

Sommaire

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°515

52è année

Juin-Juillet 2015

Pages

Tableau de bord

2 à 7

I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
IV. Barème fiscal des indemnités kilométriques	4
V. Etude de la DARES sur les rémunérations de branche durant la crise	4

Conventions et Accords

8 à 41

Accords de branche

- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : Vendée, Vosges, ille et Vilaine-Morbihan, Moselle, Marne.	8 à 13
- <u>Convention collective nationale des experts automobile</u> : travail à temps partiel	14 à 18

Accords d'entreprise

- <u>Renault</u> : comité de groupe	19 à 41
-------------------------------------	---------

Etudes

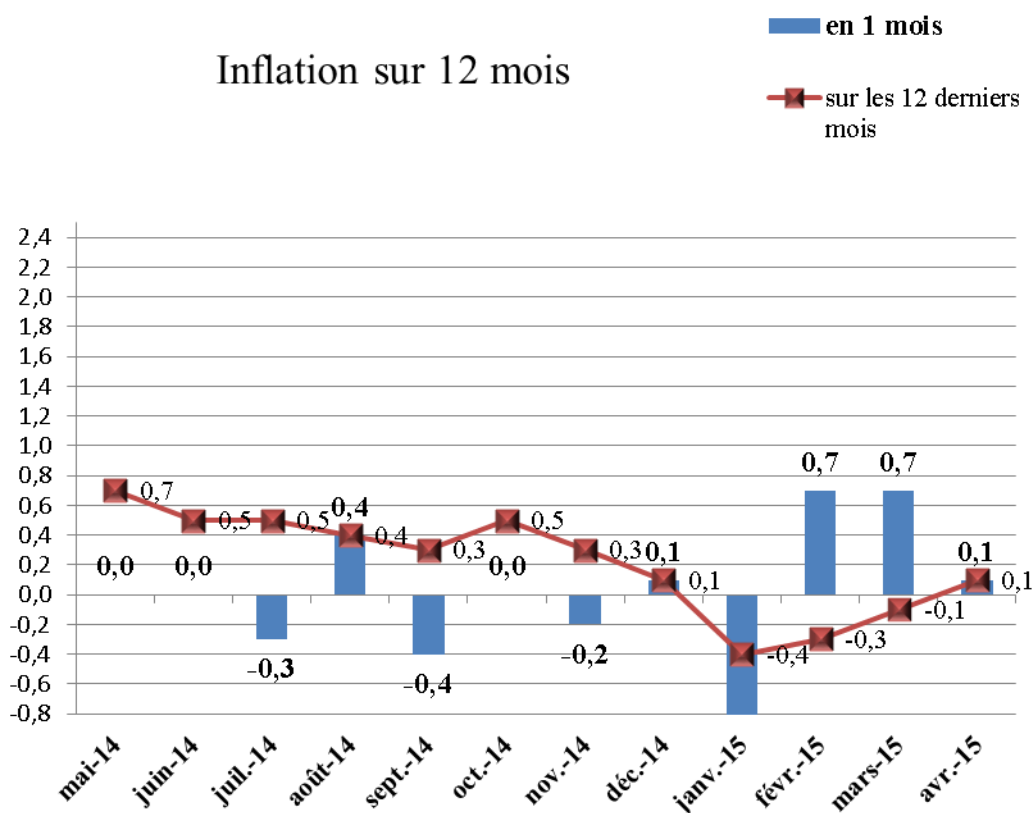
42 à 64

- La pénibilité	42 à 54
- Panorama de jurisprudence	55 à 64

TABEAU 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 avril 2015 de **0,1 %**. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,1%** (indice du mois de d'avril 2015 rapporté à celui d'avril 2014).

La légère hausse des prix à la consommation en avril 2015 provient surtout de l'augmentation, en partie saisonnière, des prix de certains services et produits manufacturés et du renchérissement des produits pétroliers. Globalement, les prix de l'alimentation sont stables.(Source INSEE)

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- Etude de la DARES sur les relèvements salariaux de branche durant la crise économique

L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré.

Depuis le début de la crise économique fin 2008, le salaire mensuel brut de base (SMB)* a sensiblement ralenti dans les entreprises de 10 salariés ou plus des 247 principales branches professionnelles du secteur concurrentiel. Alors qu'il avait connu entre 2003 et 2008 une progression soutenue de 2,9 % par an en moyenne, notamment sous l'impulsion de la convergence des Smic, le SMB a augmenté en moyenne de 2,1 % par an sur la période 2009-2012.

Cette évolution est liée à une double modération : celle du Smic, dont la progression a été inférieure de 2,1 points par an en moyenne sur 2009-2012 par rapport à 2003-2008, et celle des salaires conventionnels négociés au niveau des branches, qui a été plus faible de 0,4 point par an en moyenne après correction de l'effet des hausses du Smic. La modération des salaires conventionnels des ouvriers a été particulièrement forte et explique 69 % du ralentissement total des salaires conventionnels.

La modification du calendrier de revalorisation automatique du Smic en 2010 a induit un rapprochement des évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel qui se concentrent désormais sur le 1^{er} trimestre de l'année. Les relèvements des salaires conventionnels ont un effet légèrement positif à court terme sur l'évolution du SMB. Cet effet est un peu plus sensible depuis la crise, surtout pour les ouvriers, dans les entreprises de grande taille et dans les branches où les relèvements interviennent régulièrement.

**Salaire mensuel de base : il correspond au salaire brut hors primes et hors rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires.*

1. Antérieurement à 2008 les minima conventionnels et les salaires de bases progressaient de plus de 2.5 % par an

Sur la période 2003-2005 (faisant suite à l'instauration d'une nouvelle durée du travail et à de négociations spécifiques incluant le garanties mensuelles de rémunération) les hausses du smic ont été fortes : + 5.5 % par an et en moyenne impactant les hausses du salaire mensuel de base passant de 2.6 % en 2003 à 3.4 % en 2005.

194 branches ont relevé les minima conventionnels en 2005 contre 140 en 2003. Cette vigueur de la négociation collective, tiré par le dynamisme du SMIC s'est accompagné des hausses accrues des salaires conventionnels : + 1.5 % en 2003, + 3.3% en 2005.

Cette période a été marquée par la convergence des garanties mensuelles de rémunération instaurées dans le cadre de la réduction du temps de travail (loi AUBRY).

Une fois passée cette phase de convergence, le SMIC a fortement ralenti progressant de 2.7 % par an en moyenne sur la période 2006-2008. Les hausses annuelles moyennes du SMB et des minima conventionnels se sont également stabilisées (respectivement + 2.6 % et + 2.9%). Sur cette période 85 % des branches ont relevé leurs salaires conventionnels chaque année.

2. Postérieurement à 2008, le ralentissement du SMIC et des minima de branche a favorisé la modération salariale, touchant d'abord les ouvriers

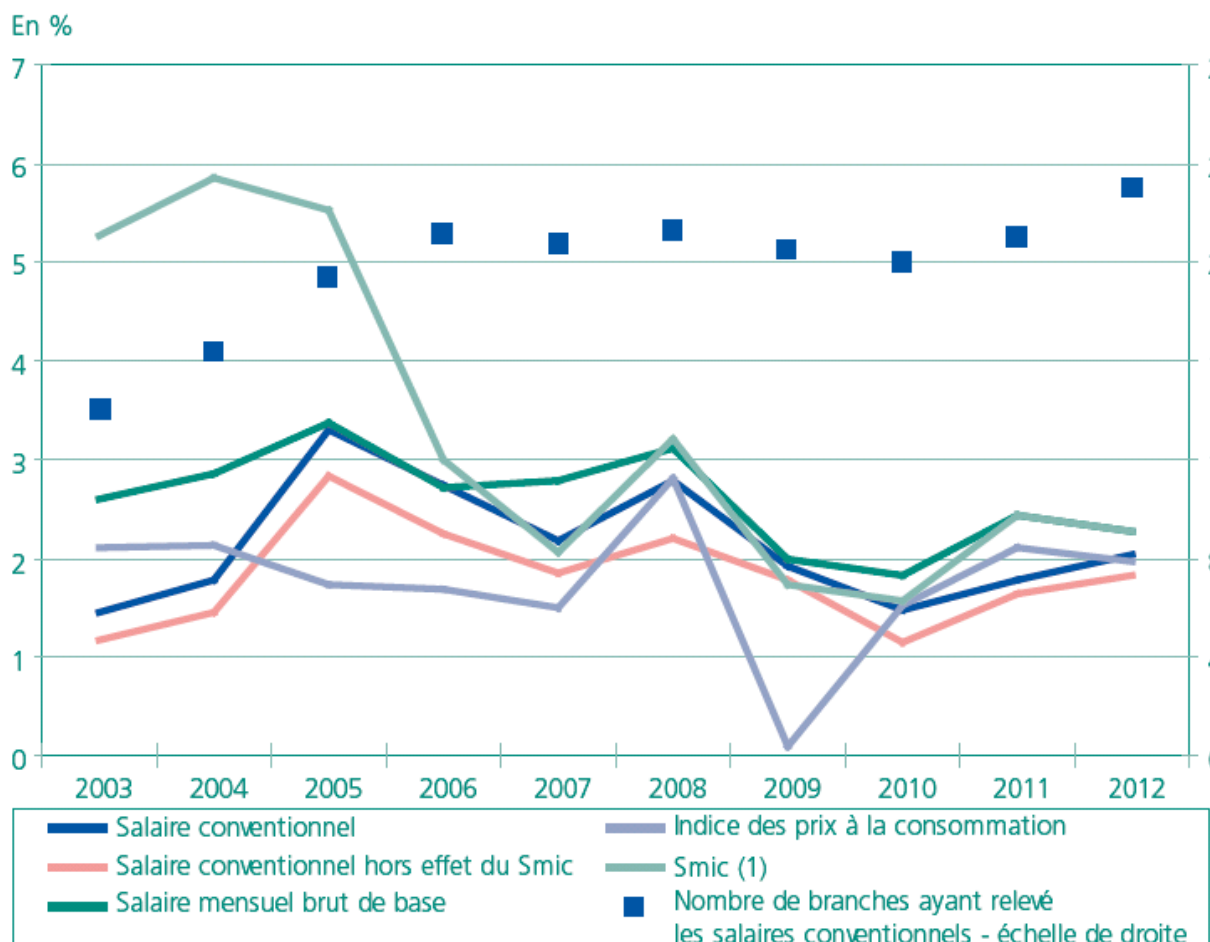
Sur la période 2009-2012, dans un contexte de forte crise, de chômage élevé et de productivité stagnante les hausses de SMB ont été de 2.1% par an en moyenne, soit une diminution de 0.8 point par an par rapport au rythme annuel de 2.9 % sur la période 2003-2008.

Ce ralentissement a été, en partie, tiré par celui du SMIC, qui n'a progressé que de 1.74 % par an entre 2009 et 2012, cette période ayant été marquée par l'absence de coups de pouce du SMIC, une inflation quasi nulle en 2009 et le ralentissement du pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier (SHBO) à partir de 2007.

L'impact sur les salaires de base a été à la fois direct, en touchant les salariés au voisinage du SMIC, et indirect en contribuant à la modération des salaires conventionnels.

Hors effet SMIC, le salaire conventionnel a ralenti de 0.4 point par an entre 2009 et 2012 par rapport à la période 2003-2008 et ceci malgré une bonne résistance de la négociation de branche après la crise (voir graphique page suivante / source DARES analyses mai 2015).

Graphique 1 • **Glissement annuel du salaire conventionnel, du SMB, de l'indice des prix à la consommation et du Smic**



Le ralentissement du SMB après la crise a été particulièrement fort chez les ouvriers où il a atteint 1.0 point par an en moyenne contre 0.4 point pour les cadres. L'évolution des salaires des ouvriers explique ainsi près de la moitié du ralentissement total du SMB après 2008. La modération du SMIC a eu un fort impact sur les ouvriers, une proportion importante d'entre eux étant rémunérée au voisinage du SMIC.

Les ouvriers, on été aussi les plus touchés par le ralentissement de l'augmentation des minima conventionnels. Les revalorisations du salaire conventionnel des ouvriers « hors effet SMIC » se sont établies à 1.5% par an en moyenne sur la période 2009-2012, en retrait de 0.6 point par an par rapport à la période 2003-2008. Ce ralentissement est 2 fois plus important que celui qu'ont connu les autres catégories socioprofessionnelles et explique 69 % du ralentissement total du salaire conventionnel « hors effet SMIC » après la crise. Cela pourrait refléter le fait que les ouvriers ont été les plus touchés par la crise économique, leur taux de chômage ayant progressé de près de 4 points entre 2008 et 2009, contre + 2 points pour les employés et les professions intermédiaires et + 1.5 points pour les cadres.

Cette étude de la DARES démontre, s'il en était besoin, que toutes les catégories socioprofessionnelles n'ont pas subi l'impact de la crise avec la même intensité et que les catégories déjà les plus exposées financièrement tels, notamment, les ouvriers, ont subi de plein fouet une modération salariale plus importante.

En conséquence, cela démontre l'efficacité et l'utilité de la politique conventionnelle prônée par FO métaux notamment dans les négociations relatives aux salaires minima

A cet effet, dans la métallurgie, selon la DARES, en 2012 le salaire mensuel de base a progressé de 2.4 % par rapport à 2011. En outre, en 2014 sur un total de 64 conventions territoriales, la moyenne des évolutions des RAG était de 1.57 % par rapport à 2013.

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 / juin- juillet 2015

	VENDEE (85)			
Coefficients	2015	2014		
140	17690	17555	135,00	0,77%
O1	17690	17555	135,00	0,77%
145	17715	17580	135,00	0,77%
O2	17715	17580	135,00	0,77%
155	17785	17630	155,00	0,88%
O3	17785	17630	155,00	0,88%
170	17967	17725	242,00	1,37%
P1	17867	17725	142,00	0,80%
180	17970	17755	215,00	1,21%
190	18075	17925	150,00	0,84%
215	18430	18270	160,00	0,88%
P3	18580	18425	155,00	0,84%
AM1	18735	18615	120,00	0,64%
225	18790	18515	275,00	1,49%
240	19340	19150	190,00	0,99%
TA1	19493	19345	148,00	0,77%
AM2	19765	19645	120,00	0,61%
255	19950	19810	140,00	0,71%
TA2	20415	20275	140,00	0,69%
AM3	20830	20710	120,00	0,58%
270	20995	20890	105,00	0,50%
TA3	21393	21255	138,00	0,65%
285	22010	21880	130,00	0,59%
TA4	22537	22405	132,00	0,59%
AM4	22735	22615	120,00	0,53%
305	23140	23020	120,00	0,52%
AM5	24455	24330	125,00	0,51%
335	25290	25155	135,00	0,54%
AM6	26620	26485	135,00	0,51%
365	27430	27285	145,00	0,53%
AM7	28830	28690	140,00	0,49%
395	29515	29355	160,00	0,55%
AM8	31030	30880	150,00	0,49%
Moyenne augmentation				0,73%
Valeur Point		5,02		
Date accord	23/03/2015	04/03/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT	FO CFTC CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2013		
date application		VP 01/04/2013		
	VENDEE (85)			

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin- juillet 2015

	VOSGES (88)			
	2015	2013		
140	17560	17335	135,00	0,77%
			135,00	0,77%
145	17851	17355	135,00	0,77%
			135,00	0,77%
155	17601	17375	155,00	0,88%
			155,00	0,88%
170	17633	17415	242,00	1,37%
			142,00	0,80%
180	17673	17455	215,00	1,21%
190	17714	17495	150,00	0,84%
			160,00	0,88%
215	18112	17915	155,00	0,84%
			120,00	0,64%
			275,00	1,49%
225	17740	18536	190,00	0,99%
240	19597	19384	148,00	0,77%
			120,00	0,61%
			140,00	0,71%
255	20472	20259	140,00	0,69%
			120,00	0,58%
			105,00	0,50%
270	21670	21445	138,00	0,65%
			130,00	0,59%
285	23170	22929	132,00	0,59%
			120,00	0,53%
			120,00	0,52%
305	25175	24926	125,00	0,51%
			135,00	0,54%
335	27273	27003	135,00	0,51%
			145,00	0,53%
365	29795	29500	140,00	0,49%
			160,00	0,55%
395	33188	32859	150,00	0,49%
				0,73%
Moyenne				
VP	4,77	4,76		
date accord	22/02/2013	22/02/2013		
signataires	CFTC - FO - CFE CGC	CFTC		
application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2013		
application	VP 1.06.2015	VP 1.06.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin- juillet 2015

	ILLE ET VILAINE - MORBIHAN (35-56)			
Coefficients	2015	2013		
140	17494	17202	292,00	1,70%
O1	17494	17202	292,00	1,70%
145	17624	17329	295,00	1,70%
O2	17264	17329	-65,00	-0,38%
155	17805	17507	298,00	1,70%
O3	17805	17507	298,00	1,70%
170	17931	17683	248,00	1,40%
P1	17931	17683	248,00	1,40%
180	18113	17863	250,00	1,40%
190	18527	18271	256,00	1,40%
P2	18527	18271	256,00	1,40%
215	18827	18567	260,00	1,40%
P3	18827	18567	260,00	1,40%
AM1	18827	18567	260,00	1,40%
225	19126	18862	264,00	1,40%
240	19849	19575	274,00	1,40%
TA1	19849	19575	274,00	1,40%
AM2	19849	19575	274,00	1,40%
255	20632	20408	224,00	1,10%
TA2	20632	20408	224,00	1,10%
AM3	20632	20408	224,00	1,10%
270	21650	21414	236,00	1,10%
TA3	21650	21414	236,00	1,10%
285	22791	22543	248,00	1,10%
TA4	22791	22543	248,00	1,10%
AM4	22791	22543	248,00	1,10%
305	24221	23957	264,00	1,10%
AM5	24221	23957	264,00	1,10%
335	25954	25672	282,00	1,10%
AM6	25954	25672	282,00	1,10%
365	28484	28174	310,00	1,10%
AM7	28484	28174	310,00	1,10%
395	30061	29734	327,00	1,10%
AM8	30061	29734	327,00	1,10%
Moyenne augmentation				1,25%
Valeur Point		4,3		
Date accord	2 /04/2015	01/05/2013		
Signataires	FO CGC CFDT CFTC SIA	FO CGC CFDT CFTC SIA		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 1.01.2013		
date application		VP 1.05.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin- juillet 2015

	MOSELLE (57)			
	2015	2014		
140	17534	17395	139,00	0,80%
O1	17534	17395	139,00	0,80%
145	17555	17416	139,00	0,80%
O2	17555	17416	139,00	0,80%
155	17575	17436	139,00	0,80%
O3	17575	17436	139,00	0,80%
170	17596	17456	140,00	0,80%
P1	17596	17456	140,00	0,80%
180	17617	17477	140,00	0,80%
190	17657	17517	140,00	0,80%
P2	17657	17517	140,00	0,80%
215	18168	18024	144,00	0,80%
P3	18168	18024	144,00	0,80%
AM1	18168	18024	144,00	0,80%
225	18853	18703	150,00	0,80%
240	19803	19646	157,00	0,80%
TA1	19803	19646	157,00	0,80%
AM2	19803	19646	157,00	0,80%
255	21143	20975	168,00	0,80%
TA2	21143	20975	168,00	0,80%
AM3	21143	20975	168,00	0,80%
270	21939	21765	174,00	0,80%
TA3	21939	21765	174,00	0,80%
285	23483	23297	186,00	0,80%
TA4	23483	23297	186,00	0,80%
AM4	23483	23297	186,00	0,80%
305	25128	24929	199,00	0,80%
AM5	25128	24929	199,00	0,80%
335	28031	27809	222,00	0,80%
AM6	28031	27809	222,00	0,80%
365	30372	30131	241,00	0,80%
AM7	30372	30131	241,00	0,80%
395	33275	33011	264,00	0,80%
AM8	33275	33011	264,00	0,80%
Moyenne				0,80%
VP	4,92	4,87	0,05	1,03%
date accord	26/02/2015	27/02/2014	364,00	0,00872964
signataires	FO CFTC CFE-CGC	FO CFTC CGC		
application	RAG 1/01/2015	RAG 01/01/2014		
application	VP 1/06/2015	VP 01/06/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / juin- juillet 2015

	MARNE (51)			
COEFF	2015	2013		
140	17497	17238	259,00	1,50%
O1	17497	17238	259,00	1,50%
145	17528	17269	259,00	1,50%
O2	17528	17269	259,00	1,50%
155	17569	17309	260,00	1,50%
O3	17569	17309	260,00	1,50%
170	17620	17360	260,00	1,50%
P1	17620	17360	260,00	1,50%
180	17682	17421	261,00	1,50%
190	17848	17584	264,00	1,50%
P2	17848	17584	264,00	1,50%
215	18124	17916	208,00	1,16%
P3	18124	17916	208,00	1,16%
AM1	18124	17916	208,00	1,16%
225	18446	18234	212,00	1,16%
240	19363	19141	222,00	1,16%
TA1	19363	19141	222,00	1,16%
AM2	19363	19141	222,00	1,16%
255	20179	19959	220,00	1,10%
TA2	20179	19959	220,00	1,10%
AM3	20179	19959	220,00	1,10%
270	21284	21052	232,00	1,10%
TA3	21284	21052	232,00	1,10%
285	22647	22401	246,00	1,10%
TA4	22647	22401	246,00	1,10%
AM4	22647	22401	246,00	1,10%
305	24697	24428	269,00	1,10%
AM5	24697	24428	269,00	1,10%
335	27007	26713	294,00	1,10%
AM6	27007	26713	294,00	1,10%
365	29042	28726	316,00	1,10%
AM7	29042	28726	316,00	1,10%
395	31362	31021	341,00	1,10%
AM8	31362	31021	341,00	1,10%
Augmentation RAG				1,24%
Valeur Point	4,98	4,83	0,15	3,11%
Date accord	10/04/2015	25/07/2012		
Signataires	FO CFDT-CFE-CGC -CFTC	FO CFE-CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2012		

EXPERTISE EN AUTOMOBILE
Temps Partiel
Avenant N°52 du 5 mars 2015

FO Métaux a signé l’avenant 52 du 5 mars 2015 relatif à la durée du travail à temps partiel.

Cet avenant permet une mise en conformité de la convention avec les nouvelles dispositions relative au temps partiel issue de la loi du 14 juin 2013.

2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par le fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à l'activité ou à la bonne marche du cabinet ou de l'entreprise d'expertise en automobiles.

Article 3 : Création l'article 3.16.3 de la CCN relatif à la demande de reprise d'un travail à temps plein

Est créé un article 3.16.3. rédigé comme suit :

3.16.3 : Demande de reprise d'un travail à temps plein :

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet peuvent en faire la demande par écrit. Cette demande doit préciser la date souhaitée pour la prise d'effet de la modification de son temps de travail.

L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé notamment par l'absence d'emploi disponible.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 4 : Création de l'article 3.16.4 de la CCN relatif à la modification des horaires à temps partiel

Est créé un article 3.16.4. rédigé comme suit :

Article 3.16.4. Modification ponctuelle des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier ponctuellement la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis de 7 jours ouvrés au minimum.
2. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21, ce préavis pourra être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalant à 10 %.

HP
AE
YS
a
11

Article 5 : Création de l'article 3.16.5 de la CCN relatif aux heures complémentaires

Est créé un article 3.16.5., modifiant les dispositions de l'ancien article 3.16.2, rédigé comme suit :

Article 3.16.5. Heures complémentaires

La direction peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée mentionnée au sein du contrat. Chacune de ces heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Les présentes dispositions conventionnelles portent cette limite au 1/3 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 et dans la limite du 1/3 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article 6 : Création de l'article 3.16.6 de la CCN relatif aux compléments d'heures

Est créé un article 3.16.6, rédigé comme suit :

Article 3.16.6. Compléments d'heures

Sur demande du salarié et sous réserve de l'acceptation par l'employeur, sa durée de travail à temps partiel peut également être temporairement augmentée par avenant au contrat de travail dans un maximum de 12 semaines par année civile. Le nombre des avenants est limité à 8 avenants par année civile. Cette disposition s'applique en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée. Sauf accord spécifique des parties mentionné expressément dans l'avenant, les heures ainsi effectuées en complément d'heures ne donnent pas lieu à majoration.

Article 7 : Notification - Entrée en vigueur et dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "H2", "AS", and "2".

articles D 3345-4 et D 2231-2 du Code du Travail, sera adressé à la Direction Régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 mars 2015

Entre le Syndicat Professionnel d'employeurs :
Alliance nationales des Experts en Automobile (ANEA)
Représentée par Jean-Georges STEINMETZ



Et les syndicats de salariés :
CFDT Fédération des Banques et Assurances
Représentée par Alain ELIE



CFE/CGC Fédération de l'assurance
Représentée par Daniel SCHAEFER



Fédération Nationale CFTC des Syndicats de La Métallurgie
Représentée par Valère JUNG



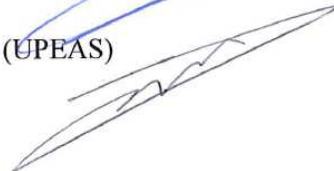
Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie
Représentée par Hervé PERIER



CGT Fédération des Sociétés d'Etudes de Conseil et de prévention
Représentée par Noël LECHAT



Union Professionnelle des Experts en Automobile Salariés (UPEAS)
Représentée par Yves SCHIELE



II – ACCORD D’ENTREPRISES

RENAULT S.A.S.

Avenant relatif au comité de groupe RENAULT

F.O. Métaux a signé le 24 mars 2015 un avenant actualisant les modalités d’organisation et de fonctionnement du comité de groupe chez RENAULT.

Rappelons qu’en application de l’article L 2331-1 du code du travail, un comité de groupe doit être mis en place au sein de tout groupe d’entreprises, formé par une entreprise dominante et par les entreprises qu’elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Instance d’information et de dialogue à l’échelle de la planète, le comité de groupe demeure l’organe unique de représentation des salariés au niveau mondial. Composé de 40 membres titulaires et d’autant de membres suppléants (n’assistant aux réunions qu’en l’absence du titulaire), ce comité conserve son rôle de comité d’entreprise européen et de comité de groupe France.

Nous vous proposons de le découvrir en intégralité dans la voix du métallurgiste de ces mois de juin / juillet 2015.

Texte de l'accord :

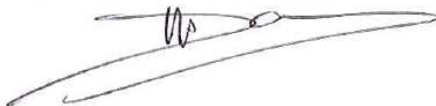


**AVENANT RELATIF
AU COMITE DE GROUPE RENAULT
PORTANT AVENANT A L'ACCORD MODIFIE DU 5 MAI 1995**

Par accord passé entre

La Société Renault s.a.s.

Représentée par Marie-Françoise DAMESIN, Directeur des Ressources Humaines du Groupe Renault



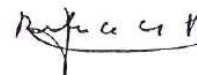
D'une part

Et

Pour IndustriALL European Trade Union

CC.OO

représentée par M. Ruben GONZALEZ-PABLOS



C.F.E./C.G.C

représentée par M. Eric VIDAL



C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT



C.G.T.

représentée par M. Aziz KHENSOUS



C.N.E.

représentée par M. Gaetan DE HEMPTINNE



F.G.T.B.

représentée par M. Daniel HOGGUER



F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK



U.G.T.

représentée par Mme Laura DEL SER PRIETO

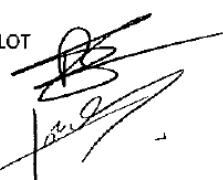


Ainsi que

La Fédération de la métallurgie C.F.E. /C.G.C., représentée par M. Bruno AZIERE,

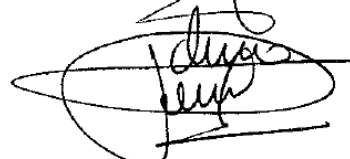


La Fédération générale des mines et de la métallurgie C.F.D.T., représentée par Mme Caroline BLOT



La Fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T., représentée par M. Fabien GACHE

La Fédération F.O. de la métallurgie, représentée par M. Paul RIBEIRO



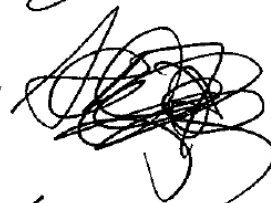
D'autre part

Avec la contribution de

Mme Jocelyne ANDREU, secrétaire du Comité de Groupe Renault, C.F.D.T.,



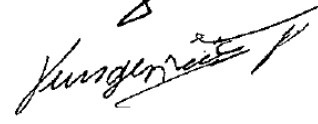
Mme Claudia HAUTZINGER-BARTOSCH, secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault, GPA,



M. Nicolae PAVELESCU, secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault, SAD,



M. Slavko PUNGERSIC, secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault, SDR,



M. Jyrki RAINA, IndustriALL Global Union



Sommaire

Préambule

1. Missions et activités du Comité de Groupe Renault

1.1. Réunions ordinaires

1.1.1. Session plénière annuelle

1.1.2. Réunions du Comité de Groupe restreint

1.2. Réunions extraordinaires du Comité de Groupe Renault en formation européenne

1.2.1. Réunions extraordinaires du Comité de Groupe restreint

1.2.2. Réunions extraordinaires en formation de Comité de Groupe européen

1.3. Articulation du Comité de Groupe Renault avec les instances locales et nationales de représentation

1.4. Secret des affaires

2. Composition, désignation, durée des mandats, protection des membres

2.1. Représentation des pays

2.2. Désignation des membres

2.2.1 Désignation des membres pour la France

2.2.2 Désignation des membres pour les autres pays que la France

2.3. Prise en compte de la variation des effectifs

2.4. Durée des mandats

2.5. Protection des membres

2.6. Composition des formations particulières du Comité de Groupe Renault

2.6.1 Composition du Comité de Groupe restreint

2.6.2 Composition du Comité de Groupe en formation de Comité de Groupe européen

3. Modalités de fonctionnement du Comité de Groupe Renault

3.1. Organisation des réunions

3.2. Organisation des réunions préparatoires

3.3. Langues de travail

4. Moyens mis à la disposition des membres du Comité de Groupe Renault

4.1. Budget annuel

4.2. Recours à une expertise

4.3. Moyens de communication

4.4. Frais d'organisation des réunions

4.5. Déplacements

4.6. Formation des membres du Comité de Groupe Renault

4.6.1 Intégration des nouveaux membres

4.6.2 Formations linguistiques

4.6.3 Formations transversales

4.6.4 Formations informatiques

M1 M2 M3 3



6. Clause d'adaptation et dispositions administratives

6.1. Clause d'adaptation

6.2. Dispositions administratives

Annexe 1 : historique et cadre juridique

Annexe 2 : Répartition par pays des membres titulaires du Comité de Groupe Renault

Annexe 3 : Désignation des membres du Comité de Groupe Renault pour la France

Préambule

Le Comité de Groupe Renault est l'instance unique de représentation de tous les salariés du groupe Renault au niveau mondial.

Composé des représentants de la direction générale et de représentants des salariés venant des différents pays où Renault est présent, il reflète la diversité géographique, sociale et professionnelle de Renault dans le monde.

Instance privilégiée d'un dialogue social international ouvert et responsable, il permet à la direction générale et aux représentants des salariés d'échanger sur la situation et les orientations stratégiques du groupe, ainsi que sur les intérêts de l'ensemble de ses salariés, dans le respect de toutes les parties prenantes. Ce dialogue régulier permet à la direction générale et aux représentants des salariés de mieux anticiper la dimension sociale des changements à l'échelle du groupe Renault, afin de conjuguer, dans un contexte de concurrence mondialisée, la performance économique et le développement social de l'entreprise.

Le Comité de Groupe Renault est également l'instance de suivi de l'accord cadre mondial « *S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables* ». Conclu le 2 juillet 2013 par la direction générale de Renault, le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union, cet accord ouvre la voie à d'autres accords-cadres mondiaux.

Le présent avenant a pour objet :

- De présenter de manière synthétique l'ensemble des dispositions applicables relatives au Comité de Groupe Renault énoncées dans les textes antérieurs. Ce travail de synthèse s'appuie sur la version compilée des textes réalisée conformément à l'avenant du 27 mai 2011,
- De confirmer le fonctionnement du Comité de Groupe au niveau européen, en poursuivant l'adaptation des textes relatifs au Comité de Groupe Renault dans l'esprit de la directive européenne 2009/38 du 6 mai 2009, dans le respect des attributions des instances nationales,
- D'accompagner le développement international du groupe Renault, notamment en adaptant les règles relatives à la composition du Comité de Groupe Renault,
- D'intégrer dans les textes les bonnes pratiques développées conjointement au cours des dernières années.

Ce nouvel avenant traduit la volonté de l'ensemble des signataires d'approfondir, dans la continuité de la démarche engagée en 1993, la construction d'un dialogue social international à l'échelle du Groupe Renault et de contribuer ainsi à un avenir durable pour l'entreprise et ses salariés

1. Missions et activités du Comité de Groupe Renault

Le Comité de Groupe Renault est une instance transnationale d'information et de dialogue social à l'échelon de l'ensemble du groupe. Cette information et ce dialogue social portent sur les



orientations stratégiques du groupe et ses évolutions majeures dans les domaines économique, commercial, financier, social, sociétal et environnemental.

En tant qu'instance unique de représentation des salariés au niveau mondial, le Comité de Groupe Renault peut être réuni selon plusieurs formations :

- Le Comité de Groupe Renault est réuni chaque année en formation de Comité de Groupe Monde. Il est alors composé des représentants de la direction générale et de l'ensemble des membres titulaires des pays représentés. Lors de cette session plénière annuelle, la direction générale échange avec les représentants des salariés sur la situation et les orientations stratégiques du groupe, ainsi que sur les perspectives pour les années à venir. C'est à la suite de la session plénière que se tient la réunion de suivi de l'accord cadre mondial.
- Le Comité de Groupe Renault peut également être réuni en formation européenne. Cette formation européenne prend la forme d'une session du Comité de Groupe européen ou d'une session extraordinaire du Comité de Groupe restreint. C'est alors une instance d'information et de consultation :
 - L'information s'entend comme la transmission par la direction, de données aux membres du comité, afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. Elle s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux membres du comité de procéder à une évaluation de l'incidence éventuelle de la décision projetée et de préparer, le cas échéant, une consultation.
 - La consultation s'entend comme l'établissement d'un dialogue et d'échanges de vues entre les membres du comité et les représentants de la direction. Elle s'effectue d'une façon et avec un contenu qui permettent aux membres du comité d'exprimer, à l'issue de la séance de consultation, sur la base des informations fournies, un avis concernant les mesures proposées qui pourra être pris en compte dans le processus de décision.
- Le Comité de Groupe restreint comprend les représentants de la direction générale, le secrétaire et les dix secrétaires adjoints. Il est réuni plusieurs fois par an, en fonction de l'actualité de l'entreprise.
- Enfin, le Comité de Groupe Renault reprend les attributions du Comité de Groupe France.

Le calendrier d'activités du Comité de Groupe Renault est autant rythmé par l'actualité prévisionnelle de l'entreprise que par les propositions de thèmes à traiter émanant de la direction et des membres du Comité de Groupe. Il fait l'objet d'échanges réguliers avec le secrétaire du Comité de Groupe.

1.1. Réunions ordinaires

1.1.1. Session plénière annuelle

La session plénière est un des temps forts du dialogue social international. Elle permet de réunir l'ensemble des membres titulaires du Comité de Groupe Renault pendant deux à trois jours. Les membres peuvent alors dialoguer avec la direction générale du groupe et les directions opérationnelles sur les évolutions majeures du groupe, et plus particulièrement sur :

CM CM 6

10 1 10 10

- Ce dialogue s'effectue à l'occasion de présentations orales, de déplacements sur site ou d'ateliers d'échanges inter-pays.

1.1.2. Réunions du Comité de Groupe restreint

Interlocuteur privilégié de la direction, le Comité de Groupe restreint joue un rôle déterminant dans le respect et la qualité du dialogue social.

Lorsqu'un des thèmes traités est en lien avec l'activité de leur pays, les membres titulaires du Comité de Groupe Renault éventuellement concernés peuvent être invités, d'une manière exceptionnelle, à participer à une réunion du Comité de Groupe restreint. Ces invitations se font en concertation avec le secrétaire.

Learning session

98 98 7

11 A 11 50

dans lequel Renault est présent et de mieux comprendre les enjeux industriels, commerciaux et sociaux de Renault dans ce pays. Selon le pays destinataire choisi, d'autres membres titulaires du Comité de Groupe Renault peuvent être invités à participer à ce voyage d'études. La sélection du pays de destination et les membres invités font l'objet d'un échange avec le secrétaire.

1.2. Réunions extraordinaires du Comité de Groupe Renault en formation européenne

1.2.1. Réunions extraordinaires du Comité de Groupe restreint

En cas de projet de décision exceptionnelle ayant des conséquences transnationales dans le cadre de l'Espace économique européen, et de nature à affecter significativement les intérêts des salariés, la direction réunit le Comité de Groupe restreint en session extraordinaire.

Lorsque ces incidences impliquent des salariés de pays de l'Espace économique européen qui ne sont pas représentés au Comité de Groupe restreint, les membres titulaires du comité de Groupe Renault représentant ce ou ces pays sont invités à la réunion en concertation avec le secrétaire du comité. Le Comité de Groupe restreint ainsi réuni est une instance transnationale d'information et de consultation regroupant les représentants des salariés issus des pays de l'Espace économique européen concernés par la décision envisagée.

Sa compétence est guidée par la directive européenne 2009/38 du 6 mai 2009 transposée en droit français et répond aux obligations transeuropéennes d'information et de consultation en temps utile, de sorte que les éléments du débat puissent encore être intégrés au processus de décision.

Information du Comité de Groupe restreint

L'information du Comité de Groupe restreint s'effectue, conformément à l'article 1, sur la base d'un dossier rédigé en français, et le cas échéant, dans l'ensemble des langues des pays concernés.

Le dossier en langue française est communiqué au minimum 8 jours calendaires avant le jour de la tenue de la réunion et dans un délai raisonnable pour les dossiers faisant l'objet d'une traduction. Dans le cas d'une situation mettant en cause le secret des affaires, commercial ou financier, la même procédure s'applique a posteriori dans les délais les plus rapprochés.

Consultation du Comité de Groupe restreint

La consultation du Comité de Groupe restreint prend la forme de l'établissement d'un dialogue et d'échanges de vues entre les membres de ce comité et les représentants de la direction, conformément à l'article 1.

Les modalités d'information et de consultation des salariés doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité lui permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci.

CM CAC 8 AK PK TS

1.2.2. Réunions extraordinaires en formation de Comité de Groupe européen

En cas de projet de décision exceptionnelle ayant des conséquences transnationales dans le cadre de l'Espace économique européen de nature à affecter considérablement les intérêts des salariés, le Comité de Groupe Renault est réuni en session extraordinaire, en formation de Comité de Groupe européen.

Le Comité de Groupe Renault ainsi constitué en formation de Comité de Groupe européen est une instance transnationale d'information et de consultation regroupant les représentants des salariés issus des entités de l'Espace économique européen.

Sa compétence est guidée par la directive européenne 2009/38 du 6 mai 2009 transposée en droit français et répond aux obligations transeuropéennes d'information et de consultation en temps utiles, de sorte que les éléments du débat puissent encore être intégrés au processus de décision.

Le Comité de Groupe européen est informé et consulté dans les conditions visées aux articles 1 et 1.2.1.

1.3. Articulation du Comité de Groupe Renault avec les instances locales et nationales de représentation

La compétence du Comité de Groupe Renault est déterminée par les principes de transnationalité et de subsidiarité.

Le Comité de Groupe Renault ne se substitue pas aux institutions représentatives du personnel propres à chaque entreprise et à chaque pays qui conservent l'intégralité de leurs fonctions et attributions.

Le processus d'information et de consultation du Comité de Groupe Renault, tant dans sa formation de Comité de Groupe restreint que dans sa formation de Comité de Groupe européen, se mène, conformément aux dispositions des articles 1, 1.2.1 et 1.2.2 du présent avenant, en coordination avec les instances nationales, sous réserves du respect des législations nationales, notamment lorsqu'elles prévoient la préséance d'une information et/ou consultation nationale.

En cas de consultation, l'expression d'un avis par le Comité de Groupe Renault réuni en formation européenne ne porte pas atteinte à la capacité de la direction de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les législations et/ou les pratiques nationales.

Dans certains cas, en concertation avec le secrétaire, la direction peut organiser une information commune du Comité de Groupe restreint et du bureau du Comité Central d'Entreprise de Renault s.a.s.

24 CB PR LS Sds Sds⁹ R4AB H ED CB H AK FG

1.4. Secret des affaires

Les membres du Comité de Groupe Renault, ainsi que les experts qui peuvent les assister éventuellement sont tenus, conformément aux dispositions du code du travail français, au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations de nature confidentielle données comme telles par la direction. Cette obligation subsiste même après l'expiration de leur mandat.

Sont notamment visées toutes informations données comme confidentielles par la direction à l'occasion des réunions du Comité de Groupe Renault en session plénière, du Comité de Groupe restreint, du Comité de Groupe Renault en formation européenne, quels qu'en soient l'objet (technique, industriel, financier, commercial ...), la nature (savoir-faire, méthodes, procédés) et le support (documents écrits, informations verbales, support informatique...).

Avant de délivrer une information, la direction doit indiquer sa nature et son degré de confidentialité :

Niveau A : il s'agit d'une information stratégique. Toute retransmission est interdite. Les informations ne sont données qu'oralement et ne doivent en aucune façon être communiquées à quiconque au sein ou à l'extérieur du groupe. Les membres du comité sont alors invités à ne pas utiliser leur ordinateur portable ni leur téléphone portable qui devront être éteints.

Niveau B : il s'agit d'une information critique. Les informations ne doivent être communiquées en aucune façon à quiconque au sein ou à l'extérieur du groupe.

Niveau C : il s'agit d'une information sensible. Les informations peuvent être communiquées aux membres du Comité de Groupe Renault, avec toutes les précautions d'usage en raison de leur impact éventuel sur l'image ou le fonctionnement du groupe. Les informations ne peuvent être affichées ou laissées en apparence.

2. Composition, désignation, durée des mandats, protection des membres

Le Comité de Groupe Renault est composé des représentants de la direction et des représentants des salariés.

Le Président-directeur-général de Renault s.a.s. ou son représentant préside le Comité de Groupe Renault. Il peut se faire assister de 4 personnes de son choix.

Afin de permettre des échanges de qualité tout en favorisant une large représentation des salariés du groupe, le nombre des membres du Comité de Groupe Renault est fixé à 40 membres titulaires.

La composition des membres du Comité de Groupe Renault témoigne de la diversité géographique, sociale et professionnelle de Renault dans le monde. Elle vise à favoriser l'expression de cette diversité, en permettant notamment aux principales entités ou filiales d'être effectivement représentées au regard des effectifs concernés, et dans le cadre d'un équilibre global.

10
N CB DR LS S S S R R A2 L P CB A AK FC

2.1. Représentation des pays

Les 40 représentants des salariés se répartissent comme suit :

- 31 membres titulaires, au titre des entités ayant leur siège dans l'Espace économique européen, dans son périmètre actuel, dont 17 en France et à raison d'au moins un membre titulaire par pays ou groupements de pays, tel que précisé en annexe 2, où le groupe Renault emploie au moins 300 salariés.
- 9 membres titulaires au titre des entités ayant leur siège en dehors de l'Espace économique européen, à raison d'au moins un membre titulaire par pays où le groupe Renault emploie au moins 2 500 salariés. Lorsque le groupe Renault emploie au moins 6 000 salariés dans un même pays, un membre titulaire supplémentaire peut être désigné.

Les membres suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que les membres titulaires. Ils assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire issu du même pays ou groupement de pays.

2.2. Désignation des membres

Le groupe Renault veille à ce que la représentation des salariés soit assurée dans l'ensemble des entités du Groupe par des salariés de ces entités représentatifs du fait de leur élection ou de leur appartenance syndicale. Il affirme son attachement au strict respect de la liberté syndicale, en matière d'adhésion et de prise de responsabilité syndicale, conformément aux principes fixés par la convention de l'Organisation Internationale du Travail n° 87 de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Les membres titulaires et suppléants du Comité de Groupe Renault doivent être salariés de Renault ou d'une filiale dont Renault détient directement et indirectement plus de la moitié du capital social. Ils doivent y détenir un mandat de représentant des salariés, électif ou syndical. La perte du mandat électif ou syndical de représentant des salariés entraîne la perte du mandat de membre du Comité de Groupe Renault.

2.2.1. Désignation des membres pour la France

Les 17 sièges sont attribués à raison d'un par organisation syndicale représentative tant au plan national qu'au niveau du groupe Renault. Les autres sièges sont répartis, proportionnellement à l'importance numérique de chaque collège, par application du système de la répartition proportionnelle au plus fort reste sur le nombre de sièges obtenus aux élections des Comités d'entreprise et d'établissement entrant dans le périmètre français du Comité de Groupe Renault. La répartition prévisionnelle des sièges par organisation syndicale figure à l'annexe 3 du présent avenant. La répartition définitive des sièges est transmise aux organisations syndicales à l'issue du cycle électoral, en juin 2015.

$\frac{1}{2} \times 12 \times 11 = 66$

2.2.2. Désignation des membres pour les autres pays que la France

Dans chaque pays ou groupe de pays hors France, la direction d'une des filiales de Renault est désignée par la direction générale du groupe Renault comme coordonnateur de la bonne organisation de la désignation pour ce pays ou ce groupe de pays. Le coordonnateur veille, pour un pays ou un groupe de pays donné, à ce qu'il soit procédé à la désignation des titulaires et suppléants pour les sièges attribués au pays ou groupements de pays.

En cas de pluralité de représentation des salariés au sein d'un pays, une attention particulière est portée pour permettre autant que possible une juste représentation de cette pluralité au sein du Comité.

2.3. Prise en compte de la variation des effectifs

Les règles qui s'appliquent pour arrêter le nombre de salariés dans chacun des Etats membres sont les règles de consolidation du groupe Renault, sur la base des effectifs arrêtés au 31 décembre de l'année précédant la session plénière suivant la signature du présent avenant.

En cas de variation des effectifs, mesurée sur deux exercices, ayant une incidence sur le nombre de membres du Comité représentant un pays ou un groupement de pays, les parties conviennent d'examiner la situation.

La répartition des membres par pays ou groupements de pays est indiquée aux annexes 2 et 3.

2.4. Durée des mandats

La durée des mandats des membres titulaires et suppléants du Comité de Groupe Renault est de quatre ans, à l'issue de la session plénière du Comité de Groupe Renault suivant la conclusion du présent avenant.

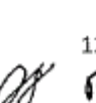
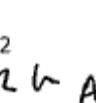
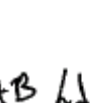
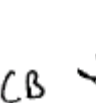
2.5. Protection des membres

Les membres du Comité de Groupe Renault bénéficient du statut protecteur des représentants du personnel prévu par les législations nationales des pays dans lesquels ils sont employés. Ils ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination du fait de l'exercice de leur mandat conformément à la convention OIT n°135 de 1971, notamment en ce qui concerne leur évolution professionnelle.

2.6. Composition des formations particulières du Comité de Groupe Renault

2.6.1. Composition du Comité de Groupe restreint

Lors de la première session plénière suivant l'entrée en vigueur de cet avenant, le Comité de Groupe Renault désigne, parmi les membres titulaires représentant les entités ayant leur siège dans un pays de l'Espace économique européen, un secrétaire et 10 secrétaires adjoints, lesquels constituent le Comité de Groupe restreint.

N     ¹²  AB LI  CB   AK FG 

La durée des mandats du secrétaire et des secrétaires adjoints est de quatre ans et prend effet à l'issue de la session plénière du Comité de Groupe Renault durant laquelle ils ont été désignés.

Les suppléants du Comité de Groupe restreint peuvent être désignés parmi les membres titulaires ou suppléants représentant les entités ayant leur siège dans un pays de l'Espace économique européen.

En cas d'absence du secrétaire, le comité restreint désigne, en son sein, un membre pour assurer le secrétariat pour la durée prévisionnelle ou déterminée de cette absence. Le membre suppléant du secrétaire participe alors aux activités du comité restreint. En cas d'absence définitive, il est procédé à une nouvelle désignation du secrétaire lors de la session plénière.

En cas d'absence d'un secrétaire adjoint et de son suppléant, pour des raisons justifiées et considérées comme telles par la direction, l'organisation syndicale d'appartenance du secrétaire adjoint absent pourra désigner pour la période d'absence de ce dernier un membre temporaire pour le remplacer. Il sera obligatoirement désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du Comité de Groupe Renault représentant les entités ayant leur siège dans un pays de l'Espace économique européen.

2.6.2. Composition du Comité de groupe Renault en formation de Comité de Groupe européen

Lorsque le Comité de Groupe Renault se réunit en formation de Comité de Groupe européen, il est composé du président, des autres représentants de la direction, des membres titulaires du Comité de Groupe Renault représentant les entités ayant leur siège dans un pays de l'Espace économique européen.

En cas d'absence d'un titulaire, celui-ci est remplacé par son suppléant issu du même pays ou groupements de pays.

3. Modalités de fonctionnement du Comité de Groupe Renault

3.1. Organisation des réunions

L'ordre du jour et l'organisation des réunions sont fixés par le président du Comité de Groupe Renault, ou son représentant, en concertation avec le secrétaire. Toutefois, à défaut d'accord, l'ordre du jour et l'organisation sont fixés par le président, ou son représentant.

Les ordres du jour des réunions ordinaires sont adressés 15 jours avant la tenue des réunions.

Un mois avant la tenue de la session plénière annuelle, les membres du Comité de Groupe Renault reçoivent, par courrier électronique, un exemplaire du document de référence, incluant le rapport financier annuel. Le document de référence est édité en langue française et anglaise. Un exemplaire papier peut être remis, sur demande, à chaque membre du Comité de Groupe Renault. A réception du document, les membres du Comité de groupe adressent à la direction générale les questions qu'ils souhaitent voir aborder.

[illegible]

Les minutes de la session plénière et des réunions extraordinaires en formation de Comité de Groupe européen sont mises à disposition du secrétaire dans leur langue de présentation.

Un planning prévisionnel, pour l'année civile, des réunions du Comité de Groupe restreint est communiqué à ses membres. Les réunions du Comité de Groupe restreint se tiennent à Boulogne Billancourt (France), ou sur site en fonction des sujets abordés. Par ailleurs, dans un objectif d'accélération de la transmission de l'information, et lorsque le contexte le justifie, les réunions du Comité de Groupe restreint peuvent être organisées à l'aide de moyens de communication telles que audio ou visio-conférence.

3.2. Organisation des réunions préparatoires

Les membres titulaires du Comité de Groupe Renault disposent d'une journée, la veille de la session annuelle, pour participer à la réunion préparatoire à cette session.

Les membres titulaires du Comité de Groupe restreint disposent, pour la préparation des réunions de ce comité, qu'il s'agisse de réunions ordinaires ou extraordinaires :

- d'une journée la veille de la réunion du comité si ladite réunion se tient sur une journée,
- d'une demie - journée, si ladite réunion se tient sur une demie -journée.

Ces temps s'entendent hors délais de trajet.

3.3. Langues de travail

Les présentations pourront se faire en langue française, ou anglaise, et lors de déplacements sur site, dans la langue du pays visité.

Les documents adressés aux membres du Comité de Groupe Renault à l'issue des réunions le seront dans la langue de présentation.

En cas de réunion extraordinaire, le dossier d'information préalable est rédigé en français et, le cas échéant, dans l'ensemble des langues des pays concernés. Le dossier en langue française est communiqué au minimum 8 jours calendaires avant le jour de la tenue de la réunion et dans un délai raisonnable pour les dossiers faisant l'objet d'une traduction.

Pendant les réunions, qu'ils s'agissent de réunions internes préparatoires ou de réunions du Comité de Groupe Renault, les membres du comité bénéficient d'un service de traduction simultanée.

14
IN CB PR LS SSI SSI 14 RV AB LI PD CB HA GAK F

4. Moyens mis à la disposition des membres du Comité de groupe Renault

4.1. Budget annuel

Le Comité de Groupe Renault dispose d'un budget annuel de 135 000 euros destiné à couvrir les frais de fonctionnement et les déplacements du secrétaire et du Comité de Groupe restreint. Ce budget est revalorisé chaque année du taux de l'inflation en France.

4.2. Recours à une expertise

Le Comité de Groupe Renault fonde sa base documentaire sur l'exploitation du document de référence annuel ainsi que sur les matériaux de présentation diffusés à l'issue des réunions.

Pour éclairer sa compréhension des éléments qui lui sont communiqués, et en particulier le document de référence, le Comité de Groupe Renault peut être amené à recourir à une expertise, en concertation avec la direction. Le Comité de Groupe Renault dispose, à cette fin, d'un budget annuel de 35 000 euros. Il peut utiliser le budget de deux années consécutives dans le cadre d'une même expertise, sous réserve d'un appel d'offres spécifique.

Dans le cas d'une demande d'expertise portant sur les éléments comptables et financiers formulée concomitamment par le Comité Central d'Entreprise et le Comité de Groupe Renault, la direction organisera une réunion de concertation entre les deux instances, afin de déterminer les modalités de l'étude et le choix de l'expert préalablement à l'engagement de l'expertise.

4.3. Moyens de communication

Les membres du Comité de Groupe Renault disposent d'une adresse électronique nominative sur leur lieu de travail, d'un accès à l'intranet de l'entreprise et d'un accès internet selon les conditions fixées par leur direction locale et dans le respect de la charte du bon usage des moyens informatiques en vigueur.

Les membres du Comité de Groupe restreint disposent d'un ordinateur portable, d'un accès à une imprimante couleur, d'un outil de stockage externe et d'une activ-card. Ils disposent également d'un téléphone portable avec un abonnement international. Ces moyens de communication sont conformes aux préconisations de l'entreprise. Ils sont utilisés dans le respect de la charte de bon usage des outils informatiques, électroniques et numériques du Groupe Renault en vigueur.

Le Comité de Groupe Renault bénéficie en outre d'un site spécifique sur l'intranet de Renault. Les modalités de mise en œuvre sont fixées entre la direction et le Comité de Groupe restreint dans le respect des principes posés par la charte Renault en vigueur portant sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet Renault par les institutions représentatives du personnel.

Il ne peut être utilisé d'autre matériel ou d'autres logiciels que ceux mis à disposition des membres du comité par l'entreprise, sauf accord particulier après vérification de la compatibilité du matériel ou des logiciels en cause avec le système Renault.

15
14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000

Le Comité de Groupe Renault dispose des locaux nécessaires. Les membres du Comité de Groupe Renault sont responsables de l'usage qu'ils font des ressources de l'entreprise dans l'exercice de leur fonction, et en particulier du matériel mis à leur disposition.

4.4. Frais d'organisation des réunions

L'ensemble des frais d'organisation des réunions du Comité de Groupe sont pris en charge par l'entreprise, dans le respect des règles en vigueur : frais d'interprétariat pendant les réunions internes et les réunions du Comité de Groupe Renault, frais de traduction des documents adressés préalablement aux réunions extraordinaires, frais de réservations des salles, de déplacement, de restauration et de séjour à l'occasion des réunions du Comité de Groupe Renault.

4.5. Déplacements

Les membres du Comité de Groupe restreint peuvent visiter les sites de Renault entrant dans le champ d'activité du Comité de Groupe Renault avec l'accord préalable du secrétaire et du président du comité qui doivent en être informés, dans un délai raisonnable.

4.6. Formation des membres du Comité de Groupe Renault

4.6.1. Intégration des nouveaux membres

La direction organise, en coordination avec le secrétaire, une séance d'intégration des nouveaux membres au sein du Comité de Groupe Renault. Cette action vise à améliorer leur connaissance du groupe et de son environnement économique, social et culturel, ainsi que leur connaissance de la pratique du dialogue social, en particulier au niveau international. Elle peut se dérouler à Boulogne-Billancourt (France) ou dans le(s) pays dans le(s) quel(s) le ou les nouveaux membres sont salariés.

4.6.2. Formations linguistiques

Les membres du Comité de Groupe restreint bénéficient, à leur demande, en coordination avec leur direction locale, d'une formation à la pratique de la langue française et de la langue anglaise, avec l'objectif d'atteindre un premier niveau opérationnel pour chacune de ces deux langues.

En tant que de besoin et afin de faciliter les échanges au cours des réunions ainsi que la compréhension des documents remis, les autres membres titulaires du Comité de Groupe Renault peuvent, dans des conditions à déterminer avec leur direction locale, bénéficier d'une formation à une langue étrangère.

4.6.3. Formations transversales

Les membres du Comité de Groupe restreint peuvent bénéficier de séances d'information et/ou de formation consacrées à l'approche des sujets économiques, financiers, sociaux, juridiques, sociétaux et environnementaux abordés lors des réunions du Comité de Groupe.

16
CB PR LS SLL SLL RLB AB L1 AD CB AR FG

En cas d'une action de formation destinée à l'ensemble des membres du Comité de Groupe Renault, cette action se situera à l'occasion de la session plénière du Comité de Groupe Renault.

4.6.4 Formations informatiques

Les membres du Comité de Groupe Renault ont accès aux sessions de formation aux outils de bureautique organisées par la direction dans leurs pays respectifs.

5. Crédits d'heures

Les membres du Comité de Groupe Renault bénéficient d'un crédit individuel et collectif selon les modalités fixées ci-dessous. L'information préalable sur l'utilisation des heures de crédit est faite auprès de la hiérarchie du membre concerné, pour la partie individuelle et collective, selon les modalités en vigueur dans l'établissement ou le pays concerné, et, par le secrétaire du comité, auprès de la direction pour la partie collective de ce crédit.

5.1. Crédit individuel

Le secrétaire exerce ses fonctions à temps complet.

Les secrétaires adjoints disposent chacun d'un crédit annuel de 400 heures.

Les membres titulaires du Comité de Groupe Renault disposent d'un crédit annuel de 15 heures.

L'utilisation du crédit d'heures par le suppléant en cas d'absence du titulaire s'impute sur le crédit d'heures du titulaire.

5.2. Crédit global

Le secrétaire dispose d'un crédit global de 300 heures par an pour répondre aux nécessités de fonctionnement du Comité de Groupe Renault. Ces heures peuvent être utilisées par les membres titulaires du Comité de Groupe, sous réserves d'une utilisation conforme à leur objet et du respect d'un délai de prévenance de sept jours du secrétaire.

6. Clause d'adaptation et dispositions administratives

6.1 Clause d'adaptation

Si des modifications significatives intervenaient dans la structure du groupe Renault du fait notamment de fusion, acquisition ou scission, entraînant notamment un conflit entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables relatifs à des comités de groupe, la direction entamerait la négociation nécessaire aux ajustements de la structure à l'aune de la directive européenne 2009/38 du 6 mai 2009.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités de groupe existants continueraient de fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord.

W CB PR LS SLS SLS 17 RL AB LI AD CB H AX FC

A l'issue de la négociation, un unique comité de groupe siégera.

6.2. Dispositions administratives

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord à durée indéterminée et modifié du 5 mai 1995. Il est soumis à la législation française.

Le périmètre concerné comprend les sociétés du Groupe Renault, c'est-à-dire les sociétés dont Renault s.a.s. possède directement et indirectement plus de la moitié du capital. Chaque année, la direction communique au secrétaire la liste des sociétés concernées.

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature. Il est communiqué à l'ensemble des membres du Comité de Groupe Renault dans leur langue respective.

Les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit aux dispositions contraires sur le même objet résultant de l'ensemble des accords et avenants précédents relatifs au Comité de Groupe Renault. L'ensemble des autres dispositions demeurent inchangées.

Les parties conviennent de convoquer un groupe spécial de négociation conformément aux dispositions de la législation française en vigueur, afin d'engager une négociation portant sur l'accord du 5 mai 1995, tel que modifié par ses avenants successifs. Cette négociation s'inscrira dans le cadre de la Directive 2009/38 telle que transposée en droit français, et s'attachera à capitaliser l'ensemble de l'expérience acquise par le fonctionnement du Comité de Groupe, telle que formulée dans l'avenant du 24 mars 2015, dans l'objectif d'aboutir à un accord avant la session plénière de 2016.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 24 mars 2015

18 LS CB PD AB LI PR AK FG

Annexe 1 : Historique et cadre juridique

Historique des textes relatifs au Comité de Groupe Renault

Afin de développer la qualité de son dialogue social transnational, le groupe Renault a mis en place, par accord du 5 avril 1993, un Comité de Groupe européen. Ce Comité de Groupe européen a été reconduit par accord du 5 mai 1995. Cet accord a ensuite été modifié en 1998, puis en 2000 par un avenant qui a étendu son socle en dotant Renault d'une institution unique de représentation du groupe. Il a alors repris les attributions du Comité de Groupe France. Il a ensuite été enrichi par d'autres avenants en 2003, 2005, 2007 et 2011. Le présent texte vient compléter les dispositions antérieures et renforcer son rôle de représentation de l'ensemble des salariés du groupe Renault dans le monde.

Cadre juridique

L'accord de 1993 a été conclu avant l'entrée en vigueur de la directive européenne N°94/45 du 22 septembre 1994 et sa transcription en France par la loi 96-985 du 12 novembre 1996. Il s'inscrivait dans le cadre des dispositions de l'article 13-1 de la directive du Conseil de l'Espace économique européen du 22 septembre 1994.

La directive européenne 2009/38 du 6 mai 2009 transposée en droit français par l'ordonnance N° 2011-1328 du 20 octobre 2011 a amendé la directive du 22 septembre 1994 dans l'objectif d'améliorer les droits des Comités européens. Conformément à l'article 14 §1 et §2 de la directive de 2009, et dans la mesure où le Groupe Renault est déjà doté d'un accord de groupe, le Groupe Renault n'est pas tenu de remettre en cause les principes juridiques des précédents accords et avenants. Pour autant, toujours animé par un objectif de construction d'un dialogue social responsable, le Groupe Renault a décidé de s'inscrire dans l'esprit de la directive du 6 mai 2009.

C'est dans ce cadre que les parties ont décidé de se rencontrer afin de conclure un nouvel avenant relatif au Comité de Groupe Renault.

19
K CB PR LS S S R W AB LI ED R H D AK
F

Annexe 2 : Répartition par pays des membres titulaires du Comité de Groupe Renault

Pays ou groupe de pays	Nombre de sièges
Total	40
Pays de l'Espace économique européen	31
France	17
Allemagne	1
Autriche et Suisse	1
Belgique, Pays-Bas et Luxembourg	1
Espagne	3
Italie	1
Pologne, Hongrie, Slovaquie et Tchéquie	1
Portugal	1
Roumanie	3
Royaume-Uni et Irlande	1
Slovénie et Croatie	1
Autres pays	9
Argentine	1
Brésil	2
Corée	1
Inde	1
Maroc	2
Russie	1
Turquie	1

2N CB PR LS *SS* *SS* *SS*²⁰ RH AB LI CD CB *SS* *SS* AK FG

Annexe 3 : Désignation des membres du Comité de groupe Renault pour la France

Le périmètre de désignation des membres du Comité de Groupe Renault pour la France est constitué de 14 entreprises (cf. liste des établissements et des filiales).

Le nombre total de comités d'entreprise et d'établissement s'élève à 82.

Répartition des inscrits par collège :

Après avoir examiné les différents découpages en collèges électoraux dans les entreprises concernées, il est apparu que les effectifs les plus importants se trouvent dans les sociétés ou établissements ayant 3 collèges.

Pour parvenir à une présentation homogène, il est décidé de reconstituer 3 collèges en fonction de la répartition du personnel entre les trois grandes catégories professionnelles.

Il en ressort la répartition suivante :

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| - 1 ^{er} collège | 24 181,18 salariés |
| - 2 ^{ème} collège | 17 377,84 salariés |
| - 3 ^{ème} collège | 12 541,41 salariés |
| - Total | 54 100,43 salariés |

Répartition des sièges par collège :

Les parties constatent que le système de la représentation proportionnelle au plus fort reste donne la répartition suivante des sièges retenus :

- 1^{er} collège 6 sièges
- 2^{ème} collège 4 sièges
- 3^{ème} collège 3 sièges

Répartition des élus des comités par organisation syndicale :

Entité	1 ^{er} collège	2 ^{ème} collège	3 ^{ème} collège
C.F.D.T.	75	44	10
C.F.E. / C.G.C.	0	188	71
C.G.T.	219	55	0
F.O.	79	42	0
Total	373	329	81

PN ~~CR~~ DR 15 ~~SBS~~ ~~SBS~~ ²¹ ~~RL~~ 18 11 ED CA ~~th~~ ~~th~~ FCC

Répartition des membres :

Application du système de répartition proportionnelle au plus fort reste :

Entité	1 ^{er} collège	2 ^{ème} collège	3 ^{ème} collège	Total
C.F.D.T.	1	1	0	2
C.F.E. / C.G.C.	0	2	3	5
C.G.T.	4	1	0	5
F.O.	1	0	0	1
Total	6	4	3	13

Cette répartition est valable pour 4 ans.

A ces sièges s'ajoutent ceux qui sont attribués, en application de l'article 2.2.1. du présent avenant.


 A series of handwritten signatures and initials, including 'ONI', 'DR', 'LS', 'Sds', '22', 'RM', 'AR', 'H', 'PD', 'CB', and 'AK', with a large arrow pointing to the right.

ETUDES

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Le mois dernier nous avons publié une instruction émanant de la Direction Générale du Travail relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Cette instruction administrative précise les conditions de mise en œuvre des obligations des employeurs liées à la mise en place et au fonctionnement du compte de prévention de pénibilité.

Afin de compléter votre information, nous vous proposons ce mois-ci une étude sur ce sujet.

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques sont facteurs de pénibilité : ils peuvent occasionner des dommages durables aux salariés au-delà de certains seuils d'exposition. La loi instaure alors, au bénéfice de ces salariés, un mécanisme de compensation.

Les éléments constitutifs de la pénibilité ont été pour la première fois définis en 2010 puis complétés récemment par la réforme des retraites de 2013 qui a introduit quelques nouveautés à compter du 1^{er} janvier 2015.

❖ **A l'heure où nous mettons sous presse, le Premier ministre, sur la base du rapport Sirugue-Huot de Virville, vient d'annoncer des mesures de simplifications du compte personnel de prévention de la pénibilité.**

Ont été annoncés la suppression de la fiche individuelle de prévention et le report de six mois de l'entrée en vigueur des six derniers facteurs de pénibilité. Ces modifications feront l'objet d'amendements au projet de loi sur le dialogue social et l'emploi.

Nous reviendrons sur l'essentiel de ces mesures dans un prochain numéro de la voix du métallurgiste.

Au préalable, il convient de rappeler que la santé et la sécurité des salariés a connu une avancée juridique majeure au début des années 2000 avec l'apparition de la notion « d'obligation de sécurité de résultat ».

En effet, selon la Cour de cassation, l'employeur est tenu à une « obligation de sécurité de résultat » en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés en vertu du contrat de travail le liant à ses salariés. **Il s'agit là d'une obligation de résultat qui doit s'entendre comme un véritable devoir de prévention.** (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389, n° 837 FP - P + B + R + I - Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-10.051, n° 835 FP - P + B + R + I - Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-11.793, n° 838 F - P.).

Il incombe en effet plus que jamais à l'employeur de s'inspirer de ces principes afin de fonder une politique effective de prévention. Le simple respect des dispositions du code du travail est insuffisant, il faut désormais tout mettre en œuvre pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés.

En conséquence, nous aborderons dans un premier chapitre (I) les obligations de préventions, préalable obligatoire, avant de traiter plus spécifiquement, le compte personnel de prévention de la pénibilité au sein d'un second chapitre (II).

I. LA PREVENTION DES RISQUES

La santé et la sécurité au travail relève de la quatrième partie du code du travail qui décline en son titre II les principes généraux de prévention.

A cet effet, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et cette obligation, contenue au sein de l'article L 4121-1 du code du travail, constitue le fondement des jurisprudences de la chambre sociale de la Cour de cassation relatives à l'obligation de sécurité de résultat.

Conséquemment, afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit mettre en place les mesures suivantes :

- des actions de prévention des risques professionnels;
- des actions d'information et de formation (actions faisant l'objet de dispositions complémentaires,);
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En outre, l'article L 4121-2 du code du travail prévoit les actions de prévention que l'employeur doit mettre en œuvre en fixant 9 principes généraux hiérarchisés.

Ces principes sont les suivants :

- 1° éviter les risques ;
- 2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- 3° combattre les risques à la source ;
- 4° adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° donner les instructions appropriées aux travailleurs.

§ 1 L'évaluation des risques :

A défaut d'être en mesure d'éviter le risque, le second principe édicté par l'article L 4121-2 du code du travail consiste en un travail approfondi d'analyse comportant un inventaire des risques et des facteurs de pénibilité identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique.

L'évaluation des risques doit être globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés (et non pas uniquement sur les procédures de l'entreprise).

L'article L 4121-3 du code du travail précise que les risques doivent être analysés lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Il doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. De fait, les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs doivent être anticipés dans tous les projets de l'entreprise, quelle que soit leur nature, en particulier lors de décisions d'aménagement important au sens de l'article L 4612-8 du code du travail. Pour effectuer cette démarche l'employeur s'entoure de toutes les compétences existantes dans l'entreprise voire en externe (médecine du travail, CHSCT, expert...).

§ 2 Le document unique d'évaluation des risques

En application de l'article R 4121-1 du code du travail, tout employeur doit transcrire (et mettre à jour) dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise ainsi que les facteurs de pénibilité. Pour ce faire, il peut s'appuyer sur le classement des facteurs de pénibilité définis à l'article D 4121-5 du code du travail.

Il convient de préciser que dans les entreprises à établissements multiples, l'évaluation des risques professionnels doit se faire établissement par établissement.

Le contenu du document unique est déterminé par l'article R 4121-1 lequel précise qu'il est la transcription d'une évaluation des risques professionnels comportant un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés figurent également au document unique.

S'agissant des facteurs de risques, deux précisions sont ici nécessaires et apportées par la circulaire du 18 avril 2002 :

1. la notion de risque doit s'entendre ici comme l'analyse des conditions d'exposition des travailleurs à des dangers ou facteurs de risque préalablement identifiés, et ce, en intégrant toute la complexité des situations de travail. C'est donc une démarche exigeante d'analyse et non le simple relevé de données brutes ;

2. la notion d'unités de travail doit s'entendre au sens large et couvrir toutes les situations, très diverses, de travail. Elle doit s'entendre comme le regroupement de travailleurs exposés de manière relativement homogène à une même typologie de dangers ou de facteurs de risques donnés.

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit consigner en annexe du document unique les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques devant conduire à l'établissement de fiches de prévention des expositions, notamment à partir de l'identification des situations types d'exposition.

Ce document doit être mis à jour par l'employeur :

- au moins une fois par an ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences ou des normes de productivité liées ou non à la rémunération). Cette notion de décision d'aménagement important est prise au sens de l'article L. 4612-8 du code du travail concernant la consultation obligatoire du CHSCT ;
- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il convient, au travers de l'ensemble des institutions représentatives du personnel, et principalement par le biais du CHSCT, de veiller à l'application de ses principes de prévention seuls garants des conditions de maintien de la santé des salariés sur leur lieu de leur travail en évitant les expositions et risques qui conduisent inexorablement vers des dégradations plus ou moins importantes de la santé.

Les démarches de préventions et d'actions de correction doivent demeurer prioritaires dans l'application des règles d'hygiènes et de sécurité et permettre chaque fois que cela est envisageable d'éviter une exposition à des facteurs de risques ou pénibilité.

§ 3 La fiche de prévention des expositions :

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 (art. L 4212-3-1), définit la notion de pénibilité en droit du travail et instaure l'obligation pour l'employeur de d'établir une fiche de pénibilité.

Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, et après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé tels que définis par décret, l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions.

Les facteurs de risques concernés sont établis par l'article D 4121-5 du code du travail, il s'agit :

1. des facteurs de risques au titre des contraintes physiques marqués (manutention manuelle de charges – posture pénibles définies comme position forcées des articulations – vibrations mécaniques).
2. des facteurs de risques au titre de l'environnement physique agressif (agent chimique dangereux, y compris poussières et fumées, activités exercées en milieu hyperbare, température extrême, le bruit) ;

3. des facteurs de risques au titre de certains rythmes de travail (le travail de nuit – le travail en équipe successives alternantes – le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le placement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

Les seuils d'exposition pour chacun des facteurs de risques ci-dessus exposés sont définis par décret. **L'exposition des travailleurs au regard de ces seuils doit être appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle.**

Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées.

- *cela signifie donc, par exemple, dans le cas d'une manutention manuelle de charges, que les seuils seront atteints si le salarié lève ou porte d'une part des charges de 15 kg chacune pendant 450 heures sur l'année, et qu'il pousse ou tire, d'autre part, des charges de 250 kg chacune pendant 250 heures sur l'année. Au titre du facteur de risque de manutention de charges, le salarié aura cumulé 700 heures, dépassant ainsi les 600 heures par an fixées par décret. Il n'est donc pas exigé de cumuler au minimum 600 heures par an de levée ou de port de charges avec 600 autres heures par an de tir ou de poussée de charges.*

L'article D 4161-2 fixe les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition :

1. Les contraintes physiques marquées

Facteurs de risques professionnels	Seuils		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an
Postures pénibles	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

Vibrations mécaniques	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2,5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0,5 m/s ²	

2. L'environnement physique agressif

Facteurs de risques professionnels	Seuils		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux	Exposition à un agent dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement CE n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministère chargé du travail	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en oeuvre et la durée d'exposition, qui sera définie par un arrêté ministériel à paraître	
Activités exercées en milieu hyperbare	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 °C ou au moins égale à 30 °C		900 heures par an
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

3. Les rythmes de travail

Facteurs de risques professionnels	Seuils		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

➤ **Au 1^{er} janvier 2015**

Au 1^{er} janvier 2015, seul le dépassement des seuils pour les risques suivants déclenche l'obligation d'établir la fiche de prévention des expositions :

- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- et le travail répétitif.

➤ **Au 1^{er} janvier 2016**

Ce ne sera qu'à compter du 1^{er} janvier 2016 que le dépassement des seuils des autres risques professionnels pourra déclencher l'obligation d'établir la fiche de prévention des expositions

L'exposition de chaque travailleur aux facteurs de risques est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé. Elles sont appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives utiles à cette évaluation et annexées au document unique.

A contrario, il en résulte que la fiche de prévention des expositions n'a pas à être établie si le salarié a été exposé, au-delà des seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques, en raison de conditions de travail inhabituelles, comme par exemple un pic d'activité sur une courte période.

➤ **Les absences**

Il semble résulter des textes que les absences des salariés ne sont pas décomptées ni même n'appellent à une proratisation des temps d'exposition. En effet, le code du travail précise que les expositions sont appréciées sur l'année et non sur les périodes travaillées au cours de l'année. (art. D 4161-1)

Il est utile de préciser que pour l'appréciation et l'évaluation de l'exposition des salariés l'employeur peut s'appuyer sur des accords de branche étendus, sur d'éventuels travaux effectués par le CHSCT, ou encore sur de la documentation spécialisée tel notamment, les guide de l'I.N.R.S., ou l'Anact et son réseau régional, l'OPPBTP.

Ainsi, nos sections et syndicats doivent prendre une part active, de part notamment nos élus au CHSCT, dans l'élaboration des études et ou de travaux concernant la pénibilité.

Enfin, s'agissant du contenu de la fiche de prévention des expositions, l'employeur doit y consigner :

- les facteurs de risques professionnels et les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

En conclusion sur ce paragraphe sachez que la fiche de prévention des expositions est transmise au travailleur concerné au terme de chaque année civile et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante. En outre, cette fiche individuelle est tenue à la disposition de chacun des salariés concernés à tout moment.

Une copie de la fiche de prévention des expositions est remise au travailleur à son départ de l'établissement et pour les travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, l'employeur doit la transmettre au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat.

De même, une copie de la fiche de prévention des expositions doit être remise au travailleur en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Elle doit aussi l'être en cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois consécutif à un accident ou à une maladie non professionnel.

II. LE COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés exposés à des facteurs de pénibilité peuvent accumuler des points sur un compte personnel de prévention de la pénibilité. Ces points sont convertibles en périodes de formation professionnelle, en périodes de temps partiel compensées financièrement ou en majoration de durée d'assurance vieillesse - ce qui permet à l'assuré d'anticiper son départ à la retraite.

§1 Les modalités du compte personnel de prévention des risques

L'article L 4162-1 du code du travail dispose que le compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits, c'est-à-dire des points. Les droits constitués sur le compte lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite.

1. Déclaration par l'employeur :

Au terme de chaque année civile, et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'employeur doit déclarer, via la déclaration annuelle des données sociales (DADS), pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, le ou les facteurs de risques professionnels auxquels ils ont été exposés, au-delà des seuils fixés pour chacun de ces risques, au cours de l'année civile considérée, conformément aux informations qu'il a consignées dans la fiche de prévention des expositions.

Selon l'article R. 4162-1 du code du travail, pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur doit déclarer dans les mêmes conditions précitées le ou les facteurs de risques professionnels auxquels ils ont été exposés et la durée d'exposition.

2. Acquisition des points :

L'acquisition des points s'effectuera sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

- le travailleur est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé;

- le travailleur est exposé, au-delà des seuils d'exposition définis à l'article D. 4161-2 du code du travail, à un ou plusieurs de ces facteurs;
- le travailleur est exposé à un ou plusieurs de ces facteurs de risques malgré l'application de mesures de protection collective et individuelle ;
- le travailleur est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels consignés dans la fiche individuelle de prévention des expositions.

3. Le nombre de points :

Les points sont acquis par année d'exposition.

- Titulaire d'un contrat $\geq$ à une année civile :
 - 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
 - 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.
- Titulaire d'un contrat débutant ou s'achevant en cours d'année civile :

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés agrège l'ensemble des déclarations prévues aux II et III de l'article R. 4162-1 transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile.

Chaque période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel donne lieu à l'attribution d'un point. Chaque période d'exposition de trois mois à plusieurs facteurs de risques professionnels donne lieu à l'attribution de deux points.

4. Le nombre de points acquis au cours d'une carrière :

Le nombre total de points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié

§ 2 L'utilisation des points et du compte

Le compte de prévention de pénibilité poursuit 2 objectifs consistant à contribuer à réduire la pénibilité du travail et l'exposition aux facteurs de risques et à tenir compte et compenser des périodes d'exposition à des facteurs de risques dans la définition des droits à la retraite

le dispositif permet au salarié :

- soit de se former pour accéder à un métier avec moins ou sans facteur de risques professionnels ;
- soit réduire son temps d'exposition à ces facteurs.

Il en résulte que le salarié pourra décider d'affecter en tout ou partie des points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- pour la formation professionnelle;
- pour un passage à temps partiel;

- pour la retraite.

L'utilisation des points acquis est laissée à la libre appréciation du salarié sous réserve que les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle continue.

REMARQUE : pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé à une action de formation professionnelle.
Pour les salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, seuls les 10 premiers points doivent être affectés à la formation professionnelle.

L'utilisation des points acquis (soumise à l'accord de la CARSAT) s'effectuera par courrier ou par le biais du site internet dédié.

1. L'utilisation des points pour une formation

Le titulaire du compte peut utiliser tout ou partie de ses points pour prendre en charge tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité. Ces points sont en fait convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation.

1 point ouvre droit à 25 heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

L'action de formation est choisie par le salarié et doit permettre d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques.

2. L'utilisation du compte pour un passage à temps partiel

Le salarié peut utiliser à tout moment tout ou partie des points de son compte personnel de prévention de la pénibilité afin de réduire sa durée de travail.

Plus précisément, 10 points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant 3 mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps.

Si le salarié souhaite utiliser son compte personnel de prévention de la pénibilité pour passer à temps partiel, [sans que le temps travaillé ne puisse être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée du travail] il doit au préalable demander à son employeur à bénéficier de cette réduction. Il joint à l'appui de sa demande un justificatif de son relevé de points qu'il aura préalablement édité.

- Toutefois, l'employeur peut refuser cette demande, sous réserve, d'une part, de motiver son refus et, d'autre part, de démontrer que cette réduction de la durée du travail est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Cette prérogative constitue un obstacle majeur dans la possibilité d'une réduction de la durée du travail qui sera soumise à un consentement de l'employeur qui n'aura pas grande difficulté à motiver son refus.

3. L'utilisation des points pour un départ anticipé à la retraite

Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter les points inscrits sur son compte à l'acquisition de trimestres d'assurance vieillesse, et ce à partir de 55 ans.

- 10 points ouvrent droit à 1 trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse, avec un maximum de 8 trimestres.

L'âge légal de départ en retraite peut donc ainsi être abaissé pour le titulaire du compte à due concurrence du nombre de trimestres attribués, dans la limite de 2 ans.

Chaque année, les travailleurs titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité sont informés par la Carsat, ou la Cnavts, compétente du nombre de points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que des modalités de contestation. Plus précisément, l'organisme fait connaître au salarié par voie électronique, ou à défaut par lettre simple, au plus tard le 30 juin, que l'information afférente à son compte est disponible sur le site dédié.

§ 3 le contrôle et la contestation des points acquis

1. Le contrôle par la CARSAT ou la CNAVTS

La Carsat, ou la Cnavts peut, notamment en cas de désaccord entre le salarié et son employeur sur l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels, procéder ou faire procéder par un organisme habilité à des contrôles :

- de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place.

C. trav., art. L. 4162-12

2. La contestation par le salarié

En cas de désaccord sur le nombre de points qui lui a été communiqué par la Carsat, ou la Cnavts, ou lorsqu'il n'a reçu aucune information au 30 juin de l'année qui suit son exposition et que cette situation résulte d'un différend avec son employeur, le salarié ne peut saisir la Caisse d'une réclamation relative à l'alimentation de son compte **qu'après avoir porté cette contestation devant l'employeur.**

- Cette réclamation est adressée à l'employeur par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.
- Dès réception de la réclamation, l'employeur indique au salarié qu'à défaut de réponse de sa part dans le délai de 2 mois à compter de sa réception, celle-ci est réputée rejetée. **Il lui indique également que sa réclamation est susceptible d'être portée devant la Carsat, ou la Cnavts, dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai précédent.**
- Lorsque l'employeur fait droit à la réclamation du salarié, il en informe la Carsat, ou la Cnavts, dont il dépend par tout moyen permettant d'en attester la date de réception. Il

corrige les données dans sa déclaration annuelle des cotisations sociales (DADS) et régularise les cotisations versées à l'Urssaf.

- Lorsque l'employeur rejette la réclamation du salarié, celui-ci produit devant la Carsat, ou la Cnavts, dont il dépend une copie de la décision de rejet de l'employeur ou en cas de rejet implicite une copie du justificatif attestant de la réception de sa réclamation.
- **Le salarié dispose d'un délai de 2 mois après la décision expresse ou implicite de rejet de l'employeur pour porter sa réclamation devant la Carsat, ou la Cnavts, dont il dépend par tout moyen permettant d'en attester la date de réception.**
- L'accusé de réception envoyé par la Caisse au salarié indique qu'à défaut de réponse dans le délai de 6 mois à compter de la réception, sa réclamation est réputée rejetée et est susceptible d'être contestée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale dans un délai de 2 mois.

§ 4 Le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité

Le financement de ce dispositif, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2015, s'appuiera sur 2 cotisations, la première applicable à l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application de la mesure et la seconde pour les employeurs exposant leur salarié à un ou des facteurs de risques.

La cotisation générale :

Due par tous les employeurs des salariés entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité (salariés de droit privé et personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé, sauf décret en disposant autrement), cette cotisation est nulle pour les années 2015 et 2016 et sera fixée à 0,01 % à partir de 2017.

1. La cotisation additionnelle :

La cotisation additionnelle est prélevée par l'employeur sur les rémunérations perçues par les salariés exposés à la pénibilité au sens de l'article L. 4162-2 du code du travail.

Cette cotisation comporte des taux différents selon que le salarié est exposé, au-delà des seuils, à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Les taux sont les suivants :

Année	1 seule exposition	Plusieurs expositions
2015	0,1 %	0,2 %
2016	0,1 %	0,2 %
2017 et suivantes	0,2 %	0,4 %

En conclusion, vous pouvez obtenir des informations complémentaires sur le site internet dédié : <http://www.preventionpenibilite.fr/> ou encore au 3682 et au 0033 97110 3682 depuis l'étranger (appel non surtaxé).

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations collectives

➤ *Elections*

- **Les salariés du sous-traitant peuvent être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, et y être électeurs et éligibles, en tant que salariés mis à disposition – Cass. soc., 15 avr. 2015, n°14-20.200**

Les salariés mis à disposition de l'entreprise, qui sont à prendre en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice sont :

- o ceux qui « *sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an,* » (art. L. 1111-2 al. 2, C. trav.),
- o et qui sont « *intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue* » (Cass. soc., 28 février 2007, n°06-60.171).

Pour être également électeurs, ils devront satisfaire à la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins 12 mois continus, période portée à 24 mois en ce qui concerne l'éligibilité. Ils devront également faire le choix de voter et d'être candidat dans l'entreprise utilisatrice plutôt que dans l'entreprise qui les emploie (L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1, C. trav.).

Ces dispositions s'appliquent-elles aux salariés d'une entreprise sous-traitante, mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice? Oui, nous disent les juges de la Cour de cassation. L'employeur était donc tenu de fournir aux organisations syndicales venues négocier le protocole préélectoral, les informations concernant les salariés des entreprises sous-traitantes intervenant pour son compte sur divers chantiers.

Extrait : « *Attendu, cependant, que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail pour l'application des textes susvisés, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, quelle que soit la nature juridique de ses liens avec l'entreprise utilisatrice, présents depuis au moins un an et qui travaillent sur les mêmes lieux que les salariés de l'entreprise utilisatrice, partageant ainsi avec ces derniers des conditions de travail en partie communes, susceptibles de générer des intérêts communs ;* ».

- **Attention à la candidature d'un directeur général adjoint – Cass. soc., 15 avr. 2015, n°14-20.237**

Une entreprise demande l'annulation de la candidature de son directeur général adjoint aux élections des membres de la DUP. L'un de ses arguments tient au fait que le salarié avait représenté la direction lors de réunions du CHSCT qui s'étaient déroulées 1 an au moins avant la tenue des élections. La Cour de cassation fait droit à cette demande d'annulation, en considérant que le pouvoir de représentation du salarié demeurait à la date des élections.

Extrait : « Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait représenté l'employeur lors des réunions du comité d'entreprise des 4 novembre et 14 décembre 2011, lors de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 3 octobre 2011 ainsi que lors de la dernière réunion de cette instance organisée le 18 juin 2013, le tribunal a pu en déduire que ce pouvoir de représentation persistait à la date de l'élection ; que le moyen n'est pas fondé ; ».

- **Nul besoin d'indiquer les horaires d'ouverture et de fermeture du scrutin en cas de vote par correspondance - Cass. soc., 15 avr. 2015, n°14-60.688**

La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de le dire à de multiples reprises : la mention de l'heure du scrutin sur le procès verbal des élections est une condition de validité de toute opération électorale. Si elle fait défaut, les élections sont nulles (Cass. soc. 18 mars 2015 : s'agissant, par exemple, d'un vote électronique). Ce principe général du droit des élections, énoncé dans l'article R. 57 du Code électoral, est toujours valable...sauf en cas de vote par correspondance ! L'article R. 57 précité ne s'applique pas au vote par correspondance, nous disent les juges du droit. C'est pourquoi, les élections réalisées exclusivement par la voie du vote par correspondance ne doivent pas être annulées, simplement parce que les horaires d'ouverture et de fermeture du scrutin n'ont pas été indiquées sur le procès verbal de ces élections.

Extrait : « Vu les articles L. 2324-19 et L. 2324-21 du code du travail, ensemble l'article R. 57 du code électoral ;

Attendu que les dispositions de l'article R. 57 du code électoral ne sont pas applicables au vote par correspondance [...];

Attendu que, pour accueillir ces demandes, le jugement retient que les procès-verbaux des élections du premier tour des trois collèges ne comportent aucune mention sur l'heure d'ouverture et de clôture du scrutin ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il constatait que les élections professionnelles avaient eu lieu par le recours exclusif au vote par correspondance, le tribunal a violé les textes susvisés ; »

➤ **Accords collectifs**

- **Faut-il proratiser une prime conventionnelle accordée aux salariés à temps partiel ? - Cass. soc., 15 avr. 2015, n°14-13340**

Non, nous dit la Cour : si l'accord qui met en place la prime ne prévoit pas sa proratisation en fonction de la durée du travail de chaque salarié, elle doit être versée en totalité, y compris aux salariés travaillant à temps partiel. Il s'agissait, en l'occurrence, d'une prime d'expérience. Mais la Cour de cassation avait déjà adopté la même solution s'agissant de primes de vacances et de primes familiales.

Extrait : « Attendu que pour débouter les salariées de leur demande en rappel de primes d'expérience, les arrêts, après avoir constaté que le dispositif initial, posé par l'article 15 de l'accord du 19 décembre 1985, prévoyait qu'une prime de durée d'expérience dans le réseau des caisses d'épargne était attribuée, avec un système de points, aux salariés justifiant de plus de trois ans de présence, avec une périodicité mensuelle, retiennent qu'en l'absence de

modalités spécifiques prévues pour les travailleurs à temps partiel, le principe général de proportionnalité doit être appliqué au montant de la prime d'expérience, pour les travailleurs à temps partiel ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte des dispositions de l'article 15 de l'accord collectif national susvisé que la prime d'expérience a un caractère forfaitaire pour tous les salariés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

➤ **Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**

- **Un PSE peut être moins favorable pour les salariés bientôt à la retraite que pour les autres - Cass. soc., 15 avr. 2015, n°13-18.849**

Dans cette affaire, un PSE excluait du bénéfice d'une indemnité de licenciement supérieure à l'indemnité conventionnelle, les salariés de 60 ans et plus, disposant soit immédiatement soit dans un délai inférieur à 2 ans, de leur droit à retraite à taux plein. Une telle discrimination était-elle justifiée ? Oui nous dit la Cour de cassation, qui considère que les salariés de moins de 60 ans allaient se retrouver dans une plus grande précarité que leurs collègues retraités ou bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi. De telles dispositions forcent néanmoins les salariés concernés à liquider leur retraite au plus vite, quand bien même cela ne serait pas leur projet ou leur intérêt...

Extrait : « Mais attendu que l'article L. 1133-2 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 6 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, autorise des différences de traitement en considération de l'âge des salariés, dès lors qu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime et que les moyens mis en œuvre pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ;

Et attendu qu'ayant retenu que les salariés de moins de soixante ans, en perdant l'intégralité de leur salaire après leur licenciement, allaient se trouver dans une plus grande précarité que les salariés âgés de plus de soixante ans et disposant soit immédiatement, soit dans un délai inférieur à deux ans, de leurs droits à retraite à taux plein et qui avaient vocation à disposer après leur licenciement, soit de leur pension de retraite, soit de l'allocation de retour à l'emploi, la cour d'appel a pu décider, sans dénaturation et par arrêt motivé, que la différence de traitement était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime d'équilibre entre les salariés qui ne bénéficiaient pas des mêmes avantages après la perte de leur emploi et que les moyens employés pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses trois dernières branches, n'est pas fondé ; »

➤ **Heures de délégation**

- **L'employeur ne peut pas imposer aux salariés mandatés de prendre leurs heures de délégation par journée entière– Cass. soc., 16 avril 2015, n° 13-21531**

Le représentant du personnel dispose librement de ses heures de délégation. Pour la bonne organisation de son service, il doit tout au plus informer son supérieur qu'il s'absente pour utiliser ses heures de délégation. Mais l'organisation de l'entreprise, et les contraintes

particulières auxquelles elle peut être soumise (en l'espèce, il s'agissait d'Air France), ne justifie pas que l'employeur impose aux salariés mandatés de regrouper leurs heures de délégation sur 3 à 4 jours maximum. La Cour de cassation réaffirme clairement le principe de la liberté d'utilisation du quota d'heures de délégation par le salarié mandaté.

Extrait : « Mais attendu qu'ayant constaté, hors toute dénaturation, que l'employeur ne démontrait pas avec l'évidence requise en référé, l'existence d'un usage général, fixe, constant et plus favorable que la loi relativement à la prise des heures de délégation par les salariés investis de mandats représentatifs, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu en déduire, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les première et sixième branches, que la note par laquelle la direction avait imposé à ces salariés de prendre la totalité de leurs heures de délégation au cours de trois à quatre jours maximum chaque mois, constituait un trouble manifestement illicite qu'il lui appartenait de faire cesser ; que le moyen n'est pas fondé ; »

➤ **Institutions représentatives du personnel**

- **L'annulation des élections CE et DP est sans incidence sur la désignation préalable des membres du CHSCT - Cass. soc. 15 avr. 2015, n°14-19.139**

Les membres du CHSCT sont élus par un collège électoral composé des titulaires des institutions représentatives du personnel élues (membres du comité d'entreprise et délégués du personnel). Qu'advient-il du CHSCT lorsque les élections des DP et du CE sont annulées ? Ses membres sont-ils révoqués, comme les élus qui les ont désigné ? Pas forcément. L'annulation des élections du CE et des DP n'a pas d'effet rétroactif, nous dit la Cour de cassation. Elle ne vaut que pour le futur. Aussi, si l'annulation est prononcée par le Tribunal d'instance après la désignation des membres du CHSCT, les mandats des membres du CHSCT demeurent valables. A l'inverse, et de manière tout à fait logique, les élus du CE et les DP, dont les élections ont été annulées, ne peuvent procéder à la désignation des membres du CHSCT, après que l'annulation de leurs élections a été prononcée.

Extrait : « Mais attendu, d'abord, que l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée ; qu'il en résulte que l'annulation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise le 1er avril 2014 était sans incidence sur la régularité de l'élection des membres du CHSCT organisée le 31 mars précédent ; »

- **Dans les établissements comportant plusieurs CHSCT, le représentant syndical au CHSCT doit être issu du périmètre du CHSCT dans lequel il est désigné - Cass. soc., 12 avr. 2015, n°11-12.916**

Dans les établissements de plus de 300 salariés, soumis à l'accord-cadre du 17 mars 1975, les organisations représentatives du personnel peuvent désigner un représentant syndical au CHSCT (RS CHSCT). Lorsqu'un établissement est doté de plusieurs CHSCT, il pourra être désigné un RS CHSCT dans chaque CHSCT qui couvre un périmètre de plus de 300 salariés. Qui peut être désigné RS CHSCT en cas de pluralité de CHSCT ? Suffit-il d'appartenir à l'établissement ? Ou bien est-il nécessaire d'appartenir au périmètre géographique plus restreint correspondant au personnel du CHSCT concerné ? A défaut de précision sur le sujet,

dans l'accord définissant les périmètres respectifs des CHSCT, c'est la seconde option qui est retenue par la Cour de cassation : le RS CHSCT doit relever du CHSCT au sein duquel il est désigné. Attention : lorsque les différents CHSCT établis au sein d'un même établissement, sont définis par secteur d'activité, et non par secteur géographique, la Cour de cassation considère, à l'inverse, qu'il n'est pas nécessaire que le RS CHSCT travaille dans le secteur d'activité concerné par le CHSCT dans lequel il est désigné (Cass. soc., 10 mai 2012, n°10.23-531).

Extrait : « Mais attendu qu'aux termes de l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui institue des représentants syndicaux conventionnels au CHSCT, seul un salarié travaillant dans l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT qui y est constitué ; qu'il résulte qu'ayant constaté qu'un critère géographique avait été retenu pour décider de l'implantation des CHSCT et que M. X... était employé dans le périmètre du CHSCT Rhône-Alpes, la cour d'appel en a déduit à bon droit qu'il ne pouvait être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT de Sèvres ; que le moyen n'est pas fondé ; »

- **Ce sont les effectifs à la date des élections qui déterminent les règles applicables pour la désignation du RS au CE - Cass. soc. 15 avr. 2015, n°14-19.197**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le RS au CE est nécessairement le DS de l'organisation syndicale (art. L. 2143-22, C. trav.). Dans les entreprises de plus de 300 salariés, et les établissements appartenant à ces entreprises de plus de 300 salariés, le RS au CE peut être n'importe quel salarié de l'entreprise, qui remplit les conditions d'éligibilité au CE (art. L. 2324-2, C. trav.). Quelle règle appliquer lorsque les effectifs de l'entreprise passent de plus de 300 salariés au jour des élections, à moins de 300 salariés, au moment de la désignation ? A quel moment faut-il se placer pour apprécier ce seuil ? Au jour des élections, nous dit la Cour de cassation. Ainsi, en l'espèce, au jour des élections, les effectifs de l'entreprise étaient supérieurs à 300 salariés. Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise pouvait donc désigner comme RS au CE une personne différente du DS. Peu importe que les effectifs soient passés en dessous du seuil de 300 salariés entretemps.

Extrait : « Mais attendu que c'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'à la date des dernières élections professionnelles, l'effectif de l'unité économique et sociale était supérieur à trois cents salariés, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande d'annulation de la désignation de la salariée en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise ; »

➤ **UES**

- **La société holding n'a pas à faire partie de l'UES - Cass. soc. 15 avril 2015 n°13-24253**

Tant que les critères permettant de constater l'existence d'une unité économique et sociale (UES) sont réunis (confusion des pouvoirs de direction, confusion d'activités et existence d'une communauté de travail entre les salariés), un juge peut reconnaître l'existence d'une

UES, quand bien même la société holding des sociétés composant l'UES ne fait pas partie du périmètre de l'UES.

Extrait : « Mais attendu qu'ayant constaté, d'une part, la concentration des pouvoirs par la société CME, associée unique de chacune des quatre sociétés, leur complémentarité en ce qu'elles concourent toutes à des activités de rénovation des canalisations de gaz et des lignes haute tension au profit des sociétés ERDF et GRDF, et relevé, d'autre part, que les salariés, tous issus de la même société et titulaires de contrats de travail similaires, sont mobiles entre les sociétés en cause, relèvent de la même convention collective et bénéficient d'avantages spécifiques identiques, la cour d'appel a pu retenir, peu important que la société holding ne soit pas intégrée dans son périmètre et répondant aux conclusions, l'existence d'une unité économique et sociale ; que le moyen n'est pas fondé ; »

➤ **Transfert d'entreprise**

- **Désignation d'un DS : un salarié transféré peut être préféré à un salarié de la société absorbante - Cass. soc., 15 avr. 2015, n°14-18653**

Lorsque l'on nomme un délégué syndical (DS), priorité doit être donnée aux candidats qui ont obtenu au moins 10% des suffrages au 1^{er} tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La désignation peut être annulée si l'on ne respecte pas cette priorité. Mais qui désigner dans une entreprise qui vient d'en absorber deux autres ? Faut-il désigner en priorité les candidats aux élections de l'entreprise absorbante ? Ou bien les candidats des entités absorbées sont également « prioritaires » ? C'est ce que précise la Cour de cassation dans cet arrêt, en validant la désignation d'un candidat ayant obtenu 10% des suffrages aux élections de l'entreprise qui venait d'être absorbée. Peu importe que l'entité absorbée n'existe plus. Peu importe qu'il ait existé d'autres candidats ayant obtenus les 10% de suffrages nécessaires aux élections de l'entité absorbante.

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

Qu'en statuant comme il l'a fait, alors qu'il n'était pas contesté que le syndicat avait présenté des candidats lors des dernières élections au sein de la société Canon France et, par suite, était fondé, pour désigner des représentants syndicaux, à se prévaloir des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 du code du travail, interprété à la lumière des dispositions de l'article 6 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, peu important l'existence au sein de l'entreprise d'accueil de candidats présentés par le syndicat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ; »

- **Les infractions commises par une société absorbée sont transmises à la société absorbante – CJUE, 5 mars 2015, C-343/13**

Selon la Cour de cassation française, une société qui absorbe une autre société ne peut être poursuivie pénalement pour des faits commis par la société absorbée, avant la fusion (Cass. crim., 14 oct. 2003, n°02-86.376). Faux ! nous dit, dans cette décision, la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE). L'intégralité du patrimoine actif et passif de la société absorbée est transmis à la société absorbante lors de la fusion-absorption, y compris l'obligation de payer une amende suite à une infraction au droit du travail. Peu importe que la condamnation ait eu lieu après la fusion, et donc, que la société absorbée n'ait pas eu connaissance de cette amende avant l'absorption. La Cour de cassation va donc devoir revoir sa copie !

Extrait : « Il y a donc lieu de répondre aux première à troisième questions posées que l'article 19, paragraphe 1, de la directive 78/855 doit être interprété en ce sens qu'une «fusion par absorption», au sens de l'article 3, paragraphe 1, de ladite directive, entraîne la transmission, à la société absorbante, de l'obligation de payer une amende infligée par décision définitive après cette fusion pour des infractions au droit du travail commises par la société absorbée avant ladite fusion. »

➤ **Inspection du travail**

- **L'employeur qui ne se conforme pas aux demandes réitérées de l'inspection du travail commet un délit d'obstacle - Crim., 14 avr. 2015, n°14-83.267**

Dans cette affaire, l'inspecteur du travail avait, en vain et à plusieurs reprises, rappelé à l'employeur son obligation d'affichage des horaires de travail dans l'entreprise. La Cour de cassation considère, dans cet arrêt, que l'absence de réaction de l'employeur était constitutive d'un délit d'obstacle, en ce qu'elle empêchait l'Administration du travail de faire son contrôle.

Extrait : « Vu les articles L. 8114-1 du code du travail et 593 du code de procédure pénale ; Attendu que commet le délit prévu par le premier de ces textes quiconque met obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail ;[...]

Attendu que, pour infirmer ce jugement et prononcer la relaxe du prévenu, la juridiction du second degré énonce que si l'intéressé a commis l'infraction de défaut d'enregistrement, de consignation ou d'affichage des horaires de travail, il n'a ni opposé un refus ni produit des éléments faux, mais a agi par méconnaissance des règles administratives, incompétence et éventuellement négligence fautive, de sorte que l'intention coupable du délit d'obstacle n'est pas constituée ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi, alors que le prévenu avait fait l'objet de rappels réitérés d'avoir à satisfaire à ses obligations afin de permettre le contrôle de l'application des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans l'exploitation agricole qu'il dirigeait, et alors que ces rappels étaient demeurés sans effet, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des textes susvisés ; »

II. Relations individuelles

➤ **Protection des salariés mandatés**

- **Salariés protégés : seul le juge administratif peut juger la validité de votre rupture conventionnelle – Cass. soc. 15 avr. 2015, n°13-22.148**

La rupture conventionnelle du salarié protégé doit être autorisée par un inspecteur du travail. L'inspection du travail vérifie à cette occasion que la procédure propre à la rupture conventionnelle a été respectée, mais également que les parties ont donné un consentement libre et sain à la rupture de leur contrat. Aussi, lorsque le salarié protégé souhaite faire annuler la rupture conventionnelle qu'il a conclu, au motif que son consentement a été vicié, il doit le faire d'abord par un recours hiérarchique auprès du Ministre du travail, puis en s'adressant au juge administratif. En effet, le principe de la séparation des pouvoirs judiciaire et administratif implique que seul le juge administratif puisse juger les décisions de l'Administration. Ne vous trompez donc pas de juridiction : le conseil de prud'hommes, juridiction judiciaire, n'est pas compétent pour apprécier la validité de la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé, laquelle aura nécessairement été préalablement autorisée par l'Administration.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle aurait dû se déclarer incompétente pour connaître de la validité de la rupture conventionnelle autorisée par l'inspecteur du travail et renvoyer les parties à mieux se pourvoir, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;* »

- **30 mois maximum de salaire au titre de l'indemnité pour violation du statut protecteur d'un DP - Cass. soc., 15 avr. 2015, n°13-24.182**

Lorsqu'un DP est licencié sans autorisation administrative, et qu'il ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise, il a droit à une indemnité forfaitaire équivalente aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de sa période de protection (soit la fin de son mandat augmentée de 6 mois). La Cour de cassation vient de plafonner cette indemnité à 30 mois de salaire.

Extrait : « *Attendu que le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois ;* »

- **Titulaires d'un mandat extérieur : en cas de transfert d'entreprise, n'oubliez pas d'informer votre nouvel employeur de l'existence de ce mandat – Cass. soc., 15 avril 2015, n°13-25283**

Le conseiller prud'homme est un salarié protégé. La rupture de son contrat de travail est soumise à autorisation administrative. Pour bénéficier de cette protection, le salarié doit avertir l'employeur de l'existence de son mandat extérieur, au plus tard lors de l'entretien préalable à son licenciement. Mais dans le cas où un licenciement interviendrait après un transfert d'entreprise, il ne suffit pas d'avoir prévenu l'ancien employeur de l'existence du mandat pour bénéficier de la procédure protectrice. Il convient d'avertir expressément le nouvel employeur. C'est donc au salarié, et non à l'ancien employeur, qu'incombe cette tâche.

Extrait : « *Attendu que la seule poursuite du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1 du code du travail n'a pas pour effet de mettre le nouvel employeur en situation de*

connaître l'existence d'une protection dont bénéficie un salarié en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise ; qu'il appartient dès lors au salarié qui se prévaut d'une telle protection d'établir qu'il a informé le nouvel employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que le nouvel employeur en avait connaissance ;

Attendu que pour déclarer nul le licenciement et condamner l'employeur au versement de diverses sommes, l'arrêt énonce qu'il résulte de l'attestation de M. Y..., président de l'AMSAD jusqu'en septembre 2008, puis vice-président jusqu'au 30 avril 2009 ainsi que de l'attestation de Mme Z..., administratrice de l'association, que la direction était informée de la candidature puis de l'élection de M. X... ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

➤ **Clause de non-concurrence**

- **Indemnité de non-concurrence : pas de différence de montant selon la nature de la rupture – Cass. soc., 9 avr. 2015, n°13-25.847**

Parce qu'elle restreint la liberté du travail, la clause de non-concurrence, qui interdit à un ancien salarié d'exercer une activité concurrente à celle de son ancien employeur, après la rupture de son contrat de travail, doit être indemnisée. Or, quel que soit le motif de la rupture (licenciement ou démission par exemple), l'atteinte au libre exercice d'une activité professionnelle est la même. C'est pourquoi, la Cour de cassation annule la clause qui minorait l'indemnité de non-concurrence du salarié en cas de démission. Quel que soit la nature de la rupture du contrat de travail, l'indemnisation de la clause de non concurrence doit être la même.

Extrait : « Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu que pour fixer la contrepartie financière de la clause de non-concurrence au montant prévu en cas de démission, l'arrêt énonce que le salarié qui démissionne et celui qui signe une rupture conventionnelle manifestent l'un et l'autre une même intention de quitter l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que doit être réputée non écrite la minoration par les parties, dans le cas d'un mode déterminé de rupture du contrat de travail, de la contrepartie pécuniaire d'une clause de non-concurrence, la cour d'appel, qui a refusé de faire application de la contrepartie de 25 %, laquelle n'est pas susceptible de réduction par le juge et ouvre droit à congés payés, a violé le principe et le texte susvisé ; »

➤ **Pouvoir de contrôle de l'employeur**

- **Un contrôle d'alcoolémie peut être effectué en dehors de l'entreprise - Cass. soc., 31 mars 2015, n°13-25.436**

La Cour de cassation avait déjà permis l'utilisation d'un alcootest dans l'entreprise, à la double condition que le règlement intérieur:

- prévoit une possibilité de contester les résultats de cet alcootest et

- limite le recours à l'alcootest aux seuls cas où l'état d'ébriété du salarié serait susceptible d'exposer les personnes ou les biens à un danger, eut égard à la nature du travail effectué par le salarié.

Dès lors que ces 2 conditions sont respectées, peu importe que le contrôle ait lieu au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Le licenciement fondé sur les résultats d'un contrôle d'alcoolémie effectué en dehors de l'entreprise était donc justifié par une cause réelle et sérieuse.

Extrait : « Mais attendu que ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ; »

➤ **Amiante**

- **Préjudice d'anxiété: une indemnisation réservée aux salariés susceptibles de bénéficier d'une « préretraite amiante »**

Dans les entreprises où étaient fabriqués ou traités des produits liés à l'amiante, les salariés bénéficient, à leur demande, d'une allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Ce dispositif bénéficie aux salariés des entreprises inscrites sur des listes définies par arrêtés ministériels. C'est aux salariés de ces entreprises que la Cour de cassation a reconnu le droit d'être indemnisés au titre du préjudice d'anxiété (Cass. soc., 11 mai 2010, n°09-42.241). Des précisions ont été apportées récemment sur ce point.

- **TOUS ces salariés (Cass. soc. 3 mars 2015, 13-20.486)...**

La Cour de cassation précise que peut être indemnisé de son préjudice d'anxiété, le salarié qui appartenait à une entreprise inscrite sur la liste des bénéficiaires de l'ACAATA, mais qui n'avait pas demandé à bénéficier de cette allocation.

- **...RIEN QUE ces salariés (Cass. soc., 3 mars 2015, n°13-26.175 et cass. soc., 25 mars 2015, n°13-21.716)**

En revanche, la Cour de cassation réserve l'indemnisation du préjudice d'anxiété aux seuls salariés qui pouvaient potentiellement bénéficier de l'ACAATA.

Ne peuvent pas être indemnisés au titre du préjudice d'anxiété :

- les salariés qui n'appartenaient pas à une entreprise inscrite sur la liste des bénéficiaires de l'ACAATA (première décision),
- ou qui, appartenant à l'une de ces entreprises, n'étaient pas affectés à l'un des métiers visés dans les arrêtés ministériels (deuxième décision).