

Sommaire

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°513

52è année

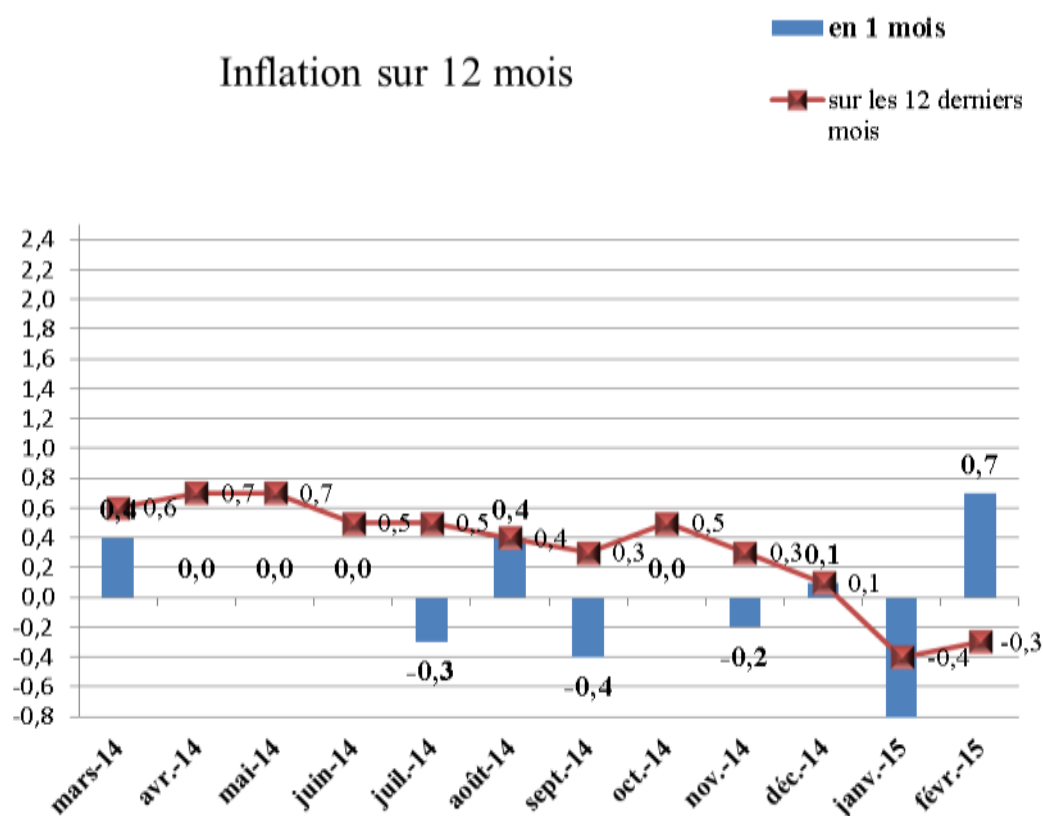
Avril 2015

	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 4
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
IV. Barème fiscal des indemnités kilométriques	4
V. Erratum sur le taux d'intérêt légal	4
<u>Conventions et Accords</u>	5 à 45
Accords de branche	
- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : Midi Pyrénées, 44, 19	5
- <u>Sidérurgie</u> : Salaires minima et primes pour 2015	9
Accords d'entreprise	
- AIRBUS GROUP : Accord du 24 février 2015 sur la mise en place d'un comité de la société européenne et des comités européens de division	18
- Accords et conventions : comment les retrouver sur le site FO Métaux ?	44
<u>Etudes</u>	46 à 59
- Amiante : Etat des délais de prescription applicables aux demandes de réparation	46
- Panorama de jurisprudence	50

TABLEAU DE BORD

I - Inflation

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



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a augmenté en février 2015 de **0,7 %**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **-0,3%** (indice du mois de février 2015 rapporté à celui de février 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 €
Janvier	2015	0,8%	9,61€	1 457,52 €	3,52 €

III – Plafond Sécurité Sociale

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

IV – Barème fiscal des indemnités kilométriques

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 2015 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	$d \times 0,410$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1\,082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\,188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,320) + 1\,244$	$d \times 0,382$
≥ 7 CV	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\,288$	$d \times 0,401$
d = distance parcourue à titre professionnel.			

V – Erratum : Taux d'intérêt légal

Dans le numéro de mars, dans les chiffres utiles, nous vous indiquions les taux d'intérêt légal actuellement en vigueur. **Attention, une erreur s'est glissée** : le délai d'action en paiement de salaire **a été réduit de 5 ans à 3 ans** par la loi du 14 juin 2013, dite de « sécurisation de l'emploi ». Désormais, « *L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer* ». Lorsqu'une telle action est exercée, « *la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat* » (article L 3245-1 du code du travail). Il existe un taux d'intérêt légal qui permet de réévaluer le montant des sommes dues pour que les sommes ne soient pas dépréciées dans ce délai pour agir. ■

Créancier	Taux au 1 ^{er} semestre 2015 (en %)
Personne physique n'agissant pas pour des besoins professionnels	4,06
Autre	0,93

CONVENTIONS ET ACCORDS

I. ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

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

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », encart « Conventions territoriales ». Les conventions territoriales sont rangées par ordre alphabétique des départements ou territoires.

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

	MIDI PYRENEES (09-12-31-32-46-81-82)			
Coefficients	2015	2014		
140	17491	17345	146,00	0,84%
O1	17491	17345	146,00	0,84%
145	17529	17380	149,00	0,86%
O2	17529	17380	149,00	0,86%
155	17602	17445	157,00	0,90%
O3	17602	17445	157,00	0,90%
170	17929	17730	199,00	1,12%
P1	17929	17730	199,00	1,12%
180	18181	17965	216,00	1,20%
190	18453	18225	228,00	1,25%
P2	18453	18225	228,00	1,25%
215	18984	18740	244,00	1,30%
P3	18984	18740	244,00	1,30%
AM1	18984	18740	244,00	1,30%
225	19374	19135	239,00	1,25%
240	20013	19770	243,00	1,23%
TA1	20013	19770	243,00	1,23%
AM2	20013	19770	243,00	1,23%
255	20670	20425	245,00	1,20%
TA2	20670	20425	245,00	1,20%
AM3	20670	20425	245,00	1,20%
270	21419	21175	244,00	1,15%
TA3	21419	21175	244,00	1,15%
285	22368	22125	243,00	1,10%
TA4	22368	22125	243,00	1,10%
AM4	22368	22125	243,00	1,10%
305	23730	23565	165,00	0,70%
AM5	23730	23565	165,00	0,70%
335	26031	25860	171,00	0,66%
AM6	26031	25860	171,00	0,66%
365	28541	28365	176,00	0,62%
AM7	28541	28365	176,00	0,62%
395	31390	31200	190,00	0,61%
AM8	31390	31200	190,00	0,61%
Moyenne augmentation				1,01%
Valeur Point	4,628	4,605	0,02	0,50%
Date accord	11/02/2015	17/02/2014		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/04/2015	VP 01/04/2014		

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

	LOIRE ATLANTIQUE (44)			
Coefficients	2015	2013		
140	17508	17240	268,00	1,55%
O1	18033	17757	276,00	1,55%
145	17513	17245	268,00	1,55%
O2	18038	17762	276,00	1,55%
155	17526	17258	268,00	1,55%
O3	18052	17776	276,00	1,55%
170	17578	17309	269,00	1,55%
P1	18105	17828	277,00	1,55%
180	17639	17370	269,00	1,55%
190	17785	17539	246,00	1,40%
P2	18319	18065	254,00	1,41%
215	18348	18095	253,00	1,40%
P3	18899	18638	261,00	1,40%
AM1	19266	19000	266,00	1,40%
225	18665	18407	258,00	1,40%
240	19299	19033	266,00	1,40%
TA1	19878	19604	274,00	1,40%
AM2	20264	19985	279,00	1,40%
255	19997	19721	276,00	1,40%
TA2	20597	20313	284,00	1,40%
AM3	20997	20707	290,00	1,40%
270	20890	20602	288,00	1,40%
TA3	21517	21220	297,00	1,40%
285	21991	21687	304,00	1,40%
TA4	22651	22338	313,00	1,40%
AM4	23090	22771	319,00	1,40%
305	23632	23306	326,00	1,40%
AM5	24814	24471	343,00	1,40%
335	26278	25915	363,00	1,40%
AM6	27592	27211	381,00	1,40%
365	29201	28798	403,00	1,40%
AM7	30661	30238	423,00	1,40%
395	31995	31553	442,00	1,40%
AM8	33595	33131	464,00	1,40%
Moyenne augmentation				1,44%
Valeur Point	5,34	5,27	0,07	1,33%
Date accord	13/03/2015	25/03/2013		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CFTC CFE-CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 1.01.2013		
date application	VP 01/04/2015	VP 1.04.2013		

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

	CORREZE (19)			
Coefficients	2015	2014		
140	17563	17424	139,00	0,80%
O1	17563	17424	139,00	0,80%
145	17612	17472	140,00	0,80%
O2	17612	17472	140,00	0,80%
155	17687	17564	123,00	0,70%
O3	17687	17564	123,00	0,70%
170	17820	17714	106,00	0,60%
P1	17820	17714	106,00	0,60%
180	17957	17850	107,00	0,60%
190	18068	17960	108,00	0,60%
P2	18068	17960	108,00	0,60%
215	18357	18248	109,00	0,60%
P3	18357	18248	109,00	0,60%
AM1	18357	18248	109,00	0,60%
225	18507	18397	110,00	0,60%
240	18789	18677	112,00	0,60%
TA1	18789	18677	112,00	0,60%
AM2	18789	18677	112,00	0,60%
255	19235	19101	134,00	0,70%
TA2	19235	19101	134,00	0,70%
AM3	19235	19101	134,00	0,70%
270	19980	19802	178,00	0,90%
TA3	19980	19802	178,00	0,90%
285	20669	20424	245,00	1,20%
TA4	20669	20424	245,00	1,20%
AM4	20669	20424	245,00	1,20%
305	22422	22222	200,00	0,90%
AM5	22422	22222	200,00	0,90%
335	24718	24498	220,00	0,90%
AM6	24718	24498	220,00	0,90%
365	26968	26727	241,00	0,90%
AM7	26968	26727	241,00	0,90%
395	29368	29106	262,00	0,90%
AM8	29368	29106	262,00	0,90%
Moyenne augmentation				0,78%
Valeur Point	5,17	5,17	0,00	0,00%
Date accord	12/03/2015	10/01/2014		
Signataires	CGC CFTC CGT	FO CGC CFTC CFDT CGT		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/01/2014	VP 01/01/2014		

* * * * *

SIDERURGIE

Salaires minima et primes pour 2015 Accord du 11 mars 2015

FO Métaux a signé l'avenant du 11 mars 2015 à la Convention collective de la Sidérurgie.

Cet accord a un impact sur l'ensemble des entreprises de la sidérurgie. Dans un contexte économique difficile, notre organisation a tout mis en œuvre pour défendre le pouvoir d'achat des salariés. Pour les métallos de la sidérurgie, les négociations du GESIM ont une valeur particulière. Alors que la plupart des entreprises de la métallurgie dépendent des conventions territoriales, elle constitue une convention nationale qui englobe la plupart des sites sidérurgiques.

Rappelons qu'en 2014, FO avait signé l'accord, mais ce dernier n'avait pas été appliqué. En effet, les signataires cumulant moins de 30 %, cela avait été une année blanche. Notre organisation a donc choisi comme base de départ cet accord de 2014, avec pour objectif de le majorer pour compenser la non-application de l'année précédente. La Fédération a décidé de le signer.

Au final, cet accord **revalorise les salaires minima de 0,6 à 0,9% selon les coefficients** (coefficient 140 à 17 341 € et coefficient 395 à 30 2016 €). La **prime de vacances** est, elle, revalorisée de **1%** passant de 795 à 800 €. La **prime d'ancienneté est augmentée** avec une valeur de point qui passe de 4,61 à 4,65 soit **0,8% d'augmentation**. La prime de panier est remplacée par une **indemnité de restauration sur le lieu de travail**. Elle bénéficiera **à plus de salariés qu'avant** (équipes 1x8 et 2x8 qui n'étaient pas concernées) et est fixée à 4,50 €. Cela représente un gain annuel pour les salariés en 1x8 et 2x8 de 904,50 €.

FO a également revendiqué une négociation sur le travail des salariés en situation de handicap. Pour le moment, nous sommes la seule organisation à le faire. Les choses avancent et nous maintenons ces demandes. Des groupes de travail devraient être mis en place.

Nous nous félicitons de cet accord. ■

Texte de l'accord :



**AVENANT DU 11 MARS 2015 A LA CONVENTION COLLECTIVE
DE LA SIDERURGIE DU 20 NOVEMBRE 2001**

Le GESIM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO se sont réunis le 30 janvier, le 9 février et le 3 mars 2015 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la Convention Collective de la Sidérurgie notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la Convention Collective : Barèmes Annuels Garantis, Prime de vacances, Prime d'ancienneté, Indemnité de panier et Indemnité d'éloignement.

Sur ces différents thèmes, les signataires précités sont convenus des dispositions suivantes :

MODIFICATION DES CLAUSES COMMUNES

Article 11 - Elections

Après l'alinéa 4 il est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examineront les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

Article 16 - Formation économique, sociale et syndicale

Le deuxième alinéa de l'article 16 est modifié en ce sens :

« Ces absences pour congé de formation économique, sociale et syndicale peuvent être prises au minimum par demi-journée ».

MODIFICATION DE L'AVENANT MENSUELS

Article 6 - Absences

L'avant-dernier alinéa est modifié en ce sens :

« Le jeune salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une durée d'une journée pour participer à la journée défense et citoyenneté. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. »

Article 7 - Indemnisation complémentaire maladie ou accident

Au dernier alinéa du paragraphe « Taux d'indemnisation », l'expression « de chômage partiel » est remplacée par « d'activité partielle ».

PP
CR
1

Article 14 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le titre de l'article 14 est supprimé et remplacé par :

« **Article 14 - Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes** »

L'alinéa 2 est modifié en ce sens :

« Dans le cadre et les limites des articles L 2242-1 à L 2242-5 du code du travail, les entreprises sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que les mesures permettant de les atteindre. »

Article 18 - Handicap

Un troisième et un quatrième alinéa sont ajoutés à l'article 18 :

« Par ailleurs, dans le cadre et les limites des articles L 2242-13 et L 2242-14 du code du travail, les entreprises sont tenues d'engager chaque année une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. »

Article 20 - Apprenti

Au deuxième alinéa de l'article 20 de l'Avenant Mensuels « l'accord national de la Métallurgie du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, annexé » est remplacé par « l'accord national de la Métallurgie du 13 novembre 2014 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, annexé ».

Au troisième alinéa de l'article 20 de l'Avenant Mensuels « à l'accord national de la Métallurgie du 1er juillet 2011 » est remplacé par « à l'accord national de la Métallurgie du 13 novembre 2014 ».

Au dernier alinéa de l'article 20 de l'Avenant Mensuels « en application des dispositions de l'accord national de la Métallurgie du 1er juillet 2011 » est remplacé par « en application des dispositions de l'accord national de la Métallurgie du 13 novembre 2014 ».

Article 21 - Droit individuel à la formation et congé individuel de formation

Le titre de l'article 21 est supprimé et remplacé par :

« **Article 21 - Compte personnel de formation et congé individuel de formation** »

Le premier alinéa de l'article 21 est remplacé par la phrase suivante :

« Dans les conditions déterminées aux articles L 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. La mise en œuvre de ce compte personnel de formation relève des dispositions légales et réglementaires et de l'accord national de la Métallurgie du 13 novembre 2014. »

PR
N

PP
CR
2

Article 24 - Classification

Au dernier alinéa de l'article 24 de l'Avenant Mensuels « Les apprentis relèvent, pour leur classification, de l'accord national de la Métallurgie du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie » est remplacé par « *Les apprentis relèvent, pour leur classification, de l'accord national de la Métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie* ».

Article 26 - Rémunération et salaire

Le dernier alinéa de l'article 26 est modifié en ce sens :

« En ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel, les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de leur horaire normal sont des heures complémentaires. Le régime de ces heures est celui fixé par la réglementation en vigueur et par l'accord national de la Métallurgie du 7 mai 1996 modifié, pour toutes les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective. A titre indicatif, à la date du présent avenant, elles sont majorées de 10% dans la limite d'un quota fixé à 10 % de l'horaire de base du salarié et majorées de 25% au-delà dans la limite d'un quota maximum de 20 % de l'horaire de base du salarié. En tout état de cause, ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise. Le refus pour un salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées dans le contrat de travail ne constitue pas une faute. »

Chapitre IX - Indemnités

Le chapitre IX – Indemnités est remplacé par :

« Chapitre IX – Frais professionnels »

Article 37 - Indemnité de panier

Préambule

Au regard des évolutions des organisations du travail, les salariés en poste n'ont pas la possibilité de quitter leur poste pour se rendre au restaurant d'entreprise le cas échéant. Les parties sont donc convenues de tenir compte de cette réalité et ont voulu faire bénéficier à tous les salariés postés du versement d'une indemnité de repas destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration engagées du fait de leurs conditions particulières de travail.

Bien entendu, les salariés ne peuvent pas cumuler pour un même repas, cette indemnité avec une participation de l'employeur au restaurant d'entreprise ou aux titres restaurant.

L'article 37 est ainsi remplacé par les dispositions suivantes :

« **Article 37 – Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail**

Le salarié travaillant en horaires postés, ou exceptionnellement en horaires postés, et contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires, perçoit pour chacun des postes effectivement travaillés une indemnité de repas compensant les frais supplémentaires de nourriture engagés.

A cet effet, il convient de considérer que le salarié est « contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses horaires » chaque fois que le temps de pause, réservé au repas, se situe en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise, ou ne lui permet pas de rentrer chez lui ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise.

PR
12

Cette indemnité correspondant à un remboursement forfaitaire de frais de restauration sera versée dans son intégralité pour chaque poste de travail de 3 heures minimum.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au second alinéa du présent article. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

L'évolution de l'indemnité de repas fera l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux. Son montant évoluera en tenant compte notamment de l'environnement économique et de la variation du plafond d'exonération des frais professionnels relatif au remboursement des frais de repas d'un salarié non cadre, sans pour autant être automatique.

Le montant de l'indemnité unique de remboursement de frais est défini à l'annexe II à la présente Convention Collective. »

L'annexe II est modifiée en conséquence :

Indemnité de panier (article 37 du chapitre IX) devient « Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail (article 37 du chapitre IX) ».

Article 38 - Indemnité d'éloignement

Preamble

Les parties ont entendu clarifier la rédaction de l'article 38 et prendre en compte les nouvelles possibilités offertes par les outils/logiciels de calcul de distances routières depuis la signature de la présente convention.

Les établissements ayant déjà eu recours à un logiciel de calcul de distances routières sont invitées par les signataires à ne pas recalculer cette distance.

L'article 38 est donc remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 38 - Frais de transport

Prise en charge des frais de transports publics

Conformément à la loi l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, il est prévu une indemnité pour les salariés utilisant les services de la SNCF.

Salariés utilisant la SNCF

Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 kms de son lieu de travail et utilisant pour se rendre à son travail les services de la SNCF recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 kms (120 kms aller-retour).

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé entraînant un déplacement, quelle que soit la durée journalière de travail. Elle est calculée en fonction de la distance entre la gare de départ et la

PL

PL

PP
4 CR

gare d'arrivée et est égale pour chaque jour travaillé aux valeurs indiquées à l'annexe III à la présente Convention Collective.

Dans l'hypothèse où le salarié serait obligé d'utiliser un autre moyen de transport en complément de celui de la SNCF, la distance totale prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera celle comprise entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

Prise en charge des frais de transports personnels

Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 kms de son lieu de travail et contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre à son travail (notamment en raison de ses horaires de travail ou de l'absence de transport en commun), recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 kms (120 kms aller-retour).

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé entraînant un déplacement, quelle que soit la durée journalière de travail. Elle est calculée en fonction du nombre de kilomètres entre le domicile de l'intéressé et son lieu de travail.

Elle est égale, pour chaque jour travaillé, aux valeurs indiquées dans le barème figurant à l'annexe IV à la présente Convention Collective.

Pour le calcul de la distance domicile/travail, est prise en compte la distance routière la plus courte entre :

- le lieu où le salarié réside habituellement,
- et l'entrée habituelle de l'établissement ou de l'entreprise pour ledit salarié.

Cette distance est mesurée, pour chaque salarié, à l'aide du même outil/logiciel de calcul de distances routières déterminé par l'employeur.

Le salarié doit fournir à l'employeur les éléments justifiant de cette prise en charge, au regard des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale, lorsqu'il les lui demande. En cas de refus du salarié, l'employeur sera fondé à suspendre le versement de l'indemnité kilométrique.

Dispositions communes

Aucun titre d'abonnement ne sera pris en charge et aucune indemnité ne sera versée au salarié dans le cas où il existe un service de transport collectif du personnel, organisé ou subventionné par l'entreprise, compatible avec ses horaires de travail et lorsqu'il peut en bénéficier, compte tenu du lieu où il réside.

La prise en charge de ces frais de transport ne peut en aucun cas être supérieure au montant des frais de transport réels.

Les dispositifs mentionnés au présent article ne peuvent se cumuler entre eux ni avec un dispositif légal ayant le même objet. »

L'annexe III et l'annexe IV (cette dernière se substituant à l'annexe VII au 1^{er} avril 2015) sont modifiées en conséquence.

L'annexe III est modifiée en ce sens :

- Indemnité d'éloignement (article 38 du chapitre IX) devient « Frais de transport (article 38 du chapitre IX) »
- Il est rappelé au bas du tableau l'origine de ces indemnités.

FR
IL

PF
5 CR

L'annexe VII est modifiée en ce sens :

- « *Annexe IV (créée par l'avenant du 11 mars 2015 et remplaçant l'annexe VII)* »
- Indemnité d'éloignement (article 38 du chapitre IX) devient « *Frais de transports personnels* (article 38 du chapitre IX) ».

Article 41 - Durée des congés légaux

Le deuxième point de l'alinéa 3 de l'article 41 est modifié en ce sens :

« Les congés pour événements familiaux, les congés d'ancienneté et de responsabilité, ainsi que les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Au dernier point de l'alinéa 3 de l'article 41 « les périodes de chômage partiel » sont remplacées par « les périodes d'activité partielle ».

Article 47 - Congés pour événements familiaux et congés de naissance

Le deuxième alinéa de l'article 47 est complété en ce sens :

« Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de l'ensemble des événements familiaux énumérés au présent article, et sur justification, à une autorisation d'absence rémunérée.

Mariage du salarié, PACS du salarié 4 jours d'absence »

PA
JL

PP
CR
6

Actualisation des Barèmes Annuels Garantis, Prime de Vacances, Prime d'Ancienneté, Indemnité unique de restauration et Indemnité de transports personnels

Article 1 - Barèmes Annuels Garantis (B.A.G.)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la Convention Collective de la Sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2015, par les nouvelles valeurs suivantes :

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	B.A.G. €
I	140	-	17 501
I	145	-	17 519
I	155	-	17 530
II	170	-	17 584
II	180	-	17 919
II	190	-	18 304
III	215	-	18 988
III	225	-	19 338
III	240	-	19 851
IV	255	60	20 380
IV	270	68	21 366
IV	285	76	22 345
V	305	80	23 918
V	335	86	26 158
V	365	92	28 176
V	395	100	30 216

Article 2 - Prime d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,65 € à compter du 1^{er} avril 2015.

Article 3 - Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2015, est porté à 800,00 € maximum. Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à un trentième de la prime.

Article 4 - Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail

Le montant de l'indemnité unique de restauration est fixé à 4,50 € à compter du 1^{er} avril 2015.

Article 5 - Prise en charge des frais de transports personnels

Les valeurs indiquées dans le barème unique figurant à l'annexe IV sont maintenues à leurs valeurs en vigueur depuis le 1^{er} avril 2012.

PR
IL

PR
CR
7

Article 6 - Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L 2231-6, D 2231-2 et D 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Générale du Travail, 39/43 quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris 27 rue Louis Blanc 75484 Paris Cédex 10.

Fait à Paris le 11 mars 2015,

Le Groupement des Entreprises Sidérurgiques et Métallurgiques (GESIM)

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

La Fédération de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.

La Fédération Nationale C.F.T.C. des syndicats de la Métallurgie et parties similaires

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

La Fédération Confédérée F.O. de la Métallurgie

Pierre Roussel

II– ACCORDS D'ENTREPRISES

AIRBUS GROUP

Accord du 24 février 2015 sur la mise en place d'un comité de la société européenne Airbus Group et des comités européens de division

La Fédération a signé, le 24 février dernier, un accord sur l'implication des salariés au sein de la future société européenne Airbus Group. Cet accord est nécessaire à l'immatriculation de la société européenne. Il a été **signé à l'unanimité** des membres du Groupe Spécial de Négociation (17 pays au total).

Les négociations avaient commencé en novembre 2014 et l'accord conclu permet de continuer l'action de FO pour une représentation des salariés au niveau européen. L'accord est en effet **en droite ligne de l'acte fondateur de CE européen d'EADS**, avec le maintien du **comité au niveau de la société mère et des comités européens pour les 3 divisions du groupe** (Airbus, Defence and Space, Helicopters).

L'accord met en place **une procédure d'information-consultation en quatre réunions** (deux d'information et deux de consultation) devant le comité compétent :

- Celui de la société européenne si le projet de la direction affecte au moins les salariés de deux divisions ;
- Celui de Division si le projet touche uniquement des salariés de cette division dans au moins deux pays.

Le comité peut également demander une réunion avec le comité directeur du groupe.

Enfin, l'accord **élargit la représentation des salariés** puisque il prévoit la mise en place d'un comité national dans les pays où un tel comité n'existe pas et où sont situés soit des établissements appartenant à différentes divisions d'Airbus soit des établissements d'une même division mais ayant des activités différentes. De plus, dans les pays non représentés dans les comités, l'accord prévoit la désignation d'un représentant du personnel qui sera l'intermédiaire entre son pays et le comité.■

Texte de l'accord :

Préambule

Conformément au règlement européen n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), à la Directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne sur l'implication des travailleurs et aux législations nationales de transposition de ces textes dans les Etats membres de l'Espace Economique Européen, un Groupe Spécial de Négociation (*le GSN*) a été mis en place, en vue de fixer les modalités de l'implication des salariés au sein d'Airbus Group SE.

La Directive 2001/86/CE offre aux Parties la faculté d'appliquer les dispositions de référence visées à l'Annexe, ou d'opter pour la conclusion d'un accord. Dans ce dernier cas, l'Article 4.3 de la Directive précise que *"l'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées à l'Annexe."* Les Parties ont décidé d'entamer des négociations en vue de conclure cet accord.

Ces négociations ont abouti au présent accord qui met en place le Comité d'entreprise d'Airbus Group SE (Comité d'Entreprise SE) et un Comité Européen de Division au niveau de chaque Division du Groupe: AIRBUS, AIRBUS HELICOPTERS et AIRBUS DEFENCE & SPACE.

Lorsqu'une disposition du présent accord s'applique à la fois au Comité d'Entreprise SE et aux Comités Européens de Division, les Parties conviennent d'utiliser le terme "Comité(s) Européen(s)" ; de même, le terme "Présidents" est utilisé en tant que terme générique pour "Président/Vice-président et Co-président(s)".

1. Compétences générales

Dans la mesure où la société Airbus Group SE et ses Divisions sont gérées sur une base transnationale, les Parties ont décidé de confirmer les compétences transnationales du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division, telles que définies dans l'accord précédent daté du 30 octobre 2008 et dans la Directive du 6 mai 2009. En conséquence, le Comité d'Entreprise SE est compétent pour les questions concernant au moins deux Etats membres et deux Divisions, alors que le Comité Européen de Division est compétent pour les questions concernant au moins deux Etats membres de la Division.

Toutefois, les Parties conviennent que les Comités Européens sont également compétents lorsqu'un projet, qui a un impact majeur sur les emplois, la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés, ne concerne qu'un seul État membre et excède les responsabilités et compétences des organes de Direction dans ledit État membre.

Dans ce cas, le Comité Européen concerné peut prendre l'initiative de demander à la Direction d'organiser une réunion d'information afin d'examiner le dossier et de formuler, s'il le souhaite, des propositions alternatives. Cette réunion doit se tenir dans les quinze jours qui suivent la demande du Comité Européen. Le Comité Européen peut envoyer ses propositions alternatives à la Direction centrale ou à la Direction de la Division qui les transmet à la Direction locale et aux représentants du personnel impliqués dans la procédure nationale.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à la Société Européenne Airbus Group (*Airbus Group SE*) ainsi qu'aux sociétés ou Etablissements de ses Divisions sur lesquels Airbus Group SE exerce une influence dominante et qui sont situés dans les Etats membres de l'Espace Economique Européen conformément à l'article 1:2 de la loi des Pays-Bas du 17 mars 2005 et à l'article 2 (c) de la Directive Européenne 2001/86/CE.

En vertu du présent accord, le Comité d'Entreprise SE et les Comités Européens de Division sont formés.

TITRE I - Organisation et moyens de fonctionnement du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division

3. Composition du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division

3.1 Principes de fixation du nombre de membres titulaires

Le nombre des membres titulaires pour chaque Etat Membre représenté au sein du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division est déterminé par application des règles ci-après :

- Au niveau du Comité d'Entreprise SE ou du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 000 salariés :
 - De 500 salariés (seuil minimal) jusqu'à 5% : 1 siège
 - De 5,01% à 10% : 2 sièges
 - De 10,01% à 20% : 3 sièges
 - De 20,01% à 35% : 4 sièges
 - De 35,01% à 50% et au-delà : 6 sièges
- Au niveau du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 25 000 salariés et inférieur à 50 000
 - De 250 salariés (seuil minimal) jusqu'à 5% : 1 siège
 - De 5,01% à 15% : 2 sièges
 - De 15,01% à 25% : 3 sièges
 - De 25,01% à 35% : 4 sièges
 - De 35,01% à 45% : 5 sièges
 - Au-delà de 45,01% : 6 sièges
- Au niveau du Comité Européen d'une Division dont l'effectif est inférieur à 25 000 salariés
 - De 150 salariés (seuil minimal) jusqu'à 10% : 1 siège
 - De 10,01% à 20% : 2 sièges
 - De 20,01% à 30% : 3 sièges
 - De 30,01% à 40% : 4 sièges
 - De 40,01% à 50% : 5 sièges
 - Au-delà de 50,01% : 6 sièges

Pour toutes les dispositions du présent accord, la notion d'effectif s'entend des salariés du Groupe titulaires d'un contrat de travail dans les sociétés situées dans le champ d'application de l'accord.

Si un pays franchit l'un des seuils mentionnés à l'article 3.1, il obtient immédiatement un siège dans l'instance correspondante.

En outre, un membre non officiel et sans droit de vote peut être désigné par industriAll Europe en vue de participer aux réunions et aux réunions préparatoires du Comité d'Entreprise SE.

Ce membre n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond de la délégation du personnel.

3.2 Règles applicables pour la désignation des membres

Le ou les sièges sont alloués conformément aux règles ou usages nationaux applicables. En l'absence de tels règles ou usages, l'allocation des sièges sera effectuée conformément aux règles nationales applicables à la désignation des membres du GSN, sauf en cas de consensus entre les représentants des salariés de l'Etat Membre concerné.

Les noms des membres désignés ou élus sont communiqués par écrit à la Direction des Relations Sociales du siège ou de la Division concernée.

3.3 Evolution des effectifs

Le 31 janvier de chaque année au plus tard, la Direction communique au Comité d'Entreprise SE et aux Comités Européens de Division, les effectifs du Groupe ou de la Division par Etat membre au 31 décembre de l'année précédente. En cas d'augmentation ou de réduction d'au moins 15 pour cent des effectifs globaux du Groupe ou de la Division, la Direction et le Comité Européen concerné entament des discussions en vue de définir le nombre approprié de sièges et d'ajuster le nombre de sièges au 1^{er} avril de l'année considérée. Toute évolution éventuelle de 5 à 15 pour cent des effectifs implique une modification du nombre de sièges qui prend effet dès le début du mandat suivant.

En cas de réduction des effectifs du Groupe ou d'une Division dans un Etat membre représenté au sein des Comités Européens, soit en dessous des seuils fixés à l'article 3.1 soit par perte d'une ou plusieurs tranche(s) d'effectifs prévue(s) au même article, le nombre de sièges de l'Etat membre considéré sera réduit en conséquence.

Lorsque la délégation nationale de l'Etat membre concerné par la réduction d'effectifs comporte plusieurs sièges, le choix du ou des représentants sortants s'effectuera en fonction de la loi ou des usages en vigueur dans ledit Etat membre.

Dans le cas où Airbus Group cesserait d'opérer dans un Etat membre donné, tel que mentionné à l'article 2, la perte du ou des sièges entrera en vigueur avec effet immédiat.

3.4 Nombre de membres du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division à la date de signature de l'accord

Sur la base des principes fixés à l'article 3.1 et sur la base des effectifs au moment de la négociation du présent accord, le Comité d'Entreprise SE et les Comités Européens de Division sont composés ainsi qu'il suit ; leur composition sera, si nécessaire, adaptée pour tenir compte d'une éventuelle évolution des effectifs à la date d'entrée en vigueur du présent accord :

a) Comité d'Entreprise SE

France :	6
Allemagne :	6
Royaume-Uni :	3
Espagne :	2
Pologne :	1
Roumanie :	1
Total :	19

b) Comité Européen de la Division Airbus :

France :	6
Allemagne :	6
Royaume-Uni :	3
Espagne :	2
Roumanie :	1
Total :	18

c) Comité Européen de la Division Airbus Defence & Space :

Allemagne :	5
France :	4
Espagne :	3
Royaume-Uni :	2
Pologne :	1
Finlande :	1
Pays-Bas :	1
Total :	17

Toutefois, du fait de la réorganisation actuellement en cours de la Division Airbus Defence & Space, trois sièges supplémentaires sont affectés à son Comité Européen pour une période transitoire de deux ans à compter du lendemain de la désignation de ses membres. Ces trois sièges supplémentaires sont attribués aux pays suivants : Allemagne : 1 ; France : 1 ; Royaume-Uni : 1. L'attribution de ces trois sièges supplémentaires cessera à la fin de la période de deux ans.

d) Comité Européen de la Division Airbus Helicopters :

France :	6
Allemagne :	4
Royaume-Uni :	1
Espagne :	1
Roumanie :	1
Irlande :	1
Total :	14

3.5 Modalités de désignation des membres titulaires et suppléants

Il y a autant de membres suppléants que de membres titulaires par Etat membre au sein de chaque Comité Européen.

Chaque membre titulaire et suppléant est élu ou désigné parmi les salariés des entreprises du Groupe couvertes par l'accord.

Ils sont désignés ou élus conformément à l'article 3.2.

La qualité de membre titulaire ou de suppléant se perd automatiquement sitôt que le salarié quitte le Groupe. La Direction des Relations Sociales compétente est informée par écrit (lettre ou mail) des nominations ou élections.

4. Plafonnement de la délégation du personnel

Afin de permettre un dialogue social efficace, l'application des règles définies à l'article 3.1 ne pourra pas conduire à dépasser les plafonds ci-après pour la délégation du personnel des Comités Européens :

- 27 membres pour le Comité d'Entreprise SE,
- 25 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 000 salariés,
- 21 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est supérieur ou égal à 25 000 salariés, et inférieur à 50 000.
- 17 membres pour le Comité Européen d'une Division dont l'effectif est inférieur à 25 000 salariés.

Lorsque l'évolution des effectifs du Groupe ou d'une Division amène à dépasser les plafonds susmentionnés, la délégation du personnel est réduite en conséquence et le ou les Etats membres dont les effectifs sont les plus bas perdent un siège, de façon à ce que le plafond de la délégation du personnel soit à nouveau respecté. Cette disposition entrera en vigueur au début du mandat suivant.

5. Désignation des premiers membres

La première délégation du personnel des Comités Européens devra être mise en place au plus tard dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

6. Durée du mandat

Le mandat des Comités Européens a une durée de quatre ans et court à compter du jour de la première réunion ordinaire.

Si l'un des membres titulaires se trouve dans l'incapacité d'achever son mandat (démission, décès, etc.), un nouveau membre ainsi que son suppléant sont élus ou désignés pour la durée du mandat restant à courir.

Si l'un des membres titulaires se trouve dans l'incapacité temporaire de participer à une réunion du Comité Européen, il est remplacé par son suppléant. La Direction des Relations Sociales en est informée par écrit.

7. Experts permanents

Le Comité d'Entreprise SE ainsi que chaque Comité Européen de Division peuvent être assistés par deux experts choisis pour leur expérience reconnue dans le domaine de l'Aéronautique et/ou de l'Espace et de la Défense.

Les experts ainsi sélectionnés participent à toutes les réunions de leur Comité Européen et de leur bureau en qualité de conseillers.

Ces experts ne sont pas pris en compte pour le calcul du plafond de la délégation du personnel. Ils seront désignés à l'occasion de la première réunion de leur Comité Européen.

Les Comités Européens doivent communiquer les noms des deux experts à la Direction des Relations Sociales.

8. Présidence

Au début de chaque mandat, le Comité d'Entreprise SE doit élire parmi ses membres titulaires un Président et un Vice-président appartenant nécessairement à deux Etats membres différents.

Le Président et le Vice-président assurent la représentation légale du Comité d'Entreprise SE.

Les Comités de Division doivent élire parmi leurs membres titulaires deux Co-présidents appartenant nécessairement à deux Etats membres différents.

Les Co-présidents assurent la représentation légale de leur Comité Européen de Division respectif.

Ils sont élus pour la durée du mandat du Comité Européen tel que stipulé à l'article 6.

9. Bureau

Le Comité d'Entreprise SE élit parmi ses membres un bureau composé des Présidents, ainsi que d'un représentant de chaque Etat membre représenté au sein du Comité d'Entreprise SE. Le même nombre de membres suppléants est élu en vue de représenter les membres du bureau en leur absence.

Tout comme les Présidents, les membres du bureau sont élus pour la durée du mandat du Comité d'Entreprise SE.

Le bureau est chargé des questions administratives, notamment de la préparation des réunions du Comité d'Entreprise SE et de la mise à disposition de la documentation requise, ainsi que du suivi des activités du Comité d'Entreprise SE.

Il se réunit quatre fois par an (une fois par trimestre). Chaque réunion se déroule sur une journée, sans compter le temps de déplacement. L'interprétation simultanée dans les langues des pays membres participant à la réunion est assurée.

Par dérogation aux règles standard, si, dans des circonstances exceptionnelles, l'urgence d'une affaire ne permet pas d'organiser une réunion plénière du Comité d'Entreprise SE, la Direction peut demander aux Présidents dudit Comité de convoquer une réunion du bureau afin de pouvoir présenter des informations importantes. S'il apparaît un besoin d'informations supplémentaires, la Direction et les Présidents décideront conjointement soit d'organiser une réunion extraordinaire, soit de renvoyer la question à la prochaine réunion ordinaire.

Les mêmes règles s'appliquent aux Comités Européens de Division.

10. Règlement intérieur

Le Comité d'Entreprise SE ainsi que chaque Comité Européen de Division rédige son propre Règlement intérieur dans les trois mois qui suivent sa mise en place.

11. Réunions des Comités Européens avec la Direction

11.1 Nombre de réunions ordinaires

Le Comité d'Entreprise SE se réunit trois fois par an avec la Direction d'Airbus Group SE. Les dates et ordres du jour de ces réunions sont établis conjointement par les Présidents et la Direction. Le CEO et au moins un autre membre du Comité Exécutif d'Airbus Group SE participent à deux de ces réunions.

Les Comités de Division se réunissent quatre fois par an avec la Direction de la Division, selon une périodicité en principe trimestrielle. Le CEO de la Division participe à au moins l'une de ces réunions.

11.2 Organisation des réunions ordinaires

Le calendrier des réunions annuelles du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens est établi conjointement en début d'année par la Direction et les Présidents de chaque Comité.

Sauf décision contraire de la Direction, les réunions se tiennent au siège social du Groupe ou à celui de la Division.

Sauf en cas d'urgence, l'invitation et l'ordre du jour sont transmis par la Direction au moins cinq jours avant la réunion.

Les documents fournis par la Direction pour leur diffusion sont transmis dans toutes les langues au plus tard un jour avant la réunion interne. Les documents sont envoyés en anglais le plutôt possible, en principe cinq jours avant la réunion.

Les discussions feront l'objet d'une traduction simultanée dans les langues des Etats membres participant à la réunion. Les présentations de la Direction sont faites en anglais et peuvent, à titre exceptionnel, être faites via visioconférence.

Un relevé des décisions pouvant avoir été prises au cours d'une réunion sera établi sur la base d'un accord mutuel entre la Direction et les Présidents du Comité Européen.

12. Réunions extraordinaires

En cas de circonstances exceptionnelles, tant la Direction que les Comités Européens peuvent demander la convocation d'une réunion extraordinaire. Il sera fait droit à cette demande dans un délai défini conjointement.

13. Réunions avec le Président du Conseil d'Administration

Si les circonstances le justifient, le Comité d'Entreprise SE peut demander à rencontrer le Président du Conseil d'Administration d'Airbus Group. Dans ce cas, les Présidents du Comité d'Entreprise SE soumettent leur demande par écrit à la Direction des Ressources Humaines du Groupe en indiquant les raisons et l'objet de cette requête ainsi que la composition de la délégation du personnel désireuse de rencontrer le Président du Conseil d'Administration. La réunion se tiendra dans les 15 jours qui suivent la demande du Comité d'Entreprise SE, sauf refus de la Direction, pour un motif argumenté et communiqué par écrit.

14. Réunions internes

Le Comité d'Entreprise SE organise quatre réunions internes par an, dont trois immédiatement avant ou après la réunion avec la Direction Centrale. La date de la quatrième réunion interne est déterminée par les Présidents du Comité d'Entreprise SE qui proposent le lieu de la réunion et le communiquent à la Direction pour information préalable au plus tard huit (8) jours avant la réunion. Les arrangements logistiques nécessaires seront déterminés d'un commun accord par la Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE. Une interprétation simultanée est assurée dans toutes les langues des Etats membres participant à la réunion.

Les Présidents du Comité d'Entreprise SE peuvent, si nécessaire, se réunir dans le respect de la politique de voyage de leur société.

Les Comités Européens de Division organisent cinq réunions internes par année calendaire, dont quatre immédiatement avant ou après la réunion avec la Direction. Les règles susmentionnées s'appliquent aux Comités Européens de Division.

15. Réunion annuelle interne de coordination

Les Présidents du Comité d'Entreprise SE peuvent convoquer une fois par an les Présidents des autres Comités Européens de Division à une réunion de coordination des activités des différentes instances. La date et le lieu de cette réunion seront fixés selon les dispositions de l'article 11.2, paragraphe 1.

16. Groupe de travail spécifique

Les Comités Européens et la Direction peuvent décider, d'un commun accord, la constitution d'un groupe de travail conjoint spécifique, chargé d'étudier un sujet méritant d'être approfondi. La composition, l'objet et la durée de fonctionnement de ce groupe de travail sont définis conjointement avant sa mise en place.

17. Experts externes

a) Expert-comptable

Afin d'assurer une bonne compréhension des comptes consolidés d'Airbus Group SE, le Comité d'Entreprise SE peut se faire assister par un expert-comptable de son choix.

L'objet, le cahier des charges et la durée de la mission de l'expert sont définis par le Comité d'Entreprise SE. Le cahier des charges ainsi défini doit être :

- "pertinent", c.-à-d. directement lié à l'objet de la mission : une bonne compréhension des comptes annuels consolidés du Groupe
- "raisonnable", c.-à-d. conforme aux normes et pratiques en vigueur dans le Groupe et également adapté aux besoins de la mission.

Le cahier des charges, y compris la durée et les coûts prévisibles de la mission, est envoyé par le Comité d'Entreprise SE à la Direction centrale. La Direction centrale prend en charge le coût de la mission, sauf si celle-ci n'est ni pertinente, ni raisonnable, et communique sa réponse écrite dès que possible.

L'expert-comptable choisi par le Comité d'Entreprise SE devra également intervenir pour les Divisions.

La même règle s'applique aux Comités Européens de Division en vue d'assurer une bonne compréhension des résultats financiers annuels de leur Division respective.

b) Autres experts

Lorsque cela paraît justifié pour certains sujets spécifiques, le Comité d'Entreprise SE peut se faire assister par un expert de son choix.

Le Comité d'Entreprise SE rédige le cahier des charges de la mission, qui doit être "pertinente" et "raisonnable" conformément aux définitions susmentionnées. Il envoie ce cahier des charges à la Direction centrale en mentionnant la durée et les coûts prévisibles de la mission.

La Direction centrale prend en charge les coûts de la mission sauf si celle-ci n'est ni pertinente, ni raisonnable, et communique sa réponse écrite dès que possible.

Les mêmes règles s'appliquent aux Comités Européens de Division.

18. Formation

En accord avec les Présidents, les membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise SE peuvent suivre la formation nécessaire en vue d'assurer le bon exercice de leur mandat de représentants au sein d'un environnement européen et ce, sans perte de rémunération. Les modalités de cette formation sont définies conjointement par la Direction des Relations Sociales d'Airbus Group SE et le Comité d'Entreprise SE.

La même règle s'applique aux Comités Européens de Division.

19. Coûts et décharge

19.1 Coûts

Les coûts résultant des activités des différentes instances régies par le présent Accord sont pris en charge par Airbus Group SE ou par les Divisions dans la mesure nécessaire. Cette règle s'applique aux coûts engendrés par les réunions, les coûts administratifs, les déplacements, les activités de formation, les coûts du représentant d'industriAll Europe ainsi que les équipements informatiques dans le respect de la politique du Groupe ou de la Division.

19.2 Exercice du mandat

Les membres des organes prévus par le présent Accord, y compris les experts permanents s'ils sont salariés du Groupe, sont déchargés de leurs obligations professionnelles afin de pouvoir s'acquitter autant que nécessaire de leurs tâches au sein de ces instances tout en continuant de percevoir l'intégralité de leur rémunération. Cela vaut, par exemple, pour les réunions, leur préparation ou des activités de formation. Il n'y aura pas d'imputation de ce temps sur les crédits d'heures prévus par les règles nationales.

20. Droit d'accès individuel

Les membres et les experts permanents du Comité d'Entreprise SE ou des Comités Européens de Division disposent d'un droit individuel d'accès aux sites du Groupe ou de la Division concernée. Ils informent la Direction centrale ou la Direction de la Division au plus tard huit jours avant la visite et en indiquent la raison. Ils sont également tenus de respecter les règles de sécurité du site visité.

21. Protection des représentants du personnel

21.1 Principe

Les membres des différentes instances régies par le présent accord bénéficient au minimum d'une protection et de garanties identiques pour la réalisation de leur mission que celles assurées aux représentants du personnel par la législation nationale et/ou les pratiques en vigueur au sein de l'Etat membre où ils sont employés.

21.2 Protection supplémentaire

Les membres (titulaires et suppléants) du Comité d'Entreprise SE et des Comités Européens de Division ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat ou durant une période d'un an suivant l'expiration de celui-ci, sauf en cas de motifs sérieux justifiant un licenciement sans préavis au regard de la législation nationale. Dans ce cas, ceci doit être préalablement communiqué par la Direction au bureau du Comité Européen. Ces explications fournies par la Direction sont soumises à une confidentialité absolue.

En outre, tout transfert susceptible d'entraîner la perte du mandat pour un membre ou un suppléant ne peut intervenir que si l'une des deux conditions suivantes est remplie:

- soit l'acceptation préalable du représentant du personnel concerné ou, à défaut, de son Comité Européen,
- soit lorsque le représentant du personnel fait partie d'une mesure de transfert collectif.

Les mesures de protection supplémentaires susmentionnées ne peuvent faire obstacle à l'application de la législation nationale si celle-ci est plus favorable.

Aucun obstacle n'entravera la réalisation par les membres des instances européennes de leurs tâches et missions. Ils ne feront l'objet d'aucune discrimination et aucun avantage ne résultera de la réalisation de leurs activités. Cette règle s'applique également à leur évolution de carrière.

22. Comités nationaux

À la demande du Comité d'Entreprise SE et sous réserve de l'accord préalable de la Direction centrale d'Airbus Group, un comité national est mis en place dans chaque Etat membre où au moins deux sociétés appartenant à différentes Divisions d'Airbus Group SE sont immatriculées.

Dans les mêmes conditions, un Comité national peut également être mis en place dans un Etat membre où seule une Division est présente, lorsque la diversité et la complexité de ses activités exigent une nécessaire coordination.

Les modalités de fonctionnement de chaque comité national sont définies d'un commun accord par la Direction des Ressources Humaines et les représentants du personnel du pays concerné. En cas de difficultés dans les discussions au niveau national, le Comité d'Entreprise SE peut solliciter la Direction centrale pour faciliter ces discussions.

Chaque comité national est constitué de membres élus ou désignés conformément à la loi et/ou aux pratiques nationales en vigueur dans l'Etat membre où ils sont employés. Tous les membres des comités nationaux doivent être des salariés de sociétés Airbus Group implantées dans l'Etat membre concerné.

Titre II – Compétences des Comités Européens et Articulation des procédures

23. Information et consultation

23.1 Au niveau du Groupe

23.1.1 Information

Conformément à l'article 1 ci-dessus, le Comité d'Entreprise SE est tenu informé de tous les sujets ayant un caractère transnational, tels que définis à l'article 23.1.2 ci-après. A cet effet, la Direction centrale transmettra au Comité d'Entreprise SE les informations pertinentes et en discutera avec le Comité d'Entreprise SE en temps voulu, avec un contenu et selon des modalités permettant à celui-ci d'évaluer les impacts possibles et, lorsque nécessaire, de préparer la consultation.

23.1.2 Sujets d'information

Le Comité d'Entreprise SE est informé des sujets ci-dessous :

- Structure d'Airbus Group SE et du Groupe,
- Situation économique et financière du Groupe et la stratégie du Groupe et des Divisions,
- Perspectives d'évolution de l'activité, de la production et des ventes,
- Modification significative de l'organisation,
- Fusion, relocalisation, réduction ou fermeture d'une société ou d'un établissement, ou de parties majeures de ces derniers,
- Acquisitions et cessions de sociétés ou de parties de sociétés, ainsi que créations de sociétés,
- Situation et perspectives d'évolution de l'emploi, ainsi que projets de licenciement collectif,
- Politique d'investissement et budget correspondant,
- Introduction d'innovations substantielles dans les méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, de plans de réduction des coûts et de rationalisation de grande ampleur,
- Politiques d'Hygiène - Sécurité et conditions de travail,
- Politique de protection de l'environnement,
- Politique de protection des données des salariés.

Si nécessaire, la Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent décider d'un commun accord de compléter la liste de sujets énumérés ci-dessus. Toute modification supplémentaire de cette liste initiale fera l'objet d'une annexe au présent accord. La Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent également décider d'un commun accord d'examiner, en tant que de besoin, une question non couverte par cette liste.

23.1.3 Transmission d'informations écrites

La Direction fournit au Comité d'Entreprise SE les documents nécessaires, qui sont traduits dans les langues de tous les Etats membres représentés au sein du Comité d'Entreprise SE. Ces documents sont transmis aux Présidents du Comité d'Entreprise SE, au plus tard la veille de la réunion préparatoire précédant celle avec la Direction. La dernière phrase du 4^{ème} alinéa de l'article 11.2 s'applique.

23.1.4 Consultation

Le Comité d'Entreprise SE doit être consulté sur tout sujet relevant de la liste définie à l'article 23.1.2 ci-dessus, chaque fois que cela entraîne un impact transnational majeur sur les intérêts des salariés en termes d'emploi, de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

La consultation signifie qu'un dialogue approfondi et des échanges de vue doivent avoir lieu entre la Direction et le Comité d'Entreprise SE, en temps voulu, avec un contenu et selon des modalités telles que ce dernier puisse exprimer son avis sur les mesures proposées faisant l'objet de la consultation, dans le délai défini à l'article 24 du présent Accord.

23.1.5 Transmission des documents pertinents

Les documents nécessaires à la consultation avec le Comité d'Entreprise SE doivent être transmis par la Direction selon les modalités décrites à l'article 23.1.3.

23.2 Mise en œuvre de mesures

Les mesures ne pourront être mises en œuvre qu'après conclusion en bonne et due forme de la procédure d'information/consultation prévue par le présent Accord.

23.3 Au niveau de la Division

Les Comités Européens de Division disposent, au niveau de leur périmètre, des mêmes compétences en matière d'information et de consultation que le Comité d'Entreprise SE. Les règles définies aux articles 23.1 et 23.2 leur sont pleinement applicables, à l'exception du dernier alinéa de l'article 23.1.2.

24. Organisation de la procédure d'information et de consultation

Lorsque le projet de la Direction requiert une procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, celle-ci débute obligatoirement au

niveau européen, préalablement à toute procédure nationale. Elle se déroule en deux phases distinctes d'information puis de consultation. Chacune de ces phases comprend au moins deux réunions du Comité d'Entreprise SE.

24.1 Procédure au niveau du Groupe

24.1.1 Durée

Les parties conviennent de privilégier la négociation comme moyen de déterminer la durée de la procédure, en fonction de la complexité du projet présenté. Par conséquent, les délais indiqués ci-après pour les phases d'information (article 24.1.2) et de consultation (article 24.1.3) sont considérés comme des délais de référence. Les négociations entre la Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE s'ouvrent immédiatement après la première réunion de la phase d'information. Si un accord n'est pas trouvé sur la durée de la procédure dans les 21 jours calendaires suivant cette première réunion d'information, les parties conviennent que le délai de référence défini pour la phase de consultation (article 24.1.3) sera prolongé de moitié, c.-à-d. de 8 jours supplémentaires.

Les parties conviennent que ces délais de référence ou les durées définies d'un commun accord ne commencent à courir que si les conditions préalables pour chacune des phases sont remplies.

En outre, les parties conviennent de réexaminer l'application des dispositions applicables à la procédure d'information et de consultation après que cette procédure aura été appliquée à deux reprises, dont une fois au niveau du Groupe.

24.1.2 Phase d'information

- Première réunion d'information :

La Direction réunit le Comité d'Entreprise SE sitôt qu'elle est en mesure de présenter une vision d'ensemble du projet, permettant aux représentants du personnel d'en comprendre les différents aspects et d'en apprécier les conséquences possibles sur l'emploi ou sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des salariés.

- Recours à un expert externe

Lors de cette première réunion d'information, le Comité d'Entreprise SE a la possibilité de recourir à un expert externe de son choix, qui l'assistera jusqu'à la fin de la procédure. A cet effet, le Comité d'Entreprise SE soumet à la Direction dans les 21 jours calendaires suivant cette première réunion, un cahier des charges précisant l'objet de l'expertise, le délai demandé par l'expert pour sa réalisation et le coût estimé de celle-ci. Dès réception de ce cahier des charges, la Direction engage une discussion

avec le Comité d'Entreprise SE afin de se mettre d'accord sur le délai de réalisation de l'expertise. A défaut d'un accord sur le délai de réalisation de l'expertise entre le Comité d'Entreprise SE et la Direction, la durée de celle-ci est limitée à 30 jours calendaires. La Direction centrale prend en charge les coûts de l'expertise sous réserve que celle-ci soit "raisonnable et pertinente", conformément à l'article 17 supra.

- Rapport de l'expert

La mission de l'expert doit faire l'objet d'un rapport, transmis simultanément au Comité d'Entreprise SE et à la Direction, conformément au calendrier défini par eux d'un commun accord, ou à l'issue de la période de 30 jours calendaires. Le Comité d'Entreprise SE et la Direction peuvent communiquer librement sur ce rapport, à l'intérieur de l'entreprise.

o Deuxième réunion d'information

30 jours calendaires après la remise du rapport d'expertise, la Direction organise une deuxième réunion d'information avec le Comité d'Entreprise SE. Au plus tard 5 jours avant cette réunion, le Comité d'Entreprise SE transmet à la Direction la liste des questions qu'il souhaite encore approfondir à la suite du rapport de l'expert, ainsi que ses éventuelles propositions alternatives. Afin de permettre au Comité d'Entreprise SE de préparer dans les meilleures conditions la liste de ses questions et ses propositions alternatives, celui-ci peut tenir une réunion interne préparatoire.

La deuxième réunion d'information a pour objet de permettre à la Direction de répondre aux questions et aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE. Un débat entre la Direction et les représentants du personnel a lieu sur ces différents points.

La Direction confirme par écrit ses réponses aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE dans les sept jours suivant la deuxième réunion d'information.

24.1.3 Phase de consultation

La phase de consultation comprend deux réunions distinctes, séparées par un délai minimum de 16 jours :

o Première réunion de la phase de consultation

La première réunion de la phase de consultation a lieu 21 jours après la réponse écrite de la Direction aux propositions alternatives du Comité d'Entreprise SE. Elle doit permettre aux représentants du personnel de clarifier si nécessaire le contenu de la réponse de la Direction ou, en cas de désaccord sur cette réponse, de soumettre éventuellement à la Direction de

nouvelles propositions alternatives sur lesquelles un dernier débat s'engage, en vue de parvenir si possible à un compromis. Afin de permettre aux représentants du personnel de préparer cette réunion, le Comité d'Entreprise SE peut tenir une réunion interne préalable d'une journée.

Lorsque de nouvelles propositions alternatives ont été exprimées par le Comité d'Entreprise SE, la Direction lui confirme par écrit sa position finale sur ces propositions, dans un délai maximum de sept jours après la première réunion de la phase de consultation.

○ Deuxième réunion de la phase de consultation

La deuxième réunion de la phase de consultation a lieu au plus tôt 16 jours après la première réunion. Au cours de cette réunion, et au vu de la réponse écrite de la Direction, le Comité d'Entreprise SE formule son avis sur le projet qui lui a été présenté par la Direction.

Une réunion interne préparatoire du Comité d'Entreprise SE est organisée la veille de la deuxième réunion.

24.2 Procédure au niveau de la Division

Lorsque le projet présenté par la Direction concerne au moins deux Etats membres dans une seule Division, la procédure se déroule au niveau de la Division concernée, conformément aux dispositions de l'article 24.1.

Dans le cas où le projet présenté par la Direction concerne plusieurs Divisions du Groupe, la procédure se déroule simultanément au niveau du Groupe et des Divisions concernées, conformément aux règles définies dans le présent accord ; les réunions au niveau du Comité d'Entreprise SE ont lieu en principe avant celles des Comités Européens de Division. Cependant, l'avis des Comités Européens doit être recueilli en premier lieu au niveau des Divisions, puis au niveau du Groupe.

Lorsque les Comités Européens de Division décident de recourir à un expert dans le cadre de leur procédure, l'expert choisi sera nécessairement celui désigné par le Comité d'Entreprise SE.

24.3 Articulation des procédures au niveau européen et au niveau national

La procédure relative au projet de la Direction débute obligatoirement au niveau européen (Comité d'Entreprise SE et /ou Comité Européen de Division), avant d'être lancée au niveau national.

Les procédures nationales dans les Etats membres concernés peuvent débiter dès le lendemain de la première réunion du Comité Européen de Division dans le cadre de

la phase d'information et se poursuivent ensuite conformément aux règles nationales et en parallèle de la procédure Européenne.

Cependant, les procédures nationales ne se termineront pas avant que le Comité d'Entreprise SE et/ou le(s) Comité(s) Européen(s) de Division aient exprimé leur avis sur le projet de la Direction.

Le présent Accord ne porte en rien atteinte aux procédures nationales de représentation du personnel.

La conclusion de la procédure d'information et de consultation selon l'article 24 ne porte en rien atteinte aux droits des instances nationales de représentation du personnel. Le résultat de la procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise SE ne préjuge en rien des procédures au niveau national et ne peut pas non plus les accélérer.

Titre III – Divers

25. Préparation des négociations transnationales

Indépendamment de leurs prérogatives en matière d'information et de consultation, les Comités Européens et la Direction peuvent décider d'un commun accord d'ouvrir des discussions préliminaires, en vue de préparer une négociation transnationale au niveau du Groupe ou de la Division et préalablement à la mise en place d'un Groupe Européen de Négociation (GEN), conformément à l'Accord relatif aux négociations de niveau européen daté du 28 septembre 2010.

Les propositions élaborées par le Comité Européen sont transmises au GEN préalablement à l'ouverture des négociations.

26. Confidentialité

Conformément à l'article 1.4 de la loi des Pays-Bas du 17 mars 2005, les membres du Comité d'Entreprise SE sont tenus à une obligation de confidentialité. Cette disposition s'applique également aux membres des Comités Européens de Division ainsi qu'aux experts permanents ou à tout autre membre externe.

Dans cette optique, soucieuses de préserver la confiance mutuelle sans laquelle il ne peut y avoir de dialogue social, les Parties définissent ci-après les règles qui régissent la confidentialité des informations auxquelles les participants ont accès lors des réunions des Comités Européens.

26.1 Obligation de confidentialité

Les membres des instances européennes régies par le présent Accord, ainsi que d'autres participants externes, comme par exemples des experts, s'interdisent de divulguer ou d'utiliser des informations confidentielles de nature commerciale, technique ou industrielle, dont ils auraient eu connaissance du fait de leur appartenance à une instance ou de leur participation à une réunion et dont la Direction centrale aurait expressément signalé la nature confidentielle. Cette disposition demeure applicable après que l'intéressé n'est plus membre d'une instance donnée.

26.2 Degré de confidentialité

Le degré de confidentialité de l'information est spécifié par la Direction avant sa communication. Il existe deux degrés de confidentialité :

- Information hautement confidentielle

Toute information dont la divulgation pourrait porter un préjudice grave à l'image, aux intérêts économiques, industriels, commerciaux, ou à la compétitivité du Groupe et de ses Divisions, est considérée comme hautement confidentielle. Une information classée hautement confidentielle est destinée à l'usage exclusif des membres des Comités Européens et ne doit en aucun cas être divulguée à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe. Ce type d'information est généralement communiqué oralement ; dans les cas où un document est fourni, la Direction le récupère à la fin de la réunion.

- Information confidentielle

Toute information dont la divulgation à l'extérieur du Groupe peut être jugée contraire à ses intérêts ou à ceux de ses Divisions est considérée comme confidentielle.

Une information classée confidentielle ne peut être divulguée à l'extérieur du Groupe.

Toute information ne relevant pas de l'une des classifications susmentionnées ou pour laquelle la Direction n'a donné aucune indication n'est pas considérée comme confidentielle.

En devenant membres du Comité Européen, tous les représentants du personnel s'engagent à respecter les règles de confidentialité susmentionnées.

27. Interprétation de l'accord

En cas de divergences d'opinion concernant l'interprétation du présent Accord au sein d'Airbus Group SE ou d'une Division, il sera mis en place une commission composée de représentants des Directions des Relations Sociales d'Airbus Group SE et des Divisions, et d'une délégation de représentants du personnel dont la composition sera fixée par les Présidents du Comité d'Entreprise SE. Cette commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre partie dans les deux semaines suivant la demande.

À la fin de cette réunion, une interprétation devra être adoptée sur la base d'un consensus entre la délégation de l'employeur et la délégation des représentants du personnel. Cette interprétation sera formulée par écrit et envoyée à tous les participants pour approbation, dans les quinze jours suivant la réunion de la commission.

Une fois approuvée, cette interprétation sera portée à la connaissance des autres Comités Européens par la Direction centrale.

28. Effets de la mise en place du Comité d'Entreprise SE

Le présent accord se substitue intégralement :

- à l'accord du 30 octobre 2008 et à son avenant du 23 juin 2009 relatif au Comité d'Entreprise Européen d'Airbus Group NV et à ses Comités dérivés,
- aux accords conclus sur la mise en place du Comité Européen Airbus en date du 27 juin 2011, du Comité Européen Airbus Helicopters du 1^{er} décembre 2012, et du Comité Européen Airbus Defence & Space du 18 novembre 2014.

En conséquence, le Comité d'Entreprise Européen d'Airbus Group N.V et ses Comités dérivés seront dissouts à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Le mandat des membres desdits Comités prendra fin à cette même date.

Par dérogation à ce qui précède, restent en vigueur :

- La Lettre d'Intention datée du 23 octobre 2000 portant sur la création éventuelle d'un Comité d'Entreprise mondial.
- L'Accord Cadre International daté du 28 juin 2005.
- Les accords relatifs aux Comités Nationaux mis en place au titre de l'article 12 de l'accord du 30 octobre 2008.

Il est entendu que les accords ci-après, signés par la Direction centrale, le Comité d'Entreprise Européen d'EADS NV et le Groupe Européen de Négociation, restent en vigueur :

- Accord concernant les négociations au niveau européen, daté du 28 septembre 2010
- Accord portant sur la mise en place d'un plan de 'Success Sharing' au sein du Groupe, daté du 1^{er} juin 2011
- Accord au niveau du Groupe portant sur l'harmonisation de la rémunération variable des Senior Managers au sein du Groupe EADS, daté du 28 novembre 2011.

29. Implication des salariés des Etats membres non représentés au sein des Comités Européens.

Le Comité d'Entreprise SE d'Airbus Group SE informera les représentants du personnel des sociétés appartenant à Airbus Group SE du contenu et du résultat de la procédure d'information/consultation conduite en vertu du présent Accord.

Afin de déterminer les modalités pratiques de cette procédure d'information, les Parties conviennent qu'un groupe de travail spécifique sera mis en place dans les deux mois qui suivent la désignation des membres du Comité d'Entreprise SE.

La composition de ce groupe de travail sera déterminée conjointement par la Direction centrale et les Présidents du Comité d'Entreprise SE.

En outre, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, la Direction des Ressources Humaines et les organisations syndicales de chacun des Etats membres non représentés au sein des Comités Européens engageront des discussions en vue de déterminer les modalités de communication des informations présentées à l'occasion des réunions de ces Comités Européens. Le Comité d'Entreprise SE et les Comités Européens de Division sont tenus informés de l'avancement de ces discussions.

Enfin, à l'occasion de la réunion du Comité d'Entreprise SE dédiée aux comptes annuels, chaque Etat membre non représenté au sein du Comité d'Entreprise SE désignera un délégué qui participera à la réunion préparatoire interne du Comité d'Entreprise SE. Sur invitation des Présidents, la Direction Centrale peut intervenir lors de cette réunion interne.

30. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne produit aucun effet tant que l'immatriculation en Société Européenne ne sera pas réalisée.

En cas de non réalisation de l'immatriculation en société européenne, l'accord du 30 octobre 2008 sur le Comité d'Entreprise Européen EADS N.V. ainsi que les accords relatifs aux Divisions Airbus et Airbus Helicopters continueront de s'appliquer. Toutefois, un accord sur le Comité Européen de la Division Defence & Space sera négocié compte tenu de sa nouvelle organisation, conformément aux principes de base de l'accord du 30 octobre 2008.

31. Loi applicable

Le présent accord est régi par la loi des Pays-Bas.

32. Dispositions finales

32.1 Application de l'accord

La Direction centrale veillera à l'application du présent accord dans les sociétés et établissements concernés. Dans l'hypothèse d'une violation de l'accord, le Comité d'Entreprise SE ou la Direction centrale peuvent suspendre la procédure et saisir la justice. Les dispositions adoptées ont une force exécutoire.

32.2 Révision en cas de changement de législation ou de changement significatif de la structure du Groupe

En cas de changement du cadre législatif ou réglementaire ou de changements significatifs dans les structures, la taille et les effectifs du Groupe, qui porteraient atteinte à l'équilibre global du présent accord, la Direction centrale et/ou le Comité d'Entreprise SE engageront des discussions sur l'opportunité d'une négociation avec le Groupe Européen de Négociation selon les dispositions de l'article 25 en vue d'adapter le présent accord.

32.3 Modification/dénonciation de l'accord

La Direction centrale et le Comité d'Entreprise SE peuvent décider conjointement à tout moment de renégocier le présent accord conformément aux dispositions de l'accord du 28 septembre 2010 relatif aux négociations au niveau européen.

De même, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par la Direction centrale ou le Comité d'Entreprise SE en application de son règlement intérieur, sous réserve du respect d'un préavis de six mois. La partie qui dénonce devra au même moment

soumettre un nouveau projet d'accord en vue d'une renégociation qui se déroulera conformément à l'accord susmentionné du 28 septembre 2010.

Si aucun accord ne peut être trouvé, la dénonciation est nulle et non avenue et, par conséquent, le présent accord reste en vigueur.

Fait à Amsterdam

Le :

Pour Airbus Group NV

Nom, prénom

Titre

Le Groupe Spécial de Négociation

BELGIQUE

David VANDERBECK

DANEMARK

Henrik Holm JENSEN

FINLANDE

Ole ARRHENIUS

FRANCE

Jean Marie PEETERS

Françoise VALLIN

Sébastien MOLINA

Dany DEVAUX

Frédéric LIBERT

ACCORDS ET CONVENTIONS

Comment les retrouver sur le site FO METAUX ?

Vous pouvez retrouver sur le site FO Métaux www.fo-metaux.com, **après vous être identifié avec vos codes rappelés dans chaque circulaire :**

- Les accords nationaux interprofessionnels ;
- Les accords nationaux de la métallurgie et la convention des ingénieurs et cadres,
- Les conventions collectives territoriales avec les barèmes de salaires chaque année,
- Les conventions collectives connexes : Services de l'automobile, Bijouterie Joaillerie Orfèvrerie, Machinisme agricole, Récupération, Aéraulique, Experts automobile,
- Des accords d'entreprise, d'établissement, de groupe, à chercher par thèmes et/ou par nom d'entreprise.

La présentation et les moteurs de recherche ont été revus pour plus de facilité d'utilisation.

Merci de continuer à nous communiquer régulièrement vos accords signés afin d'enrichir cette base de données permettant à chaque équipe de préparer ses propres négociations.

The image shows a screenshot of the FO Métallurgie website. At the top, there is a navigation bar with the following tabs: Info générales Contact, Les secteurs, Actualités, Conventions et accords collectifs, Vos droits, Nos publications, and Formations Outils syndicaux. The 'Conventions et accords collectifs' tab is selected, and a callout bubble points to it with the text: "...Vous avez sélectionné cet onglet...".

Below the navigation bar, there is a banner image showing hands clapping. Below the banner, the text reads: "Convention et accords collectifs". A paragraph follows: "Vous pouvez ici consulter les accords nationaux interprofessionnels ainsi que l'ensemble des accords nationaux de la métallurgie et les conventions territoriales qui fixent notamment les salaires minima et la prime d'ancienneté. Vous pouvez également consulter des accords d'entreprise sur des thèmes bien précis pour vous aider à préparer vos propres négociations."

Below this text, there is a grid of six images with labels:

- ACCORDS NATIONAUX INTER-PROFESSIONNELS
- ACCORDS NATIONAUX DE LA METALLURGIE
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE
- CONVENTIONS COLLECTIVES TERRITORIALES
- BRANCHES RATTACHEES
- ACCORDS D'ENTREPRISE

A callout bubble points to the 'CONVENTIONS COLLECTIVES TERRITORIALES' image with the text: "Choisissez une des 6 rubriques pour obtenir le menu suivant et trouver le(s) texte(s) recherché(s)".

Below the grid, there is a section titled "Conventions collectives territoriales". It contains a paragraph: "Les 70 conventions collectives territoriales de la métallurgie sont négociées et signées par les fédérations, dont FO Métallurgie, d'une part, et l'UIMM d'autre part, via leurs représentants dans les départements, régions et bassins d'emploi. Elles régissent les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche et notamment les salaires minima annuels."

Below the paragraph, there is a list of letters: A B C D E F G H I J K L M N O P R S V Y. Below this, there is a search bar with the text "AIN" and a list of results. The first result is: "CC - Convention collective des salariés métallurgiques, des artisans, des artisans, des artisans et des artisans de la métallurgie de la région AIN". The second result is: "CC - Convention collective des salariés métallurgiques, des artisans, des artisans, des artisans et des artisans de la métallurgie de la région AIN".

* * * * *

ETUDES

AMIANTE

Etat des délais de prescription applicables aux demandes en réparation

Différentes actions en réparation sont possibles, avec des délais d'action et des points de départ différents.

1. **Dossier de demande d'indemnisation auprès du FIVA** (Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante).

Le délai est de **10 ans** à compter du 1^{er} certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante.

Remarques : la procédure d'indemnisation du Fiva est gratuite, trop de victimes l'ignorent et s'adressent directement à des avocats ou des associations dont le coût peut aller jusqu'à 15 % de l'indemnisation.

2. **La contestation de la non-reconnaissance du caractère professionnel de la maladie par la Caisse de Sécurité sociale**

En principe, le salarié victime d'une maladie professionnelle dispose de **2 ans** pour déclarer une maladie professionnelle. Au-delà, son action est prescrite : il ne peut plus faire reconnaître le caractère professionnel de l'affection dont il est atteint. Ce délai commence à courir à la date à laquelle la victime a été informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle.

Or, ce délai est relativement court (2 ans), alors que les maladies liées à l'amiante sont à évolution lente. De ce fait, pour permettre à toutes les personnes atteintes d'une des maladies occasionnées par l'amiante (y compris celles dont les premiers signes de maladie remontent à 30 ou 40 ans) d'être indemnisées pour les pathologies très graves qu'elles développent à long terme, le législateur a supprimé tout délai de prescription pour les victimes les plus anciennes.

1° Cas où la première constatation médicale a été faite entre le 1er janvier 1947 et le 29 décembre 1998 : les victimes ou leurs ayants droit peuvent déclarer leur maladie sans que puisse leur être opposé le délai de prescription de 2 ans. En effet, pour ces personnes, toute prescription est levée et leurs dossiers peuvent être examinés ou réexaminés (L. n° 98-1194, 23 déc. 1998, art. 40-II : JO, 27 déc. mod. par L. n° 2001-1246, 21 déc. 2001 : JO, 26 déc.).

2° Cas où la première constatation médicale est postérieure au 29 décembre 1998

Les personnes dont la première constatation médicale est postérieure au 29 décembre 1998 ne bénéficient d'aucune levée de prescription, mais sont soumises au délai de droit commun pour déclarer leur maladie professionnelle, soit, 2 ans à compter de la date à laquelle la victime a été informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle. CSS, art. L. 461-1

Si le caractère professionnel de la maladie ou de la rechute n'est pas reconnu par la caisse, cette dernière doit indiquer à la victime les voies de recours et les délais de recevabilité de la contestation CSS, art. R. 441-14.

Les voies de recours dont dispose la victime diffèrent selon la nature du litige qui l'oppose à la caisse d'assurance maladie.

Si le refus est fondé sur des motifs d'ordre administratif, la victime peut saisir la commission de recours amiable de l'organisme. Le recours doit être formé dans **les 2 mois de la notification de refus** (CSS, art. R. 142-1). Une fois cette voie du recours amiable épuisée, la voie du recours judiciaire est ouverte.

Si le rejet est prononcé pour des motifs d'ordre médical, la victime peut demander que soit pratiquée une expertise médicale (dans ce cas, le délai pour demander une expertise est **d'un mois**).

3. Une fois que la maladie est reconnue comme étant à caractère professionnel, le salarié peut vouloir engager une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur devant le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale (TASS).

Ce recours doit être engagé dans les **2 ans** de :

- La réception de la lettre de l'organisme de SS reconnaissant le caractère professionnel de la maladie
- La date de fin des IJ versées par la SS
- La cessation du travail liée à la maladie.
- La demande de reconnaissance de la faute inexcusable donne d'abord lieu à une procédure de conciliation en vue d'aboutir à un accord amiable avec l'employeur. A défaut d'accord, la procédure contentieuse peut être engagée devant le TASS (tribunal des affaires de sécurité sociale).

Toutefois, les délais applicables en cas de maladie liée à l'amiante diffèrent des autres maladies professionnelles. En effet, le législateur a levé les règles habituelles de prescription afin qu'il soit possible d'engager un recours en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur pour les maladies les plus anciennes.

Cette levée de la prescription permet aux victimes de l'amiante (ou aux ayants droit) d'agir en reconnaissance de la faute inexcusable de leur employeur sans limitation de durée lorsque la maladie a fait l'objet d'une première constatation médicale entre le 1^{er} janvier 1947 et le 29 décembre 1998. Pour ces personnes, les droits à prestations sont réouverts sans limitation de durée (L. n° 98-1194, 23 déc. 1998, art. 40-II : JO, 27 déc. mod. par L. n° 2001-1246, 21 déc. 2001 : JO, 26 déc.)

Remarque : l'article 40 de la loi du 23 décembre 1998, applicable aux procédures en cours, rouvre les droits aux prestations, indemnités et majorations prévues par le code de la sécurité sociale, y compris en cas de faute inexcusable de l'employeur, au profit des victimes d'affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante ou provoquées par elles dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une première constatation médicale entre le 1^{er} juillet 1947 et le 29 décembre 1998, sans distinguer selon que la victime avait ou non fait « constater sa maladie en temps utile » (c'est-à-dire fait reconnaître sa maladie comme une maladie professionnelle dans les délais normalement impartis).

Pour que la demande soit recevable il faut que la première constatation médicale se situe entre le 1^{er} janvier 1947 et le 29 décembre 1998. En l'absence de certificat médical antérieur, la date de la première constatation de la maladie professionnelle, à compter de laquelle se prescrit l'action du salarié en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, est celle du certificat médical joint à la déclaration de maladie professionnelle.

En revanche, lorsque la demande de reconnaissance de la faute inexcusable est postérieure au 29 décembre 1998, ce sont les délais de droit commun qui s'appliquent, c'est-à-dire 2 ans à compter : soit de l'information du lien possible entre la maladie et le travail, soit de la cessation du paiement de l'indemnité journalière, soit de la cessation du travail, soit encore de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie.

4. L'action devant le CPH pour reconnaissance et indemnisation du préjudice d'anxiété.

La Cour de cassation a reconnu que les personnes admises dans le dispositif de préretraite amiante subissent, alors qu'aucune pathologie n'est déclarée, **un préjudice d'anxiété lié à l'inquiétude permanente ressentie « face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante » qu'il y a lieu de réparer par l'attribution de dommages-intérêts. La responsabilité de l'employeur est établie puisque c'est « de son fait » que les anciens salariés se sont trouvés placés dans cette situation** (Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241, n° 939 FP - P + B + R).

Plusieurs arrêts ont précisé la nature des dommages réparés au titre du préjudice d'anxiété :

- le fait de vivre dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration d'une maladie liée à l'amiante ;
- l'ensemble des troubles psychologiques qui en découlent, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence ;
- la modification des projets de vie dans les domaines autres que matériel et économique, du fait de « l'amputation » de l'avenir des intéressés ;
- les changements de situation sociale provenant d'une cessation anticipée d'activité.

Les tribunaux n'exigent pas que l'intéressé établisse par divers documents que son anxiété résulte des contrôles répétés ou des examens médicaux. Il n'a pas, non plus, à produire des témoignages ou un suivi médical, pas plus qu'il ne lui est demandé d'établir la réalité d'un changement d'existence.

Le seul fait d'avoir travaillé dans les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 dans des établissements et aux périodes visées par les arrêtés ministériels suffit pour prétendre à l'indemnisation complémentaire du préjudice

d'anxiété (Cass. soc., 2 avr. 2014, n° 12-28.616, n° 692 FS - P + B Cass. soc., 2 avr. 2014, n° 12-29.825, n° 691 FS - P + B Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-12.110, n° 1585 FP - P + B + R Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-12.883, n° 1586 FP - P + B Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.157, n° 1588 FP - P + B + R Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.912, n° 1579 FP - P + B + R).

Ni la déclaration d'une maladie professionnelle (liée à l'amiante) ni le contentieux auprès des tribunaux de la Sécurité sociale auquel cette maladie peut donner lieu ne privent le salarié du droit de demander la réparation du préjudice d'anxiété subi «avant la déclaration » de maladie professionnelle. Cass. soc., 2 avr. 2014, n° 12-29.825, n° 691 FS - P + B Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.157, n° 1588 FP - P + B + R

Depuis la loi du 17 juin 2008, le délai de prescription de droit commun en matière civile est passé de 30 à 5 ans.

Lorsque l'ancienne prescription de 30 ans n'est pas acquise, le nouveau délai de prescription de 5 ans court à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit le 17 juin 2008. Beaucoup d'actions de salariés exposés sont donc prescrites depuis le 17 juin 2013.

Récemment, la Cour de cassation est venue préciser que ce délai de 5 ans courait à **compter de l'arrêté ministériel ayant inscrit l'activité de l'entreprise concernée sur la liste des établissements permettant la mise en œuvre de la préretraite amiante (Cass. Soc. 19.11.2014, n°13-19.263).**

C'est en effet à cette date que les salariés ont connaissance du risque à l'origine de l'anxiété. Dans cette affaire, l'entreprise concernée a été inscrite, par arrêté du 7 juillet 2000 dans la liste des entreprises ouvrant droit à la préretraite amiante pour les salariés ayant travaillé dans la période comprise entre 1946 et 1989. Certains d'entre eux ont saisi la juridiction prud'homale le 19 septembre 2011 d'une demande en réparation du préjudice d'anxiété.

Le décompte effectué par la Cour de cassation retient qu'entre 2000 et le 19 juin 2008, les salariés se trouvaient dans le cadre de la prescription trentenaire, à laquelle la loi du 17 juin 2008 a mis fin au profit d'une durée quinquennale. La loi a prévu son entrée en application aux prescriptions en cours, sans que les durées en soient allongées. Dès lors, les salariés pouvaient, à bon droit, déposer leur demande jusqu'au 19 juin 2013.

Enfin, la Cour de cassation a précisé, par **arrêt du 3 mars 2015, que seuls les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de la préretraite amiante peuvent obtenir réparation du préjudice d'anxiété.** Ainsi, les demandes de salariés n'ayant pas travaillé dans un établissement inscrit dans la liste des établissements éligibles ne peuvent pas y prétendre. ■

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations collectives

➤ *Elections professionnelles*

- **Jamais de vote à main levée lors des élections professionnelles – Cass. soc., 28 janv. 2015, n°14-13.989**

La désignation des membres du CHSCT se fait obligatoirement à bulletins secrets. Le collège désignatif composé des membres du CE et des DP ne sauraient en aucun cas revenir sur cette règle par accord unanime. La sanction de la violation de cette règle du secret, garante de la sincérité du vote, est l'annulation des élections. Notons que la formule générale employée par la Cour de cassation étend l'obligation du vote à bulletins secrets à toutes les élections professionnelles quelles qu'elles soient.

Extrait : « *Attendu cependant qu'en matière d'élections professionnelles, il ne peut être dérogé à l'obligation de procéder à un vote par un scrutin secret, fût-ce par accord unanime ;* »

- **Procès-verbal de dépouillement incomplet : l'horaire du scrutin peut être établi par constat d'huissier- Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°14-60.413**

Les horaires du scrutin doivent impérativement figurer sur le procès-verbal de dépouillement, faute de quoi, les élections encourent l'annulation (Cass. soc., 28 mars 2012, n°11-16.141). Cependant, il est possible de remédier à cette carence, par un constat d'huissier faisant état des heures d'ouverture et de clôture du vote. C'est ce qui ressort de cet arrêt du 28 janvier 2015, qui vient compléter une autre décision récente, permettant de faire figurer les horaires du scrutin dans un document annexé au procès-verbal de dépouillement (Cass. soc., 17 déc. 2014, n°14-12.401). Signalons que **les nouveaux formulaires CERFA de PV d'élections** intègrent une nouvelle rubrique permettant de faire figurer ces mentions (voir Circulaire fédérale n°47 Série S, 26 février 2015)

Extrait : « *Mais attendu que, dès lors qu'elle a pour finalité d'assurer la sincérité du scrutin, il peut être suppléé par un constat d'huissier à la mention, par le président du bureau de vote, des heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le procès-verbal établi immédiatement après la fin du dépouillement ;*

Et attendu qu'ayant constaté que les heures de début et de fin de scrutin figuraient au procès-verbal de constat établi par l'huissier présent lors de l'ouverture et de la clôture des opérations de vote, le tribunal d'instance a légalement justifié sa décision ».

• **Contentieux électoral : pas de convocation au tribunal pour les candidats non élus - Cass. Soc. 28 janv. 2015, n°14-60.423**

Le tribunal d'instance saisi d'une demande d'annulation d'élections professionnelles doit avertir de la demande d'audience « *toutes les parties intéressées* » (art. R. 2324-25, C. trav.). Les candidats non élus lors des élections contestées ne sont pas considérés comme des parties intéressées au sens de cet article, contrairement aux élus, aux organisations syndicales signataires du protocole préélectoral, ou encore à l'employeur.

Extrait : « *Attendu que les candidats aux élections professionnelles qui n'ont pas été élus, ne sont pas parties intéressées, au sens du texte susvisé, dans un litige tendant à l'annulation des élections ;*

Qu'il en résulte que l'obligation, pour le tribunal d'instance saisi d'une telle demande, d'avertir les parties intéressées de la date d'audience, ne s'étend pas à ces personnes et qu'est irrecevable le pourvoi en cassation formé par ces candidats, qui n'ont pas été parties au litige, contre le jugement ayant statué sur la demande d'annulation du scrutin ».

➤ **Institutions représentatives du personnel**

• **Les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant par confédération syndicale – Cass. soc., 28 janvier 2015, n°13-24.242 (2^{ème} moyen)**

L'article L. 2315-10 du Code du travail permet aux délégués du personnel de « *se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale* » lors de leur réunion avec l'employeur. La Cour de cassation vient de préciser ces dispositions. Les délégués du personnel n'ont pas droit à un nombre illimité d' « assistants » syndicaux. Ils ne sont pas non plus réduits à se partager un seul représentant syndical entre tous. Ils ont droit à **un représentant syndical par confédération syndicale**.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 2315-10, alinéa 2, du code du travail ne limite pas à un représentant le nombre de représentants syndicaux pouvant être appelés à assister les délégués du personnel lors de la réunion prévue à l'article L. 2315-8 du même code, mais à un représentant par confédération syndicale, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

• **Dénonciation d'un usage relatif aux attributions des DP et des DS : tous les salariés n'ont pas à être préalablement informés – Cass. Soc., 28 janv. 2015, n°13-24.242 (1^{er} moyen)**

Dans cette affaire, l'usage que l'employeur entendait dénoncer consistait à permettre aux délégués du personnel d'être assistés par plusieurs représentants syndicaux lors de leurs réunions avec l'employeur.

La procédure de dénonciation d'un usage oblige l'employeur à :

- Respecter un délai raisonnable de préavis pour permettre une éventuelle négociation (la durée de ce préavis est apprécié au cas par cas car elle n'est pas fixée par la loi);
- Informer les représentants du personnel ;
- Informer individuellement les salariés qui sont directement concernés par l'usage ou susceptibles de l'être dans le futur.

Les attributions des IRP concernent-elles directement tous les salariés, par elles représentés, ou bien simplement les salariés qui exercent les mandats ? La Cour de cassation opte pour la seconde option en considérant que seuls les DP et les DS avaient à être informés individuellement de la dénonciation.

Extrait : « Mais attendu, d'abord, que la dénonciation par l'employeur d'un usage doit, pour être régulière, être précédée d'un préavis suffisant pour permettre des négociations et être notifiée aux représentants du personnel et à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite ;

Et attendu, ensuite, qu'ayant fait ressortir que la société avait préalablement informé les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, puis, les délégués syndicaux, seuls salariés concernés, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ».

• **Attention aux modalités d'une délégation de la gestion des ASC à un tiers – Cass. 2^{ème} civ., 12 févr. 2015, n°13-27.267**

Les sommes distribuées par le CE dans le cadre de ses activités sociales et culturelles (ASC) sont exonérées de cotisations sociales jusqu'à un certain seuil. Dans l'affaire ici commentée, c'est l'entreprise qui, depuis plusieurs années, avait pris en charge une partie des ASC du CE, en allouant des bons d'achats aux salariés. Lors d'un contrôle URSSAF, l'entreprise est redressée. En effet, **à défaut d'une délégation expresse des ASC du CE à l'entreprise, les bons d'achats sont considérées, non pas comme des sommes versées dans le cadre des ASC, mais comme de la rémunération** versée à l'occasion du travail. Comme telle, elle était soumise à cotisations sociales. Cette décision ne remet pas en cause le pouvoir dont dispose le CE de déléguer la gestion des ASC à une commission spéciale, à une personne, à un organisme ou encore à l'entreprise elle-même. Mais **cette délégation doit être expresse (adoptée par un vote du CE) et fixer les limites de ce pouvoir de gestion.**

Extrait : « Mais attendu qu'il résulte de l'article R. 2321-1 du code du travail que la désignation, par le comité d'entreprise, d'une personne chargée de la gestion de ses activités sociales et culturelles, laquelle agit dans les limites des attributions qui lui sont déléguées, ne peut être qu'une désignation expresse ;

Et attendu que l'arrêt retient qu'il est établi que le comité d'entreprise était informé de la distribution de bons-cadeaux par la société, mais que celle-ci ne justifie d'aucune délégation expresse pour ce faire ;

Que de ces seules constatations et énonciations procédant de son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve, la cour d'appel a exactement déduit que la société devait être déboutée de son recours relatif à la distribution de chèques-cadeaux ».

• **Le CHSCT peut solliciter des dommages-intérêts – Cass. Soc. 3 mars 2015, n°13-26258)**

La Cour de cassation a décidé, dans un arrêt du 3 mars dernier, que le CHSCT pouvait poursuivre l'employeur qui ne respecterait pas ses prérogatives légales et lui demander des dommages-intérêts. Ceci, bien que ne possédant pas de budget propre.

Extrait : « Mais attendu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, et qui est doté dans ce but

de la personnalité morale, est en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives ».

➤ **Conventions et accords collectifs**

• **Revirement de jurisprudence : les avantages catégoriels instaurés par un accord collectif sont présumés justifiés – Cass. Soc., 29 janvier 2015, n°13-22.179**

Revirement de jurisprudence ! La chambre sociale de la Cour de cassation vient de décider que les avantages consentis par voie d'accord collectif à certaines catégories professionnelles (souvent aux cadres) **étaient présumés justifiés au regard du principe de l'égalité de traitement**. Il s'agit d'une présomption simple. Cela signifie en clair que le salarié qui souhaiterait bénéficier d'un avantage attribué à une autre catégorie professionnelle que la sienne doit rapporter la preuve que cette différence de traitement est étrangère à toute considération professionnelle.

La Cour de cassation revient donc sur sa position définie dans ses arrêts du 8 juin 2011. Elle considérait alors que lorsqu'un avantage conventionnel était contesté, c'était à l'employeur de prouver qu'il était justifié par une spécificité objective de la catégorie professionnelle bénéficiaire.

La nouvelle solution a l'avantage de sécuriser les conventions et accords collectifs signés. **Attention : cette solution ne vaut pas pour les avantages catégoriels consentis par décision unilatérale de l'employeur.**

Extrait : « Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ;

Et attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel ayant retenu que la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études du conseil et de prévention CGT n'établissait pas que les différences de traitement opérées par la convention litigieuse au profit des ingénieurs et cadres par rapport aux employés, techniciens et agents de maîtrise étaient étrangères à toute considération de nature professionnelle, a légalement justifié sa décision » ;

• **Comment se calcule le salaire mensuel permettant de vérifier que le minimum conventionnel est respecté ? – Cass. Soc., 4 févr. 2015, n°13-20.879**

Quels sont les éléments du salaire à prendre en compte pour savoir si le salarié bénéficie bien du revenu minimum conventionnel auquel il a droit ? Il faut en premier lieu se référer au texte de sa convention collective pour voir quels sont les éléments à inclure ou exclure. Par exemple, dans la métallurgie, les conventions territoriales déterminent les sommes à exclure du salaire pour vérifier le respect du minimum conventionnel (généralement : la prime d'ancienneté, les heures supplémentaires, les primes exceptionnelles, les remboursements de frais, l'intéressement, la participation).

En cas de silence de la convention collective, le juge fait ce travail. La jurisprudence avait déjà précisé que les primes et gratification liées à la prestation de travail fournie devaient être comptabilisées (Cass. Soc., 4 juin 2002, n°00-41.140). A l'inverse, **doivent en principe être**

exclues les primes liées à la présence ou à l'ancienneté du salarié (Cass. Soc. 24 janv. 2007, n°05-41.797). Que faire d'une « prime d'atelier », qui n'est pas versée au salarié lorsqu'il est absent? Sur le papier, elle est liée au travail réalisé par le salarié. Mais en réalité, c'est une prime de présence, puisqu'elle est amputée en cas d'arrêt maladie du salarié. La Cour de cassation décide donc qu'elle ne doit pas être prise en compte dans le calcul du salaire mensuel du salarié permettant de vérifier que le salaire minimum conventionnel est respecté.

Extrait : « Mais attendu, selon l'article 4. 11 de la convention collective nationale des employés et ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de dix salariés, que le salaire mensuel constitue la rémunération des ouvriers du bâtiment pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier et que par conséquent, aucune prime ou indemnité conventionnelle ne leur est due, en sus du salaire mensuel pour les travaux qu'ils effectuent à ce titre ; que selon l'article 4. 13 de cette convention s'ajoutent, le cas échéant, au salaire mensuel diverses majorations, primes et indemnités prévues par les conventions collectives régionales applicables aux ouvriers ; qu'il s'en déduit que les primes qui ne rémunèrent pas le travail du salarié, mais qui sont liées à sa présence ou à son ancienneté dans l'entreprise, n'entrent pas dans le calcul du minimum conventionnel ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait pas bénéficié de la prime d'atelier pendant les mois de juillet, août et septembre 2009, alors qu'il avait été absent durant une partie de ces mois, en a exactement déduit que cette prime était liée à la présence du salarié et ne pouvait être prise en compte pour vérifier si le minimum conventionnel avait été respecté ; »

• On ne remplace pas unilatéralement un avantage conventionnel par un avantage différent – Cass. soc. 4 févr. 2015, n°13-28.034

Dans cette affaire, l'employeur avait, pendant plusieurs années, substitué des tickets restaurant et une prime de panier à une prime de repas prévue par la Convention collective. De son point de vue, ces deux avantages avaient le même objet. Il pouvait donc attribuer aux salariés le plus « avantageux » des deux.

Faux ! répond la Cour de cassation. Ces deux avantages n'ont pas le même objet. Les titres-restaurants « permettent à un salarié d'acquitter en tout ou partie le prix d'un repas consommé ou acheté ». L'indemnité de repas prévue par la Convention collective nationale des transports routiers « a pour objet, par l'octroi d'une somme forfaitaire, de compenser le surcoût du repas consécutif à un déplacement ». Les deux indemnités n'ayant pas le même objet, le principe de faveur n'avait pas à s'appliquer. Les salariés avaient donc droit au cumul de ces différents avantages.

Extrait : « Mais attendu que si l'employeur peut, par un engagement unilatéral, accorder des avantages supplémentaires à ceux résultant d'une convention ou d'un accord collectif de travail, il ne peut substituer à ces avantages conventionnels des avantages différents ; [...] Et attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait remplacé le paiement de l'indemnité conventionnelle de repas par celui d'indemnités de panier s'ajoutant aux tickets restaurant dont bénéficiaient tous les autres salariés de l'entreprise, la cour d'appel, qui en a exactement déduit qu'il avait substitué à un avantage conventionnel des avantages différents, a légalement justifié sa décision ; »

- **Forfaits-jours : le contrôle de la charge de travail doit se faire sur les informations transmises par le salarié – Cass. soc., 12 févr. 2015, n°13-19.889**

Par un arrêt du 26 septembre 2012, les dispositions de la Convention collective nationale du commerce de gros relatives aux forfait-jours ont été jugées insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des salariés au forfait. Les conventions individuelles conclues sur ce fondement ont donc été annulées.

Dans l'affaire ici commentée, l'employeur dépendant de cette convention tente malgré tout de faire valider les forfaits-jours de son entreprise en se prévalant de l'accord d'entreprise plutôt que de la convention collective. Sans succès. La Cour de cassation considère qu'un contrôle de l'amplitude et de la charge de travail, fondé uniquement sur les informations transmises par la hiérarchie, et non par le salarié, ne permet pas de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables. L'accord d'entreprise qui prévoyait un tel dispositif est donc lui aussi considéré comme insuffisant et le forfait-jours pris sur son fondement, annulé. Vérifiez donc que votre accord d'entreprise permet bien au salarié d'alerter sa hiérarchie en cas d'amplitude ou de charge de travail déraisonnable.

Extrait : « Mais attendu que les stipulations de l'accord d'entreprise du 23 mai 2006 qui, s'agissant de l'amplitude des journées de travail et de la charge de travail qui en résulte, ne prévoient qu'un examen par la direction des informations communiquées sur ces points par la hiérarchie et non par le salarié, celui-ci n'effectuant un relevé mensuel que du nombre de jours travaillés au cours du mois précédent, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a exactement dit que les stipulations de l'accord d'entreprise du 23 mai 2006 n'étaient pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, a légalement justifié sa décision écartant la convention individuelle de forfait conclue le 10 juillet 2000 ; ».

II. Relations individuelles

- **Combinaison licenciement/rupture conventionnelle : quelles sont les règles ? Cass. Soc. 3 mars 2015, n°13-20.549, 13-15.551, 13-23.348**

Trois arrêts pour en savoir plus sur les différentes combinaisons possibles entre rupture conventionnelle et licenciement !

Premier enseignement : on peut conclure une rupture conventionnelle après un licenciement. La rupture vaut alors renonciation mutuelle au licenciement. En l'espèce, cela a permis à l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence avant la date de rupture fixée par la rupture conventionnelle alors qu'il avait loupé le coche au moment du licenciement !

Deuxième enseignement : lorsqu'une rupture conventionnelle est conclue après la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement pour faute, l'employeur peut reprendre la procédure de licenciement si le salarié se rétracte de la rupture conventionnelle. En bref, ce n'est pas parce que l'employeur avait signé une rupture conventionnelle qu'il avait renoncé pour toujours à sanctionner la faute.

Pour cela, encore faut-il être dans le délai de 2 mois à compter de la connaissance des faits fautifs et recommencer la procédure disciplinaire.

Dans un cas, le délai était respecté. De plus, la première convocation à entretien préalable avait interrompu le délai.

Dans un autre arrêt, il n'y avait pas eu de convocation à entretien préalable avant signature de la rupture conventionnelle. Le salarié s'était rétracté. Ensuite, il était trop tard pour entamer la procédure disciplinaire car le délai de 2 mois était passé.

Extrait des arrêts : « Mais attendu, d'abord, que lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue » ;

« Mais attendu, d'abord, que la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire ; qu'il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave ».

• **Travailler pour un concurrent durant un arrêt maladie est une faute grave – Cass. Soc., 28 janv. 2015, n°13-18.354**

Durant un arrêt maladie, le salarié, dont le contrat est suspendu, reste tenu par une obligation de loyauté envers l'employeur. En quoi consiste-t-elle? On savait déjà qu'elle interdisait toute activité chez une entreprise concurrente de l'employeur. La Cour de cassation va plus loin sur le terrain de la sanction de tels actes en considérant que le fait pour un salarié en arrêt maladie de travailler pour une entreprise concurrente, cause nécessairement un préjudice à l'employeur. Un tel acte de concurrence, dès lors qu'il est constaté, constitue donc automatiquement un manquement à l'obligation de loyauté du salarié et justifie son licenciement pour faute grave.

Extrait : « Mais attendu que [...] la cour d'appel, [...], a retenu, infirmant le jugement sur ce point, que la salariée avait exercé, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente ; qu'elle a pu en déduire, l'exercice d'une telle activité causant nécessairement un préjudice à l'employeur, un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ».

• **L'employeur peut prendre connaissance des SMS non identifiés comme personnels sur un portable professionnel – Cass. Com., 10 févr. 2015, n°13-14.779**

L'employeur a le droit d'accéder aux SMS reçus et émis via le portable professionnel d'un salarié sans en informer ce dernier, dès lors que les messages n'ont pas été identifiés comme personnels. Ils sont en effet présumés professionnels. Et parce que leur consultation n'est pas une violation de la vie personnelle des salariés, ils sont susceptibles d'être produits en justice. La chambre commerciale de la Cour de cassation applique ainsi aux sms le régime dégagé par la chambre sociale en matière d'emails, de fichiers informatiques et de clés USB branchées à un ordinateur professionnel. Reste à savoir comment identifier un sms comme personnel, a

fortiori lorsque c'est un SMS reçu. On pense à la possibilité d'accoler le mot « *personnel* » au début du message ou à côté du contact lui-même. Le plus sûr consiste certainement à ne pas se livrer à une activité répréhensible sur son portable professionnel.

Extrait : « *Mais attendu que les messages écrits ("short message service" ou SMS) envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels ; qu'il en résulte que la production en justice des messages n'ayant pas été identifiés comme étant personnels par le salarié ne constitue pas un procédé déloyal au sens des articles 9 du code civil et 6, paragraphe 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales rendant irrecevable ce mode de preuve ; qu'ayant retenu que les SMS à caractère non marqué "personnel" émis et reçus sur du matériel appartenant à la société Newedge étaient susceptibles de faire l'objet de recherches pour des motifs légitimes et que l'utilisation de tels messages par l'employeur ne pouvait être assimilée à l'enregistrement d'une communication téléphonique privée effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à la recherche inopérante invoquée à la deuxième branche, et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par la première branche, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé*».

- **Une convention collective peut subordonner la renonciation à une clause de non-concurrence à une disposition expresse en ce sens de la rupture conventionnelle – Cass. soc., 4 févr. 2015, n°13-25.451**

La Convention collective des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie interdit à l'employeur de lever une clause de non-concurrence suite à la signature d'une rupture conventionnelle, si la dite rupture n'en avait pas prévu expressément la possibilité. Les Hauts magistrats valident cette disposition restrictive de la liberté de l'employeur. Ils considèrent donc qu'en l'absence de disposition, dans l'accord de rupture, prévoyant la possibilité pour l'employeur de renoncer à la clause de non concurrence, l'employeur ne pouvait valablement diminuer la durée de l'obligation de non concurrence initialement prévue. Le salarié, bien que préalablement informé de la réduction de la durée de son obligation, pouvait donc prétendre à l'intégralité de la contrepartie financière initialement prévue.

Extrait : « *Attendu que, pour limiter la créance du salarié au titre de contrepartie de la clause de non-concurrence, l'arrêt énonce que si l'employeur n'avait pas levé la clause de non-concurrence au terme du contrat de travail fixé au 5 mai 2011, il avait informé le salarié, par lettre du 23 juin 2011, qu'il renonçait à cette clause au-delà du 4 mai 2012 ; Qu'en statuant ainsi, alors que la convention collective précitée prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

- **La convention individuelle de forfait en jours doit fixer un nombre précis de jours travaillés sur l'année – Cass. soc., 12 févr. 2015, n°13-17.516**

Une convention individuelle de forfait en jours ne peut se contenter de stipuler que le salarié travaillera « *deux cent dix-sept jours maxi* » sur l'année. Cela permettrait une variation du

temps de travail d'une année sur l'autre. La convention de forfait en jours doit prévoir un nombre précis de jours travaillés sur l'année. Sans quoi elle est inopposable au salarié, lequel peut alors demander le paiement de ses heures supplémentaires.

Extrait : « Vu l'article L. 3121-45 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ; Attendu qu'il résulte de ce texte qu'une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, l'arrêt, après avoir constaté que la lettre d'engagement valant contrat de travail stipulait une convention de forfait en jours pour « » travaillés, retient que l'intéressé était soumis à une convention de forfait annuel de deux cent dix-sept jours et qu'il ne caractérise ni ne justifie aucun dépassement du forfait en jours auquel il était soumis ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la convention de forfait en jours était irrégulière, ce dont elle aurait dû déduire que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont elle devait vérifier l'existence et le nombre, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

- **Il est impossible de prévoir une période d'essai si le salarié a déjà collaboré avec la société sur les mêmes fonctions en tant qu'indépendant – Cass. Soc. 21 janvier 2015, n°13-21.875**

Le litige était relatif à la rupture d'une période d'essai par un employeur. La salariée contestait la possibilité de la contraindre à une telle période puisque cela faisait 7 ans qu'elle collaborait avec cet employeur en tant qu'indépendante, sur les mêmes fonctions. L'employeur a tenté de démontrer que l'emploi n'était pas identique puisque la salariée passait du statut d'indépendante à celui de salariée subordonnée, avec des contraintes horaires ainsi que des objectifs de vente, ce qu'elle n'avait pas avant. Sans succès, les juges s'en tiennent au constat que les fonctions étaient les mêmes qu'auparavant et que, par conséquent, l'employeur n'avait pas besoin de période d'essai pour apprécier les capacités professionnelles de la salariée. Il y a donc licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant lieu à dommages-intérêts et non rupture de l'essai.

Extrait : « Mais attendu qu'ayant constaté que les fonctions de la salariée étaient les mêmes que celles exercées durant les sept années d'exécution du contrat d'agent commercial la liant à son employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, la cour d'appel, répondant aux conclusions prétendument délaissées, en a exactement déduit qu'une période d'essai ne pouvait être valablement stipulée dans le contrat de travail ».

- **Intégration d'un bonus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement – Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-23.421.**

Concernant l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement, on sait qu'il faut prendre 1/12^{ème} de la rémunération perçue durant les 12 derniers mois avant la notification de la rupture du contrat ou 1/3 si cela est plus avantageux. Faut-il prendre en compte un bonus dont le montant est fixé discrétionnairement par l'employeur ?

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de répondre par la négative lorsque le bonus est versé de manière exceptionnelle (Cass. Soc. 14 octobre 2009, n°07-45.587). Mais dans notre affaire, il s'agissait d'un **bonus versé tous les ans depuis le début du contrat de travail**. Seul son montant était variable et discrétionnaire. Ainsi, ce bonus a pu être qualifié d'élément de salaire et le dernier bonus versé avant le licenciement (la somme de 1 602 691 € !) a dû

être réintégré dans le salaire de référence. Ce qui a eu pour effet de faire augmenter l'indemnité de licenciement de...461 867 € !

Extrait : « Mais attendu qu'ayant constaté que le bonus avait été versé au salarié chaque année et sans exception depuis l'engagement de la relation contractuelle remontant à plus de dix ans et que seul son montant annuel était variable et discrétionnaire, la cour d'appel a exactement déduit de la constance et de la régularité de ces versements que le bonus constituait un élément de salaire qui devait être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité légale de licenciement ».

• **Licenciement économique : pas de reclassement sous conditions ! Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-23.440**

Avant de prononcer un licenciement pour motif économique, l'employeur doit avoir tout tenté pour reclasser le salarié (art. L. 1233-4 CT). Il doit donc rechercher et proposer au salarié les emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure. Il doit proposer des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées.

La Cour de cassation précise, dans cet arrêt du 28 janvier dernier, que **les offres de reclassement doivent également être fermes**. Ne remplit pas cette condition l'offre de reclassement précisant que le recrutement doit être validé par le responsable de recrutement et par un manager. Si l'employeur fait une offre de reclassement sous condition, il manque à son obligation de recherche de reclassement et le licenciement économique est sans cause réelle et sérieuse.

Extrait : « Mais attendu qu'ayant constaté que les offres de reclassement adressées aux salariés précisaient que le recrutement devait être validé par le responsable recrutement pour la France du groupe Quintiles et le manager du département concerné, la cour d'appel en a exactement déduit que ces offres qui n'étaient pas fermes et ne garantissaient pas le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible dans le groupe ne répondaient pas aux exigences légales »

• **Le non versement d'une prime de non-accident est une sanction pécuniaire prohibée – Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-23857)**

Dans cette affaire, une prime de « non-accident » instaurée par accord d'entreprise avait été supprimée à un conducteur durant deux mois à la suite d'un accident de la circulation. La Cour de cassation a analysé cette pratique comme une sanction pécuniaire prohibée par l'article L. 1331-2 CT.

Extrait : « la cour d'appel ayant constaté que la prime litigieuse n'était supprimée que dans les cas où le salarié était reconnu responsable au moins pour moitié d'un accident de la circulation, c'est à bon droit qu'elle a retenu que cette prime constituait une sanction pécuniaire prohibée ».■