève à **923,08 €**. En cas de naissances multiples attendues, il est versé autant de primes que d'enfants à naître, sur la base d'une attestation médicale précisant le nombre d'enfants à naître.

**Versement** La date de versement dépend de la date de déclaration de la grossesse à la Caf.

**Grossesse déclarée avant le 1er janvier 2015 :** La prime est versée en une seule fois, pour chaque enfant à naître, lors du 7ème mois de grossesse.

Pour déterminer le mois de versement, il faut ajouter 7 au mois de début de grossesse. Par exemple, si le début de la grossesse se situe en janvier (mois 01), la condition des 7 mois est vérifiée en juillet : le versement au titre de juillet est perçu début août (mois 8).

**Grossesse déclarée après le 1er janvier 2015 :** La prime est versée avant la fin du dernier jour du 2<sup>nd</sup> mois suivant la naissance ou la justification de la fin de la grossesse. Si les parents perçoivent [l'allocation de base](#) de la Paje, les deux prestations sont versées en même temps.

2. **L'allocation de base** de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) a pour objet de faire face aux dépenses liées à la naissance d'un enfant et à son entretien.

**Conditions pour en bénéficier** Une personne peut bénéficier de l'allocation de base si elle a un enfant de moins de 3 ans à sa charge.

**Plafond de ressources :** Les plafonds de ressource sont les mêmes que pour la prime à la naissance.

**Demande** Le parent doit adresser à la caisse d'allocations familiales (Caf) dont dépend son domicile :

- la photocopie lisible des pages du livret de famille,
- ainsi qu'un extrait ou la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant.

**Montant** Le montant peut varier selon la date de naissance de l'enfant.

**Enfant né avant le 1er avril 2014 :** Dans tous les cas, le montant mensuel de l'allocation de base est de **184,62 €**.

**Enfant né à partir du 1er avril 2014 :** Les parents touchent une allocation à taux plein de **184,62 €** uniquement si leurs revenus ne dépassent pas un certain plafond.

<i>Plafonds de ressources suivant la situation du demandeur</i>			
Nombre d'enfants à charge	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
1 enfant	29 907 €	37 996 €	37 996 €
2 enfants	35 300 €	43 389 €	43 389 €
3 enfants	40 693 €	48 782 €	48 782 €
4 enfants	46 086 €	54 175 €	54 175 €
Par enfant supplémentaire	5 393 €	5 393 €	5 393 €

Si leurs revenus dépassent ce plafond mais restent éligibles à l'allocation de base, les parents touchent une allocation à taux partiel de **92,31 €** par mois.

**Versement** L'allocation de base est versée mensuellement pendant 3 ans. Elle est versée à partir du 1er jour du mois suivant la naissance de l'enfant. Si l'enfant est né le 15 février, l'allocation est versée à partir du 1er mars. En cas de naissances multiples, l'allocataire peut cumuler plusieurs allocations de base.

**Cumul de l'allocation de base** L'allocation de base est cumulable avec :

- [l'allocation journalière de présence parentale](#) ,
- [l'allocation de soutien familial](#) pour les enfants adoptés ou recueillis en vue d'adoption.

En revanche, l'allocation n'est pas cumulable avec le [complément familial](#) ou l'allocation de base pour un autre enfant de moins de 3 ans

3. **L'allocation de soutien familial (ASF)** est versée par la Caisse d'allocations familiales (Caf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA) au parent qui élève seul son enfant ou à la personne qui a recueilli un enfant, qu'elle vive seule ou en couple.

#### Personnes concernées

**Dans tous les cas :** L'allocataire doit [résider en France](#). Il doit prouver que l'enfant vit bien sous son toit et qu'il suit son éducation. L'enfant doit être âgé de moins de 20 ans. S'il exerce une activité professionnelle, sa rémunération ne doit pas excéder **893,25 €**.

**S'il s'agit d'un parent isolé :** L'allocataire peut bénéficier de l'ASF s'il est père seul ou mère seule.

**Si l'un des parents est décédé :** Si l'un des parents est décédé, l'allocataire a droit automatiquement à l'ASF.

**Si l'un des parents n'a pas reconnu l'enfant :** Si l'un des parents n'a pas reconnu l'enfant, celui qui l'a reconnu a droit automatiquement à l'ASF.

**Si l'allocataire a recueilli un enfant :** Si l'enfant est recueilli par un *tiers* , celui-ci peut avoir droit à cette allocation, qu'il vit seul ou en couple, sous conditions :

- d'assumer la charge de l'enfant,
- et d'avoir obtenu une décision judiciaire lui fixant la garde de l'enfant (par exemple, un jugement de placement).

Si l'enfant est accueilli par un tiers et si les 2 parents sont décédés, il a automatiquement droit à l'ASF.

**Si le parent ne participe plus à l'entretien de l'enfant :** Si l'un ou les deux parents ne participent plus à l'entretien de l'enfant depuis au moins 2 mois consécutifs, l'allocation peut être versée provisoirement, sous certaines conditions. Dans le cas où la pension alimentaire fixée pour l'enfant n'est pas versée, il doit accepter que la Caf ou la MSA engage toute action contre le parent défaillant pour récupérer la pension. L'allocation cesse d'être versée si l'allocataire vit en couple.

**En cas d'abandon, de séparation ou de divorce :** Si la pension alimentaire a été fixée par décision de justice, mais n'a pas été versée, l'ASF est due à l'allocataire à titre d'avance. La Caf ou la MSA se charge de récupérer la pension et se rembourse des sommes qu'elle a déjà versées à l'allocataire. S'il n'y a pas eu de décision de justice fixant le montant de l'allocation, celle-ci est alors versée à l'allocataire pendant 4 mois. C'est le délai pendant lequel l'allocataire peut engager une action de justice, auprès du juge aux affaires familiales du TGI dont dépend son domicile, pour faire [fixer le montant de la pension](#). Sinon, le versement de

l'allocation sera suspendu au bout de 4 mois. Aucune action n'est exigée si le parent est reconnu hors d'état de faire face à ses obligations (exemples : incarcération, jugement précisant que l'un des parents est déchu de son autorité parentale).

**Démarche** Il convient de s'adresser, selon le cas, à la Caf ou à la mutualité sociale agricole (MSA). La demande est effectuée au moyen du formulaire [cerfa n°12038\\*02](#), accompagnée d'une déclaration de situation sur le formulaire [cerfa n°11423\\*06](#)

### Montant

Cas de figure	Montant par mois et par enfant
Pour un enfant privé de l'aide de l'un de ses parents	95,52
Pour un enfant privé de l'aide de ses deux parents	127,33 €

L'allocation est due à compter du mois suivant l'événement qui y donne droit (décès, divorce, abandon).

4. **Les allocations familiales** sont versées, **sans condition de ressources**, aux personnes ayant au moins 2 enfants de moins de 20 ans à charge. Le parent allocataire doit accomplir certaines démarches auprès de sa caisse d'allocations familiales (Caf) (ou de la Mutualité sociale agricole - MSA s'il relève du régime agricole). Le montant des prestations dépend du nombre d'enfants à charge et de leur âge. Les allocations sont versées tous les mois. Attention, une modulation selon les revenus a été votée. Nous vous tiendrons informés des nouveautés.

### Conditions à remplir

**Enfants à charge :** Vous devez avoir au moins 2 [enfants à charge](#) de moins de 20 ans.

**Résidence en France :** Si vous êtes Français, pour bénéficier des allocations familiales, vous devez :

- soit avoir votre résidence habituelle en France (votre foyer permanent doit se situer en France),
- soit séjourner principalement en France (plus de 6 mois par an, consécutifs ou non).

**Démarches Si vous êtes déjà allocataire :** La Caf (ou tout organisme compétent tel que la MSA) ouvre automatiquement le droit aux allocations familiales dès qu'elle a connaissance d'un 2ème enfant à charge. Vous devez lui en déclarer la naissance (en transmettant une copie du livret de famille ou de l'acte de naissance de l'enfant).

**Si vous n'êtes pas déjà allocataire :** Vous devez remplir un dossier à l'aide du formulaire [cerfa n°11423\\*06](#) que vous relevez de la Caf ou de la MSA.

**Montant** Le montant versé correspond au montant de base auquel s'ajoutent d'éventuelles majorations qui dépendant de l'âge des enfants et de la composition de la famille.

## Montant de base

Montants des allocations familiales	
Nombre d'enfant	Montant de base
2 enfants	129,35 €
3 enfants	295,05 €
4 enfants	460,77 €
Par enfant supplémentaire	165,72 €

**À noter :** les allocations familiales peuvent être versées dès le premier enfant si vous habitez dans un département d'outre-mer. Les montants sont disponibles sur le site de la Caf.

**Majoration pour les enfants de 14 à 20 ans** Une majoration est versée à la famille composée d'un ou plusieurs enfants de plus de 14 ans (sauf s'il s'agit de l'aîné d'une famille de 2 enfants). Lorsque l'enfant atteint ses 14 ans, une majoration mensuelle de **64,67 €** est versée.

Elle s'ajoute au montant de base des allocations familiales.

Par exemple :

- 2 enfants à charge de 10 et 15 ans - le plus âgé ne compte pas et le second enfant a moins de 14 ans : aucune majoration. Le montant des allocations familiales est de **129,35 €**.
- 2 enfants à charge de 14 et 16 ans - le plus âgé ne compte pas, le second enfant a 14 ans : majoration pour le second enfant uniquement. Le montant des allocations familiales est de **129,35 € + 64,67 € = 194,01 €**.
- 3 enfants à charge de 14, 16 et 18 ans - le plus âgé compte : les 3 enfants donnent droit à majoration. Le montant des allocations familiales est de **295,05 € + (64,67 € x 3) = 489,07 €**.
- 3 enfants de 16, 19 et 25 ans - l'aîné de 25 ans n'est plus à charge. Il reste 2 enfants à charge : seul celui de 16 ans donne droit à une majoration. Le montant des allocations familiales est de **129,35 € + 64,67 € = 194,01 €**.

**Allocation versée aux 20 ans d'un enfant dans une famille nombreuse** Lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans, il cesse d'être compté comme enfant à charge. Pour la famille d'au moins 3 enfants, la perte financière peut être importante. Pour atténuer cette réduction, une **allocation forfaitaire provisoire** de **81,78 €** est versée si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- l'enfant de 20 ans doit encore vivre au foyer de l'allocataire,
- il ne doit pas percevoir un revenu professionnel supérieur à **893,25 €**,
- le mois précédant ses 20 ans, les allocations familiales ont été versées pour au moins 3 enfants.

Elle est versée automatiquement jusqu'au mois précédant le 21ème anniversaire de l'enfant.

**Versement des allocations** Les allocations sont versées mensuellement, à *terme échu* (janvier payé début février, etc...). La revalorisation du montant mensuel au 1er janvier d'une année est donc effective sur l'allocation de janvier versée au début du mois de février.

Elles sont dues à compter du mois civil qui suit la naissance ou l'accueil du 2ème enfant (par exemple, si le second enfant naît le 15 janvier, le droit sera ouvert le 1er février). Il en est de même pour la majoration pour âge. Le versement des allocations cesse dès le mois où les conditions ne sont plus remplies. Par exemple, si le second enfant a 20 ans le 15 janvier, le dernier droit ouvert sera en décembre, versé en janvier (versement à terme échu).

**5. Le complément familial** est versé, sous certaines conditions, aux personnes **ayant au moins 3 enfants à charge**.

Conditions pour en bénéficier

**Conditions liées aux enfants :** L'allocataire doit avoir au moins 3 enfants à charge, âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans.

**Conditions de ressources :** Le complément familial peut être versé en 2015 si vos ressources de 2013 n'ont pas dépassé les limites suivantes :

Plafonds de ressources			
Situation familiale	Couple		Parent isolé
	Avec 2 revenus	Avec 1 revenu	
3 enfants	45 941 €	37 555 €	45 941 €
4 enfants	52 200 €	43 814 €	52 200 €
Par enfant supplémentaire	6 259 €	6 259 €	6 259 €

Si les ressources dépassent faiblement le plafond de ressources, une allocation différentielle vous est versée. On considère qu'il y a 2 revenus si chacun des revenus annuels nets est au moins égal en 2013 à **5 036 €**.

**À noter :** si vous habitez dans un département d'outre-mer, les conditions d'attribution et le montant du complément familial sont différents. Des renseignements sont disponibles sur le site de Caf.

**Démarches** L'allocataire n'a pas de démarches à effectuer. Il faut uniquement déclarer ses ressources chaque année à sa Caisse d'allocations familiales (Caf) ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) si elles n'ont pas été transmises automatiquement par les services fiscaux

Montants : Selon le montant de ses revenus, l'allocataire touche le montant de base ou le montant majoré.

**Montant de base :** Le montant de base est de **168,35 €**.

**Montant majoré :** Un montant majoré de **185,19 €** est versé aux familles dont les revenus ne dépassent pas un certain plafond.

<i>Plafonds de ressources</i>			
Situation familiale	Couple avec 2 revenus	Couple avec 1 revenu	Parent isolé
3 enfants	22 972 €	18 779 €	22 972 €
4 enfants	26 102 €	21 909 €	26 102 €
Par enfant supplémentaire	3 130 €	3 130 €	3 130 €

## 6. Complément libre choix du mode de garde : embauche d'une assistante maternelle

### Principe

Le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est versé par la caisse d'allocations familiales (Caf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA). Il comprend une prise en charge partielle de la rémunération d'une assistante maternelle. Son montant varie selon l'âge de votre ou vos enfants et vos ressources.

### Conditions d'attribution

**Emploi direct d'une assistante maternelle :** Vous devez employer directement une assistante maternelle agréé (votre enfant est gardé au domicile de l'assistant maternel). Sa rémunération brute ne doit pas dépasser **48,05 €** par jour et par enfant gardé. Le complément permet de prendre en charge jusqu'à 85% de la rémunération.

**Âge de l'enfant :** Votre enfant doit être âgé de moins de 6 ans.

**Conditions liées à l'activité :** Le complément vous est versé que si :

- vous exercez une activité professionnelle salariée ou non, si vous vivez seul,
- vous et votre conjoint exercez chacun une activité professionnelle, si vous êtes en couple.

Si vous êtes non salarié (commerçant, artisan, profession libérale, non salarié agricole), vous devez être à jour des cotisations sociales d'assurance vieillesse.

Toutefois, cette condition d'activité ne s'applique pas :

- si vous (ou vous-même et votre conjoint si vous êtes en couple) êtes étudiant(s),
- si vous (ou la personne avec qui vous viviez en couple) percevez [l'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#),
- si vous percevez le [revenu de solidarité active](#) (RSA) et êtes inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle,
- ou si vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi et bénéficiez de [l'allocation temporaire d'attente \(Ata\)](#) ou [l'allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#).

**Montant** Le montant maximal de la prise en charge varie selon votre situation familiale et vos ressources (pour l'année 2015, les ressources prises en compte sont celles de 2013).

**Si vous vivez en couple**

<i>Couple - Montant du complément en fonction des ressources</i>			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Pour un enfant de moins de 3 ans	Pour un enfant de 3 à 6 ans
1 enfant	Inférieures ou égales à <b>21 248 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>21 248 €</b> et <b>47 217 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>47 217 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
2 enfants	Inférieures ou égales à <b>24 463 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>24 463 €</b> et <b>54 363 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>54 363 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
3 enfants	Inférieures ou égales à <b>28 322 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>28 322 €</b> et <b>62 938 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>62 938 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
4 enfants	Inférieures ou égales à <b>32 181 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>32 181 €</b> et <b>71 513 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>71 513 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>

Exemple : si l'assistante maternelle est payée **500 €** par mois, un couple gagnant **28 000 €** par an avec un enfant de 5 ans touchera l'aide maximale de **145,33 €**, cette aide représentant moins de 85% du salaire dû. Si l'assistante maternelle est payée **160 €** par mois, l'aide maximale représente plus de 85% du salaire dû. Les parents ne toucheront donc pas l'aide maximale mais seulement 85% du salaire dû soit **136 €**.

**Si vous êtes parent isolé**

<i>Parent isolé - Montant du complément en fonction des ressources</i>			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Pour un enfant de moins de 3 ans	Pour un enfant de 3 à 6 ans
1 enfant	Inférieures ou égales à <b>29 747 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>29 747 €</b> et <b>66 104 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>66 104 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
2 enfants	Inférieures ou égales à <b>34 248 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>

Parent isolé - Montant du complément en fonction des ressources			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Pour un enfant de moins de 3 ans	Pour un enfant de 3 à 6 ans
	Entre <b>34 248 €</b> et <b>76 108 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>76 108 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
3 enfants	Inférieures ou égales à <b>39 651 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>39 651 €</b> et <b>88 113 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>88 113 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
4 enfants	Inférieures ou égales à <b>45 053 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>45 053 €</b> et <b>100 118 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>100 118 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>

**Prise en charge des cotisations sociales** Vous bénéficiez également d'une prise en charge totale des cotisations sociales pour chaque enfant gardé. Si vous faites garder 2 enfants (l'un âgé de moins de 3 ans et l'autre de 3 à 6 ans), la Caf ou la MSA applique le plafond pour 1 enfant de 0 à 3 ans.

### Majoration en cas de garde à des horaires spécifiques

Vous êtes concernés si vous :

- faites garder votre enfant plus de 25 heures dans le mois sur des horaires spécifiques
- et travaillez pendant ses horaires spécifiques. Si vous vivez en couple, les 2 membres du couple doivent exercer une activité professionnelle durant cette période.

Il est entendu par horaires spécifiques, les périodes de travail :

- du lundi au samedi de 22h du soir à 6h du matin,
- le dimanche et les jours fériés.

Elle est attribuée aux couples et au parent isolé. La majoration se traduit par une augmentation de 10 % des plafonds de prise en charge. Cette majoration est cumulable avec celle pour les adultes handicapés

**Prise en charge des cotisations sociales** Vous bénéficiez d'une prise en charge totale des cotisations sociales pour chaque enfant gardé. Si vous faites garder 2 enfants (l'un âgé de moins de 3 ans et l'autre de 3 à 6 ans), la Caf ou la MSA applique le plafond pour 1 enfant de 0 à 3 ans.

**Demande** Vous devez faire la demande auprès de la Caf ou de la MSA et remplir le formulaire [cerfa n°12323\\*03](#). Si vous êtes déjà allocataire et si la naissance de votre enfant est déjà déclarée à la Caf ou à la MSA ou si vous avez un enfant de moins de 6 ans, vous pouvez faire la demande directement [par internet sur le site de la Caf ou la MSA](#).

Si vous n'êtes pas allocataire, vous devez compléter le formulaire [cerfa n°11423\\*06](#) de déclaration de situation et le formulaire [cerfa n°10397\\*15](#) de déclaration de ressources. Le centre Pajemploi vous immatricule. Vous recevrez un carnet "Pajemploi" (réseau Urssaf) pour déclarer chaque mois la rémunération de votre salarié. Le centre Pajemploi calcule le montant des cotisations et adresse au salarié l'attestation d'emploi qui vaut bulletin de salaire.

En cas de naissance d'un autre enfant et si vous bénéficiez déjà du complément mode de garde pour un enfant, vous devez accomplir les formalités requises sur le site internet Pajemploi.

**Versement** Le complément est versé à partir du mois de votre demande. Il s'arrête le mois au cours duquel l'une des conditions n'est plus remplie. Le complément est versé pour chaque enfant gardé. Le complément pour l'emploi direct d'une assistante maternelle est cumulable avec le complément pour l'emploi direct d'une garde à domicile.

**À savoir :** dans certains départements, le complément peut être versé directement à l'assistante maternelle. Vous devez donner votre accord et vos revenus ne doivent pas dépasser un certain plafond. Il convient de se renseigner auprès de la Caf ou de la MSA.

- 7. Le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** est versé par la caisse d'allocations familiales (Caf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA). Il comprend une prise en charge partielle du coût de l'organisme qui assure la garde de votre enfant. Elle varie en fonction de l'âge de votre enfant et de vos ressources. Un minimum de 15% des frais restera à votre charge.

**Conditions d'attribution** Les conditions énoncées ci-dessous sont cumulatives.

**Faire appel à un organisme habilité :** Pour bénéficier du complément libre choix de mode de garde, vous devez faire appel à une association ou une entreprise habilitée ou une micro-crèche employant des assistantes maternelles agréées (votre enfant est gardé au domicile de l'assistante maternelle). L'organisme doit être habilité par le conseil général. Le complément prend en charge jusqu'à 85% des frais dus à l'organisme.

**Âge de l'enfant :** Vous pouvez en bénéficier si vous faites garder votre enfant de moins de 6 ans.

**Durée minimum de garde :** Votre enfant doit être gardé au moins 16 heures par mois.

#### **Conditions liées à l'activité**

Le complément vous est versé que si :

- vous exercez une activité professionnelle salariée ou non, si vous vivez seul,
- vous et votre conjoint exercez chacun une activité professionnelle, si vous êtes en couple.

Si vous êtes non salarié (commerçant, artisan, profession libérale, non salarié agricole), vous devez être à jour des cotisations sociales d'assurance vieillesse.

Toutefois, cette condition d'activité ne s'applique pas :

- si vous (ou vous-même et votre conjoint si vous êtes en couple) êtes étudiant(s),

- si vous (ou la personne avec qui vous viviez en couple) percevez [l'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#),
- si vous percevez le [revenu de solidarité active \(RSA\)](#) et êtes inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle,
- ou si vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi et bénéficiez de [l'allocation temporaire d'attente \(Ata\)](#) ou [l'allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#).

Le montant de l'aide forfaitaire varie selon vos ressources (pour l'année 2015, les ressources prises en compte par la Caf ou la MSA sont celles de 2013), votre situation familiale, l'âge de l'enfant et son mode de garde (à domicile ou par une assistante maternelle).

### Vous vivez en couple

Prise en charge des dépenses selon vos ressources			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Nombre d'enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Si l'enfant a moins de 3 ans	Si l'enfant a entre 3 et 6 ans
1 enfant	Jusqu'à <b>21 248 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>21 248 €</b> et <b>21 248 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Supérieures à <b>47 217 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>
2 enfants	Jusqu'à <b>24 463 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>24 463 €</b> et <b>54 363 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Jusqu'à <b>54 363 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>
3 enfants	Jusqu'à <b>28 322 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>28 322 €</b> et <b>62 938 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Supérieures à <b>62 938 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>
4 enfants	Jusqu'à <b>32 181 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>32 181 €</b> et <b>71 513 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Supérieures à <b>71 513 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>

Si l'organisme lui coûte **500 €** par mois, un couple gagnant **28 000 €** par an et ayant à charge un seul enfant de 5 ans touchera l'aide maximale de **290,63 €**, cette aide représentant moins de 85% des dépenses dues.

Si l'organisme coûte **300 €** par mois, l'aide maximale représente plus de 85% des dépenses dues. Les parents ne toucheront donc pas l'aide maximale mais seulement 85% des dépenses dues soit **255 €**.

**Vous êtes parent isolé**

<i>Prise en charge des dépenses selon vos ressources</i>			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Nombre d'enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Si l'enfant a moins de 3 ans	Si l'enfant a entre 3 et 6 ans
1 enfant	Jusqu'à <b>29 747 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>29 747 €</b> et <b>66 104 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Supérieures à <b>66 104 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>
2 enfants	Jusqu'à <b>34 248 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>34 248 €</b> et <b>76 108 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Supérieures à <b>76 108 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>
3 enfants	Jusqu'à <b>39 651 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>39 651 €</b> et <b>88 113 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Supérieures à <b>88 113 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>
4 enfants	Jusqu'à <b>45 053 €</b>	<b>697,51 €</b>	<b>348,75 €</b>
	Entre <b>45 053 €</b> et <b>100 118 €</b>	<b>581,26 €</b>	<b>290,63 €</b>
	Supérieures à <b>100 118 €</b>	<b>465,01 €</b>	<b>232,50 €</b>

**Majoration en cas de garde à des horaires spécifiques**

Vous êtes concernés si vous :

- faites garder votre enfant plus de 25 heures dans le mois sur des horaires spécifiques
- et travaillez pendant ses horaires spécifiques. Si vous vivez en couple, les 2 membres du couple doivent exercer une activité professionnelle durant cette période.

Il est entendu par horaires spécifiques, les périodes de travail :

- du lundi au samedi de 22h du soir à 6h du matin,
- le dimanche et les jours fériés.

Elle est attribuée aux couples et au parent isolé.

La majoration se traduit par une augmentation de 10 % des plafonds de prise en charge.

Cette majoration est cumulable avec celle pour les adultes handicapés.

Demande Vous devez faire la demande auprès de la Caf ou de la MSA et remplir le formulaire [cerfa n°12399\\*03](#) de demande du complément (association, entreprise habilitée ou micro-crèche). Si vous n'êtes pas allocataire, vous devez compléter le formulaire [cerfa n°11423\\*06](#) de déclaration de situation et le formulaire [cerfa n°10397\\*16](#) de déclaration de ressources.

Versement Le complément est versé le mois de la demande si les conditions sont remplies. Le versement prend fin le mois civil au cours duquel l'une des conditions n'est plus remplie. Le

complément est versé pour chaque enfant gardé. Le cumul des différents compléments de modes de garde est possible en cas de recours à un assistant maternel et à une garde à domicile. Il convient de se renseigner à la Caf ou à la MSA pour savoir si vous pouvez en bénéficier.

8. **Le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** est versé par la caisse d'allocations familiales (Caf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA). Il comprend une prise en charge partielle de la rémunération d'une garde à domicile. Son montant varie selon l'âge de votre ou vos enfants et vos ressources.

### Conditions d'attribution

Les conditions énoncées ci-dessous sont cumulatives.

**Emploi direct d'une garde à domicile** Vous devez employer directement une personne qui garde votre enfant à votre domicile. Vous ne devez pas bénéficier de l'exonération des cotisations sociales dues pour la personne employée. Le complément permet de prendre en charge jusqu'à 85% de sa rémunération.

**Âge de l'enfant** Votre enfant doit être âgé de moins de 6 ans.

**Conditions liées à l'activité** Le complément vous est versé que si :

- vous exercez une activité professionnelle salariée ou non, si vous vivez seul,
- vous et votre conjoint exercez chacun une activité professionnelle, si vous êtes en couple.

Si vous êtes non salarié (commerçant, artisan, profession libérale, non salarié agricole), vous devez être à jour des cotisations sociales d'assurance vieillesse.

Toutefois, cette condition d'activité ne s'applique pas :

- si vous (ou vous-même et votre conjoint si vous êtes en couple) êtes étudiant(s),
- si vous (ou la personne avec qui vous viviez en couple) percevez [l'allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#),
- si vous percevez le [revenu de solidarité active \(RSA\)](#) et êtes inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle,
- ou si vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi et bénéficiez de [l'allocation temporaire d'attente \(Ata\)](#) ou [l'allocation de solidarité spécifique \(ASS\)](#).

**Montant** Le montant maximal de la prise en charge varie selon votre situation familiale et vos ressources (pour l'année 2015, les ressources prises en compte sont celles de 2013).

### **Si vous vivez en couple**

Prise en charge du salaire selon vos ressources			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Pour un enfant de moins de 3 ans	Pour un enfant de 3 à 6 ans
1 enfant	Inférieures ou égales à <b>21 248 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>21 248 €</b> et <b>21 248 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>47 217 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>

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

Prise en charge du salaire selon vos ressources			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Pour un enfant de moins de 3 ans	Pour un enfant de 3 à 6 ans
2 enfants	Inférieures ou égales à <b>24 463 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>24 463 €</b> et <b>54 363 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>54 363 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
3 enfants	Inférieures ou égales à <b>28 322 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>28 322 €</b> et <b>62 938 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>62 938 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
4 enfants	Inférieures ou égales à <b>32 181 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>32 181 €</b> et <b>71 513 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>71 513 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>

Si la garde à domicile est payée **500 €** par mois, un couple gagnant **28 000 €** par an avec un enfant de 5 ans touchera l'aide maximale de **145,33 €**, l'aide représentant moins de 85% du salaire dû.

Si elle est payée **160 €** par mois, l'aide maximale représente plus de 85% du salaire dû. Les parents ne toucheront donc pas l'aide maximale mais seulement 85% du salaire dû soit **136 €**.

**Si vous êtes parent isolé**

Prise en charge du salaire selon vos ressources			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Pour un enfant de moins de 3 ans	Pour un enfant de 3 à 6 ans
1 enfant	Inférieures ou égales à <b>29 747 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>29 747 €</b> et <b>66 104 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>66 104 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
2 enfants	Inférieures ou égales à <b>34 248 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>34 248 €</b> et <b>76 108 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>76 108 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
3 enfants	Inférieures ou égales à <b>39 651 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>39 651 €</b> et <b>88 113 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>

Prise en charge du salaire selon vos ressources			
Votre situation		Montant mensuel maximal de la prise en charge	
Enfant(s) à charge	Ressources annuelles	Pour un enfant de moins de 3 ans	Pour un enfant de 3 à 6 ans
4 enfants	Supérieures à <b>88 113 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>
	Inférieures ou égales à <b>45 053 €</b>	<b>460,93 €</b>	<b>230,46 €</b>
	Entre <b>45 053 €</b> et <b>100 118 €</b>	<b>290,65 €</b>	<b>145,33 €</b>
	Supérieures à <b>100 118 €</b>	<b>174,37 €</b>	<b>87,18 €</b>

### Prise en charge des cotisations sociales

Vous pouvez bénéficier également d'une prise en charge partielle de vos cotisations sociales. Si l'enfant concerné a moins de 3 ans, la prise en charge est de 50 % des cotisations sociales, dans la limite de **445 €** par mois, jusqu'au 3ème anniversaire. Si l'enfant est âgé de 3 à 6 ans, la prise en charge est de 50 % dans la limite de **223 €** par mois. Si vous faites garder 2 enfants (l'un âgé de moins de 3 ans et l'autre de 3 à 6 ans), la Caf ou la MSA applique le plafond pour 1 enfant de 0 à 3 ans.

### Demande

Vous devez faire la demande auprès de la Caf ou de la MSA et remplir le formulaire [cerfa n°12323\\*03](#).

Si vous êtes déjà allocataire et si la naissance de votre enfant est déjà déclarée à la Caf ou à la MSA ou si vous avez un enfant de moins de 6 ans, vous pouvez faire la demande directement [par internet sur le site de la Caf](#) ou [la MSA](#).

Si vous n'êtes pas allocataire, vous devez compléter le formulaire [cerfa n°11423\\*06](#) de déclaration de situation et le formulaire [cerfa n°10397\\*15](#) de déclaration de ressources.

Le centre Pajemploi vous immatricule. Vous recevrez un carnet "Pajemploi" (réseau Urssaf) pour déclarer chaque mois la rémunération de votre salarié.

Le centre Pajemploi calcule le montant des cotisations et adresse au salarié l'attestation d'emploi qui vaut bulletin de salaire.

En cas de naissance d'un autre enfant et si vous bénéficiez déjà du complément mode de garde pour un enfant, vous devez accomplir les formalités requises sur le site internet Pajemploi.

### Versement

Le complément est versé à partir du mois de votre demande si les conditions sont remplies. Le versement prend fin le mois civil au cours duquel l'une des conditions n'est plus remplie. Le complément est le même quelque soit le nombre d'enfants gardés.

Le complément pour l'emploi directe d'une garde à domicile est cumulable avec le complément pour [l'emploi direct d'une assistante maternelle](#).

Le cumul des différents compléments de modes de garde est possible en cas de recours à un assistant maternel et à une garde à domicile. Renseignez-vous à la Caf ou à la MSA pour savoir si vous pouvez.

9. **La prestation partagée d'éducation de l'enfant (Préparee) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** a pour objet de permettre à l'un ou aux deux parents de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant.

Conditions pour en bénéficier

**Âge de l'enfant**

La Préparee concerne uniquement l'enfant né ou adopté **en 2015**. Si l'enfant est né avant, il faut demander le [complément de libre choix d'activité \(CLCA\)](#).

**Interruption ou réduction de l'activité professionnelle**

Pour percevoir la prestation, il faut interrompre totalement ou partiellement votre activité professionnelle. La Préparee peut être attribuée à un seul parent ou au deux. Ils peuvent la percevoir en même temps ou successivement. Vous pouvez prendre un congé spécifique dans les mêmes conditions que pour le [complément de libre choix d'activité \(CLCA\)](#).

**Durée de cotisation viellesse**

Les conditions sont les mêmes que pour le [complément de libre choix d'activité \(CLCA\)](#).

Demande

Vous devez remplir le formulaire [cerfa n°12324\\*03](#). Si vous et votre conjoint souhaitez bénéficier en même temps de la prestation, vous devez remplir deux formulaires.

Si vous êtes en congé de maternité, paternité, d'adoption ou de maladie, vous devez envoyer, à la fin de l'indemnisation par la Sécurité sociale, la demande à votre caisse d'allocation familiale (Caf) ou à la Mutualité sociale agricole (MSA).

Montant net

**Montants de base**

Le montant est le même que vous perceviez ou non [l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant \(Paje\)](#).

Montants de la Préparee	
Situation du parent	Montant mensuel versé
Activité totalement interrompue	390,52 €
Temps partiel (50% maximum)	252,46 €
Temps partiel (compris entre 50% et 80%)	145,63 €

**En cas de cumul de PréParE**

Il est possible de cumuler deux versements de Préparee simultanés au sein d'un couple. Cependant, le montant total des deux prestations ne peut dépasser **390,52 €**. Il n'est donc pas possible d'avoir deux prestations à taux plein ou une prestation à taux plein avec une autre à taux partiel.

Durée du versement

**Parent(s) ayant 1 seul enfant**

Chaque parent peut toucher la Préparee pendant une période maximale de 6 mois à partir du mois :

- de la naissance, de l'adoption ou de l'accueil de votre enfant,
- ou de la fin de votre congé de maternité, de paternité, ou d'adoption.

Les deux parents peuvent toucher la prestation ensemble pendant 6 mois (ils s'occupent tous les deux de l'enfant). Ils peuvent aussi toucher successivement la prestation pendant un an au

total, chacun s'occupant seul de l'enfant (6 mois puis 6 mois). Dans tous les cas, la prestation n'est plus être versée après le premier anniversaire de l'enfant.

Pour les familles monoparentales, la prestation est versée jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Pour un enfant adopté ou accueilli en vue d'une adoption, âgé de plus de 3 ans et de moins de 20 ans, la durée de versement est décomptée depuis l'arrivée de votre enfant dans votre foyer.

#### **Parent(s) ayant au moins 2 enfants**

La Préparée est versée à l'un ou aux deux parents à compter du 1er jour du mois civil suivant :

- soit la naissance, l'accueil ou l'adoption de votre enfant,
- soit la fin de votre congé de maternité, d'adoption ou de paternité,
- soit la cessation totale de votre activité ou l'exercice d'un travail à temps partiel.
- 

Le versement prend fin, dans tous les cas, le mois précédant :

- le 3ème anniversaire du plus jeune de vos enfants,
- ou le 6ème anniversaire des plus jeunes de vos enfants s'il s'agit de triplés ou plus,
- ou lorsque cesse toute autre condition de droit comme la reprise d'une activité professionnelle à temps plein.

Dans un couple, les deux parents peuvent percevoir la prestation chacun leur tour ou ensemble. Et ce, jusqu'à la limite applicable. Par exemple, la mère peut percevoir la prestation pendant 2 ans et le père pendant 1 an jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Pour une famille monoparentale, le parent peut bénéficier de la prestation jusqu'à la limite applicable.

**À noter :** si vous avez au moins 3 enfants à charge, vous pouvez décider de renoncer à cette prestation et demander à percevoir le [complément optionnel de libre choix d'activité](#).

#### **Prolongation du versement**

Le versement de la Préparée peut être prolongé si :

- vous avez plus de 2 enfants à charge,
- vous n'avez pas trouvé de place en crèche ou tout autre service d'accueil,
- et que vos ressources sont en dessous du plafond permettant de toucher le [complètement familial](#).

Vous continuez alors à bénéficier de la prestation jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire limite de votre enfant.

**Attention :** si vous êtes en couple, au moins un des doit avoir une activité professionnelle pour bénéficier de la prolongation. Cette condition ne s'applique pas aux familles monoparentales.

#### **Parent ayant adopté un enfant de moins de 20 ans**

La prestation est versée jusqu'aux 3 ans de votre enfant, si vous avez au moins 2 enfants à charge et adopté ou accueilli l'enfant en vue de son adoption. Le droit à l'allocation peut dépasser le 3ème anniversaire de votre enfant tant que 12 mois n'ont pas été versés.

Pour un enfant âgé de plus de 3 ans et de moins de 20 ans, il est versé pendant une durée minimale d'1 an (depuis l'arrivée de l'enfant dans votre foyer), si vous avez a 2 enfants à charge ou plus.

**À savoir :** les parents qui réduisent tous les 2 leur activité peuvent bénéficier chacun d'une prestation dans la limite du montant du taux plein.

**10. Le complément de libre choix d'activité (CLCA) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** a pour objet de permettre à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant.

Conditions pour en bénéficier

**Âge de l'enfant** Le CLCA ne s'applique qu'à l'enfant de moins de 3 ans né ou adopté **avant 2015**. Si l'enfant est né en 2015, il faut demander la [prestation partagée d'éducation de l'enfant](#).

**Interruption ou réduction de l'activité professionnelle** Vous devez interrompre totalement ou partiellement votre activité professionnelle. Vous pouvez prendre un congé parental que vous travaillez [dans le secteur privé](#) ou [public](#). Vous pouvez aussi prendre un [congé de présence parentale](#) ou un [temps partiel de droit](#) uniquement si vous travaillez dans la fonction publique.

**Durée de cotisation vieillesse** Vous devez justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation (en continu ou non) validés :

- dans les 2 ans qui précèdent la naissance de votre enfant si vous n'avez qu'1 enfant,
- dans les 4 ans s'il s'agit d'un 2ème enfant,
- dans les 5 ans si vous avez 3 enfants ou plus.

La période de référence est celle qui précède :

- la naissance de l'enfant concerné,
- l'adoption (ou l'accueil) de l'enfant,
- ou la demande du complément si elle est postérieure à l'arrivée de l'enfant concerné et si vous avez plus d'un enfant à charge.

Demande

Vous devez remplir le formulaire [cerfa n°12324\\*03](#).

Si vous êtes en congé de maternité, paternité, d'adoption ou de maladie, vous devez envoyer, à la fin de l'indemnisation la demande à votre caisse d'allocation familiale (Caf) ou à la Mutualité sociale agricole (MSA).

Montant net

**Enfant né ou adopté après le 1er avril 2014** Le montant du CLCA est le même que vous perceviez ou non [l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant \(Paje\)](#).

Montants du CLCA	
Situation du parent	Montant mensuel versé
Activité totalement interrompue	390,52 €
Temps partiel (50% maximum)	252,46 €
Temps partiel (compris entre 50% et 80%)	145,63 €

**Enfant né ou adopté avant le 1er avril 2014**

Le montant du CLCA est majoré si vous ne percevez pas [l'allocation de base de la Paje](#).

Montants du CLCA		
Situation du parent	Montant pour le bénéficiaire de l'allocation de base	Montant pour le non-bénéficiaire de l'allocation de base
Activité totalement interrompue	390,52 €	576,24 €
Temps partiel (50% maximum)	252,46 €	438,17 €
Temps partiel (compris entre 50% et 80%)	145,63 €	331,35 €

### Durée

#### **Parent ayant 1 seul enfant**

Selon votre situation, le CLCA vous est versé pendant 6 mois à partir du mois :

- de cessation du versement des indemnités pour votre congé de maternité (si c'est la mère qui demande le CLCA), de paternité (si c'est le père), ou d'adoption.
- ou de la naissance, l'accueil ou l'adoption de votre enfant.

Pour un enfant adopté ou accueilli en vue d'une adoption, âgé de plus de 3 ans et de moins de 20 ans, la durée de versement est décomptée depuis l'arrivée de votre enfant dans votre foyer.

#### **Parent ayant au moins 2 enfants**

Selon votre situation, le CLCA est versé à partir du mois suivant :

- la fin du versement des indemnités pour congé de maternité (si c'est la mère qui demande le CLCA), de paternité (si c'est le père) ou d'adoption,
- ou la naissance, l'accueil ou l'adoption de votre enfant,
- ou la cessation totale de votre activité ou l'exercice d'un travail à temps partiel.

Le versement prend fin le mois précédant :

- le 3ème anniversaire du plus jeune de vos enfants,
- ou le 6ème anniversaire des plus jeunes de vos enfants s'il s'agit de triplés ou plus,
- ou lorsque cesse toute autre condition de droit comme la reprise d'une activité professionnelle à temps plein.

Exemple : un foyer avec un enfant né le 15 mars 2014. La mère était en congé maternité du 15 janvier 2014 au 15 mai 2014. Le CLCA sera versé de juin 2014 à février 2017 inclus, le 3e anniversaire de l'enfant ayant lieu en mars 2017.

**À noter :** si vous avez au moins 3 enfants, vous pouvez décider à percevoir à la place le [complément optionnel de libre choix d'activité](#).

#### **Parent ayant adopté un enfant de moins de 20 ans**

L'allocation est versée jusqu'aux 3 ans de votre enfant, si vous avez au moins 2 enfants et adopté ou accueilli l'enfant en vue de son adoption. Le droit à l'allocation peut dépasser le 3ème anniversaire de votre enfant tant que 12 mois n'ont pas été versés.

Pour un enfant âgé de plus de 3 ans et de moins de 20 ans, il est versé pendant une durée minimale d'1 an, si vous avez a 2 enfants ou plus.

### Règles de non-cumul

#### **CLCA à taux plein**

Le CLCA à taux plein n'est pas cumulable avec :

- les indemnités de congés payés,
- les indemnités de congé maternité, paternité ou d'adoption,

- les indemnités de congé de maladie ou d'accident du travail,
- les allocations chômage,
- et le [complément familial](#).

Si vous percevez une allocation de chômage, vous pouvez bénéficier du CLCA à taux plein, si vous demandez à suspendre le versement de vos allocations. Celui-ci reprendra dès la fin de vos droits au CLCA.

Lorsque votre famille compte un seul enfant, le complément à taux plein est cumulable avec les indemnités de maternité, paternité, d'adoption de maladie ou d'accident de travail durant le premier mois de versement du complément.

Vous devrez ensuite choisir entre vos indemnités et le complément.

**À savoir :** un couple ne peut cumuler le versement de deux clca à taux plein (pour deux enfants différents).

### **CLCA à taux partiel**

Le CLCA à taux partiel n'est pas cumulable avec les indemnités de congés payés et le [complément familial](#).

Il est cumulable avec :

- les indemnités de congé maternité, paternité ou d'adoption,
- les indemnités pour maladie ou accident du travail,
- et les allocations chômage,

seulement si le versement du CLCA a commencé **avant** le versement des indemnités de congé ou de chômage.

Dans tous les cas, lorsque votre famille compte un seul enfant à charge, le CLCA à taux partiel est cumulable pour le seul premier mois de versement avec les indemnités de maternité, paternité, d'adoption de maladie ou d'accident de travail. Vous devrez ensuite choisir entre vos indemnités et le complément.

**À noter :** les fonctionnaires peuvent cumuler, dans ces mêmes conditions, le CLCA à taux partiel et l'intégralité de leur traitement lorsqu'elles sont en congé maternité.

### Droits sociaux

Vous conservez vos droits aux *prestations en nature* et *prestations en espèces* de l'assurance maladie et maternité.

En cas de reprise d'activité, vous retrouvez vos droits aux prestations en nature et en espèces (c'est-à-dire les indemnités journalières) de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès.

#### **11. Le complément optionnel de libre choix d'activité (Colca) de la prestation**

**d'accueil du jeune enfant (Paje)** vous est attribué si vous avez au moins 3 enfants à charge. Vous devez interrompre intégralement votre activité professionnelle pendant une durée maximale d'un an après la naissance ou l'arrivée de votre enfant.

### Conditions

#### **Conditions liées à la charge effective de l'enfant**

Vous devez assumer la charge effective et permanente d'au moins 3 enfants. Le 3ème enfant ou plus doit être né ou adopté à compter du 1er juillet 2007.

#### **Conditions liées à l'exercice d'une activité professionnelle antérieure**

Vous pouvez bénéficier de ce complément si vous justifiez d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse :

- en continu ou non,
- et validés au titre d'une activité professionnelle dans les 5 ans qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil de votre enfant.

**Attention :** si vous demandez le bénéfice du Colca pour votre enfant, vous êtes considéré renoncer au bénéfice du complément de libre choix d'activité (CLCA). Le choix du Colca au titre d'un enfant est définitif. En cas de nouvelle naissance ou adoption durant la période de perception du Colca, celui-ci est maintenu jusqu'à son terme.

**Demande** Vous devez remplir le formulaire [cerfa n°12324\\*03](#) de demande de complément de libre choix d'activité de la Paje.

Si vous êtes en congé de maternité, paternité, d'adoption ou de maladie, vous devez envoyer, à la fin de votre période d'indemnisation, votre demande à la caisse d'allocations familiales (Caf) dont dépend votre domicile.

#### **Montant Enfant né ou adopté après le 1er avril 2014**

Le montant mensuel net du Colca est de **638,34 €** que vous bénéficiez ou non de [l'allocation de base de la Prestation d'accueil du jeune enfant \(Paje\)](#).

#### **Enfant né ou adopté avant le 1er avril 2014**

Le montant mensuel net du Colca est de :

- **824,06 €** si vous ne bénéficiez pas de [l'allocation de base de la Paje](#),
- ou de **638,34 €** si vous bénéficiez déjà de l'allocation de base de la Paje.

#### Durée du versement

Le complément est versé jusqu'au mois précédant le premier anniversaire de votre enfant ou lorsque cesse toute autre condition de droit.

Elle est versée au plus tôt (selon les règles de non cumul) à compter du mois de la naissance, de l'accueil ou de l'adoption de votre enfant, et ce pour une période maximale de 12 mois. Si vous reprenez votre activité professionnelle, avant cette période maximale, le versement du Colca est interrompu.

Le Colca peut être partagé entre les 2 parents, mais ceux-ci ne peuvent le percevoir simultanément.

Exemple de durée de versement : pour un enfant né le 15 juillet 2012, la fin du congé de maternité est prévue pour le 18 novembre 2012. Le Colca est versé du 1er novembre 2012 au 30 juin 2013. En l'absence de droit au congé de maternité, le Colca est versé à compter du 1er juillet 2012.

#### Règles de non-cumul

Le Colca n'est pas cumulable notamment avec les indemnités :

- de congés payés,
- des congés maternité, paternité et d'adoption,
- des congés maladie ou d'accident du travail.

Le complément est cependant cumulable avec les indemnités de maternité, paternité, d'adoption de maladie ou d'accident de travail durant le mois où elles prennent fin.

## **V. 2. Crédit d'impôt pour frais de garde des enfants hors du domicile**

Les parents peuvent bénéficier du crédit d'impôt s'ils font garder leur enfant à l'extérieur de leur domicile.

Il doit être âgé de moins de 6 ans et être à leur charge.

Les parents peuvent en bénéficier :

- s'ils sont célibataire, veuf(ve), divorcé(e) ou séparé(e)
- s'ils sont marié(e) ou pacsé(e).

Les parents peuvent bénéficier du crédit d'impôt qu'ils exercent ou non une activité professionnelle.

**Les dépenses prises en compte sont :**

- les sommes effectivement versées à une assistante maternelle agréée ou à un établissement de garde tel qu'une crèche, une garderie (garderies scolaires comprises), une halte-garderie ou un centre de loisirs sans hébergement,
- et réellement supportées : salaire net versé à l'assistante maternelle majoré de certaines cotisations sociales.

Le parent doit déduire de ces sommes la prestation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la mutualité sociale agricole (MSA) ainsi que les indemnités pour frais de garde versées par son employeur, qui couvrent une partie des salaires ou cotisations de l'assistante maternelle.

**Montant du crédit d'impôt**

Il est égal à 50 % des sommes dans la limite de 2 300 EUR par enfant (montant divisé par deux en cas de résidence alternée).

Les parents peuvent être remboursés de la partie du crédit d'impôt qui n'a pu être déduite de leur impôt (s'ils sont non imposables ou si le montant de l'impôt est inférieur au crédit d'impôt). Le crédit ne peut être supérieur à 1150 euros maximum.

Les parents doivent joindre en annexe à leur déclaration de revenus l'attestation établie à leur nom par la caisse d'allocations familiales ou la caisse de mutualité sociale agricole indiquant le montant de la prestation, ainsi que les indemnités pour les frais de garde versées par son employeur, si la garde est assurée par une assistante maternelle agréée.

Ils doivent justifier des nom et adresse du prestataire de services et le montant des frais supportés.

## Titre VI - Vacances scolaires

Les dates s'entendent du jour de la sortie après la classe au jour de la rentrée.

Vacances	Zone A	Zone B	Zone C
	Académies : Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse	Académies : Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg	Académies : Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles
<b>Rentrée scolaire des enseignants</b>	Reprise des cours : vendredi 28 août 2015		
<b>Rentrée scolaire des élèves</b>	Reprise des cours : lundi 31 août 2015		
<b>Vacances de la Toussaint</b>	Fin des cours : samedi 17 octobre 2015 Reprise des cours : lundi 2 novembre 2015		
<b>Vacances de Noël</b>	Fin des cours : samedi 19 décembre 2015 Reprise des cours : lundi 4 janvier 2016		
<b>Vacances d'hiver</b>	Fin des cours : samedi 13 février 2016 Reprise des cours : lundi 29 février 2016	Fin des cours : samedi 6 février 2016 Reprise des cours : lundi 22 février 2016	Fin des cours : samedi 20 février 2016 Reprise des cours : lundi 7 mars 2016
<b>Vacances de printemps</b>	Fin des cours : samedi 16 avril 2016 Reprise des cours : lundi 2 mai 2016	Fin des cours : samedi 9 avril 2016 Reprise des cours : lundi 25 avril 2016	Fin des cours : samedi 23 avril 2016 Reprise des cours : lundi 9 mai 2016
<b>Vacances d'été</b>	Fin des cours : samedi 2 juillet 2016		

## Titre VII - Avantages professionnels

### VII. 1. Frais professionnels de déplacement et de conditions de travail

L'accord national de la Métallurgie du 26 février 1976 prévoit des indemnités dans le cadre de déplacements. Cet accord est applicable dans les entreprises de la Métallurgie adhérentes à une organisation patronale signataire. Ces indemnités sont assises sur le montant du minimum garanti légal qui s'élève **3,52 €** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

- Indemnités de repas pour petit déplacement : 2,5 fois le minimum garanti, soit **8,80 €**
- Indemnités de séjour pour grand déplacement :
  - logement : 5 fois le minimum garanti, soit **17,60 €**
  - repas : 2,5 fois le minimum garanti, soit **8,80 €**
  - petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti, soit **3,52 €**
  - éloignement : 2 fois le minimum garanti, soit **7,04 €**
  - indemnité journalière mini : 13 fois le minimum garanti, soit **45,76 €**

Les indemnités de grand déplacement sont majorées de 10 % les 2 premières semaines, dans les agglomérations de 100 000 habitants et plus, et dans les villes touristiques saisonnières.

Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de 3 mois et jusqu'à 2 ans sur un même lieu de travail, le montant des indemnités de repas et de logement subit un abattement de 15 % à compter du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois.

Lorsque la durée de déplacement est supérieure à 24 mois, le montant des indemnités est minoré de 30 % à compter du 1<sup>er</sup> jour du 25<sup>ème</sup> mois dans la limite de 4 ans (soit au plus jusqu'à la fin de la 6<sup>ème</sup> année).

## VII. 2. Plafonds d'exonération des cotisations sociales

Les allocations forfaitaires destinées à couvrir les frais liés à la nourriture et au logement ne supportent pas de cotisations sociales, si elles sont utilisées conformément à leur objet et dans la mesure où elles ne dépassent pas les plafonds ci-dessous.

Nature des indemnités forfaitaires	Limites d'exonération pour 2015 (en €)
Indemnité de repas au restaurant (déplacement professionnel)	18,10
Indemnité de restauration sur le lieu de travail (résulte des conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail tels que le travail en équipe, le travail posté, le travail continu, le travail en horaire décalé ou le travail de nuit)	6,20
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise (déplacements sur chantiers, en entrepôts...)	8,80

## VII. 3. Titres restaurant / chèques restaurant

La contribution de l'employeur doit se situer entre 50 et 60 % de la valeur du titre restaurant. La contribution patronale est exonérée de charges sociales et fiscales dans la limite de **5,36 €** par titre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Ainsi, si la participation est de 5,36 €, elle est exonérée en totalité si la valeur du titre est comprise entre 8,93 € (participation à 60%) et 10,72 € (participation à 60%).

## VII. 4. Chèques-vacances

Le chèque-vacances permet aux salariés de se constituer en douceur un véritable budget vacances.

Tous les salariés peuvent bénéficier de chèques-vacances quel que soit le montant de leurs ressources. Avant la loi du 22 juillet 2009, pour bénéficier des chèques-vacances, les salariés devaient justifier chaque année auprès de leur employeur que le montant des revenus de leur foyer fiscal de l'avant-dernière année n'excédait pas un certain plafond.

La mise en place des chèques-vacances n'est pas un droit pour le salarié ; elle est laissée à la libre appréciation de l'employeur. Lorsque ce dernier décide de mettre en place des chèques-vacances, il doit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou de toute autre instance de concertation ayant compétence en matière d'œuvres sociales, définir les modalités de l'attribution éventuelle de chèques-vacances à ses salariés.

Le salarié doit mettre une somme de côté au moins 4 mois dans l'année (12 mois au maximum). A chaque fois qu'une somme est versée, l'employeur ajoute une contribution qui peut varier entre 20% et 80 % du montant unitaire d'un chèque vacances.

Rémunération mensuelle du salarié en 2015 (1)	Contribution maximale de l'employeur (en % de la valeur libératoire des chèques-vacances)
Rémunération < 3 170,00 €	80 (2)
Rémunération > 3 170,00 €	50 (2)

(1) Il faut prendre en compte la rémunération moyenne versée au cours des 3 derniers mois précédant l'attribution des chèques-vacances.  
(2) Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge ou de 10 % par enfant handicapé (titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée »), dans la limite totale de 15 %.  
(Nb) La contribution globale annuelle de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances ne peut être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, du nombre total de ses salariés par le SMIC mensuel, charges sociales comprises

## VII. 5. Bons d'achat du comité d'entreprise

Les prestations allouées par le comité d'entreprise ou par l'employeur directement, dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise peuvent sous certaines conditions être exonérées du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Concernant les bons d'achat ou cadeaux, la lettre ministérielle du 12 décembre 1988 a posé une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 158 euros pour l'année 2015.

Ainsi, si vous attribuez des bons d'achat et/ou des cadeaux pour la fête de Noël à vos salariés, ces bons d'achat et cadeaux pourront bénéficier d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année 2015 n'excède pas pour un même salarié 159 euros (plafond mensuel de la Sécurité sociale = 3170 x 5%).

Si ce seuil est dépassé sur l'année civile, il convient de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à attribution de bons d'achat si les trois conditions suivantes sont remplies :

### **L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants :**

- la naissance, l'adoption,
- le mariage, le Pacs
- la retraite
- la fête des mères et des pères
- la Ste Catherine et la Saint Nicolas
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants ayant moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve sous réserve de la justification du suivi de scolarité).

Par « rentrée scolaire », il faut entendre toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire, peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage ... Les bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement. Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

### **L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué.**

Ainsi, par exemple, un bon d'achat « rentrée scolaire » délivré en décembre pour une rentrée scolaire intervenue en septembre ne peut plus être considéré comme étant en relation avec l'événement rentrée scolaire.

Dans cette hypothèse, la délivrance tardive du bon d'achat a pour effet de faire correspondre le bon d'achat à la scolarité et non à l'événement que constitue la rentrée scolaire. Dans la mesure où la scolarité n'est pas constitutive d'un événement entrant dans le champ de la tolérance ministérielle, il y a lieu d'assujettir à cotisations sociales le bon d'achat en cause.

#### **Son utilisation doit être déterminée :**

Il doit mentionner soit la nature du bien soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Les produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis.

Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment les jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs.

Lorsqu'il est attribué au titre de la rentrée scolaire, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

**Son montant doit être conforme aux usages :** Un seuil de 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale est appliqué par événement.

Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5% du plafond mensuel.

Deux événements ont nécessité des adaptations de ce seuil de 5% :

-Pour la rentrée scolaire, il est de 5% du plafond mensuel par enfant.

-Pour Noël, le seuil est de **5% par enfant et 5% par salarié.**

**Lorsque ces conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis pour son montant global, c'est à dire en totalité et dès le 1er euro.**

#### **Cas pratiques :**

Dans une entreprise, le comité d'entreprise alloue des bons d'achat aux salariés lors de leur mariage, lors de la naissance d'un enfant et pour la rentrée scolaire.

Au cours de l'année 2015, un salarié reçoit les bons d'achat suivants :

- Un bon d'achat d'une valeur de 50 euros pour son mariage ;
- Un bon d'achat d'une valeur de 80 euros pour la naissance de son enfant.
- Un bon d'achat d'une valeur de 90 euros pour la rentrée scolaire de son enfant âgé de 23 ans.

Qu'en est-il du régime social applicable à ces bons d'achat ?

**1ère étape : Le montant des bons d'achat excède-t-il sur l'année le seuil de 5% du plafond mensuel ?**

Additionner le montant total des bons d'achat alloués durant l'année civile et le comparer au seuil de 5% du plafond mensuel soit : 159 euros en 2015.

$50 + 80 + 90 = 220$  euros.

Ce montant dépasse le seuil de 5% du plafond mensuel pour 2015.

**2ème étape : Le seuil de non assujettissement annuel des bons d'achat est dépassé. Il convient alors d'apprécier si les conditions d'exonération sont réunies pour chaque attribution de bons d'achat.**

Dans notre exemple :

Bon de 50 € attribué pour le mariage :

- l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire.
- Le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour le mariage est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 80 € attribué pour la naissance d'un enfant :

- l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans tous les rayons du magasin à l'exception du rayon alimentaire.
- Le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions sont respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la naissance est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Bon de 90 € attribué pour la rentrée scolaire :

- l'enfant est âgé de moins de 26 ans et justifie de la poursuite de la scolarité,
- l'événement figure sur la liste des événements autorisés, le salarié est concerné par cet événement.
- l'utilisation est déterminée : sur le bon d'achat utilisable dans certaines enseignes de la grande distribution, il est mentionné qu'il peut être utilisé dans les rayons « fournitures scolaires » du magasin.
- Le montant du bon d'achat n'excède pas 5% du plafond mensuel, sa valeur est donc conforme aux usages.

Les trois conditions étant ici respectées, le bon d'achat alloué au salarié pour la rentrée scolaire est exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale

### **Régime spécifique aux chèques-lire, chèques-disques, chèques-culture :**

Lettre circulaire Acooss 2004-144 du 27 octobre 2004

Conformément à l'instruction ministérielle du 17 avril 1985, les prestations des comités d'entreprise destinées à favoriser les activités sociales ou culturelles des salariés et de leur famille ne sont pas soumises à cotisations sociales. Il convient ainsi de distinguer parmi les prestations allouées par un comité d'entreprise :

- Les avantages ayant trait aux activités sociales et culturelles allouées par le comité d'entreprise et qui sont exclus de l'assiette des cotisations et de la CSG et CRDS ;
- Les avantages devant être assujettis parce qu'ils apparaissent comme des compléments de salaire versés à l'occasion du travail ou parce que la réglementation actuelle les réintègre explicitement dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

La culture est constituée d'un ensemble d'activités intellectuelles et artistiques et de produits culturels dont la diffusion prend des formes variées. Ainsi comme les chèques - lire, les chèques - disques et les chèques - culture participent à l'accès à la culture. C'est pourquoi les mêmes règles doivent s'appliquer à l'ensemble des chèques - cadeaux favorisant l'accès à la culture sous toutes ses formes. Les chèques - disques et chèques - culture ne doivent plus être considérés comme des bons d'achat mais comme une modalité de prise en charge par le comité d'entreprise d'une activité culturelle non assujettie à cotisations et contributions sociales. En conséquence, il n'est donc plus nécessaire de lier l'attribution de ces chèques à l'un des événements visés par la lettre Aocss n°1996-94 du 3 décembre 1996, ni même de respecter le seuil de 5% du plafond de la sécurité sociale.

## VII. 6. Barème kilométrique

**Les limites d'exonération en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne sont pas connues. Les tableaux ci-dessous seront actualisés dès la publication de ces montants.**

Les barèmes ci-après tiennent compte des éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, primes d'assurances, consommation de carburant, frais d'achat des casques et des protections pour les deux-roues, frais de batterie pour les véhicules électriques.

### Barème fiscal applicable aux véhicules automobiles

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2014 selon la distance parcourue (en €)		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
≤ 3 CV	$d \times 0,408$	$(d \times 0,244) + 820$	$d \times 0,285$
4 CV	$d \times 0,491$	$(d \times 0,276) + 1 077$	$d \times 0,330$
5 CV	$d \times 0,540$	$(d \times 0,303) + 1 182$	$d \times 0,362$
6 CV	$d \times 0,565$	$(d \times 0,318) + 1 238$	$d \times 0,380$
≥ 7 CV	$d \times 0,592$	$(d \times 0,335) + 1 282$	$d \times 0,399$

d = distance parcourue à titre professionnel.

## Titre VIII - Tarifs Médicaux

### VIII. 1. Médecine

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, la réforme de l'assurance maladie relative au médecin traitant et aux parcours de soins est en vigueur.

Aujourd'hui, tout assuré social doit consulter en cas de besoin son médecin traitant pour bénéficier d'un remboursement normal des soins. A noter que si le médecin traitant est indisponible, son remplaçant peut être considéré comme votre médecin traitant. De même, dans le cas d'un groupement de médecins (ex : cabinet médical commun), tous les médecins d'un même groupement peuvent être considérés comme votre médecin traitant.

Pour bénéficier d'un remboursement normal des soins, il faudra respecter le « parcours de soins coordonnés », c'est-à-dire consulter en premier lieu le médecin traitant qui doit, au besoin, vous orienter auprès de spécialistes (médecin que l'on appelle « médecin correspondant »). Certains médecins peuvent cependant être consultés directement, sans avoir besoin de consulter d'abord son médecin traitant : ophtalmologiste, psychiatres, pédiatres, gynécologues.

C'est pourquoi les tableaux ci-dessous distinguent entre les cas où le parcours de soins est respecté ou non, car les taux de remboursement par la sécurité sociale ne sont pas les mêmes.

Les sommes présentées dans les tableaux (exprimées en euros) sont la base sur laquelle s'appliquent les taux de remboursement de Sécurité Sociale. Certains praticiens pratiquent des dépassements d'honoraires qui ne sont pas pris en charge par la Sécurité Sociale. Si vous ne bénéficiez pas d'une mutuelle qui prend en charge ces dépassements d'honoraires, vous ne serez pas totalement remboursés.

#### Prestations en nature d'assurance maladie et maternité

##### Taux de remboursement des soins et forfait hospitalier (MAJ le 10-07-2014)

	Taux de remboursement(en %) (1)
<b>MALADIE</b>	
<b>Affections de longue durée (2)</b>	100
<b>Analyses et examens de laboratoires :</b>	
• actes de biologie	60
• acte d'anatomie, de cytologie pathologique	70
• prélèvements effectués par les médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes	70
• prélèvements effectués par les directeurs de laboratoires non médecins, les auxiliaires médicaux de laboratoires non infirmiers	60
• dépistage du VIH et de l'hépatite C	100

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

<b>Appareillage :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>optique, petit appareillage, prothèse auditive, orthopédie, pansements</li> </ul>	60
<ul style="list-style-type: none"> <li>grand appareillage</li> </ul>	100
<b>Cures thermales :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>surveillance médicale (frais médicaux)</li> </ul>	70
<ul style="list-style-type: none"> <li>autres frais (hébergement, transport)</li> </ul>	65
<b>Diagnostic et traitement de la stérilité</b>	100
<b>Frais de transport</b>	65
<b>Honoraires des consultations en ville ou externes à l'hôpital :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>médecins (dans le cadre du parcours de soins), chirurgiens-dentistes, sages-femmes</li> </ul>	70
<ul style="list-style-type: none"> <li>auxiliaires médicaux</li> </ul>	60
<b>Hospitalisation (frais d'hospitalisation, honoraires des praticiens et des auxiliaires médicaux, frais d'analyses ou de laboratoires) :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>du 1<sup>er</sup> au 30<sup>e</sup> jour, ou acte &lt; 120 € ou avec un coefficient &lt; 60</li> </ul>	80
<ul style="list-style-type: none"> <li>à compter du 31<sup>e</sup> jour, ou acte ≥ 120 € ou avec un coefficient ≥ 60</li> </ul>	100 (3)
<ul style="list-style-type: none"> <li>consultation préopératoire</li> </ul>	70
<ul style="list-style-type: none"> <li>soins postopératoires</li> </ul>	60
<b>Pharmacie :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>médicaments irremplaçables et particulièrement coûteux</li> </ul>	100
<ul style="list-style-type: none"> <li>médicaments courants</li> </ul>	65
<ul style="list-style-type: none"> <li>médicaments à service médical rendu modéré</li> </ul>	30
<ul style="list-style-type: none"> <li>médicaments à service médical rendu insuffisant ou faible</li> </ul>	15
<b>MATERNITÉ</b>	
Examen médical du futur père	100
Examens prénataux et postnataux obligatoires	100
Ensemble des soins, du 6 <sup>e</sup> mois de grossesse jusqu'à 12 jours après l'accouchement (que les soins soient ou non en rapport avec la grossesse ou l'accouchement)	100
Frais d'hospitalisation et honoraires afférents à l'accouchement	100
Hospitalisation et soins du nouveau-né, si hospitalisé dans les 30 jours qui suivent la naissance (sauf médicaments dits de confort)	100

- (1) Les taux de remboursement s'appliquent sur la base de tarifs conventionnels déterminés par la sécurité sociale. Des taux spécifiques s'appliquent dans les départements d'Alsace-Moselle.
- (2) Bénéficiaire de l'exonération du ticket modérateur pour les actes et les soins liés à l'affection de longue durée :
- les assurés atteints de l'une des 30 maladies figurant sur la liste établie par l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale ;
  - les assurés atteints d'affections graves caractérisées, ne figurant pas sur la liste des 30 maladies ;
  - les assurés atteints d'affections multiples caractérisées entraînant un « état pathologique invalidant ».
- (3) Pour les actes médicaux  $\geq 120$  € ou ayant un coefficient  $\geq 60$  (seuils en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011), une participation forfaitaire de 18,00 € reste à la charge de l'assuré, excepté pour certains assurés et pour certains actes ou frais.

Participation forfaitaire de l'assuré, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 :

- Montant : 1,00 € pour chaque acte ou pour chaque consultation pris en charge par l'assurance maladie et réalisé par un médecin, en ville, dans un établissement ou un centre de santé et pour tout acte de biologie médicale, à l'exclusion des actes ou consultations réalisés au cours d'une hospitalisation ;
- Montant maximum des participations forfaitaires supportées par un bénéficiaire des soins au cours d'une année civile : 50,00 € ;
- La participation forfaitaire n'est pas due par les personnes de moins de 18 ans ; les femmes enceintes, à partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse et jusqu'à 12 jours après l'accouchement ; les bénéficiaires de la CMU complémentaire ou de l'aide médicale de l'État.

Franchise médicale, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 :

- Montant : 0,50 € par boîte de médicament ou acte réalisé par un auxiliaire médical et 2,00 € par trajet en transport sanitaire ;
- Montant maximum de la franchise médicale supportée par un bénéficiaire des soins : 50,00 € par année civile ; 2,00 € par jour pour les actes paramédicaux et 4,00 € par jour pour les transports sanitaires ;
- La franchise médicale n'est pas due par les personnes de moins de 18 ans ; les femmes enceintes, à partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse et jusqu'à 12 jours après l'accouchement ; les bénéficiaires de la CMU complémentaire ou de l'aide médicale de l'État.

Forfait hospitalier, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 :

- Montant journalier : 18,00 € ;
- Montant journalier en cas d'hospitalisation dans un service de psychiatrie d'un établissement de santé : 13,50 € ;
- Les assurés d'Alsace-Moselle ne sont pas redevables du forfait hospitalier.

Notes : **Les médecins du Secteur 1** sont ceux qui adhèrent à la convention médicale et s'engagent ainsi à respecter les tarifs fixés par la sécurité sociale. Dans certains cas, il peut pratiquer un dépassement d'honoraires non remboursé (déplacement au domicile, exigences particulières du patient).

**Les médecins du Secteur 2** sont ceux qui adhèrent à la convention médicale et sont autorisés à fixer des honoraires dits libres. Ils peuvent pratiquer des dépassements d'honoraires non pris en charge par la sécurité sociale.

Tarifs de consultation du <u>médecin correspondant</u> par des patients de + de 16 ans consultant dans le cadre d'un parcours de soins coordonnés				
Médecin Consulté	Secteur conventionnel du médecin	Tarifs	Base de Rembour- sement	Taux de rembour- sement (-1 €)
<b>Suivi Régulier</b>				
Généraliste	1 (ou 2 avec option de coordination)	<b>26</b>	<b>26</b>	70
	2	Hon. libres	23	70

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

Spécialiste	1 (ou 2 avec option de coordination) 2	<b>28</b> Hon. libres	<b>28</b> 23	70 70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue	1 (ou 2 avec option de coordination) 2	<b>43,70</b> Hon. Libres	<b>43,70</b> 37	70 70
<b>Avis Ponctuel</b>				
Généraliste	1 (ou 2 avec option de coordination) 2	<b>23</b> Hon. libres	<b>23</b> 23	30 30
Spécialiste	1 (ou 2 avec option de coordination) 2	<b>46</b> Hon. libres	<b>46</b> 46	70 70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue	1 (ou 2 avec option de coordination) 2	<b>57,50</b> Hon. libres	<b>57,50</b> 57,50	70 70

<b>Tarifs de consultation des spécialistes en accès direct autorisé par des patients de + de 16 ans</b>				
Médecin Consulté	Secteur conventionnel du médecin	Tarifs	Base de rembour- sement	Taux de rembour- sement (-1 €)
<b>Le patient a déclaré son médecin traitant</b>				
Gynécologue, Ophtalmologue	1 ou 2 avec option de coordination	<b>33</b> (consultation hors suivi régulier)	25	70
	2	Hon. Libres	23	70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue si le patient a – de 26 ans)	1	<b>52</b>	<b>39,70</b>	70
	2	Hon. libres	37	70
<b>Le patient n'a pas déclaré son médecin traitant</b>				
Gynécologue, Ophtalmologue	1	<b>33</b> Hon. libres	25	30
	2	Hon. libres	23	30
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue si le patient a – de 26 ans	1	<b>52</b>	39,70	30
	2	Hon. libres	37	30

Suivi régulier (accès direct autorisé):

- pour la gynécologie, les soins concernés sont : les examens cliniques gynécologiques périodiques, y compris les actes de dépistage, la prescription et le suivi d'une contraception, le suivi de la grossesse, l'IVG médicamenteuse ;
- pour l'ophtalmologie, les soins concernés sont la prescription la prescription et le renouvellement de lunettes, les actes de dépistage et de suivi du glaucome.

<b>Tarifs de consultation des médecins par des patients de + de 16 ans consultant hors du parcours de soins coordonnés</b>				
Médecin consulté	Secteur conventionnel	Tarifs applicables	Base de rembour- sement	Taux de rembour- sement (-1€)
Généraliste	1	<b>23</b>	<b>23</b>	30
	2	Hon. libres	<b>23</b>	30

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

Spécialiste (sauf gynécologue, ophtalmologue)	1 2	De 28 à 33 Hon. libres	25 23	30 30
psychiatre, neuropsychiatre, neurologue (si le patient a plus de 26 ans)	1 2	De 43,70 à 52 Hon. libres	39,70 37	30 30
Cardiologue	1 2	De 49 à 58 Hon. libres	45,73 45,73	30 30

Tarifs de consultation des médecins par des patients de moins de 16 ans					
Médecin consulté	Age du patient	Secteur conventionnel	Tarifs applicables	Base de remboursement	Taux de remboursement
Généraliste	- de 2 ans	1	<b>28</b>	<b>28</b>	70
		2	hon. libres	<b>28</b>	70
	De 2 à 6 ans	1	<b>26</b>	<b>26</b>	70
		2	hon. libres	<b>26</b>	70
Pédiatre	De 6 à 16 ans	1	<b>23</b>	<b>23</b>	70
		2	hon. libres	<b>23</b>	70
	- de 2 ans	1	<b>31</b>	<b>31</b>	70
		2	hon. libres	28	70
Spécialiste	De 2 à 6 ans	1	<b>31</b>	<b>31</b>	70
		2	hon. libres	23	70
	De 6 à 16 ans	1	<b>28</b>	<b>28</b>	70
		2	hon. libres	23	70
Psychiatre, Neuropsychiatre, Neurologue	De la naissance A 16 ans	1	<b>43,70</b>	<b>43,70</b>	70
		2	hon. libres	37	70
Cardiologue	De la naissance A 16 ans	1	<b>49</b>	<b>49</b>	70
		2	hon. libres	45,73	70

### VIII.2. Indemnités journalières de maladie des salariés

Montant brut maximum depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2015 (en €)	
Cas général	43,13
A partir du 31 <sup>e</sup> jour d'arrêt, si 3 enfants ou plus à charge	57,50

### VIII.3. Indemnités journalières de maternité et de paternité des salariés

Montant brut (en €)	
Minimum au 1 <sup>er</sup> avril 2014	Maximum au 1 <sup>er</sup> janvier 2015
9,26	82,33

## **VIII.4. Capital décès (Sécurité Sociale)**

### **Le capital décès**

Garanti par l'assurance décès du régime général, le droit au capital décès vous est ouvert en cas de décès d'un assuré social, si vous étiez son ayant droit. Le versement du capital décès est effectué en priorité aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente de l'assuré décédé, sinon, au conjoint survivant non séparé, au partenaire lié au défunt par un pacte civil de solidarité ou à défaut aux descendants, sinon, aux ascendants. Le capital décès peut être demandé dans un délai de 2 ans à compter de la date du décès.

**Les conditions d'attribution du capital décès :** Le droit au capital décès est ouvert si le défunt était dans l'une des situations suivantes durant les trois mois précédant son décès :

- il exerçait une activité salariée ;
- il percevait une indemnisation par Pôle emploi ;
- il était titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle correspondant à une incapacité physique permanente d'au moins 66,66 % ;
- il était en situation de maintien de droits.

**À noter :** le chômeur indemnisé bénéficie du maintien de droit à l'assurance décès pendant toute la durée de son indemnisation et les 12 mois suivants.

### **Les bénéficiaires du capital décès**

**1) Les bénéficiaires prioritaires :** Pour être bénéficiaire prioritaire, vous deviez être à la charge effective, totale et permanente de l'assuré, au jour de son décès : c'est votre cas si vous n'exerciez pas d'activité professionnelle par exemple.

Si plusieurs personnes sont bénéficiaires prioritaires, le capital décès est versé suivant cet ordre :

- au conjoint ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- aux enfants ;
- aux ascendants (parents, grands-parents).

Si vous êtes plusieurs bénéficiaires prioritaires de même rang comme, par exemple, plusieurs enfants, le capital décès est partagé entre chacun d'entre vous.

**À noter :** vous disposez d'un délai d'1 mois à compter de la date du décès pour faire valoir votre droit de priorité. Passé ce délai, vous perdez votre droit de priorité mais vous bénéficiez toujours d'un délai de 2 ans à compter de la date du décès pour formuler votre demande de capital décès, au même titre que les bénéficiaires non prioritaires.

**2) Les bénéficiaires non prioritaires :** Si vous n'étiez pas à la charge effective, totale et permanente du défunt et si aucun bénéficiaire prioritaire n'a formulé de demande dans un délai d'1 mois, vous pouvez prétendre au capital décès, en tant qu'ayant droit non prioritaire.

Le capital décès est alors versé selon l'ordre suivant :

- au conjoint survivant, non séparé(e) de droit ou de fait, ou au partenaire lié par un PACS ;
- ou, à défaut, aux descendants ;
- ou, à défaut, aux ascendants.

Si vous êtes plusieurs bénéficiaires non prioritaires de même rang, le capital décès est partagé entre chacun d'entre vous.

**À noter** : les bénéficiaires non prioritaires disposent d'un délai maximum de 2 ans, à compter de la date du décès, pour demander le capital décès.

**La demande de capital décès** : Le capital décès n'est pas attribué de façon automatique ; il est attribué seulement si le ou les bénéficiaires éventuels en font la demande.

Pour faire la demande de capital décès :

- Remplissez le formulaire S3180 « Demande de capital décès », disponible ci-dessous en téléchargement. N'oubliez pas de désigner votre rang de bénéficiaire, ainsi que le ou les autres bénéficiaires éventuels.
- Adressez-le à la caisse d'Assurance Maladie de l'assuré décédé, accompagné des pièces suivantes :
  - les trois derniers bulletins de salaires du défunt
  - un document officiel faisant apparaître votre lien de parenté avec l'assuré défunt (copie ou extrait d'acte de naissance, ou photocopie du livret de famille si vous êtes son descendant, acte de mariage si vous étiez son conjoint, etc. ) ;
  - votre relevé d'identité bancaire ou postal.

**À noter** :

- Si le décès a eu lieu hors de France, vous devez fournir dès que possible un extrait d'acte de décès à la caisse d'Assurance Maladie de l'assuré décédé.
- Si l'assuré décédé était titulaire d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle correspondant à une incapacité physique permanente d'au moins 66,66 %, vous devez joindre à votre demande soit la dernière notification de paiement de la rente, soit la notification initiale d'attribution de la rente.
- Si le bénéficiaire du capital décès est mineur, sa demande doit être présentée par son représentant légal ou, à défaut, par le juge du tribunal d'instance. Le capital décès doit être versé sur un compte ouvert au seul nom du mineur.

### **Montant du capital décès**

- **Le décès est intervenu avant le 1er janvier 2015.** Le capital décès est fixé en fonction des revenus que percevait l'assuré décédé. Ce montant représente 91,25 fois le gain journalier de base\*. Il ne peut être inférieur à 1 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale et ne peut être supérieur au quart de celui-ci.

Capital décès au 1<sup>er</sup> janvier 2015

**Montant minimum** 380,40 euros

**Montant maximum** 9 510,00 euros

\* Le gain journalier de base est égal à 1/91,25 du montant des 3 ou 6 derniers salaires antérieurs à la date de cessation d'activité selon que le salaire est réglé mensuellement ou par quinzaine.

- **Le décès intervient à compter du 1er janvier 2015.** La loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 a modifié les règles relatives au calcul du capital décès. Il est dorénavant égal à un montant forfaitaire fixé par décret et revalorisé chaque année. Au 1er janvier 2015, ce montant est de 3 400 euros.

**Prélèvements sociaux, impôts :** Le capital décès n'est pas soumis à la contribution sociale généralisée (CSG), ni à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), ni aux cotisations de sécurité sociale, ni à l'impôt sur les successions.

## Titre IX - Justice / Prud'hommes

### IX. 1. Aide juridictionnelle

L'aide juridictionnelle est un avantage accordé par la loi, en vue de permettre aux personnes, dont les ressources sont insuffisantes, de faire valoir leurs droits en justice. Elle leur permet d'agir en justice sans faire l'avance des frais de procédure, ni des honoraires (avocats, avoués, huissiers). L'aide juridictionnelle est accordée devant toutes les juridictions civiles, pénales et administratives. L'Etat contribue à différents taux, selon les ressources de la personne (aide partielle ou totale) :

Nature de l'aide juridictionnelle	Part contributive de l'État aux frais de justice (en %)	Ressources mensuelles du bénéficiaire pour 2015 (en €) (1)				
		Personne seule	Avec 1 personne à charge	Avec 2 personnes à charge	Avec 3 personnes à charge	Par personne à charge supplémentaire
<b>Aide totale</b>	<b>100</b>	≤ 941,00	≤ 1 110,00	≤ 1 279,00	≤ 1 386,00	+ 107,00
<b>Aide partielle</b>	85	942,00 à 984,00	1 111,00 à 1 153,00	1 280,00 à 1 322,00	1 387,00 à 1 429,00	+ 107,00
	70	985,00 à 1 037,00	1 154,00 à 1 206,00	1 323,00 à 1 375,00	1 430,00 à 1 482,00	+ 107,00
	55	1 038,00 à 1 112,00	1 207,00 à 1 281,00	1 376,00 à 1 450,00	1 483,00 à 1 557,00	+ 107,00
	40	1 113,00 à 1 197,00	1 282,00 à 1 366,00	1 451,00 à 1 535,00	1 558,00 à 1 642,00	+ 107,00
	25	1 198,00 à 1 304,00	1 367,00 à 1 473,00	1 536,00 à 1 642,00	1 643,00 à 1 749,00	+ 107,00
	15	1 305,00 à 1 411,00	1 474,00 à 1 580,00	1 643,00 à 1 749,00	1 750,00 à 1 856,00	+ 107,00
<b>Aucune aide</b>	<b>0</b>	> 1 411,00	> 1 580,00	> 1 749,00	> 1 856,00	+ 107,00

(1) Les ressources prises en compte sont celles de l'année 2014. Les personnes à charge peuvent être le conjoint, le concubin, le partenaire à un PACS, les ascendants et les descendants.

## **IX. 2. Taux de compétence du Conseil de prud'hommes**

Les conseils de prud'hommes sont des juridictions professionnelles élues et paritaires. Ils sont seuls compétents pour régler les litiges individuels issus du contrat de travail. Lorsque la demande faite au Conseil de prud'hommes consiste en une indemnisation, son montant détermine s'il est possible de contester le résultat devant la Cour d'Appel.

Taux de compétence maximum en dernier ressort (c'est-à-dire jugement dont on ne peut pas faire appel, on peut seulement former un pourvoi en cassation) : **4 000 €** depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2005.

Au-dessus de cette somme, il est possible de faire appel de la décision du Conseil des Prud'hommes devant la Cour d'Appel. En dessous, le seul recours est le pourvoi en Cassation, lequel n'est pas suspensif (c'est à dire que les sommes sont dues avant que la Cour de Cassation rende un arrêt).

## **IX. 3. Taux d'intérêt légal**

Etant donné qu'il est possible de demander des arriérés de salaires sur les 5 dernières années, il existe un taux d'intérêt légal qui permet de réévaluer le montant des sommes dues pour que les sommes ne soient pas dépréciées.

<b>Créancier</b>	<b>Taux au 1<sup>er</sup> semestre 2015 (en %)</b>
Personne physique n'agissant pas pour des besoins professionnels	4,06
Autre	0,93

## **IX. 4. Vacation horaire – Indemnité forfaitaire annuelle**

Lorsque les Conseillers Prud'homaux effectuent des vacations en dehors de leurs heures habituelles de travail, ils perçoivent une indemnité. La vacation horaire des Conseillers Prud'hommes qui représentent les salariés est de 7,10 € depuis le 18 juin 2008. ■