



La Voix du métallurgiste

*Bulletin mensuel
de documentation
économique, sociale,
juridique et syndicale*

2015



Sommaire

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°516

52^e année

Août - septembre 2015

Pages

Tableau de bord

2 à 3

I.	Inflation	2
II.	SMIC et MG bruts	3

Convention et accords

4 à 60

Accords de branches :

–	Métallurgie – Barèmes territoriaux : 03,04,05,06,07,08,10,13,14,25,27,38,42,50 60,61,70,71,72,76,63,65,53,83,86,89	4 à 32
–	Convention collective nationale des services de l'automobile : salaires	33 à 35
–	Convention collective nationale des industries du Commerce et de la récupération : prime de vacances	36 à 39
–	Convention collective nationale des entreprises d'installation d'entretien et dépannage de matériel aérial thermique et frigorifique : prévoyance	40 à 44

Accords d'entreprise

–	Arcelormittal Atlantique Lorraine : insertion des personnes handicapés	45 à 60
---	---	---------

Etudes

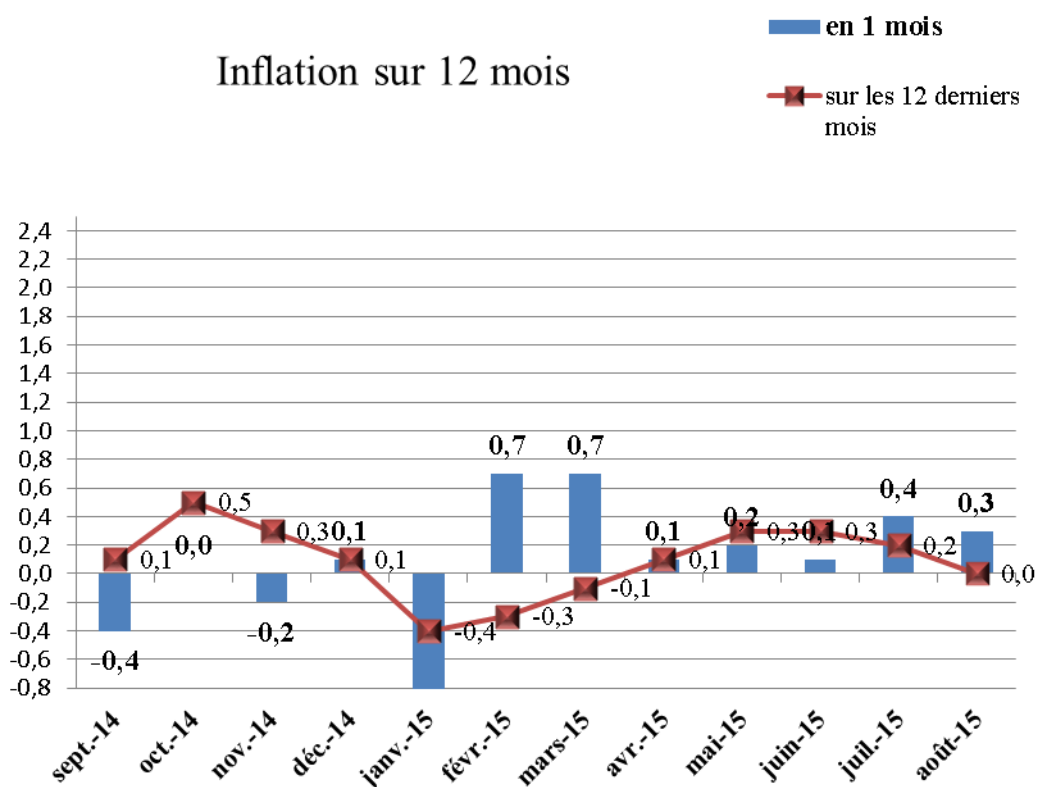
61 à 108

–	La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances dites « loi Macron »	61 à 74
–	La loi « Rebsamen »	75 à 93
–	Panorama de jurisprudence	94 à 108

TABLEAU DE BORD

I - Inflation

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



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a augmenté en juillet 2015 de **0,4 %** et de **0,3% en août**.

En **glissement annuel**, l'inflation est neutre **0,0%** (indice du mois de d'août 2015 rapporté à celui d'août 2014).

En août, les principales contributions à la hausse de l'Indice des Prix à la Consommation proviennent du rebond saisonnier des prix des produits manufacturés après les soldes estivaux sur le territoire métropolitain et de l'augmentation, également saisonnière, des prix de certains services lors des congés d'été.

Ces hausses sont en partie compensées par un nouveau recul des prix des produits pétroliers et par le repli, habituel en cette période de l'année, des prix des produits frais. (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 €**.

CONVENTIONS ET ACCORDS

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 / août - septembre 2015

	HAUTE SAVOIE (74)			
Coefficients	2015	2014		
140	17568	17429	139,00	0,80%
O1	17568	17429	139,00	0,80%
145	17579	17439	140,00	0,80%
O2	17579	17439	140,00	0,80%
155	17603	17463	140,00	0,80%
O3	17603	17463	140,00	0,80%
170	17681	17544	137,00	0,78%
P1	17681	17544	137,00	0,78%
180	17801	17663	138,00	0,78%
190	17923	17784	139,00	0,78%
P2	17995	17925	70,00	0,39%
215	18450	18318	132,00	0,72%
P3	18635	18574	61,00	0,33%
AM1	19086	18950	136,00	0,72%
225	18924	18778	146,00	0,78%
240	19538	19393	145,00	0,75%
TA1	19656	19587	69,00	0,35%
AM2	20212	20062	150,00	0,75%
255	20408	20256	152,00	0,75%
TA2	20489	20418	71,00	0,35%
AM3	21112	20955	157,00	0,75%
270	21310	21158	152,00	0,72%
TA3	21374	21306	68,00	0,32%
285	22374	22214	160,00	0,72%
TA4	22396	22326	70,00	0,31%
AM4	23145	22980	165,00	0,72%
305	23670	23524	146,00	0,62%
AM5	24487	24336	151,00	0,62%
335	25926	25766	160,00	0,62%
AM6	26818	26653	165,00	0,62%
365	28236	28068	168,00	0,60%
AM7	29210	29036	174,00	0,60%
395	30544	30362	182,00	0,60%
AM8	31597	31409	188,00	0,60%
Moyenne augmentation				0,65%
Valeur Point	4,76	4,7	0,06	1,28%
Date accord	23/02/2015	29/04/2014		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CGC CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2013		
date application	VP 01/05/2015	VP 01/07/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	DOUBS BESANCON (25)			
COEFF	2015	2013	Variation	Augmentation
140	17491	17164	327,00	1,91%
O1	17491	17164	327,00	1,91%
145	17510	17204	306,00	1,78%
O2	17510	17204	306,00	1,78%
155	17540	17234	306,00	1,78%
O3	17540	17234	306,00	1,78%
170	17590	17329	261,00	1,51%
P1	17590	17329	261,00	1,51%
180	17690	17354	336,00	1,94%
190	17820	17431	389,00	2,23%
P2	17820	17431	389,00	2,23%
215	18180	17784	396,00	2,23%
P3	18180	17784	396,00	2,23%
AM1	18180	17784	396,00	2,23%
225	18420	17987	433,00	2,41%
240	18930	18650	280,00	1,50%
TA1	18930	18650	280,00	1,50%
AM2	18930	18650	280,00	1,50%
255	19690	19396	294,00	1,52%
TA2	19690	19396	294,00	1,52%
AM3	19690	19396	294,00	1,52%
270	20540	20234	306,00	1,51%
TA3	20540	20234	306,00	1,51%
285	21490	21169	321,00	1,52%
TA4	21490	21169	321,00	1,52%
AM4	21490	21169	321,00	1,52%
305	22695	22357	338,00	1,51%
AM5	22695	22357	338,00	1,51%
335	25510	24356	1154,00	4,74%
AM6	25510	24356	1154,00	4,74%
365	27920	27540	380,00	1,38%
AM7	27920	27540	380,00	1,38%
395	30860	30153	707,00	2,34%
AM8	30860	30153	707,00	2,34%
Augmentation RAG				1,94%
Valeur Point	4,62	4,55	0,07	1,54%
Date accord	07/05/2015	24/06/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2013		
Application	VP 1.06.2015	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

--	--	--	--	--

	ALPES MARITIMES (06)			
Coefficients	2015	2014		
140	17520	17432	88,00	0,50%
O1	17520	17432	88,00	0,50%
145	17520	17432	88,00	0,50%
O2	17520	17432	88,00	0,50%
155	17577	17489	88,00	0,50%
O3	17577	17489	88,00	0,50%
170	17677	17501	176,00	1,01%
P1	17677	17501	176,00	1,01%
180	17739	17563	176,00	1,00%
190	17802	17625	177,00	1,00%
P2	17802	17625	177,00	1,00%
215	18199	18072	127,00	0,70%
P3	18199	18072	127,00	0,70%
AM1	18199	18072	127,00	0,70%
225	18911	18779	132,00	0,70%
240	20108	19968	140,00	0,70%
TA1	20108	19968	140,00	0,70%
AM2	20108	19968	140,00	0,70%
255	21096	20970	126,00	0,60%
TA2	21096	20970	126,00	0,60%
AM3	21096	20970	126,00	0,60%
270	22322	22188	134,00	0,60%
TA3	22322	22188	134,00	0,60%
285	23535	23394	141,00	0,60%
TA4	23535	23394	141,00	0,60%
AM4	23535	23394	141,00	0,60%
305	24974	24825	149,00	0,60%
AM5	24974	24825	149,00	0,60%
335	27411	27247	164,00	0,60%
AM6	27411	27247	164,00	0,60%
365	29863	29684	179,00	0,60%
AM7	29863	29684	179,00	0,60%
395	32299	32106	193,00	0,60%
AM8	32299	32106	193,00	0,60%
Moyenne augmentation				0,66%
Valeur Point	4,51	4,5	0,01	0,22%
Date accord	18/06/2015	12/06/2014		
Signataires	FO CFTC	FO CFTC CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/07/2015	VP 1.12.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	AUBE (10)			
Coefficients	2015	2014		
140	17490	17345	145,0	0,84%
O1	17490	17345	145,0	0,84%
145	17518	17405	113,00	0,65%
O2	17518	17405	113,00	0,65%
155	17577	17463	114,00	0,65%
O3	17577	17463	114,00	0,65%
170	18200	18073	127,00	0,70%
P1	18200	18073	127,00	0,70%
180	18202	18075	127,00	0,70%
190	18433	18305	128,00	0,70%
P2	18433	18305	128,00	0,70%
215	18538	18400	138,00	0,75%
P3	18538	18400	138,00	0,75%
AM1	18538	18400	138,00	0,75%
225	18548	18410	138,00	0,75%
240	19564	19418	146,00	0,75%
TA1	19564	19418	146,00	0,75%
AM2	19564	19418	146,00	0,75%
255	19657	19524	133,00	0,68%
TA2	19657	19524	133,00	0,68%
AM3	19657	19524	133,00	0,68%
270	20214	20077	137,00	0,68%
TA3	20214	20077	137,00	0,68%
285	21173	21030	143,00	0,68%
TA4	21173	21030	143,00	0,68%
AM4	21173	21030	143,00	0,68%
305	22722	22598	124,00	0,55%
AM5	22722	22598	124,00	0,55%
335	24791	24668	123,00	0,50%
AM6	24791	24668	123,00	0,50%
365	27274	27152	122,00	0,45%
AM7	27274	27152	122,00	0,45%
395	29760	29641	119,00	0,40%
AM8	29760	29641	119,00	0,40%
Moyenne augmentation				0,66%
Valeur Point	4,57	4,51	0,06	1,33%
Date accord	04/06/2015	04/06/2014		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC CGT	FO CFTC CFDT CGC CGT		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

date application	VP 01/09/2015	VP 01/09/2014		
-------------------------	---------------	---------------	--	--

	ALLIER (03)			
COEFF	2015	2013	Variation	Augmentation
140	17491	17165	326,00	1,90%
O1	17491	17165	326,00	1,90%
145	17569	17241	328,00	1,90%
O2	17569	17241	328,00	1,90%
155	17630	17301	329,00	1,90%
O3	17630	17301	329,00	1,90%
170	17733	17402	331,00	1,90%
P1	17733	17402	331,00	1,90%
180	17827	17495	332,00	1,90%
190	17939	17605	334,00	1,90%
P2	17939	17605	334,00	1,90%
215	18367	18025	342,00	1,90%
P3	18367	18025	342,00	1,90%
AM1	18367	18025	342,00	1,90%
225	19021	18666	355,00	1,90%
240	20044	19670	374,00	1,90%
TA1	20044	19670	374,00	1,90%
AM2	20044	19670	374,00	1,90%
255	21015	20623	392,00	1,90%
TA2	21015	20623	392,00	1,90%
AM3	21015	20623	392,00	1,90%
270	22092	21680	412,00	1,90%
TA3	22092	21680	412,00	1,90%
285	23289	22855	434,00	1,90%
TA4	23289	22855	434,00	1,90%
AM4	23289	22855	434,00	1,90%
305	24959	24494	465,00	1,90%
AM5	24959	24494	465,00	1,90%
335	27281	26772	509,00	1,90%
AM6	27281	26772	509,00	1,90%
365	30067	29506	561,00	1,90%
AM7	30067	29506	561,00	1,90%
395	32199	31599	600,00	1,90%
AM8	32199	31599	600,00	1,90%
Augmentation RAG				1,90%
Valeur Point	4,91	4,82	0,09	1,87%
Date accord	22/06/2015	13/06/2013	739,00	0,017833872
Signataires	CFTC CFE-CGC CFDT	CFTC CFE-CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

Application	VP 1.07.2015	VP 1.11.2012		
	Bouches Du Rhône - Alpes De Haute Provence (13-04)			
Coefficients	2015	2014		
140	17529	17390	139,00	0,80%
O1	17529	17390	139,00	0,80%
145	17544	17405	139,00	0,80%
O2	17544	17405	139,00	0,80%
155	17556	17417	139,00	0,80%
O3	17556	17417	139,00	0,80%
170	17565	17426	139,00	0,80%
P1	17565	17426	139,00	0,80%
180	17580	17440	140,00	0,80%
190	17675	17535	140,00	0,80%
P2	17675	17535	140,00	0,80%
215	18286	18141	145,00	0,80%
P3	18286	18141	145,00	0,80%
AM1	18286	18141	145,00	0,80%
225	18891	18741	150,00	0,80%
240	20405	20243	162,00	0,80%
TA1	20405	20243	162,00	0,80%
AM2	20405	20243	162,00	0,80%
255	20838	20673	165,00	0,80%
TA2	20838	20673	165,00	0,80%
AM3	20838	20673	165,00	0,80%
270	21953	21779	174,00	0,80%
TA3	21953	21779	174,00	0,80%
285	23273	23088	185,00	0,80%
TA4	23273	23088	185,00	0,80%
AM4	23273	23088	185,00	0,80%
305	24256	24063	193,00	0,80%
AM5	24256	24063	193,00	0,80%
335	26661	26449	212,00	0,80%
AM6	26661	26449	212,00	0,80%
365	29065	28834	231,00	0,80%
AM7	29065	28834	231,00	0,80%
395	31449	31199	250,00	0,80%
AM8	31449	31199	250,00	0,80%
Moyenne augmentation				0,80%
Valeur Point	4,83	4,79	0,04	0,84%
Date accord	28/05/2015	14/04/2014		
Signataires	FO CFTC CGC	FO CFTC CGC CFDT		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

date application	VP 01/03/2015	VP 01/03/2014		
-------------------------	---------------	---------------	--	--

	Puy de Dôme et Clermont Ferrand			
COEFF	2015	2013	Variation	Augmentation
140	17491	17165	326,00	1,90%
O1	17491	17165	326,00	1,90%
145	17569	17241	328,00	1,90%
O2	17569	17241	328,00	1,90%
155	17630	17301	329,00	1,90%
O3	17630	17301	329,00	1,90%
170	17733	17402	331,00	1,90%
P1	17733	17402	331,00	1,90%
180	17827	17495	332,00	1,90%
190	17939	17605	334,00	1,90%
P2	17939	17605	334,00	1,90%
215	18367	18025	342,00	1,90%
P3	18367	18025	342,00	1,90%
AM1	18367	18025	342,00	1,90%
225	19021	18666	355,00	1,90%
240	20044	19670	374,00	1,90%
TA1	20044	19670	374,00	1,90%
AM2	20044	19670	374,00	1,90%
255	21015	20623	392,00	1,90%
TA2	21015	20623	392,00	1,90%
AM3	21015	20623	392,00	1,90%
270	22092	21680	412,00	1,90%
TA3	22092	21680	412,00	1,90%
285	23289	22855	434,00	1,90%
TA4	23289	22855	434,00	1,90%
AM4	23289	22855	434,00	1,90%
305	24959	24494	465,00	1,90%
AM5	24959	24494	465,00	1,90%
335	27281	26772	509,00	1,90%
AM6	27281	26772	509,00	1,90%
365	30067	29506	561,00	1,90%
AM7	30067	29506	561,00	1,90%
395	32199	31599	600,00	1,90%
AM8	32199	31599	600,00	1,90%
Augmentation RAG				1,90%
Valeur Point	4,91	4,82	0,09	1,87%
Date accord	22/06/2015	13/06/2013		
Signataires	FO CFTC CGC CFDT	FO CFTC CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

Application	VP 1.07.2015	VP 1.08.2013		
REGION DE THIERS (63)				
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17491	17354	137,00	0,79%
O1	17491	17354	137,00	0,79%
145	17569	17431	138,00	0,79%
O2	17569	17431	138,00	0,79%
155	17630	17491	139,00	0,79%
O3	17630	17491	139,00	0,79%
170	17733	17593	140,00	0,80%
P1	17733	17593	140,00	0,80%
180	17827	17687	140,00	0,79%
190	17939	17799	140,00	0,79%
P2	17939	17799	140,00	0,79%
215	18367	18223	144,00	0,79%
P3	18367	18223	144,00	0,79%
AM1	18367	18223	144,00	0,79%
225	19021	18871	150,00	0,79%
240	20044	19886	158,00	0,79%
TA1	20044	19886	158,00	0,79%
AM2	20044	19886	158,00	0,79%
255	21015	20850	165,00	0,79%
TA2	21015	20850	165,00	0,79%
AM3	21015	20850	165,00	0,79%
270	22092	21918	174,00	0,79%
TA3	22092	21918	174,00	0,79%
285	23289	23106	183,00	0,79%
TA4	23289	23106	183,00	0,79%
AM4	23289	23106	183,00	0,79%
305	24959	24763	196,00	0,79%
AM5	24959	24763	196,00	0,79%
335	27281	27066	215,00	0,79%
AM6	27281	27066	215,00	0,79%
365	30067	29831	236,00	0,79%
AM7	30067	29831	236,00	0,79%
395	32199	31947	252,00	0,79%
AM8	32199	31947	252,00	0,79%
Augmentation RAG				0,79%
Valeur Point	4,91	4,9	0,01	0,20%
Date accord	22/06/2015	21/09/2012		
Signataires	FO CFTC CFE- CGC CFDT	CFTC CFE- CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

Application	VP 1.07.2015	VP 1.08.2014		
--------------------	--------------	--------------	--	--

	SARTHE (72)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17545	17440	105,00	0,60%
O1	17545	17440	105,00	0,60%
145	17555	17450	105,00	0,60%
O2	17555	17450	105,00	0,60%
155	17567	17462	105,00	0,60%
O3	17567	17462	105,00	0,60%
170	17602	17497	105,00	0,60%
P1	17602	17497	105,00	0,60%
180	17665	17560	105,00	0,60%
190	18089	17981	108,00	0,60%
P2	18089	17981	108,00	0,60%
215	18825	18750	75,00	0,40%
P3	18825	18750	75,00	0,40%
AM1	18825	18750	75,00	0,40%
225	19468	19390	78,00	0,40%
240	20057	19977	80,00	0,40%
TA1	20057	19977	80,00	0,40%
AM2	20057	19977	80,00	0,40%
255	20825	20742	83,00	0,40%
TA2	20825	20742	83,00	0,40%
AM3	20825	20742	83,00	0,40%
270	21831	21744	87,00	0,40%
TA3	21831	21744	87,00	0,40%
285	22835	22744	91,00	0,40%
TA4	22835	22744	91,00	0,40%
AM4	22835	22744	91,00	0,40%
305	24839	24740	99,00	0,40%
AM5	24839	24740	99,00	0,40%
335	27060	26952	108,00	0,40%
AM6	27060	26952	108,00	0,40%
365	29612	29494	118,00	0,40%
AM7	29612	29494	118,00	0,40%
395	31995	31868	127,00	0,40%
AM8	31995	31868	127,00	0,40%
Augmentation RAG				0,47%
Valeur Point	4,89	4,86	0,03	0,62%
Date accord	26/06/2015	20/12/2012		
Signataires	CFE-CGC CFDT	CFDT CFE-CGC		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

Application	VP 1.01.2016	VP 1.01.2015		
--------------------	--------------	--------------	--	--

	SAONE ET LOIRE (71)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	18003	17878	125,00	0,70%
O1	18003	17878	125,00	0,70%
145	18014	17889	125,00	0,70%
O2	18014	17889	125,00	0,70%
155	18024	17899	125,00	0,70%
O3	18024	17899	125,00	0,70%
170	18173	18047	126,00	0,70%
P1	18173	18047	126,00	0,70%
180	18281	18154	127,00	0,70%
190	18472	18344	128,00	0,70%
P2	18472	18344	128,00	0,70%
215	18895	18764	131,00	0,70%
P3	18895	18764	131,00	0,70%
AM1	18895	18764	131,00	0,70%
225	19338	19204	134,00	0,70%
240	20116	19976	140,00	0,70%
TA1	20116	19976	140,00	0,70%
AM2	20116	19976	140,00	0,70%
255	20930	20785	145,00	0,70%
TA2	20930	20785	145,00	0,70%
AM3	20930	20785	145,00	0,70%
270	21985	21832	153,00	0,70%
TA3	21985	21832	153,00	0,70%
285	23039	22879	160,00	0,70%
TA4	23039	22879	160,00	0,70%
AM4	23039	22879	160,00	0,70%
305	24380	24211	169,00	0,70%
AM5	24380	24211	169,00	0,70%
335	27198	27009	189,00	0,70%
AM6	27198	27009	189,00	0,70%
365	29342	29138	204,00	0,70%
AM7	29342	29138	204,00	0,70%
395	31155	30938	217,00	0,70%
AM8	31155	30938	217,00	0,70%
Augmentation RAG				0,70%
Valeur Point	5,21	5,19	0,02	0,39%
Date accord	08/06/2015	23/05/2014		
Signataires	CFE-CGC CFDT CFTC	CFDT CFE-CGC CFTC		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		
Application	VP 1.07.2015	VP 1.07.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	CALVADOS (14)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17530	17390	140,00	0,81%
O1	17530	17390	140,00	0,81%
145	17540	17400	140,00	0,80%
O2	17540	17400	140,00	0,80%
155	17550	17410	140,00	0,80%
O3	17550	17410	140,00	0,80%
170	17640	17500	140,00	0,80%
P1	17640	17500	140,00	0,80%
180	17670	17530	140,00	0,80%
190	17990	17720	270,00	1,52%
P2	17990	17720	270,00	1,52%
215	18200	17930	270,00	1,51%
P3	18200	17930	270,00	1,51%
AM1	18200	17930	270,00	1,51%
225	18300	18030	270,00	1,50%
240	19045	18760	285,00	1,52%
TA1	19045	18760	285,00	1,52%
AM2	19045	18760	285,00	1,52%
255	19910	19670	240,00	1,22%
TA2	19910	19670	240,00	1,22%
AM3	19910	19670	240,00	1,22%
270	21050	20800	250,00	1,20%
TA3	21050	20800	250,00	1,20%
285	22015	21750	265,00	1,22%
TA4	22015	21750	265,00	1,22%
AM4	22015	21750	265,00	1,22%
305	23390	23250	140,00	0,60%
AM5	23390	23250	140,00	0,60%
335	25875	25720	155,00	0,60%
AM6	25875	25720	155,00	0,60%
365	28060	27890	170,00	0,61%
AM7	28060	27890	170,00	0,61%
395	30010	29830	180,00	0,60%
AM8	30010	29830	180,00	0,60%
Augmentation RAG				1,04%
Valeur Point	4,4	4,3	0,10	2,33%
Date accord	01/01/2015	01/01/2014		
Signataires	CFE-CGC CFDT CFTC FO	CFDT CFE-CGC CFTC FO		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		
Application	VP 1.07.2015	VP 1.07.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	Belfort Montbéliard (25)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17491	17345	146,00	0,84%
O1	17491	17345	146,00	0,84%
145	17510	17365	145,00	0,84%
O2	17510	17365	145,00	0,84%
155	17540	17400	140,00	0,80%
O3	17540	17400	140,00	0,80%
170	17590	17450	140,00	0,80%
P1	17590	17450	140,00	0,80%
180	17690	17550	140,00	0,80%
190	17820	17680	140,00	0,79%
P2	17820	17680	140,00	0,79%
215	18180	18085	95,00	0,53%
P3	18180	18085	95,00	0,53%
AM1	18180	18085	95,00	0,53%
225	18420	18330	90,00	0,49%
240	18930	18780	150,00	0,80%
TA1	18930	18780	150,00	0,80%
AM2	18930	18780	150,00	0,80%
255	19690	19530	160,00	0,82%
TA2	19690	19530	160,00	0,82%
AM3	19690	19530	160,00	0,82%
270	20540	20375	165,00	0,81%
TA3	20540	20375	165,00	0,81%
285	21490	21315	175,00	0,82%
TA4	21490	21315	175,00	0,82%
AM4	21490	21315	175,00	0,82%
305	22695	22515	180,00	0,80%
AM5	22695	22515	180,00	0,80%
335	25510	25380	130,00	0,51%
AM6	25510	25380	130,00	0,51%
365	27920	27780	140,00	0,50%
AM7	27920	27780	140,00	0,50%
395	30860	30740	120,00	0,39%
AM8	30860	30740	120,00	0,39%
Augmentation RAG				0,72%
Valeur Point	4,36	4,33	0,03	0,69%
Date accord	26/05/2015	01/06/2014		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CGC CFTC		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		
Application	VP 1.07.2015	VP 1.06.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	HTE SAONE (70)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17490	17345	145,00	0,84%
O1	17490	17345	145,00	0,84%
145	17510	17366	144,00	0,83%
O2	17510	17366	144,00	0,83%
155	17540	17400	140,00	0,80%
O3	17540	17400	140,00	0,80%
170	17590	17450	140,00	0,80%
P1	17590	17450	140,00	0,80%
180	17690	17550	140,00	0,80%
190	17820	17680	140,00	0,79%
P2	17820	17680	140,00	0,79%
215	18054	17769	285,00	1,60%
P3	18054	17769	285,00	1,60%
AM1	18054	17769	285,00	1,60%
225	18131	17844	287,00	1,61%
240	18544	18205	339,00	1,86%
TA1	18544	18205	339,00	1,86%
AM2	18544	18205	339,00	1,86%
255	19011	18524	487,00	2,63%
TA2	19011	18524	487,00	2,63%
AM3	19011	18524	487,00	2,63%
270	19790	19261	529,00	2,75%
TA3	19790	19261	529,00	2,75%
285	20699	20143	556,00	2,76%
TA4	20699	20143	556,00	2,76%
AM4	20699	20143	556,00	2,76%
305	22353	21857	496,00	2,27%
AM5	22353	21857	496,00	2,27%
335	25037	24604	433,00	1,76%
AM6	25037	24604	433,00	1,76%
365	27642	27284	358,00	1,31%
AM7	27642	27284	358,00	1,31%
395	30530	30124	406,00	1,35%
AM8	30530	30124	406,00	1,35%
Augmentation RAG				1,65%
Valeur Point	4,33	4,31	0,02	0,46%
Date accord	18/06/2015	03/06/2014		
Signataires	FO CFDT CFE-CGC CFTC	FO CFDT CFE-CGC CFTC		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		
Application	VP 1.07.2015	VP 1.06.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	HTES PYRENEES ADOUR (65)			
Coefficients	2015	2014		
140	17516	17372	144,00	0,83%
O1	17516	17372	144,00	0,83%
145	17538	17382	156,00	0,90%
O2	17538	17382	156,00	0,90%
155	17551	17394	157,00	0,90%
O3	17551	17394	157,00	0,90%
170	17660	17468	192,00	1,10%
P1	17660	17468	192,00	1,10%
180	17716	17506	210,00	1,20%
190	17815	17604	211,00	1,20%
P2	17815	17604	211,00	1,20%
215	17936	17715	221,00	1,25%
P3	17936	17715	221,00	1,25%
AM1	17936	17715	221,00	1,25%
225	18250	18025	225,00	1,25%
240	18999	18764	235,00	1,25%
TA1	18999	18764	235,00	1,25%
AM2	18999	18764	235,00	1,25%
255	19764	19530	234,00	1,20%
TA2	19764	19530	234,00	1,20%
AM3	19764	19530	234,00	1,20%
270	20719	20483	236,00	1,15%
TA3	20719	20483	236,00	1,15%
285	21733	21497	236,00	1,10%
TA4	21733	21497	236,00	1,10%
AM4	21733	21497	236,00	1,10%
305	23300	23127	173,00	0,75%
AM5	23300	23127	173,00	0,75%
335	25828	25636	192,00	0,75%
AM6	25828	25636	192,00	0,75%
365	28402	28191	211,00	0,75%
AM7	28402	28191	211,00	0,75%
395	31500	31281	219,00	0,70%
AM8	31500	31281	219,00	0,70%
Moyenne augmentation				1,03%
Valeur Point	5,32	5,3	0,02	0,38%
Date accord	24/03/2014	24/03/2014		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/05/2015	VP 01/04/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	MANCHE (50)			
Coefficients	2015	2014		
140	17550	17390	160,00	0,92%
O1	17550	17390	160,00	0,92%
145	17560	17400	160,00	0,92%
O2	17560	17400	160,00	0,92%
155	17570	17410	160,00	0,92%
O3	17570	17410	160,00	0,92%
170	17750	17520	230,00	1,31%
P1	17750	17520	230,00	1,31%
180	17790	17560	230,00	1,31%
190	17985	17750	235,00	1,32%
P2	17985	17750	235,00	1,32%
215	18200	17965	235,00	1,31%
P3	18200	17965	235,00	1,31%
AM1	18380	18155	225,00	1,24%
225	18325	18090	235,00	1,30%
240	19045	18800	245,00	1,30%
TA1	19045	18800	245,00	1,30%
AM2	19560	19320	240,00	1,24%
255	19940	19680	260,00	1,32%
TA2	19940	19680	260,00	1,32%
AM3	20350	20100	250,00	1,24%
270	21045	20775	270,00	1,30%
TA3	21045	20775	270,00	1,30%
285	22035	21770	265,00	1,22%
TA4	22035	21770	265,00	1,22%
AM4	22850	22570	280,00	1,24%
305	23545	23255	290,00	1,25%
AM5	24570	24270	300,00	1,24%
335	26050	25725	325,00	1,26%
AM6	26880	26550	330,00	1,24%
365	28325	27975	350,00	1,25%
AM7	28960	28605	355,00	1,24%
395	30625	29890	735,00	2,46%
AM8	30470	30100	370,00	1,23%
Moyenne augmentation				1,25%
Valeur Point	4,4	4,32	0,08	1,85%
Date accord	24/03/2014	26/05/2014		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	OISE (60)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17491	17345	146,00	0,84%
O1	17491	17345	146,00	0,84%
145	17550	17419	131,00	0,75%
O2	17550	17419	131,00	0,75%
155	17565	17434	131,00	0,75%
O3	17565	17434	131,00	0,75%
170	17679	17539	140,00	0,80%
P1	17679	17539	140,00	0,80%
180	17778	17637	141,00	0,80%
190	17874	17732	142,00	0,80%
P2	17874	17732	142,00	0,80%
215	18304	18159	145,00	0,80%
P3	18304	18159	145,00	0,80%
AM1	18304	18159	145,00	0,80%
225	18663	18515	148,00	0,80%
240	19362	19208	154,00	0,80%
TA1	19362	19208	154,00	0,80%
AM2	19362	19208	154,00	0,80%
255	19839	19662	177,00	0,90%
TA2	19839	19662	177,00	0,90%
AM3	19839	19662	177,00	0,90%
270	20545	20362	183,00	0,90%
TA3	20545	20362	183,00	0,90%
285	21865	21670	195,00	0,90%
TA4	21865	21670	195,00	0,90%
AM4	21865	21670	195,00	0,90%
305	22960	22755	205,00	0,90%
AM5	22960	22755	205,00	0,90%
335	25377	25163	214,00	0,85%
AM6	25377	25163	214,00	0,85%
365	27290	27060	230,00	0,85%
AM7	27290	27060	230,00	0,85%
395	29559	29310	249,00	0,85%
AM8	29559	29310	249,00	0,85%
Augmentation RAG				0,83%
Valeur Point	4,98	4,95	0,03	0,61%
Date accord	01/08/2015	17/06/2014		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CFTC CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		
Application	VP 1.07.2013	1.09.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	ORNE (61)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17530	17390	140,00	0,81%
O1	17530	17390	140,00	0,81%
145	17540	17400	140,00	0,80%
O2	17540	17400	140,00	0,80%
155	17550	17410	140,00	0,80%
O3	17550	17410	140,00	0,80%
170	17640	17500	140,00	0,80%
P1	17640	17500	140,00	0,80%
180	17670	17530	140,00	0,80%
190	17990	17720	270,00	1,52%
P2	17990	17720	270,00	1,52%
215	18200	17930	270,00	1,51%
P3	18200	17930	270,00	1,51%
AM1	18200	17930	270,00	1,51%
225	18300	18030	270,00	1,50%
240	19045	18760	285,00	1,52%
TA1	19045	18760	285,00	1,52%
AM2	19045	18760	285,00	1,52%
255	19910	19670	240,00	1,22%
TA2	19910	19670	240,00	1,22%
AM3	19910	19670	240,00	1,22%
270	21050	20800	250,00	1,20%
TA3	21050	20800	250,00	1,20%
285	22015	21750	265,00	1,22%
TA4	22015	21750	265,00	1,22%
AM4	22015	21750	265,00	1,22%
305	23390	23250	140,00	0,60%
AM5	23390	23250	140,00	0,60%
335	25875	25720	155,00	0,60%
AM6	25875	25720	155,00	0,60%
365	28060	27890	170,00	0,61%
AM7	28060	27890	170,00	0,61%
395	30010	29830	180,00	0,60%
AM8	30010	29830	180,00	0,60%
Augmentation RAG				1,04%
Valeur Point	4,4	4,3	0,10	2,33%
Date accord	27/05/2015	12/06/2014		
Signataires	FO CGC CFTC CFDT	FO CFTC CGC CFDT		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		
Application	1.09.2015	VP 1.09.2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	SEINE MARITIME - LE HAVRE (76)			
Coefficients	2015	2014		
140	17701	17543	158,00	0,90%
O1	17701	17543	158,00	0,90%
145	17753	17595	158,00	0,90%
O2	17753	17595	158,00	0,90%
155	17771	17612	159,00	0,90%
O3	17771	17612	159,00	0,90%
170	17793	17634	159,00	0,90%
P1	17793	17634	159,00	0,90%
180	17843	17684	159,00	0,90%
190	18070	17891	179,00	1,00%
P2	18070	17891	179,00	1,00%
215	19293	19121	172,00	0,90%
P3	19293	19121	172,00	0,90%
AM1	19293	19121	172,00	0,90%
225	19898	19721	177,00	0,90%
240	21066	20878	188,00	0,90%
TA1	21066	20878	188,00	0,90%
AM2	21066	20878	188,00	0,90%
255	22105	21908	197,00	0,90%
TA2	22105	21908	197,00	0,90%
AM3	22105	21908	197,00	0,90%
270	23279	23071	208,00	0,90%
TA3	23279	23071	208,00	0,90%
285	24656	24436	220,00	0,90%
TA4	24656	24436	220,00	0,90%
AM4	24656	24436	220,00	0,90%
305	26000	25768	232,00	0,90%
AM5	26000	25768	232,00	0,90%
335	28527	28273	254,00	0,90%
AM6	28527	28273	254,00	0,90%
365	30889	30613	276,00	0,90%
AM7	30889	30613	276,00	0,90%
395	33460	33162	298,00	0,90%
AM8	33460	33162	298,00	0,90%
Moyenne augmentation				0,91%
Valeur Point	5,38	5,33	0,05	0,94%
Date accord	30/01/2015	30/12/2013		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/02/2015	VP 01/01/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	SEINE MARITIME - ROUEN DIEPPE (76)			
Coefficients	2015	2014		
140	17843	17701	142,00	0,80%
O1	17843	17701	142,00	0,80%
145	17889	17747	142,00	0,80%
O2	17889	17747	142,00	0,80%
155	17934	17792	142,00	0,80%
O3	17934	17792	142,00	0,80%
170	18006	17863	143,00	0,80%
P1	18006	17863	143,00	0,80%
180	18366	18220	146,00	0,80%
190	18956	18806	150,00	0,80%
P2	18956	18806	150,00	0,80%
215	20115	19955	160,00	0,80%
P3	20115	19955	160,00	0,80%
AM1	20115	19955	160,00	0,80%
225	20865	20699	166,00	0,80%
240	22194	22018	176,00	0,80%
TA1	22194	22018	176,00	0,80%
AM2	22194	22018	176,00	0,80%
255	22953	22771	182,00	0,80%
TA2	22953	22771	182,00	0,80%
AM3	22953	22771	182,00	0,80%
270	24145	23953	192,00	0,80%
TA3	24145	23953	192,00	0,80%
285	25478	25276	202,00	0,80%
TA4	25478	25276	202,00	0,80%
AM4	25478	25276	202,00	0,80%
305	26968	26754	214,00	0,80%
AM5	26968	26754	214,00	0,80%
335	29542	29308	234,00	0,80%
AM6	29542	29308	234,00	0,80%
365	32128	31873	255,00	0,80%
AM7	32128	31873	255,00	0,80%
395	34729	34453	276,00	0,80%
AM8	34729	34453	276,00	0,80%
Moyenne augmentation				0,80%
Valeur Point	5,38	5,36	0,02	0,37%
Date accord	01/03/2014	31/03/2014		
Signataires	FO CFTC CGC CFDT	FO CFTC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/03/2015	VP 01/01/2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	ARDENNES (08)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17600	17460	140,00	0,80%
O1	17600	17460	140,00	0,80%
145	17632	17492	140,00	0,80%
O2	17632	17492	140,00	0,80%
155	17674	17534	140,00	0,80%
O3	17674	17534	140,00	0,80%
170	17727	17586	141,00	0,80%
P1	17727	17586	141,00	0,80%
180	17780	17639	141,00	0,80%
190	17835	17693	142,00	0,80%
P2	17835	17693	142,00	0,80%
215	17886	17744	142,00	0,80%
P3	17886	17744	142,00	0,80%
AM1	17886	17744	142,00	0,80%
225	18046	17903	143,00	0,80%
240	18592	18444	148,00	0,80%
TA1	18592	18444	148,00	0,80%
AM2	18592	18444	148,00	0,80%
255	19674	19518	156,00	0,80%
TA2	19674	19518	156,00	0,80%
AM3	19674	19518	156,00	0,80%
270	20823	20658	165,00	0,80%
TA3	20823	20658	165,00	0,80%
285	22213	22037	176,00	0,80%
TA4	22213	22037	176,00	0,80%
AM4	22213	22037	176,00	0,80%
305	24355	24162	193,00	0,80%
AM5	24355	24162	193,00	0,80%
335	26800	26587	213,00	0,80%
AM6	26800	26587	213,00	0,80%
365	29032	28802	230,00	0,80%
AM7	29032	28802	230,00	0,80%
395	31207	30959	248,00	0,80%
AM8	31207	30959	248,00	0,80%
Augmentation RAG				0,80%
Valeur Point	4,84	4,8	0,04	0,83%
Date accord	30/04/2015	14/05/2014		
Signataires	FOCFTC CFDTCGCCGTGSEA	FO CGC GSEA		
Application	RAG 1.01.2015	RAG 1.01.2014		
Application	VP 1.05.2015	VP		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

		11.05.2014		
--	--	------------	--	--

	EURE (27)			
	2015	2014		
140	17697	17522	175,00	1,00%
O1	17697	17522	175,00	1,00%
145	17717	17542	175,00	1,00%
O2	17717	17542	175,00	1,00%
155	17737	17562	175,00	1,00%
O3	17737	17562	175,00	1,00%
170	17987	17809	178,00	1,00%
P1	17987	17809	178,00	1,00%
180	18508	18325	183,00	1,00%
190	19176	18984	192,00	1,01%
P2	19176	18984	192,00	1,01%
215	20805	20640	165,00	0,80%
P3	20805	20640	165,00	0,80%
AM1	20805	20640	165,00	0,80%
225	21213	21045	168,00	0,80%
240	22385	22207	178,00	0,80%
TA1	22385	22207	178,00	0,80%
AM2	22385	22207	178,00	0,80%
255	23400	23214	186,00	0,80%
TA2	23400	23214	186,00	0,80%
AM3	23400	23214	186,00	0,80%
270	24505	24311	194,00	0,80%
TA3	24505	24311	194,00	0,80%
285	25491	25289	202,00	0,80%
TA4	25491	25289	202,00	0,80%
AM4	25491	25289	202,00	0,80%
305	27157	26942	215,00	0,80%
AM5	27157	26942	215,00	0,80%
335	29552	29318	234,00	0,80%
AM6	29552	29318	234,00	0,80%
365	31675	31424	251,00	0,80%
AM7	31675	31424	251,00	0,80%
395	34365	34092	273,00	0,80%
AM8	34365	34092	273,00	0,80%
Moyenne				0,86%
VP	5,55	5,52	0,03	0,54%
Date accord	21/01/2015	16/01/2014		
Signataires	FO CFTC CFDT	FO CFTC CFDT CFE- CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/02/2015	VP 01/02/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	ISERE - HTES ALPES (38-05)			
Coefficients	2015	2014		
140	17621	17482	139,00	0,80%
O1	17621	17482	139,00	0,80%
145	17621	17482	139,00	0,80%
O2	17621	17482	139,00	0,80%
155	17630	17490	140,00	0,80%
O3	17630	17490	140,00	0,80%
170	17636	17496	140,00	0,80%
P1	17636	17496	140,00	0,80%
180	17642	17502	140,00	0,80%
190	17659	17519	140,00	0,80%
P2	17659	17519	140,00	0,80%
215	17691	17551	140,00	0,80%
P3	18576	18429	147,00	0,80%
AM1 (atelier)	18929	18779	150,00	0,80%
225	17728	17587	141,00	0,80%
240	18388	18242	146,00	0,80%
TA1	19308	19155	153,00	0,80%
AM2 (atelier)	19675	19519	156,00	0,80%
255	19489	19334	155,00	0,80%
TA2	20463	20301	162,00	0,80%
AM3 (atelier)	20852	20687	165,00	0,80%
270	20604	20440	164,00	0,80%
TA3	21634	21462	172,00	0,80%
285	21726	21554	172,00	0,80%
TA4	22812	22631	181,00	0,80%
AM4 (atelier)	23246	23062	184,00	0,80%
305	23155	22971	184,00	0,80%
AM5 (atelier)	24776	24579	197,00	0,80%
335	25431	25229	202,00	0,80%
AM6 (atelier)	27211	26995	216,00	0,80%
365	27710	27490	220,00	0,80%
AM7 (atelier)	29650	29415	235,00	0,80%
395	29933	29695	238,00	0,80%
AM8 (atelier)	32027	31773	254,00	0,80%
Moyenne augmentation				0,80%
Valeur Point	4,68	4,66	0,02	0,43%
Date accord	03/03/2015	11/03/2014	357,00	0,008559304
Signataires	CFDT CFTC CFE- CGC CGT	FO CFTC CFE CGC CFDT		
date application	RAG 01/03/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/03/2015	VP 01/03/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	LOIRE YSSINGEAUX (42)			
Coefficients	2015	2014		
140	17496	17345	151,00	0,87%
O1	17496	17345	151,00	0,87%
145	17613	17359	254,00	1,46%
O2	17613	17359	254,00	1,46%
155	17663	17359	304,00	1,75%
O3	17663	17359	304,00	1,75%
170	17730	17642	88,00	0,50%
P1	17730	17642	88,00	0,50%
180	17745	17647	98,00	0,56%
190	17819	17725	94,00	0,53%
P2	17819	17725	94,00	0,53%
215	18379	18255	124,00	0,68%
P3	18379	18255	124,00	0,68%
AM1	18379	18255	124,00	0,68%
225	18457	18387	70,00	0,38%
240	19463	19389	74,00	0,38%
TA1	19463	19389	74,00	0,38%
AM2	19463	19389	74,00	0,38%
255	21185	21042	143,00	0,68%
TA2	21185	21042	143,00	0,68%
AM3	21185	21042	143,00	0,68%
270	21768	21686	82,00	0,38%
TA3	21768	21686	82,00	0,38%
285	22934	22847	87,00	0,38%
TA4	22934	22847	87,00	0,38%
AM4	22934	22847	87,00	0,38%
305	24080	23989	91,00	0,38%
AM5	24080	23989	91,00	0,38%
335	26478	26378	100,00	0,38%
AM6	26478	26378	100,00	0,38%
365	28881	28772	109,00	0,38%
AM7	28881	28772	109,00	0,38%
395	31227	31109	118,00	0,38%
AM8	31227	31109	118,00	0,38%
Moyenne augmentation				0,63%
Valeur Point	4,24	4,21	0,03	0,71%
Date accord	27/04/2015	14/03/2014		
Signataires	CFDT CGC	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/06/2015	VP 01/05/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	MAYENNE (53)			
COEFF	2015	2013	Variation	Augmentation
140	17490	17199	291,00	1,69%
O1	17490	17199	291,00	1,69%
145	17500	17209	291,00	1,69%
O2	17500	17209	291,00	1,69%
155	17510	17219	291,00	1,69%
O3	17510	17219	291,00	1,69%
170	17560	17270	290,00	1,68%
P1	17560	17270	290,00	1,68%
180	17581	17321	260,00	1,50%
190	17633	17372	261,00	1,50%
P2	17633	17372	261,00	1,50%
215	17823	17560	263,00	1,50%
P3	17823	17560	263,00	1,50%
AM1	17823	17560	263,00	1,50%
225	17879	17610	269,00	1,53%
240	18029	17763	266,00	1,50%
TA1	18029	17763	266,00	1,50%
AM2	18029	17763	266,00	1,50%
255	19094	18812	282,00	1,50%
TA2	19094	18812	282,00	1,50%
AM3	19094	18812	282,00	1,50%
270	19722	19375	347,00	1,79%
TA3	19722	19375	347,00	1,79%
285	20335	19990	345,00	1,73%
TA4	20335	19990	345,00	1,73%
AM4	20335	19990	345,00	1,73%
305	21409	21067	342,00	1,62%
AM5	21409	21067	342,00	1,62%
335	23610	23261	349,00	1,50%
AM6	23610	23261	349,00	1,50%
365	26325	25936	389,00	1,50%
AM7	26325	25936	389,00	1,50%
395	28718	28294	424,00	1,50%
AM8	28718	28294	424,00	1,50%
Augmentation RAG				1,59%
Valeur Point	4,77	4,7	0,07	1,49%
Date accord	30/04/2015	30/04/2013		
Signataires	CFDT CFTC CFE CGC	CFDT CGC		
Application	RAG 01/01/2015	RAG 1.01.2013		
Application	VP 03/07/2015	VP 1.07.2013		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	VAR (83)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17495	17349	146,00	0,84%
O1	17495	17349	146,00	0,84%
145	17501	17355	146,00	0,84%
O2	17501	17355	146,00	0,84%
155	17511	17365	146,00	0,84%
O3	17511	17365	146,00	0,84%
170	17541	17401	140,00	0,80%
P1	17541	17401	140,00	0,80%
180	17548	17409	139,00	0,80%
190	17558	17418	140,00	0,80%
P2	17558	17418	140,00	0,80%
215	17567	17427	140,00	0,80%
P3	17567	17427	140,00	0,80%
AM1	17567	17427	140,00	0,80%
225	17608	17469	139,00	0,80%
240	18192	18048	144,00	0,80%
TA1	18192	18048	144,00	0,80%
AM2	18192	18048	144,00	0,80%
255	18872	18722	150,00	0,80%
TA2	18872	18722	150,00	0,80%
AM3	18872	18722	150,00	0,80%
270	19983	19825	158,00	0,80%
TA3	19983	19825	158,00	0,80%
285	21092	20925	167,00	0,80%
TA4	21092	20925	167,00	0,80%
AM4	21092	20925	167,00	0,80%
305	22353	22176	177,00	0,80%
AM5	22353	22176	177,00	0,80%
335	24554	24359	195,00	0,80%
AM6	24554	24359	195,00	0,80%
365	26750	26538	212,00	0,80%
AM7	26750	26538	212,00	0,80%
395	28949	28719	230,00	0,80%
AM8	28949	28719	230,00	0,80%
Augmentation RAG				0,81%
Valeur Point	4,41	4,38	0,03	0,68%
Date accord	01/06/2015	09/09/2014		
Signataires	FO CFE-CGC CFDT CFTC	FO CFTC CFE- CGC CFDT		
Application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
Application	VP 01/11/2015	VP 01/11/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	VIENNE (86)			
COEFF	2015	2014	Variation	Augmentation
140	17490	17345	145,00	0,84%
O1	17490	17345	145,00	0,84%
145	17553	17431	122,00	0,70%
O2	17553	17431	122,00	0,70%
155	17631	17522	109,00	0,62%
O3	17631	17522	109,00	0,62%
170	17800	17694	106,00	0,60%
P1	17800	17694	106,00	0,60%
180	17993	17886	107,00	0,60%
190	18217	18108	109,00	0,60%
P2	18217	18108	109,00	0,60%
215	18453	18343	110,00	0,60%
P3	18453	18343	110,00	0,60%
AM1	18453	18343	110,00	0,60%
225	18684	18573	111,00	0,60%
240	18972	18859	113,00	0,60%
TA1	18972	18859	113,00	0,60%
AM2	18972	18859	113,00	0,60%
255	19284	19169	115,00	0,60%
TA2	19284	19169	115,00	0,60%
AM3	19284	19169	115,00	0,60%
270	20115	19995	120,00	0,60%
TA3	20115	19995	120,00	0,60%
285	21029	20904	125,00	0,60%
TA4	21029	20904	125,00	0,60%
AM4	21029	20904	125,00	0,60%
305	22503	22369	134,00	0,60%
AM5	22503	22369	134,00	0,60%
335	24682	24535	147,00	0,60%
AM6	24682	24535	147,00	0,60%
365	27262	27099	163,00	0,60%
AM7	27262	27099	163,00	0,60%
395	29656	29479	177,00	0,60%
AM8	29656	29479	177,00	0,60%
Augmentation RAG				0,62%
Valeur Point	5,09	5,05	0,04	0,79%
Date accord	11/05/2015	15/05/2014		
Signataires	CFDT CFE-CGC	FO CFDT CFTC CFE-CGC		
Application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
Application	VP 01/06/2015	VP 01/06/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	YONNE (89)			
Coefficients	2015	2014		
140	17545	17376	169,00	0,97%
O1	17545	17376	169,00	0,97%
145	17595	17442	153,00	0,88%
O2	17595	17442	153,00	0,88%
155	17670	17540	130,00	0,74%
O3	17670	17540	130,00	0,74%
170	17780	17651	129,00	0,73%
P1	17780	17651	129,00	0,73%
180	17850	17704	146,00	0,82%
190	18075	17902	173,00	0,97%
P2	18075	17974	101,00	0,56%
215	18350	18227	123,00	0,67%
P3	18440	18338	102,00	0,56%
AM1	18910	18809	101,00	0,54%
225	18700	18564	136,00	0,73%
240	19050	18898	152,00	0,80%
TA1	20025	19910	115,00	0,58%
AM2	20025	19910	115,00	0,58%
255	19850	19903	-53,00	-0,27%
TA2	20875	20757	118,00	0,57%
AM3	20875	20757	118,00	0,57%
270	20850	20709	141,00	0,68%
TA3	21350	21231	119,00	0,56%
285	21850	21654	196,00	0,91%
TA4	23000	22859	141,00	0,62%
AM4	23010	22879	131,00	0,57%
305	24000	23929	71,00	0,30%
AM5	24350	24390	-40,00	-0,16%
335	26450	26270	180,00	0,69%
AM6	26790	26641	149,00	0,56%
365	28100	27868	232,00	0,83%
AM7	28870	28705	165,00	0,57%
395	29755	29524	231,00	0,78%
AM8	30105	29899	206,00	0,69%
Moyenne augmentation				0,64%
Valeur Point	4,47	4,41	0,06	1,36%
Date accord	22/01/2015	17/01/2014		
Signataires	CFTC CFDT CFE-CGC FO	FO CFTC CFDT		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 23/01/2015	VP 01/01/2014		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

	DROME ARDECHE (26-07)			
Coefficients	2015	2014		
140	17620	17474	146,00	0,84%
145	17666	17514	152,00	0,87%
155	17723	17558	165,00	0,94%
170	17793	17622	171,00	0,97%
180	17875	17700	175,00	0,99%
190	17998	17824	174,00	0,98%
215	18395	18259	136,00	0,74%
AM1	18681	18544	137,00	0,74%
225	18861	18728	133,00	0,71%
240	19715	19576	139,00	0,71%
AM2	20048	19907	141,00	0,71%
255	20828	20704	124,00	0,60%
AM3	21259	21132	127,00	0,60%
270	21963	21832	131,00	0,60%
285	23128	22990	138,00	0,60%
AM4	23347	23208	139,00	0,60%
305	24317	24172	145,00	0,60%
AM5	25526	25374	152,00	0,60%
335	25670	25542	128,00	0,50%
AM6	27561	27424	137,00	0,50%
365	27415	27279	136,00	0,50%
AM7	29414	29268	146,00	0,50%
395	30070	29920	150,00	0,50%
AM8	30717	30564	153,00	0,50%
Moyenne augmentation				0,68%
Valeur Point	4,83	4,8	0,03	0,63%
Date accord	25/02/2014	25/02/2014		
Signataires	FO CFTC CFDT CGC CGT	FO CFTC CFDT CGC		
date application	RAG 01/01/2015	RAG 01/01/2014		
date application	VP 01/01/2015	VP 01/01/2014		

LES SERVICES DE L'AUTOMOBILE
Salaires Minima

FO Métaux a signé l'avenant 72 du 3 juillet 2015 relatif aux salaires minima dans la convention collective des services de l'automobile.

La grille a ainsi été revalorisée de 0.71 % en mettant l'accent sur les premiers échelons avec, notamment, dans la catégorie des Ouvriers Employés une augmentation de 0.88 % sur les 3 premiers échelons.

Nous vous rappelons que cet avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension avant la fin de l'année ou le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté si celui-ci intervenait postérieurement au 31 décembre 2015.

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

**Avenant n° 75 à la Convention collective nationale
relatif aux salaires minima**

Les organisations soussignées,

Vu l'article L.2241-1 du code du travail,

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la Convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n°72 du 3 juillet 2014,

Convienent de ce qui suit :

Article 1^{er}- Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective sont modifiés comme suit:

MINIMA GARANTIS POUR 35 HEURES

Ouvriers Employés	
Echelons	MG 35 h
12	1859 €
11	1811 €
10	1764 €
9	1725 €
8	1671 €
7	1621 €
6	1590 €
5	1558 €
4	1532 €
3	1511 €
2	1495 €
1	1480 €

Maîtrise	
Echelons	MG 35 h
25	2352 €
24	2227 €
23	2103 €
22	1982 €
21	1916 €
20	1859 €
19	1812 €
18	1768 €
17	1729 €

Cadres	
Niveaux/ Degrés	MG 35 h
V	4951 €
IV C	4455 €
IV B	4206 €
IV A	3959 €
III C	3712 €
III B	3464 €
III A	3216 €
II C	2969 €
II B	2721 €
II A	2474 €
I C	2352 €
I B	2227 €
I A	2103 €

sl
CP
UR

AM

785
507

Article 2- La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 et figurant au point 2 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective, est portée à 3,20 €.

Article 3- Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1-10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « salaires minima » de la Convention collective, est porté à 5,61 €.

Article 4- Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5- Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

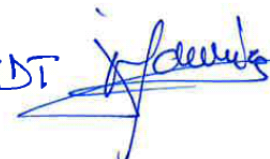
Article 6- Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2016, dans le cas où le SMIC mensuel applicable à partir de janvier 2016 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1^{er}.

Fait à Suresnes, le 7 juillet 2015

Organisations professionnelles

FNAA 
GNESA 
UNIDEC 
SPC 
FNORD 
C.N.P.A. 
Conseil National des Professions de l'Automobile
FFC 

Organisations syndicales de salariés

C.F.E.-C.G.C. 
FO 
F.G.M.O.-C.F.D.T. 

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DU COMMERCE ET DE LA
RECUPERATION
Prime de Vacances**

FO Métaux a signé l'avenant 67 bis de convention collective susmentionnée apportant des précisions sur la prime de vacances en vigueur dans la branche de la récupération.

Vous trouverez ci-après cet avenant.

Accord collectif portant modification de l'article 67 bis de la convention collective des Industries et Commerces de la Récupération (brochure JO 3228)

Entre la Fédération des Entreprises du Recyclage, représentée par Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale
101 RUE DE PRONY, 75017 PARIS

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés soussignées
d'autre part,

Préambule :

Partant du constat des difficultés posées par la mise en œuvre de l'avenant 3 à l'article 67 bis de la convention collective, les partenaires sociaux souhaitent dans le préambule du présent texte rappeler l'esprit de la négociation sur l'évolution du taux de la prime de vacances.

Les signataires rappellent ainsi que l'objectif de l'article 67 bis dans sa rédaction initiale et dans ses avenants est que chaque salarié de la branche puisse bénéficier à minima, en complément de son salaire brut de base tel que fixé dans la grille conventionnelle, d'une prime, quelle que soit sa dénomination et son origine (convention collective – usage – engagement unilatéral – accord d'entreprise) dès lors qu'elle est de portée collective, d'un montant minimum fixé ci-dessous.

Par conséquent, l'article 67 bis est modifié comme suit, ce qui implique son remplacement, comme convenu ci-après :

La prime de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié, sur une période de 12 mois comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année écoulée.

Le taux de l'indemnité horaire est égal à :
valeur du salaire minima conventionnel – premier niveau premier échelon - au 31 mai de l'année en cours / 1820 heures.

Le montant de la prime de vacances est égal au produit du taux ainsi obtenu avec le nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié sur la période de référence précisée ci-dessus.

AP BD
Jc NC

Pour satisfaire à l'obligation de versement du montant de la prime de vacances, il est pris en compte durant la période de référence, le cumul de l'ensemble des primes et gratifications versées quelle que soit leur dénomination et présentant un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif, par l'usage ou un engagement unilatéral, à l'exception :

- des primes liées à l'activité de l'entreprise comme les primes de production, rendement,
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Les dites primes et gratifications conservent leur mode de calcul et leur périodicité de versement.

Si le montant des primes et gratifications, déjà versées par l'entreprise pendant la période de référence, est inférieur au montant de la prime de vacances, celle-ci prendra la forme d'un complément pour garantir au salarié le montant défini par le présent accord.

Si le montant des primes et gratifications déjà versées par l'entreprise pendant la période de référence, est égal ou supérieur au montant de la prime de vacances, l'obligation de versement est remplie et la prime de vacances n'a donc pas lieu d'être.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent accord, cumulent :

- un treizième mois ou toute autre prime ayant un caractère collectif, répétitif instaurée par l'usage, un engagement unilatéral, ou un accord d'entreprise,
- la prime de vacances de l'ancien article 67 bis (dans sa version issue de l'avenant n°3 du 13 novembre 2012 avec taux horaire de 0,185 €),

maintiennent l'avantage collectif acquis pour les salariés présents, au titre de cette prime de vacances.

Si la prime de vacances est due, elle est payable en tout ou partie avant la fin du premier semestre de paie, et le solde avant la fin du second semestre de paie.

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Formalités de dépôt

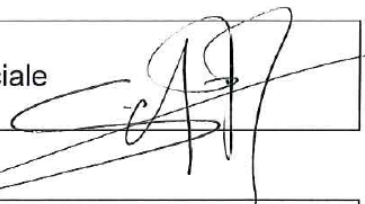
Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, et au greffe du Conseil des prud'hommes, conformément à l'article D.2231-2 du Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en vigueur après la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 21 mai 2015, en douze exemplaires.



Pour la Fédération des entreprises du recyclage .
Jean-Philippe SEPCHAT - Président de la Commission sociale



Pour la FGMM C. F. D. T.
Nom : Monsieur MAURIES
Titre : Secrétaire Général adjoint

Signature :



Pour la C. F. T. C. FGT SNED
Nom : Monsieur Patrice DUQUESNOY
Titre : Président SNED

Signature :



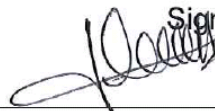
Pour F. O.
Nom : Madame CAPART

Signature :



Pour la C.F.E.- C. G. C.
Nom : Monsieur José CLARYSSE
Titre : représentant

Signature :



Pour la FNST C. G. T.
Nom : Monsieur Yves DELANNOY

Signature :

**CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES D'INSTALLATION,
D'ENTRETIEN, REPARATION ET DEPANNAGE DE MATERIELS AERAUQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Prévoyance

FO Métaux a signé l'avenant N° 4 de la convention collective citée permettant la mise à jour du régime de prévoyance en vigueur dans la branche et de le mettre en conformité avec les dispositions prévues par la loi du 14 juin 2013.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES
D'INSTALLATION, ENTRETIEN, REPARATION ET DEPANNAGE DE
MATERIEL AERAUQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

**Avenant N°4 portant modifications de l'accord prévoyance du
27 Mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance
complémentaire**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- Syndicat National des entreprises du froid, d'Equipement de Cuisines Professionnelles et du conditionnement (SNEFCCA)

D'une part,

ET

Les Syndicats de salariés signataires suivants :

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

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ME
NC
012

Préambule :

Le présent avenant a pour objet de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

ARTICLE 1 :

Conformément aux dispositions de l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale, les dispositions concernant la « Portabilité des garanties de prévoyance complémentaire » instaurées par l'avenant n° 50 du 15 décembre 2009 sont remplacées comme suit :

(annule et remplace les dispositions de l'avenant n°50 du 15 décembre 2009)

« Portabilité des garanties de prévoyance complémentaire au titre de l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale :

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

ME
NC
SM

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la Convention collective dites « maintien de salaire », ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

ME
NC
572

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations. »

ARTICLE 2 : Formalités administrative

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juin 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mai 2015

En 15 exemplaires originaux,

Signataires :

Syndicat National des entreprises du froid, d'Équipement de Cuisines Professionnelles
et du conditionnement(SNEFCCA)

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

Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

II – ACCORD D'ENTREPRISES

ARCELORMITTAL ATLANTIQUE LORRAINE.

Accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

F.O. a signé le 30 juin 2015 cet accord d'entreprise permettant une meilleure insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise par une politique volontariste d'insertion sociale de ces personnes.

Parmi les mesures prévues par l'accord : des actions de sensibilisation, la création d'un site intranet, le maintien d'un taux d'emploi au moins identique à l'obligation légale, ainsi que des actions d'intégration et de maintien dans l'emploi.

Nous vous proposons de le découvrir en intégralité dans la voix du métallurgiste de ce mois septembre 2015.

Texte de l'accord :

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine
Flat carbon



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'INSERTION
PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN
D'ARCELORMITTAL ATLANTIQUE ET LORRAINE**

Entre la Société ArcelorMittal Atlantique et Lorraine, SAS sise 6 rue André Campra 93200 Saint-Denis immatriculée au RCS de Bobigny sous le numéro 4444 718 563

Représentée par :

Monsieur Patrick GENU agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives du personnel suivantes :

- CFDT
- CFE-CGC
- CGT
- FO

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit à la suite des réunions de négociation qui se sont tenues les 8 avril, 22 avril, 6 mai, et 26 mai 2015.

Handwritten signatures and initials:
pp
JNU
CSM
PL

PREAMBULE

La direction d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine et les organisations syndicales signataires confirment, avec ce premier accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, leur volonté de poursuivre et développer une politique volontariste de maintien et d'insertion des travailleurs handicapés, dans la continuité de celle engagée depuis plusieurs années dans chacun des établissements de l'entreprise, tout en tenant compte des contraintes et spécificités des métiers de la sidérurgie et de la situation des personnes concernées.

Dans ce contexte, elles conviennent de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour permettre aux salariés handicapés d'exercer leur activité professionnelle sur leur site, de contribuer à l'insertion professionnelle de salariés handicapés et de mieux impliquer l'ensemble des salariés et hiérarchies ainsi que les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

- Développer une politique volontariste d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
- Agir pour l'intégration par l'emploi des personnes handicapées
- Apporter une aide et des garanties aux bénéficiaires de l'accord
- S'impliquer en faveur des personnes handicapées non salariées de l'entreprise
- Mobiliser et coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise.

Ce premier accord d'entreprise traduit la volonté des parties d'avoir une même politique en la matière dans chacun des établissements de l'entreprise et d'inscrire véritablement la négociation sur ce thème au cœur de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L.2242-1 du Code du Travail.

Dans ce cadre, les parties au présent accord prennent acte que deux établissements sur les sept que compte la société, à savoir les établissements de Basse-Indre et Montataire, restent couverts à la date de signature du présent accord par un accord d'établissement ayant le même objet. Elles conviennent en conséquence de la nécessité, pour ces deux établissements, d'ouvrir dans les meilleurs délais une négociation pour avancer le terme de leur accord d'établissement, afin de rentrer au plus vite dans le champ d'application du présent accord.

Aussi, les organisations syndicales signataires du présent accord s'engagent, par leur signature, à tout mettre en œuvre pour que les deux négociations locales débouchent sur la conclusion d'un avenant d'avancement du terme de leur accord.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 2242-13 du Code du Travail et de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », qui définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participations à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de la santé invalidant. »

Les dispositions du présent accord traduisent plus encore l'engagement sociétal d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine sur les sujets tels que le respect de l'égalité des chances, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité qui reflète celle de la société.

Ces dispositions positives s'inscrivent dans le cadre des dispositions des articles L.1133-3 et L.1133-4 du Code du Travail.

PP
JND
CSM

CHAPITRE 1 – Développer une politique volontariste d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

Par le présent accord, les parties souhaitent assurer l'égalité des chances et un traitement équitable entre salariés, quels que soient leur handicap ou leurs caractéristiques physiques, sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions relatives au handicap et maintenir un taux d'emploi au moins égal au taux légal dans chacun de ses établissements.

Article 1 – Favoriser la diversité et l'égalité des chances

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité et d'équilibre. Elle permet à l'entreprise de s'entourer des meilleures compétences et de mieux refléter la société et son environnement.

Le recrutement, l'intégration, l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques et syndicales, d'expérience, de caractéristiques physiques et de parcours professionnels constituent un axe important de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

La promotion de profils et de sensibilité variés nécessite de pouvoir parler ouvertement des différences et l'acceptation des autres renforce la cohésion sociale et favorise l'intégration de tous.

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine entend appliquer et promouvoir les meilleures pratiques de lutte contre toutes les formes d'intolérance à l'égard des différences. Le déploiement de cette politique nécessite une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations socioculturelles de tous les acteurs.

Ainsi, les salariés handicapés, comme les autres salariés, doivent bénéficier d'un traitement équitable, leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

Article 2 – Poursuivre des actions de sensibilisation au handicap

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés qui existent encore, en vue de favoriser l'intégration de tous. Elle doit être permanente et adaptée aux préoccupations du moment.

La mise en œuvre de ces actions de formation/sensibilisation se poursuivra sur la durée de l'accord, en continuité de celles menées les années précédentes.

Les axes prioritaires de sensibilisation seront les suivants :

- Favoriser la perception puis la prise en compte tant de la multiplicité des formes de handicap que de la singularité de chacune d'elles
- Lutter contre les représentations erronées, les stéréotypes et les préjugés sur le handicap en faisant connaître les expériences réussies dans l'entreprise et ailleurs.

Pour pouvoir concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise, la sensibilisation devra être portée dans les différents établissements et être dynamique tout au long de la période couverte par l'accord.

Dans cet objectif, des actions de sensibilisation spécifiques seront organisées au moment de la semaine nationale du handicap et la semaine santé du Groupe :

- La Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEPH) est un rendez-vous national lancé par l'ADPT depuis 1997. Elle se déroule chaque année pendant la 3^{ème} semaine de novembre et offre une opportunité incontournable pour communiquer et sensibiliser au handicap.

L'entreprise relayera cet événement par une communication soutenue, rédigée en central.

- La semaine santé du Groupe constitue une autre opportunité pour communiquer et sensibiliser au handicap.

Chaque établissement veillera à organiser des ateliers spécifiques.

PT
JNV
CSM PH

Un espace intranet dédié au Handicap sera développé dans l'intranet web-drh dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord, afin de fournir le maximum d'informations techniques, générales et pratiques sur le handicap (droits, démarches administratives, carnet d'adresses et liens aux sites intranet spécialisés...).

Une large communication sera faite pour faire connaître les dispositions de l'accord, par le biais d'une plaquette qui sera élaborée en central, présentée à la commission centrale d'application et de suivi de l'accord - *créée à l'article 15 du présent accord* - dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord, puis envoyée au domicile des salariés et mise en ligne dans l'espace intranet dédié au handicap.

La plaquette sera également remise aux salariés qui intégreront ArcelorMittal Atlantique et Lorraine après l'envoi de la plaquette prévu ci-avant.

Elle sera par ailleurs communiquée par les services médicaux et sociaux à toutes les personnes qui pourraient entrer dans le processus de reconnaissance de leur handicap.

Des séances d'information seront également organisées par le référent handicap de chaque établissement à destination des managers, afin de favoriser l'accueil et l'emploi des personnes handicapées.

Article 3 – Maintenir un taux d'emploi au moins égal au taux légal dans chacun des établissements

Les parties au présent accord prennent acte que le décompte légal de la loi de 2005 s'est traduit par un taux d'emploi au moins égal aux obligations légales pour 5 des 7 établissements de l'entreprise : Basse-Indre, Desvres, Dunkerque, Mardyck et Montataire.

Dans ce contexte, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine se donne pour objectif de maintenir un taux d'emploi de personnes handicapées au moins égal au taux légal dans chacun de ses établissements, en poursuivant et développant ses actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le taux d'emploi de personnes handicapées s'entend au sens de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés prévue à l'article L. 5212-5 du Code du Travail.

CHAPITRE 2 – Agir pour l'intégration par l'emploi des personnes handicapées

L'intégration par l'emploi des personnes handicapées se traduit par des actions de maintien dans l'emploi du personnel handicapé, d'aides à la reconnaissance du handicap et, de façon complémentaire, de recrutement de personnes handicapées dans chacun des établissements de l'entreprise.

Article 4 – Assurer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Le maintien dans l'emploi des salariés de l'entreprise, dont le handicap est reconnu, constitue un axe prioritaire de la politique de l'entreprise.

L'entreprise s'engage dans ce cadre à mettre les moyens appropriés pour maintenir les salariés en situation de handicap dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités, en privilégiant le maintien dans le poste de travail.

INV p²
CSM

Dans ce contexte, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine s'engage à développer le partenariat avec le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés pour accompagner chaque établissement dans l'étude des postes et le reclassement des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Elle réaffirme dans ce contexte que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoirement consulté sur les mesures à prendre par l'établissement en vue de faciliter le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment l'aménagement des postes de travail.

L'aménagement des postes de travail, et de leur environnement, nécessaire au maintien dans l'emploi des salariés handicapés est celui qui permet de compenser le handicap du salarié. Il peut prendre des formes multiples parmi lesquelles :

- La mise à disposition d'un siège ergonomique ou d'un poste assis-debout
- La mise à disposition d'un bureau adapté
- La mise à disposition de chaussures de sécurité sur mesure
- L'éclairage du poste de travail
- L'installation de nouveaux équipements
- L'aménagement de l'environnement de travail ...

Une étude ergonomique préalable du poste peut, dans ce cadre, permettre de définir les aménagements du poste de travail afin de mettre en adéquation les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap. La cellule ergonomie de l'établissement, dès lors qu'elle existe, est systématiquement associée en amont des réflexions sur les aménagements de postes.

Le CHSCT, dans le cadre de ses missions qui visent à contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la promotion de la prévention des risques professionnels, est à ce titre un des acteurs privilégiés dans l'entreprise sur les questions de maintien dans l'emploi.

Le CHSCT auquel est rattaché le salarié concerné par l'étude d'aménagement de poste de travail est associé dans cette démarche, dès lors qu'elle rentre dans ses missions ci-avant rappelées, et notamment quand elle concerne la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail ou l'aménagement des lieux de travail.

L'entreprise reconnaît également la nécessité d'agir en anticipation pour assurer le maintien dans l'emploi des personnes dont la procédure de reconnaissance du handicap est en cours.

Une attention particulière sera apportée en conséquence aux personnes dont la procédure de reconnaissance du handicap est en cours.

Article 5 – Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise

Des actions de sensibilisation sur la démarche de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé continueront d'être menées auprès du personnel par le médecin du travail et les conseillers sociaux du travail.

La démarche tendant à la reconnaissance est une démarche qui s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle est néanmoins indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle prévues par l'accord d'entreprise.

Un support d'information sur les conditions requises pour être reconnu travailleur handicapé sera élaboré en central, présenté à la commission centrale d'application et de suivi de l'accord dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord, puis mis à la disposition des salariés au service médical de chaque établissement et mis en ligne dans l'espace intranet dédié au handicap.

PF
JNV
CSM 14

Les parties au présent accord conviennent que les actions de communication qui portent sur la plaquette d'information sur l'accord et le support d'information sur les conditions requises pour être reconnu travailleur handicapé seront menées de façon concomitante et en tout état de cause, au cours du 1^{er} trimestre 2016 au plus tard.

Article 6 – Faciliter l'insertion du personnel handicapé

6.1 - Recrutement et accès à l'emploi

La politique d'insertion des personnes en situation de handicap de l'entreprise est cohérente avec la politique de diversité du groupe et s'inscrit dans la politique globale des ressources humaines.

L'entreprise réaffirme sa volonté de poursuivre et de développer toutes les initiatives en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap, en adéquation avec ses besoins.

Dans ce contexte, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine s'attachera à sensibiliser les principaux acteurs du recrutement (managers, RH) sur la politique de l'entreprise en la matière.

A l'occasion de ses recrutements, l'établissement s'assurera de la rédaction non-discriminante de ses offres d'emploi.

Les recrutements se feront prioritairement sous forme de CDI et de contrats relevant de l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

A l'issue de chaque contrat d'alternance, une analyse sera faite afin d'examiner la possibilité d'un recrutement, sous réserve des disponibilités d'emploi.

Pour soutenir sa politique, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine s'engage à développer ses relations avec les partenaires d'emploi locaux (Cap Emploi, Pôle emploi, association locale) pour avoir des candidatures, à participer à des forums écoles ou autres événements spécifiques en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties conviennent, dans ce cadre, que le nombre d'actions menées dans chacun des bassins Nord et Est ainsi que dans les établissements de Basse-Indre et Montataire sera au minimum d'une action par an. Chaque établissement veillera également à informer les organisations syndicales locales signataires du présent accord de toute démarche spécifique qu'il entend mener.

Elle maintient dans ce cadre le dispositif de proximité de référent « handicap » par établissement qui a notamment pour mission de faciliter l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise en associant et coordonnant les actions nécessaires ainsi que les différents acteurs internes ou externes en lien avec les opérationnels (médecin du travail, associations... etc) selon les situations. Le référent handicap de chaque établissement maintiendra à cet effet des liens privilégiés avec le service de recrutement de son établissement, de sorte de pouvoir traiter toutes les demandes d'emploi de travailleurs handicapés de façon individualisée.

Pour faciliter, accompagner et encadrer les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, la personne en charge de la Mission Centrale Handicap – *créée par l'article 11 du présent accord* - coordonnera, impulsera et soutiendra les actions des référents « handicap » établissement.

6.2 – Accueil des personnes handicapées

Des actions de communication et de sensibilisation continueront d'être déployées au niveau le plus approprié, notamment auprès des responsables de recrutement, des responsables hiérarchiques et de l'équipe accueillant la personne handicapée.

Pour faciliter l'intégration des personnes handicapées le parrain, qui a été généralisé par l'accord relatif au contrat de génération du 18 décembre 2013, pourra s'appuyer sur les conseils et connaissances du référent « handicap » de l'établissement et, si besoin, bénéficier d'une formation spécifique relative à l'intégration de la personne handicapée.

PT
JNV P4
CSM

CHAPITRE 3 - Apporter une aide et des garanties aux bénéficiaires de l'accord

Article 7 – Dans le cadre de la vie professionnelle

Conscientes des difficultés que peuvent rencontrer les personnes handicapées pour concilier handicap et vie professionnelle, les parties au présent accord conviennent de la nécessité d'apporter des aides directes et concrètes, et des garanties aux bénéficiaires de l'accord.

Ces aides et garanties ne sont assurées qu'aux salariés dont le handicap est reconnu et porté à la connaissance du service ressources humaines de l'établissement.

7.1 - Aides aux démarches pour la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Le médecin du travail, les assistantes sociales ou conseillers sociaux, le référent handicap de l'établissement sont les interlocuteurs privilégiés qui peuvent informer et accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé.

Afin de faciliter les démarches administratives liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié bénéficie de deux ½ journées d'absence autorisée payée sur présentation de justificatif au référent « handicap » de l'établissement.

7.2 – Autorisation d'absence pour examen médical

Afin de faciliter le suivi médical du travailleur handicapé, dès lors que l'examen médical est en lien avec son handicap, le salarié bénéficie de deux ½ journées d'absence autorisée payée par an, sur présentation d'un justificatif de centre médical précisant le lien avec son handicap, au référent « handicap » de l'établissement.

7.3 - Garanties apportées au déroulement de carrière professionnelle des personnes handicapées

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Les hiérarchies seront sensibilisées sur l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés.

Dans son évaluation, le manager tiendra compte de l'impact du handicap sur la tenue du poste.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle de personnel handicapé, un suivi statistique des augmentations individuelles et des promotions sera réalisé et présenté aux commissions centrales et locales d'application et de suivi de l'accord salarial annuel. Ce suivi sera mis en place à l'occasion du suivi du prochain accord salarial qui sera applicable à la société.

7.4 - Garantie d'accès à la formation professionnelle des salariés handicapés

L'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications des personnes handicapées.

L'entreprise réaffirme à cette occasion que les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés.

7.5 - Garantie d'une surveillance médicale renforcée

Les salariés handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avec une visite médicale biannuelle au minimum organisée par l'entreprise. Ils peuvent également, à tout moment et à leur demande, bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

JNV P6
CSM

7.6 - Garantie d'aménagements du poste de travail nécessaires au maintien dans le poste de travail

L'entreprise s'engage à étudier les aménagements de poste, selon les besoins identifiés ou exprimés, lorsque ces aménagements sont nécessaires pour compenser le handicap du salarié. Les CHSCT seront consultés sur les mesures à prendre dans ce cadre, en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés.

7.7 - Garantie d'aménagements des locaux de travail nécessaires au maintien dans l'emploi

L'entreprise s'engage à étudier les aménagements des locaux, selon les besoins identifiés ou exprimés, lorsque ces aménagements sont nécessaires pour maintenir dans l'emploi le salarié handicapé au sein de son établissement.

7.8 - Garantie de mise en œuvre d'action de formation spécifique nécessaire au maintien dans l'emploi

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre toute action de formation qui serait nécessaire au reclassement du salarié handicapé dans un poste conforme à ses aptitudes et capacités, en adéquation avec les postes disponibles ou à pourvoir à court terme.

Dans le cas où un salarié handicapé éprouverait des difficultés à poursuivre son activité professionnelle du fait de son handicap, de difficultés d'adaptation, de l'évolution de son poste de travail, il bénéficie d'une priorité dans le plan de formation de son établissement.

7.9 - Aides au transport domicile-lieu de travail

La prise en charge du transport domicile/lieu de travail demandée par le salarié handicapé sera appréciée, par le référent handicap de l'établissement, en fonction de la situation et au regard de l'avis médical portant sur l'aptitude à la conduite du salarié.

Ces aides s'entendent déduction faite des fonds allocataires prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié concerné.

7.10 - Garantie d'adaptation des horaires en vue d'un maintien dans le poste de travail

Les salariés handicapés peuvent bénéficier, à leur demande et conformément à l'article L.3122-26 du Code du travail, d'aménagements d'horaires individualisés lorsque ces aménagements d'horaires sont nécessaires à l'exercice professionnel ou au maintien dans leur emploi.

Les horaires pourront notamment être adaptés au vu de contingences extérieures au travail ou comporter des temps de repos en cours de journée.

7.11 - Garantie d'examen de la possibilité de télétravail en vue d'un maintien dans le poste de travail

Lorsqu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution n'aura été trouvée pour la maintenir dans son poste de travail, la hiérarchie examine la possibilité de télétravail au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

7.12 - Garantie de maintien dans l'emploi du salarié handicapé en priorité dans l'établissement d'origine

Dans le cas où le salarié ne pourrait pas être maintenu dans son poste de travail, l'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour qu'il puisse être maintenu dans un poste conforme à ses aptitudes et capacités, en priorité au sein de son établissement.

PF
JAV PK
CSM

7.13 - Garantie d'une protection de l'emploi

L'entreprise attachera une attention particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié handicapé se verrait fragilisée.

Ainsi les salariés en situation de handicap disposeront d'une protection particulière qui justifie, sauf volonté contraire du salarié, que l'entreprise s'engage à reclasser la personne dans son établissement prioritairement, et si cela n'est pas possible, dans un des établissements de l'entreprise ou du groupe, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève.

Article 8 – Dans le cadre de la vie personnelle

Parce que le handicap ne débute pas aux portes de l'entreprise, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine s'engage à faciliter le quotidien des salariés handicapés, à travers les aides suivantes :

8.1 – Aides financières

Après étude du dossier et dans la mesure où des sommes resteraient à la charge du salarié, une participation au financement d'appareillages (prothèse – *hors prothèse dentaire* -, orthèse, fauteuil roulant..) et d'aménagement de logement et de véhicule, liés au handicap, sera accordée aux membres du personnel handicapés.

L'aménagement du logement s'entend dans l'acception d'accessibilité physique. Cet aménagement vise à faciliter les actes de vie quotidienne du salarié en situation de handicap de manière à lui permettre de s'organiser au mieux pour se rendre au travail.

La participation de l'entreprise aux frais d'aménagement de logement et de véhicule ne se fera que s'il y a cofinancement avec des aides de l'Etat ou du département.

Le montant de cette aide est fixé à 60% du montant restant à charge, déduction faite des aides perçues auprès d'autres organismes (Sécurité Sociale, Complémentaire santé, assurance Agefiph ...).

Par ailleurs, la mission locale handicap se réunira pour examiner toutes demandes d'aides ne rentrant pas dans le cadre défini ci-avant, et notamment les demandes de prise en charge des frais de déplacement du salarié handicapé, du conjoint handicapé ou d'un enfant handicapé à la charge du salarié, pour se rendre dans un établissement spécialisé. Le montant de cette aide est également fixé, dans ce cadre, à hauteur de 60% du montant restant à charge, déduction faite des aides perçues auprès d'autres organismes (Sécurité Sociale, Complémentaire santé, assurance Agefiph ...).

Le montant de ces aides sera plafonné à 5000 € par année d'application de l'accord et par ayant droit souffrant d'un handicap.

En cas de situation particulière, la mission locale se réunira pour examiner la possibilité d'une aide supplémentaire.

Dans le cas où les deux conjoints font partie de l'effectif d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine cette aide pourra être versée pour chacun des deux salariés. Il en sera de même en cas de deux personnes liées par un pacs.

Le bénéfice de cette aide sera également accordé aux conjoints/personnes liées par un pacs et enfants handicapés des membres de personnel.

8.2 – Aménagement du temps de travail pour se rendre dans un établissement spécialisé

Les possibilités d'aménagement du temps de travail permettant aux membres du personnel de se rendre dans un établissement spécialisé ou d'accompagner leur conjoint ou enfants à charge en situation de handicap seront examinées au cas par cas par le référent handicap de l'établissement.

PR
JNV
CSM 14
Page 9

CHAPITRE 4 – S’impliquer en faveur des personnes handicapées non salariées de l’entreprise

Afin de s’impliquer en faveur des personnes handicapées non salariées pour les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d’emploi, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine s’engage à poursuivre le développement des partenariats avec des établissements qui sont spécialisés dans l’accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l’intégration professionnelle de personnes handicapées.

Article 9 – Accueil des stagiaires

L’entreprise poursuit sa volonté d’accueillir des personnes en situation de handicap à la recherche d’un stage, dans le cadre de leur cursus de formation.

La présence de stagiaires en situation de handicap dans l’entreprise permet de répondre à plusieurs objectifs :

- leur permettre de découvrir ou de se réinsérer dans le monde du travail et d’acquérir un savoir-faire, complément indispensable à leur cursus
- sensibiliser les équipes accueillantes aux handicaps
- sensibiliser les managers sur les compétences développées par les stagiaires, et favoriser ainsi, le cas échéant, de futurs recrutements.

Dans ce cadre, la Mission centrale Handicap mènera des recherches de partenariat avec des Centres de Réinsertion Professionnelle, des associations et des écoles et/ou universités pour favoriser l’accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap.

Des aides concrètes seront apportées aux partenaires externes spécialisés dans l’insertion professionnelle des personnes handicapées, en matière d’offres de stages dans l’entreprise et de visites d’usines.

Article 10 – Partenariats avec le secteur protégé et adapté

En sollicitant les structures du secteur protégé et adapté, l’entreprise contribue à permettre l’emploi de personnes en situation de handicap. Le secteur protégé et adapté offre, en effet, à des personnes en situation de handicap, temporairement ou définitivement éloignées de l’entreprise classique, une activité professionnelle aménagée en fonction de leurs besoins et capacités :

- les Entreprises Adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d’emploi à des personnes pour lesquelles l’accès au milieu ordinaire peut demander du temps, exiger des adaptations spécifiques.
- les Etablissements et Services d’Aide par le Travail (ESAT) permettent de proposer une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser l’autonomie et l’épanouissement des personnes en situation de handicap.

A cet effet, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine entend maintenir son positionnement en tant qu’entreprise socialement responsable et poursuivre son engagement vis-à-vis de ces établissements dans la mesure où la qualité de prestations correspond au cahier des charges.

La mission centrale handicap et les référents handicap locaux continueront d’être le relais indispensable entre ces structures et les entités achats de l’entreprise. La sensibilisation des structures achats sera poursuivie, afin de maintenir et de développer les relations commerciales avec le secteur protégé et adapté.

PP
JNV P4
CSM

CHAPITRE 5 – Mobiliser et coordonner l'action de tous les acteurs de l'entreprise

Article 11 – La mission centrale handicap

La Mission Centrale Handicap a pour mission d'assurer la coordination centrale et le suivi des actions prévues par le présent accord. La personne en charge de cette Mission Centrale Handicap est rattachée à la Direction des Ressources Humaines, chargée de coordonner la mise en œuvre opérationnelle de l'accord et plus particulièrement :

- La coordination, l'impulsion des actions projetées par les établissements
- L'animation du réseau de référents handicap établissement
- Le conseil et l'animation du partage et retour d'expérience
- La consolidation du suivi des actions
- L'activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre de l'accord
- Le développement des relations écoles et universités pour accompagner le développement de l'emploi et l'accueil des stagiaires
- La communication interne et externe
- Le suivi des actions prévues et réalisées ainsi que l'établissement du bilan annuel de la société.

Article 12 – Le référent handicap établissement

Un référent handicap par établissement est chargé de piloter et coordonner la mise en œuvre opérationnelle de l'accord sur le site, du suivi des actions et de l'animation de la Mission Locale Handicap.

Il est nommé par le Responsable des Ressources Humaines de l'établissement auquel il est rattaché, avec une lettre de mission de la Mission Centrale Handicap. Cet objectif est intégré à son activité habituelle.

Il constitue au sein de son périmètre un interlocuteur privilégié des managers, des acteurs RH, du/des médecin(s) du travail du site.

Ses principales missions seront les suivantes :

- Le pilotage, l'animation et la coordination sur le site de la politique en faveur des personnes reconnues handicapées,
- La sensibilisation des différents acteurs de l'établissement et la communication interne,
- La représentation de l'établissement auprès de l'administration et de tous les organismes extérieurs compétents dans le domaine de l'insertion des personnes handicapées,
- Le développement des relations écoles et universités locales pour accompagner le développement de l'emploi et l'accueil des stagiaires,
- Le suivi des actions à engager et réalisées ainsi que l'établissement du bilan annuel de l'établissement.

Il réfère et est l'interlocuteur privilégié de la Mission Centrale Handicap.

La liste des référents handicap de l'ensemble des établissements sera communiquée aux organisations syndicales signataires dans le mois qui suit la signature de l'accord.

Article 13 – La mission locale handicap par bassin

Une Mission locale Handicap est créée par le présent accord par bassin pour le bassin Nord (Etablissements de Dunkerque, Mardyck et Desvres) et le bassin Est (Etablissements de Florange et Mouzon), et par établissement pour les établissements de Basse-Indre et Montataire.

Elle a pour mission de rechercher des solutions adaptées aux personnes handicapées ainsi que de conseiller et d'accompagner les services dans la mise en œuvre des actions.

La Mission locale Handicap est composée :

SNV
CJM

- du référent handicap de l'établissement pour les établissements de Basse-Indre et Montataire et des référents handicap des établissements du bassin, pour les bassins Nord et Est
 - de représentant(s) des Ressources Humaines de l'établissement ou du bassin
- et, selon l'établissement ou le bassin,
- d'un représentant du service « Mobilité-Emploi » de l'établissement ou du bassin
 - d'un Médecin du Travail
 - d'un ergonome.

Article 14 – Les CHSCT

Le CHSCT, conformément à l'article L.4612-11 du Code du Travail, sera consulté sur les mesures à prendre en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail (des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés), notamment sur l'aménagement des postes de travail.

CHAPITRE 6 – SUIVI DE L'ACCORD

Article 15 – Création d'une Commission Centrale d'Application et de Suivi de l'Accord

Une commission centrale d'application et de suivi de l'accord est créée par le présent accord. Elle sera composée de quatre représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction.

Elle se réunira chaque année en vue d'examiner l'évolution du taux d'emploi dans les différents établissements de l'entreprise et le bilan des actions mises en œuvre sur l'année dans chacun d'eux, sur la base du document de suivi défini en annexe.

Chaque organisation syndicale signataire pourra, dans ce cadre et si elle le souhaite, tenir une réunion préparatoire.

La commission pourra également se réunir à la demande de l'une des parties.

Article 16 – Création d'une commission locale de suivi de l'accord

Une commission locale d'application et de suivi de l'accord est créée et sera composée de représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction. Elle se réunira chaque année, préalablement à la commission centrale, en vue d'examiner l'évolution du taux d'emploi de l'établissement et le bilan des actions mises en œuvre sur l'année, sur la base du document de suivi défini en annexe.

Chaque organisation syndicale signataire pourra, dans ce cadre et si elle le souhaite, tenir une réunion préparatoire.

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 17 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique, à la date d'effet définie ci-après, aux établissements de la société ArcelorMittal Atlantique et Lorraine qui ne sont plus couverts par un accord d'établissement en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à la date d'ouverture des présentes négociations, à savoir :

SNV
CSM

PF
19

- Desvres
- Dunkerque
- Florange
- Mardyck
- Mouzon.

Il est d'application directe aux établissements de Basse-Indre et Montataire dès lors que l'établissement ne soit plus couvert par un accord d'établissement ayant le même objet.

Il est bien entendu que, si l'établissement de Basse-Indre et/ou l'établissement de Montataire ne remplissaient pas les conditions pour rentrer dans le champ d'application du présent accord, le terme « établissement » utilisé ci-avant dans le texte s'entend comme étant « établissement entrant dans le champ d'application du présent accord ».

Les bénéficiaires de l'accord sont les salariés des établissements rentrant dans le champ d'application de l'accord, bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par l'article L.5212-13 du Code du Travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 18 – Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord prend effet au 1^{er} juillet 2015.

Il est conclu à durée déterminée et prendra fin le 30 juin 2018, date à laquelle son application cessera de plein droit.

Conformément à l'article L. 2222-4 du Code du Travail, il ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à la survenance de son terme.

Article 19 – Révision de l'accord

En cas d'évolution des dispositions légales ou conventionnelles concernant les thèmes traités par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais suivant la parution de la nouvelle disposition pour examiner les adaptations qu'il serait éventuellement nécessaire d'apporter au présent accord.

PF
JNV
CSM
Page 13

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais définis par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

Article 20 – Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et R. 5121-29 du code du Travail.

Dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code, il sera déposé à la DIRECCTE et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Fait à Saint-Denis, le 30 juin 2015

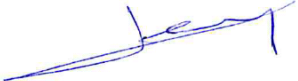
Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction

Le Directeur des Ressources Humaines
de la société ArcelorMittal Atlantique et Lorraine

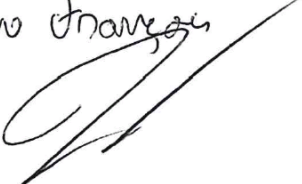
CFDT Le Délégué Syndical Central

Patrick GENU

VECRIN Jean-Luc




CFE-CGC Le Délégué Syndical Central

PACARD François


CGT Le Délégué Syndical Central

FO Le Délégué Syndical Central

CARRÉ GUY Ymaï


FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / août - septembre 2015

**Accord d'entreprise relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
au sein d'ArcelorMittal Atlantique et Lorraine**

Indicateurs de suivi du bilan d'application de l'accord

		S2 2015	2016	2017	S1 2018
Article 2 "Poursuivre des actions de sensibilisation au handicap"					
1	Nb de flash AMAL diffusés au cours de la SEPH				
2	Nb d'établissements ayant organisé des ateliers spécifiques à l'occasion de la semaine santé du Groupe				
3	Date de la casa centrale de présentation du projet de la plaquette d'information sur l'accord				
4	Nb de séances d'information organisées par le référent handicap de chaque établissement à destination des managers et nombre de managers informés lors de ces séances				
Article 3 " Maintenir un taux d'emploi au moins égal au taux légal dans chacun des établissements"					
5	Nb d'établissements ayant un taux au moins égal au taux légal				
Article 4 " Assurer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés"					
6	Nb d'études de poste réalisées avec le SAMETH en vue d'un aménagement de poste d'un travailleur handicapé				
Article 5 " Faciliter la reconnaissance du handicap dans l'entreprise"					
7	Date de la casa centrale de présentation du projet de la plaquette d'informations sur les conditions requises pour être reconnu TH				
8	Date de diffusion d'un flash info sur les conditions requises pour être reconnu TH				
Article 6 " Faciliter l'insertion du personnel handicapé"					
8	Nb d'actions menées auprès des partenaires d'emploi locaux par bassin + MT et BI				
9	Nb d'embauches de TH en CDI				
10	Nb de recrutements de TH en contrat d'apprentissage				
Article 7 " Apporter une aide et des garanties dans le cadre de la vie professionnelle"					
11	Nb de salariés ayant bénéficié d'absence autorisée payée pour effectuer les démarches de reconnaissance ou de renouvellement du statut de TH				
12	Nb de TH ayant bénéficié d'autorisation d'absence rémunérée payée pour examen médical				
13	Date de présentation aux casa NAO du premier suivi statistique des AI et promotions des TH				
14	Nb d'études d'aménagement de poste réalisées pour compenser le handicap du TH				
15	Nb d'aménagements de poste réalisés pour compenser le handicap du TH				
16	Nb d'études d'aménagement des locaux réalisées et en cours de réalisation pour maintenir les TH dans l'emploi au sein de son établissement				
17	Nb d'aménagements des locaux réalisés et en cours de réalisation pour maintenir les TH dans l'emploi au sein de son établissement				
18	Nb d'actions de formation mises en œuvre en vue d'un reclassement de TH				
19	Nb de TH ayant bénéficié d'une aide au transport domicile-lieu de travail				
20	Nb d'aménagements d'horaires des TH réalisés				
21	Nb de TH en télétravail				
22	Nb de reclassements de TH au sein de son établissement				
Article 8 " Apporter une aide et des garanties dans le cadre de la vie personnelle"					
23	Nb de demandes d'aides financières				
24	Nb de demandes d'aides financières acceptées, pour le TH et pour le conjoint/enfant handicapé du salarié				
25	Montant des aides versées par nature (logement, véhicule, appareillage, frais de déplacement...)				
26	Nb d'aménagements du temps de travail des TH pour se rendre dans un établissement spécialisé				
Article 9 " Accueil des stagiaires"					
27	Nb de demandes de stage de TH et nombre de stagiaires accueillis				
Article 10 "Partenariats avec le secteur protégé et adapté"					
28	Nb de prestations de service d'EA-ESAT et nature des prestations				
29	Montant des prestations de service d'EA-ESAT				
Article 12 "Le référent handicap établissement"					
30	Date de communication de la liste des référents handicap établissement				
Article 14 "Les CHSCT"					
31	Nb de consultations du CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des TH				

JNV
CSM
PP

* * * * *

ETUDES

La loi du 5 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances Loi MACRON

L'actualité législative a été particulièrement intense durant la période estivale. En effet, deux lois ont été publiées après examen par le Conseil Constitutionnel : la loi relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances plus connue sous le patronyme de son principal instigateur : Monsieur Macron et la loi relative au dialogue social et à l'emploi, initiée par le ministre du travail alors en exercice, M. Rebsamen.

De nombreuses réformes touchant le droit du travail sont incluses au sein de ces deux textes et nous vous proposons au sein de cette étude de prendre connaissance des principales modifications législatives dont la plupart sont d'ores et déjà entrées en vigueur et en conséquence sont immédiatement applicables.

LA LOI MACRON

Adoptée définitivement par le parlement le 10 juillet 2015 après trois recours à l'article 49.3 alinéa 3 de la constitution, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a fait l'objet d'un recours devant le conseil Constitutionnel.

❖ Censure du Conseil Constitutionnel

Par une décision rendue le 5 août 2015 (n°2015-715 DC), celui-ci a censuré le plafonnement des indemnités judiciaires de licenciement.

La loi Macron (art.266) fixait un barème obligatoire pour les dommages et intérêts octroyés par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le plafond variait en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise. Or le Conseil constitutionnel considère que la taille de l'entreprise n'a pas à être prise en compte pour fixer des différences de plafonds, car il n'existe pas de lien entre les effectifs de l'entreprise et le préjudice subi par le salarié licencié sans motif.

En conséquence, l'article 266 de la loi modifiant l'article L 1235-3 du code du travail est déclaré contraire à la Constitution et ne s'appliquera donc pas. En d'autres termes, il n'y aura pas de plafonnement des indemnités pour licenciement sans causes réelle et sérieuse, initialement prévu par la loi Macron.



OBSERVATIONS : Le Conseil constitutionnel affirme clairement que le plafonnement de ces indemnités est un dispositif **qui poursuit un but d'intérêt général**, en favorisant la sécurité juridique et l'emploi. Un tel dispositif est donc valable dans son principe et pourrait donc resurgir en tenant compte de la décision du Conseil. Ainsi, il serait tout à fait possible de mettre en place un barème des indemnités, déterminé en fonction de l'ancienneté, de l'âge ou encore de la situation de famille du salarié.

Le Gouvernement ne s'y trompe pas puisque le Premier ministre Manuel Valls a déclaré que « [le principe] d'un plafond pour les indemnités aux prud'hommes est validé par le Conseil constitutionnel » et que « des solutions devront être recherchées pour réduire malgré tout l'incertitude à laquelle sont soumis employeurs comme salariés »(AFP).

Il se pourrait donc qu'une réécriture de texte conforme à la décision du Conseil Constitutionnel soit prochainement préparée et déposée au parlement.

Affaire à suivre, donc...

Par ailleurs, les autres dispositifs en rapport avec le droit social et adoptés par le législateur le 10 juillet 2015 ont été validés. La promulgation de la loi étant intervenue par une publication au Journal Officiel du 7 août 2015, les différentes mesures entreront en vigueur au plus tôt dès le 8 août 2015 ou à la date prévue par la loi elle-même, notamment, en fonction de la publication de décrets d'application.

Vous trouverez donc ci-après une synthèse des nouvelles modalités législatives relatives au travail du dimanche, au licenciement économique, au conseil de prud'hommes, à la cession d'entreprise, aux Institutions représentatives du personnel, et quelques informations sur l'épargne salariale.

1. **Le travail du dimanche et en soirée :**

Sans remettre en cause le principe du repos dominical et l'encadrement du travail de nuit, la loi Macron multiplie les dérogations qui peuvent y être apportées dans les commerces. Les dimanches du maire passeront de cinq à douze par an, le nombre de zones où la dérogation au repos dominical est de droit va augmenter et la possibilité de faire travailler les salariés jusqu'à minuit sera facilitée dans les zones touristiques internationales.

A. Les dimanches du Maire :

À compter du **1er janvier 2016**, le maire (ou à Paris, le préfet) pourra accorder aux établissements de commerce de détail une dérogation au principe du repos dominical jusqu'à **12 dimanches par an** (contre cinq jusqu'à présent). En 2015, ce nombre est fixé à neuf. La liste de ces dimanches sera arrêtée **avant le 31 décembre**, pour l'année suivante. Au-delà de cinq dimanches, le maire devra solliciter l'**avis conforme** de « l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre ».

Comme pour tout travail dominical, seuls les salariés volontaires travailleront lors des « dimanches du maire ».

B. Les zones géographiques et certaines gares :

Les établissements de vente au détail de biens et de services pourront, de plein droit, déroger au principe du repos dominical, en donnant le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie du personnel, s'ils sont situés :

- dans une zone **touristique** (ZT), « zone caractérisée par une affluence particulièrement importante de touristes » ;
- dans une zone **touristique internationale** (ZTI), zone de « rayonnement international » et caractérisée par « l'affluence exceptionnelle de touristes étrangers, et l'importance de leurs achats » ;
- ou dans une zone **commerciale** (ZC), zone « caractérisée par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importante ».

Ces trois zones remplaceront les actuelles zones touristiques et les PUCE (périmètres d'usage et consommation exceptionnels).

Les établissements de vente au détail de certaines gares, caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers et qui ne sont pas situées dans une ZTI, seront également autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie de leurs salariés. Les gares concernées seront désignées par arrêté conjoint des ministres chargés des Transports, du Travail et du Commerce, après avis de certains acteurs locaux (maire, partenaires sociaux, etc.).

Pour pouvoir faire travailler les salariés le dimanche dans l'une des trois zones ou l'une des gares visées ci-dessus, l'employeur devra être couvert soit par un accord collectif de **branche**, de **groupe**, d'**entreprise** ou d'**établissement** ; soit, en l'absence de DS dans l'entreprise, par un accord conclu par un ou plusieurs représentants **élus du personnel** ou des **salariés** expressément **mandatés** ; soit par un accord de niveau territorial.

Il devra prévoir des compensations et des **contreparties**, en particulier **salariales**, et des mesures destinées à faciliter la **conciliation** vie professionnelle/vie personnelle (notamment des contreparties pour la garde des enfants) pour les salariés privés du repos dominical. Il comportera aussi des **engagements** de l'établissement en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Enfin, l'accord devra fixer les modalités de prise en compte d'un **changement d'avis** des salariés privés de repos dominical. Dans les établissements de **moins de 11 salariés**, l'employeur pourra donner le repos hebdomadaire par roulement **même en l'absence d'accord collectif** ou d'accord de niveau territorial, sous réserve de la **consultation** des salariés concernés et de l'**approbation** de la majorité sur les **contreparties proposées** par l'employeur. En cas de franchissement du seuil de onze salariés, l'établissement ne sera pas immédiatement contraint d'être couvert par un accord mais seulement à compter de la troisième année consécutive au cours de laquelle ce seuil sera atteint.

C. Le travail en soirée

Sous réserve d'un **accord collectif** de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'un accord territorial prévoyant cette faculté, les établissements de vente au détail, situés dans les **ZTI**, seront autorisés à faire travailler les salariés de **21 heures à 24 heures**, le début de la période de nuit pouvant en effet être reporté jusqu'à minuit (au lieu de 21 heures). Lorsqu'il sera fixé au-delà de 22 heures, la période de nuit s'achèvera à 7 heures (au lieu de 6 heures).

Seuls les salariés **volontaires** pourront travailler entre 21 heures et 24 heures. Chacune des heures de travail effectuées sur cette plage horaire devra être **rémunérée au moins le double** de la rémunération normalement due et donnera lieu à un **repos compensateur** équivalent en temps.

L'accord collectif ou territorial devra prévoir :

- la mise à disposition d'un moyen de **transport**, pris en charge par l'employeur, permettant au salarié de regagner son domicile ;
- des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment des mesures de **compensation** des charges liées à la **garde d'enfants** ;
- des conditions de prise en compte par l'employeur de l'**évolution de la situation personnelle** des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis. Pour les salariées enceintes ou ayant accouché le choix de ne plus travailler après 21 heures sera à effet immédiat.

En outre, certaines **dispositions spécifiques** aux **travailleurs de nuit** (par exemple, surveillance médicale particulière, etc.) leur seront applicables, sous certaines conditions.

Enfin, la loi prévoit de protéger contre les **discriminations** les personnes refusant le travail de nuit,

2. Les mesures liées au licenciement économique

A. Ordre des licenciements en cas de PSE établi par document unilatéral

Les employeurs mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pourront continuer à fixer, par document unilatéral, un **périmètre dérogatoire** pour l'application des **critères d'ordre** des licenciements, **c'est-à-dire à un niveau inférieur à celui de l'entreprise**.

Le Parlement a toutefois souhaité y apporter un cadre plus strict. Le périmètre retenu **ne pourra**, en effet, **être inférieur** à celui de **chaque zone d'emploi** dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernée par les suppressions d'emploi. Un décret précisera les conditions d'application de cette disposition et, en particulier, la notion de « zone d'emploi », qui devrait être celle définie par l'Insee.

Avec cette mesure, le Parlement souhaite **inciter** les employeurs à utiliser la voie de la **négociation** collective pour établir le plan de sauvegarde de l'emploi. En effet, l'employeur peut, dans ce cadre, retenir un périmètre plus restreint correspondant à l'établissement.

B. Reclassement à l'étranger

Le Parlement simplifie l'obligation de rechercher un reclassement à l'étranger, puisque celle-ci ne se fera **plus que sur demande du salarié**. Ce dernier devra préciser ses éventuelles restrictions, notamment en matière de rémunération et de localisation. L'employeur devra lui transmettre les offres correspondantes, celles-ci devant être écrites et précises. Un décret précisera les modalités d'information du salarié sur la possibilité de demander des offres de reclassement à l'étranger.

C. Annulation de l'homologation du PSE pour insuffisance de motivation

En cas d'annulation de la décision administrative de validation/homologation de l'accord collectif/document unilatéral valant PSE pour insuffisance de motivation, l'employeur doit actuellement réintégrer le salarié ou lui verser une indemnité d'au moins six mois de salaire.

Pour sécuriser la situation des entreprises, le Parlement impose aux **Direccte**, dans un délai de **15 jours** (courant à compter de la notification du jugement), de **remotiver** leur **décision**.

Dès que la Direccte a édicté une **nouvelle décision**, l'**annulation** pour ce seul motif **sera sans incidence sur la validité du licenciement** et ne donnera pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur. Il appartiendra à ce dernier d'informer les salariés licenciés de la nouvelle décision, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Ce dispositif sera applicable aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.



OBSERVATIONS

: « L'art de gagner à tous les coups »

Cette mesure est extrêmement favorable aux employeurs qui disposeront d'un « joker » et ce malgré une décision prononcée par le juge administratif.

En d'autres termes, désormais le juge pourra invalider l'homologation administrative d'un PSE sans conséquence immédiate pour l'entreprise puisqu'il suffira à la DIRECCTE de remotiver sa décision dans les 15 jours. Les recours sur ce fondement seront ainsi bien plus difficiles voire sans intérêt car à quoi bon obtenir gain de cause pour simplement permettre d'offrir une seconde chance à la partie perdante !!!

C'est un peu comme si votre employeur vous licencie et malgré une décision du conseil de prud'hommes invalidant cette rupture de contrat, l'entreprise disposerait de 15 jours pour reformuler les motifs de son licenciement avec en outre la faculté de se calquer sur les motivations du juge...

D. Contrôle des Direccte

Aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire mettant en place un PSE, le Parlement permet à la Direccte d'homologuer le PSE au regard des seuls moyens de l'entreprise, et non plus aussi au regard de ceux du groupe ou de l'UES. *Toutefois, cette mesure n'interdit pas à l'administrateur, au liquidateur ou à l'employeur de rechercher les moyens du groupe auquel appartient l'entreprise pour l'établissement du PSE.*

Le Parlement supprime, par ailleurs, la procédure de contrôle de l'administration sur les projets de licenciements pour motif économique envisagés dans les entreprises d'au moins 50 salariés concernant moins de dix salariés sur une même période de 30 jours. Cette procédure de contrôle est, de fait, actuellement inapplicable puisque, pour ce type de licenciement, la Direccte n'est informée qu'a posteriori, après que les licenciements ont été notifiés.

E. CSP : les retouches du Parlement

Actuellement, en cas de licenciement économique donnant lieu à la mise en œuvre d'un PSE, l'employeur doit proposer au salarié le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise (CE). Cette proposition sera désormais faite au salarié, précise la loi, après notification par l'autorité administrative de sa décision de valider ou d'homologuer le PSE. L'objectif de cette mesure: éviter que l'employeur mette en œuvre le PSE sans être couvert par une décision favorable de l'administration.

D. Les Accords de maintien de l'emploi

La durée maximale de l'accord de maintien de l'emploi passera de deux ans à cinq ans. Ses signataires devront toutefois faire un bilan de son application deux ans après son entrée en vigueur.

Autre garde-fou : l'accord pourra prévoir les conditions et les modalités de sa suspension en cas de changement (amélioration ou aggravation) de la situation économique de l'entreprise, en envisageant les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements de l'employeur en matière de maintien de l'emploi. La suspension de l'accord par décision du TGI (en référé) à la demande de l'un des signataires sera toujours possible.

Autre modification majeure introduite par le Parlement : le licenciement du salarié qui refuse de se voir appliquer un accord de maintien de l'emploi sera, comme actuellement, un licenciement individuel pour motif économique mais ce licenciement reposera désormais sur une cause réelle et sérieuse. Comme cela s'est déjà fait avec la mise en œuvre des accords 35 heures, il s'agira donc d'un licenciement « sui generis ».

L'employeur ne sera pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement mais le salarié bénéficiera d'un congé de reclassement ou d'un CSP.



OBSERVATIONS : « La modification unilatérale d'un contrat »

Cette mesure importante permet désormais à une entreprise de modifier des éléments substantiels d'un contrat de travail tel, principalement, la durée du travail, **sans l'accord de l'autre partie.**

En d'autres termes, il s'agit d'une remise en cause d'un principe régissant le contrat de travail, à savoir, l'impossibilité de modifier unilatéralement une clause « substantielle » d'un contrat.

C'est un peu comme si demain votre employeur pouvait décider de diminuer votre rémunération sans que vous ayez la moindre possibilité de vous y opposer.

3. Les mesures relatives aux I.R.P.

A. Révision des sanctions du délit d'entrave

La loi Macron révisé les peines sanctionnant le délit d'entrave aux instances de représentation du personnel (délégué du personnel, CE, comité d'établissement, CCE, comité de groupe, CHSCT). Le fait de faire obstacle à leur constitution sera passible, outre la peine d'emprisonnement, d'une amende de 7 500 € (au lieu de 3 750 €).

Le fait de faire obstacle à l'exercice des fonctions ou au fonctionnement régulier de ces IRP sera également puni d'une amende de 7 500 € (au lieu de 3 750 €).

En revanche, la peine de prison jusqu'à présent encourue pour ce délit est supprimée.

De même, dans les entreprises (ou établissements) d'au moins 300 salariés, l'employeur qui omet d'établir et de soumettre chaque année le bilan social au comité d'entreprise (ou d'établissement) ne sera plus passible d'une peine de prison mais d'une amende portée de 3 750 € à 7 500 €.

B. Compétence judiciaire en matière préélectorale

Afin d'éviter qu'une même élection puisse faire l'objet de deux contentieux parallèles devant les deux ordres, judiciaires et administratifs, relèvent désormais du juge judiciaire les recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative concernant :

- la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories pour les élections des DP et des membres du CE ;
- les dérogations aux conditions d'ancienneté pour les élections des DP et des membres du CE ;
- la qualité d'établissements distincts.

C. L'information des syndicats sur le résultat des élections

Après la proclamation des **résultats**, l'employeur devra transmettre dans les meilleurs délais et par tous moyens, une **copie des procès-verbaux** :

- aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de **candidats** aux scrutins concernés ;
- ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du **protocole d'accord pré-électoral**.



OBSERVATIONS : Cette obligation d'information, que nous vous conseillons de rappeler lors de la négociation du protocole (voir de l'intégrer à celui-ci) doit nous permettre d'améliorer notre contrôle sur les résultats des élections induisant notre représentativité. Il sera donc important de veiller à son application et de faire parvenir les P.V. à la fédération.

En outre, nous vous rappelons que la contestation du résultat des élections doit être introduite devant le tribunal d'instance dans un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats. La vigilance et le suivi sont donc de rigueur dans le processus électoral, car les voies de recours sont restreintes et limitées dans un temps très bref.

D. Ordre du jour du CHSCT

Désormais, seront inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif. Cette disposition, conforme à la jurisprudence, vise à empêcher l'employeur (et les représentants des salariés) de retarder la consultation du CHSCT sur des questions intéressantes, notamment, des aménagements importants des conditions de travail, l'introduction de nouvelles technologies, ou encore une évolution du règlement intérieur.

E. Apport sur la BDES

La loi Macron prévoit que la base de données économiques et sociales soit un outil pour les consultations obligatoires du CE qui nécessitent un avis de celui-ci.

Ainsi, l'employeur pourra communiquer aux membres du comité d'entreprise, par l'intermédiaire de la nouvelle BDES, les informations nécessaires à l'émission de leurs avis motivés. L'entreprise ne devra plus donner expressément les informations au CE, le seul fait qu'elles soient transmises dans la base de données économiques et sociales suffit.

La mise à disposition actualisée des informations dans la BDES est assimilée à une communication des rapports et informations au comité d'entreprise, afin que celui-ci puisse rendre un avis motivé.

4. L'allègement de l'obligation d'information lors la cession de l'entreprise

L'ensemble des dispositions que nous présentons ici n'entreront en vigueur qu'à une date qui sera fixée par décret et au plus tard six mois après la promulgation de la loi.

A. La réduction du champ de l'obligation

L'obligation d'information sera limitée au seul cas de la vente de l'entreprise et non, comme c'est le cas aujourd'hui, à toutes les cessions, lesquelles peuvent recouvrir en particulier des opérations internes à un groupe (apports de titres, apports partiels d'actifs ou cessions intragroupe).

C'est, en effet, principalement dans le cadre des ventes que les salariés peuvent avoir l'opportunité de présenter une offre d'achat, a expliqué la commission spéciale de l'Assemblée nationale.

Par ailleurs, le chef d'entreprise sera dispensé de son obligation si, dans les 12 mois précédents la vente, il a déjà tenu ses salariés au courant de son projet dans le cadre de l'obligation triennale d'information sur les possibilités de reprise d'une société par les salariés (dispositif institué par la loi « ESS » du 31 juillet 2014).

La sanction de la nullité de la cession, prévue en cas de manquement de l'employeur à ses obligations d'information, sera supprimée. Cette sanction sera remplacée par une amende civile prononcée par la juridiction saisie, à la demande du ministère public. Son montant sera plafonné à 2 % de celui de la vente.

B. La communication des informations :

Concernant l'information à communiquer aux salariés, lorsque celle-ci est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (LRAR), la date de réception de l'information sera dorénavant la date de la première présentation de la lettre et non, comme c'est le cas actuellement, la date apposée par l'administration des postes lors de la remise effective de la lettre à son destinataire.

Des précisions sont aussi apportées pour les cas où le propriétaire du fonds de commerce ou de plus de la moitié des parts de la société n'est pas l'exploitant ou le chef d'entreprise. Une règle est généralisée : le propriétaire doit informer l'exploitant ou le chef d'entreprise de sa volonté de vendre.

La notification de cette information fera courir le délai de deux mois laissé aux salariés pour présenter une offre dans les entreprises de moins de 50 salariés. Une précision est apportée : l'exploitant ou le chef d'entreprise devra notifier sans délai au propriétaire toute offre d'achat que lui aura présentée un salarié.

5. **L'épargne salariale :**

A. Nouvelles obligations d'information concernant l'épargne salariale

- Information des salariés et des représentants du personnel sur le livret d'épargne salariale

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'employeur devra lui remettre un livret d'épargne salariale présentant les différents dispositifs d'épargne salariale. La loi Macron précise que les dispositifs présentés sont uniquement ceux mis en place dans l'entreprise.

En outre, la loi Macron prévoit que les représentants du personnel devront également être informés de ce livret, via la BDES lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés.

- Mention à ajouter dans l'état récapitulatif de l'épargne salariale

Lors du départ d'un salarié, vous devez lui remettre un état récapitulatif de l'épargne salariale.

Ce document contient :

- l'identité du salarié bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registre auprès desquels le salarié bénéficiaire a un compte.

Il faudra aussi préciser au salarié dans l'état récapitulatif qui prend en charge les frais de tenue de compte-conservation.

B. Nouveautés relatives à l'intéressement et à la participation

La loi Macron harmonise la date limite de versement de la participation ou de l'intéressement. Les employeurs auront ainsi jusqu'au dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice pour verser aux salariés les sommes dues.

Le délai est donc raccourci pour l'intéressement (jusqu'à présent le délai limite est le dernier jour du 7e mois) et allongé pour la participation (avant le 1er jour du 5e mois jusqu'alors).

L'intérêt de retard encouru va également être harmonisé puisque l'intéressement appliquera désormais la même règle que la participation : 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Ces nouveautés s'appliquent aux exercices clos après la publication de la loi.

➤ Blocage par défaut des sommes

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement de son intéressement ou son affectation à un plan d'épargne, **les sommes dues seront affectées par défaut au PEE ou PEI existant dans l'entreprise.**

L'accord d'intéressement devra préciser les modalités d'information du salarié sur cette affectation ; faute de précision, ces conditions et modalités seront fixées par décret.

Cette mesure s'appliquera aux droits à l'intéressement attribués à compter du 1er janvier 2016. Pour les droits attribués jusqu'au 31 décembre 2017, les salariés pourront demander le déblocage de leur intéressement dans les 3 mois suivant la notification de son affectation sur un plan d'épargne.

➤ Tacite reconduction

L'accord d'intéressement peut prévoir une clause selon laquelle il sera tacitement reconduit si aucune des parties ne demande sa renégociation dans les 3 mois précédant l'échéance.

Cette possibilité de demander la renégociation sera également ouverte au personnel quand l'accord a été adopté suite à la ratification d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

➤ Obligation de négociation

Les branches devront négocier sur la participation et l'intéressement d'ici fin 2017.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront ainsi bénéficier du dispositif d'intéressement conclu par la branche.

➤ Nouveauté spécifique à la participation

Outre le changement de la date de versement (voir ci-dessus), la loi Macron prévoit des changements concernant le seuil d'assujettissement de 50 salariés.

I° les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés et appliquent déjà un accord d'intéressement disposeront d'un délai de 3 ans pour mettre en place la participation à condition de continuer à appliquer l'accord d'intéressement sans discontinuité pendant cette période.

II° : pour apprécier le seuil de 50 salariés, il faudra désormais tenir compte d'une période de 3 exercices. Seront ainsi obligées de mettre en place la participation, les entreprises ayant employé au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années.

➤ La mise en place d'un dispositif d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés qui mettront en place pour la 1re fois de l'intéressement ou de la participation bénéficieront **d'un forfait social réduit à 8 % (au lieu de 20 %).**

Ce taux réduit jouera aussi pour les entreprises qui n'ont pas conclu d'accord d'intéressement ou de participation depuis au moins 5 ans.

Ce taux de 8 % s'appliquera pendant 6 ans à compter de la date d'effet de l'accord. Il demeurera applicable pendant toute cette période même si l'effectif de l'entreprise dépasse 50 salariés sauf en cas de cession, scission, fusion ou absorption.

Cette mesure entrera en vigueur pour les sommes versées à compter du 1er janvier 2016.



OBSERVATIONS : L'application de ce taux réduit de cotisation durant 6 ans peut vous permettre de faire jouer cet argument lors de négociations sur la mise en place de ces dispositifs. Si votre entreprise est concernée, n'hésitez pas à en revendiquer l'instauration auprès de votre employeur.

6. Les réformes prud'homales

La limitation des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse ayant été censurée par le conseil Constitutionnel, demeurent des mesures en matière d'organisation judiciaire des conseils de prud'hommes.

A. Le conseil de prud'hommes

Le bureau de conciliation est la 1^{ère} étape d'une procédure devant le conseil de prud'hommes. Ce bureau est composé d'un conseiller prud'homme salarié et un conseiller prud'homme employeur.

Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, leur affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.

Ce bureau est composé de 4 conseillers (2 salariés/2 employeurs). La décision est prise à la majorité des voix. Si ce n'est pas le cas, l'affaire est renvoyée devant la formation de départage qui est présidée par un juge professionnel (juge d'instance).

Suite à la loi Macron, on ne parlera plus du bureau de conciliation **mais du bureau de conciliation et d'orientation**. Il est chargé de concilier les parties. Il assure également la mise en état des affaires (rassemblement des preuves, arguments, etc.).

Le bureau de conciliation et d'orientation **pourra également juger l'affaire** si l'une des parties ne comparait pas à l'audience (sauf motif légitime).

En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation aura la possibilité de renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement :

- dans sa formation normale (2 conseillers employeurs et 2 conseillers salariés) ;
- dans sa formation restreinte (1 conseiller employeur et 1 conseiller salarié) avec l'accord des parties si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. **Elle devra statuer dans les 3 mois** ;
- devant la formation de départage (présidée par un juge du tribunal de grande instance) :
 - si les parties le demandent,
 - d'office en raison de la nature de l'affaire.

En cas de litige, le salarié et l'employeur pourront également résoudre leur conflit à l'amiable :

- en recourant à la médiation. Le conflit est résolu avec l'aide d'un tiers, le médiateur. L'accord de médiation éventuellement conclu peut être homologué par le juge ;
- ou en concluant une convention de procédure participative avec l'assistance de leur avocat. Cette convention peut également être homologuée par le juge.

B. Création du statut de défenseur syndical

Le défenseur syndical assistera ou représentera le salarié ou l'employeur devant le conseil de prud'hommes et la cour d'appel en matière prud'homale.

Les défenseurs syndicaux seront inscrits sur une liste sur proposition des organisations professionnelles et syndicales représentatives (décret à paraître).

Ils bénéficieront d'un véritable statut.

Pour l'exercice de leur fonction, les défenseurs syndicaux auront droit à 10 heures de délégation dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ces heures seront rémunérées par l'employeur et seront ensuite remboursées par l'Etat.

Le défenseur syndical bénéficiera de la protection contre le licenciement. La rupture de son contrat de travail ne pourra se faire qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Ne pas respecter la procédure d'autorisation administrative sera puni d'un an de prison et d'une amende de 3750 euros.

Sachez également que l'exercice de sa mission ne pourra pas être une cause de sanction disciplinaire.

Le défenseur syndical sera tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion. Méconnaître ces 2 obligations pourra entraîner sa radiation de la liste des défenseurs.

**La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.
« Loi Rebsamen »**

La loi relative au dialogue social dite « loi Rebsamen » a été publiée au Journal officiel du 18 août dernier. Elle contient d'importantes mesures en matière sociale sur des thématiques très différentes : les instances représentatives du personnel et leur consultation, les contrats de travail (CDD) ou encore la santé des salariés et la pénibilité au travail.

Possibilité de regrouper les IRP, élargissement du périmètre de la DUP, fusion des obligations d'information du CE... la loi « Rebsamen » réforme en profondeur les IRP (sans s'attaquer aux fameux effets de seuils).

Nous vous proposons de prendre connaissance au travers de cette étude des principales modifications instaurées par la promulgation de la loi.

Devant l'étendue des textes et afin de vous faciliter la tâche, eu égard notamment à de nombreuses mesures dont l'application est décalée dans le temps, vous découvrirez pour chaque thème un encadré « bleu » précisant la date d'entrée en vigueur de la disposition traitée, une alerte spécifique {  } lorsque le texte est d'application immédiate et enfin, dès lors que nous l'avons estimé nécessaire, les observations du service juridique de la Fédération.

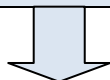
LA LOI REBSAMEN

1. Les instances représentatives du personnel

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi adapte la représentation des salariés à la diversité des entreprises, regroupe les obligations d'information-consultation du CE, réforme le fonctionnement du CE et du CHSCT, tout en clarifiant les compétences respectives des instances centrales et locales.

A. La Délégation Unique du Personnel étendue :

Entrée en application sous réserve de la publication des décrets en Conseil d'État déterminant :
– le nombre de représentants à élire (C. trav., art. L. 2326-2-1 nouv.)
– les conditions de désignation des secrétaire et secrétaire adjoint (C. trav., art. L. 2326-4 nouv.)
– les conditions de l'expertise commune (C. trav., art. L. 2326-5 nouv.)
– le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures (C. trav., art. L. 2326-6 nouv.)



➤ Les entreprises de moins de 300 salariés

Depuis 1993, les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans le cadre de laquelle les DP assurent la délégation du personnel au CE. La DUP juxtapose les deux instances sans les fusionner.

L'article 13 de la loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoit de conforter cette instance en élargissant son champ aux entreprises de 200 à moins de 300 salariés, et en intégrant dans son périmètre le CHSCT (C. trav., art. L. 2326-1, al. 1 modifié).

Les règles de mise en place de l'institution demeurent globalement inchangées. **La décision reste du ressort exclusif de l'employeur**, après consultation des IRP, à savoir les DP, et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

Cette décision est prise au moment de la constitution de l'une de ces instances (et non plus uniquement du CE) ou de leur renouvellement.

La durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT est prorogée ou réduite, mais, ajoute la nouvelle loi, « dans la limite de deux ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique ».

- Le niveau de mise en place

La DUP peut être mise en place au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise comporte des établissements multiples, une DUP peut être instituée au sein de chaque établissement distinct (C. trav., art. L. 2326-1 modifié).

- La composition

La DUP est composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE (et non plus les DP) (C. trav., art. L. 2326-2 modifié). Leur nombre est fixé par décret en Conseil d'État (à paraître) selon l'effectif de l'entreprise.

Ce nombre peut être augmenté par accord conclu avec les organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (C. trav., art. L. 2326-2-1 nouveau).

Cet accord doit ainsi être conclu avec :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné ;
- celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Evolution des effectifs de la délégation unique du personnel

Effectif de l'entreprise	Régime juridique actuel		CHSCT	DUP étendue résultant du présent article	
	Titulaires	Suppléants		Titulaires	Suppléants
De 50 à 74 salariés	3	3	3	5	5
De 75 à 99 salariés	4	4	3	6	6
De 100 à 124 salariés	5	5	3	7	7
De 125 à 149 salariés	6	6	3	8	8
De 150 à 174 salariés	7	7	3	9	9
De 175 à 199 salariés	8	8	3	10	10
De 200 à 249 salariés	n/a		4	11	11
De 250 à 299 salariés			4	12	12

Avertissement : ce tableau est issu des travaux parlementaires. Le nombre des représentants de la nouvelle DUP doit, à ce jour, faire l'objet d'un décret à paraître.



OBSERVATIONS

: Bien que relevant d'une décision unilatérale de l'employeur, rien n'oblige de passer à cette DUP élargie et le protocole électoral peut prévoir le maintien des institutions actuelles.

Sous réserve de la publication des décrets d'application (notamment sur les heures de délégation), l'impact de la loi sur les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 299 salariés sera encore plus important car elles ne connaissent pas aujourd'hui de situation de délégation unique.

Le passage à une délégation unique ne doit pas conduire à une fusion des institutions dont chacune des prérogatives leur incombant serait noyée au travers de réunions globales. Il conviendra de veiller à cloisonner les compétences de chaque organe de représentation des salariés (notamment le CHSCT) afin de maintenir la distinction durant les réunions.

➤ Les entreprises de plus de 300 salariés

Les grandes entreprises ont désormais la possibilité, sous réserve d'un accord collectif majoritaire, de regrouper au sein d'une instance commune le CE, les DP et les CHSCT, ou seulement deux de ces institutions (CE + DP, CE + CHSCT, ou encore DP + CHSCT).

Cette possibilité est ouverte aux entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que celles, quel que soit l'effectif, appartenant à une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2391- 1, al. 1 et L. 2391-4 nouveaux).

• Un accord d'entreprise majoritaire

Le regroupement des IRP doit être prévu par un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des DP (C. trav. art. L. 2391-1, al. 1).

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord d'établissement répondant aux mêmes conditions de majorité peut prévoir la création de l'instance commune (C. trav., art. L. 2391-3 nouveau).

Lorsque l'instance commune est mise en place au niveau d'une unité économique et sociale, l'accord collectif doit avoir été conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES, soit au niveau de l'UES elle-même.

Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises (C. trav., art. L. 2391-4).

L'instance commune peut être mise en place lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des institutions. L'accord instituant l'instance doit par conséquent ajuster (réduire ou prolonger) la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place de l'instance (C. trav., art L. 2391-1, al. 3 nouveau).

Le nombre de représentants est fixé par l'accord collectif instituant l'instance, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement) (C. trav., art. L.2392-1 nouveau).

B. La compétence et le fonctionnement des CE et CHSCT

Voici les principales évolutions législatives applicables au fonctionnement des DUP :

- Un secrétaire et un secrétaire adjoint commun

Il conviendra désormais de désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint exerçant respectivement les fonctions du secrétaire du CE et du secrétaire du CHSCT.

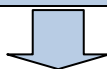
- Une réunion au moins tous les 2 mois (au lieu d'une par mois dans l'ancienne DUP) dont au moins 4 réunions annuelles portant sur les sujets relevant des attributions du CHSCT.
- Un ordre du jour commun établi par l'employeur et le secrétaire et communiqué 8 jours à l'avance au moins.
- Un avis unique de la DUP si la question à l'ordre du jour relève du CE et du CHSCT.
- Une expertise commune lorsque le sujet relève du CE et du CHSCT
- Un avis rendu dans les délais applicable aux avis du CE
- Un crédit d'heures commun pour l'exercice des missions (DP, CE CHSCT)
- La possibilité de cumuler les heures dans la limite de 12 mois
- La possibilité de répartir les heures de délégations entre titulaires et avec les suppléants (information de l'employeur et répartition limitée à une fois et demi maximum le crédit d'heures mensuel)
- CE / CCE / CHSCT / ICCHSCT : L'autorisation de recours à la visioconférence prévue par accord entre le comité et l'employeur (à défaut d'accord, recours limité à 3 réunions par an).
- PV établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2323-3 (accord collectif, ou à défaut de délégué syndical accord employeur/CE ou, à défaut, par décret) (à l'issue du délai, PV transmis à l'employeur, faisant connaître lors de la réunion suivante sa décision motivée sur les propositions soumises).
- Organisation du recours à l'enregistrement ou la sténographie des séances du CE.

- Réunion communes :

Possibilité pour l'employeur d'organiser des réunions communes de plusieurs des IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation, dans les conditions suivantes :

- inscription du projet à l'ordre du jour de la réunion commune (pouvant comporter des points complémentaires), communiqué au moins 8 jours avant la séance
- respect des règles de composition et de fonctionnement de chaque institution
- en cas d'avis, il est valablement recueilli au cours de cette réunion commune
- recours à la visioconférence pouvant être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies (en l'absence d'accord, recours limité à 3 réunions par an).

Entrée en application le 1^{er} janvier 2016



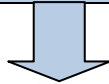
- Possibilité pour le CE de recourir à un expert technique dans les entreprises de plus de 300 salariés en vue de la négociation sur l'égalité professionnelle (accord entre l'employeur et la majorité des membres élus).
- Base de données économiques et sociales :
 - ajout d'une rubrique « Égalité professionnelle » reprenant le contenu du rapport de situation comparée des hommes et des femmes
 - BDES rassemblant les informations mises à disposition du CHSCT par l'employeur, et mise à disposition actualisée dans la BDES valant communication des rapports et informations.

Lors de la mise en place d'une DUP conventionnelle (+ de 300 salariés), l'accord devra définir :

- le nombre de représentants élus
- le nombre minimal de réunions (au moins une réunion tous les 2 mois)
- les modalités de rédaction et de communication de l'ordre du jour
- le rôle respectif des suppléants et des titulaires
- le nombre d'heures de délégation
- le nombre de jours de formation
- lorsque l'instance inclut le CHSCT : la composition et le fonctionnement d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et le nombre minimal de réunions consacrées à ses attributions (4 au minimum)
- la possibilité de mise en place des commissions du CE (formation, économique, égalité professionnelle, logement), et l'obligation de mise en place de la commission des marchés lorsque les critères en sont remplis.

- Le niveau de consultation du CCE

Entrée en application sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'Etat

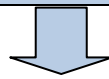


- Le CCE sera le seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements (avis du CCE accompagné des documents relatifs au projet transmis aux comités d'établissement).
- Le CCE sera le seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise avec mesures de mise en œuvre non encore définies.
- Le comité d'établissement sera consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement ET relevant de la compétence du chef de cet établissement (avis rendu par chaque CE transmis au CCE)

C. Les modifications impactant le CHSCT

- Le niveau de consultation CHSCT / Instance de Coordination CHSCT

Entrée en application sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'Etat



- L'I.C.C.H.S.C.T sera seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements.
 - Les CHSCT concernés seront consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement ET relevant de la compétence du chef de cet établissement (en cas de consultation conjointe, avis rendu par chaque CHSCT transmis à l'ICCHSCT).
- L'avis du CHSCT : **entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi.**  **Mesures applicables !**
 - avis (du CHSCT et de l'ICCHSCT) rendu dans un délai d'examen suffisant fixé par accord collectif, à défaut de délégué syndical par accord employeur/ CHSCT ou à défaut par décret en Conseil d'Etat (délais ne pouvant être inférieurs à 15 jours) (en cas de consultation conjointe CE/CHSCT, délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE) (à l'expiration de ces délais, avis réputé négatif) (C. trav., art. L. 4612-8 mod.)
 - obligation de se doter d'un règlement intérieur (C. trav., art. L. 4614-2 mod.).

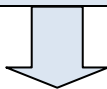
- La durée des mandats :  **Mesures applicables !**

La durée du mandat des membres du CHSCT prend fin avec celle du mandat des élus du CE les ayant désignés (à compter du prochain renouvellement du CHSCT en place) (C. trav., art. L. 4613-1 mod. et L., art. 16-VII).

D. L'information et la consultation

Entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2016 (L., art. 18-XX). Et en attente des décrets en Conseil d'État déterminant :

- le contenu des informations nécessaires aux consultations du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (pouvant varier selon l'effectif de plus ou moins 300 salariés)
- le contenu des informations relatives au bilan social.
- le contenu des informations trimestrielles pour les entreprises de plus de 300 salariés (C. trav., art. L. 2323-61 mod.)



La loi regroupe les 17 obligations récurrentes d'information-consultation actuelles du comité d'entreprise en 3 grandes consultations :

- 1) sur les orientations stratégiques et leurs conséquences ;
- 2) sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Un accord d'entreprise pourra notamment définir les modalités de consultation récurrente du CE et le nombre de réunions annuelles du CE qui ne peut être inférieur à 6.

La loi apporte des précisions sur ce que contient chaque consultation.

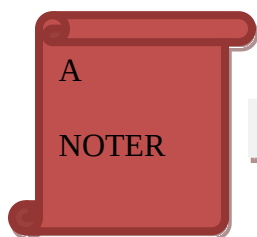
Ainsi il faut noter que :

- la consultation sur les orientations stratégiques porte en outre sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle ;
- la consultation sur la situation économique et financière porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise y compris l'utilisation du CICE ;
- la consultation sur la politique sociale porte sur l'évolution de l'emploi, le programme pluriannuel de formation, l'apprentissage et l'accueil des stagiaires, la durée du travail, ou encore l'égalité professionnelle. Elle porte en outre sur le bilan social dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En vue de chaque consultation, différentes informations, listées par la loi et devant faire l'objet d'un décret, seront à fournir au CE.

La loi précise par ailleurs qu'afin d'étudier l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant notamment de l'organisation du travail, le CE peut bénéficier du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence.

Le CE peut aussi confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier.



La loi supprime la consultation sur les accords collectifs et certaines informations périodiques. Les informations trimestrielles sont également supprimées, à l'exception, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de la communication d'informations sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement des cotisations sociales, le nombre de contrats de mission conclus avec des ETT.

E. L'administrateur salarié

- Abaissement du seuil de mise en place :

Le conseil d'administration (ou de surveillance) doit comporter des administrateurs représentant le personnel en fonction de l'effectif suivant:

- à partir de 1 000 salariés (5 000 actuellement) lorsque le siège est en France
- à partir de 5 000 salariés (10 000 actuellement) lorsque le siège est en France et à l'étranger

2. **Le droit syndical** **Mesures applicables !**

- Garantie de non-discrimination salariale

Les salariés munis d'un mandat (DS, RSS, DP, membre élu du CE, représentant syndical au CE, représentant du personnel au CHSCT, etc.) dont les **heures de délégation dépassent** sur l'année **30 %** de leur temps de travail bénéficieront d'une garantie de non-discrimination salariale. Sauf accord collectif (branche/entreprise) plus favorable, ils bénéficieront d'une **évolution de rémunération au moins égale**, sur l'ensemble de leur mandat, aux **augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles** perçues pendant, par des salariés comparables (à défaut, dans l'entreprise). L'assiette de la garantie sera la rémunération telle que définie par l'article L. 3321-3 du Code du travail (salaire + avantages et accessoires). Cette définition exclura, sauf accord collectif plus favorable, les gratifications, les libéralités ou les indemnités données par l'employeur.

- Entretiens professionnels de début et de fin de mandat

Au **début** de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical **pourront** demander un **entretien individuel** avec son employeur sur les **modalités pratiques d'exercice** de son **mandat** dans l'entreprise au regard de son emploi.

Au cours de cet entretien, qui ne se substituera pas à l'entretien professionnel, il aura la possibilité de se faire accompagner par une personne de l'entreprise. Lorsque l'entretien professionnel se tiendra à l'**issue** d'un mandat, il permettra de procéder au **recensement des compétences acquises** au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien professionnel « approfondi » ne concernera que les représentants du personnel titulaires et les DS dont les heures de délégation représentent au moins 30 % de leur temps de travail.

- Reconnaissance des compétences

Concernant la reconnaissance des compétences acquises, les **ministres** du Travail et de la Formation professionnelle établiront une **liste de compétences** qui seront, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, inscrites au **répertoire national des certifications professionnelles**. Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE). La mise en œuvre de la certification est prévue au premier semestre 2016 (*Étude d'impact du projet de loi*).



OBSERVATIONS : Ces dispositions ne concernent que les représentants du personnel disposant de mandats permettant le bénéfice d'une utilisation d'heures de délégations atteignant 30 % de leur temps de travail.

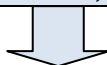
En conséquence, de très nombreux représentants du personnel ne seront pas directement impactés par ces mesures. Il est donc conseillé d'élargir à tous les représentants sans distinctions ces garanties au travers d'une modification de vos accords de droit syndical par exemple.

La tenue des entretiens de début et de fin de mandat est subordonnée à une demande expresse du salarié. Vous devrez préparer cette entrevue notamment en prévoyant un accompagnement des nouveaux élus par des plus anciens et prévoir le cas échéant un compte rendu fixant les échanges.

Il semble important de faire apparaître les modalités pratiques d'exercice du mandat (prise des heures de délégation, organisation du travail en l'absence du délégué,...) et de s'assurer de la prise en considération par l'employeur des nouvelles fonctions dévolues au représentant du personnel dans le cadre de son emploi et du déroulement de sa carrière.

- Utilisation des heures de délégation des DS hors de l'entreprise

Entrée en application sous réserve de la publication de décrets fixant :
– les modalités de renouvellement, révision ou dénonciation des accords (décret en Conseil d'État) (C. trav., art. L. 2323-29 mod.)
– les modalités d'approbation par les salariés des accords signés par des salariés mandatés (C. trav., art. L. 2232-21-1 nouv.)



La loi permet la possibilité d'utilisation par le DS de ses heures de délégation pour participer, au titre de son syndicat, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche (le crédit global supplémentaire accordé aux sections syndicales dans les entreprises d'au moins 500 salariés ne pouvant être utilisé dans ce cadre).

- Regroupement des négociations obligatoires :

Entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2016 (L., art. 19-XII)

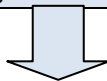


La loi prévoit un regroupement des obligations de négocier en 3 blocs :

1. Une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (incluant aussi intéressement, participation, épargne salariale et suivi de la mise en œuvre des mesures relatives à l'égalité professionnelle) (négociation possible au niveau des établissements distincts ou des groupes d'établissements distincts) : **cette négociation est annuelle** (C. trav., art. L. 2242-5 mod.)
2. Une négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (incluant aussi articulation vie personnelle et vie professionnelle, lutte contre la discrimination, emploi des travailleurs handicapés, pénibilité, régime de prévoyance, droit d'expression) : cette **négociation est annuelle** (C. trav., art. L. 2242-8 et L. 2242-12 mod.)
3. Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC, contrat de génération, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales) : **négociation tous les 3 ans dans les entreprises d'au moins 300 salariés** (C. trav., art. L. 2242-13 et L. 2242-14 mod.)

4. L'égalité homme-femme

Entrée en vigueur le 1er janvier 2017



Pour chaque collège électoral (élections DP, CE et DUP), pour les listes titulaires et suppléants, listes devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et en cas de non-respect de cette mesure le juge pourra annuler l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes : en cas de non-respect de cette mesure, annulation par le juge, après l'élection, de l'élection du ou des élus avec positionnement sur la liste de candidats ne respectant pas ces prescriptions.

En outre, si résultat ne tombe pas sur un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale $>$ ou $=$ à 5 et à l'entier inférieur en cas de décimale $<$ à 5

- en cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité femmes et hommes inscrits sur les listes électorales : la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire
- pas d'élections partielles si conditions réunies suite à l'annulation de l'élection de DP ou de membres du CE prononcées par le juge dans ce cadre.

A titre indicatif, vous trouverez ci-après un exemple afin d'attirer votre attention et d'anticiper vos compositions de listes électorales :



OBSERVATIONS

EXEMPLE :

Pour un électorat composé à 40% par des femmes, l'organisation syndicale devra présenter 40% de femmes et 60% d'hommes sur ses listes de candidats.

Si ce calcul n'aboutit **pas à un nombre entier** de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, le **partage** se fait de la manière suivante :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Par exemple : il y a 7 sièges à pourvoir, (et donc 7 candidats à inscrire sur la liste), dans une entreprise où l'électorat est composé à 40% de femmes et 60% d'hommes.

La liste de candidats devra être composée de 3 femmes et de 4 hommes.
Détail du calcul : $7 \times 60\% = 4,2$, arrondi à l'entier inférieur : 4 ;
 $4 \times 40\% = 1,6$, arrondi à l'entier supérieur : 2.

Les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Par exemple, si la liste comporte 5 candidats et que l'organisation syndicale doit, au regard du nombre d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale, composer sa liste de 50% de femmes et 50% d'hommes, elle pourra être composée de la manière suivante :

1 homme, 1 femme, 1 homme, 1 femme, 1 homme,

ou bien alors

1 femme, 1 homme, 1 femme, 1 homme, 1 femme,

5. Les T.P.E.

Entrée en application à compter du 1er janvier 2017 (sauf pour les dispositions relatives à la propagande électorale et au statut protecteur applicables au 1er janvier 2016)

En attente de décrets en Conseil d'État déterminant, notamment (C. trav., art. L. 23-115-1 nouv.) :

- les modalités de la présentation des salariés sur la propagande électorale
- les modalités de la notification aux employeurs des salariés mentionnés sur la propagande électorale – les modalités de la publicité relative à la composition de la commission
- les modalités de versement des crédits et de financement par le fonds paritaire (C. trav., art. L. 23-114-3 nouv.)



L'article L 23-111-1 introduit des commissions paritaire interprofessionnelle instituée au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés.

- Composition :

Elles seront composées de 20 membres, salariés et employeurs d'entreprises de moins de 11 salariés, désignés par les syndicats de salariés et d'employeurs (10 sièges aux syndicats de salariés interprofessionnels et 10 sièges aux organisations d'employeurs interprofessionnelles, proportionnellement à leur audience dans les entreprises de moins de 11 salariés dans la région, en respectant la parité entre femmes et hommes)

Toute contestation relative aux conditions de désignation devra être portée devant le juge judiciaire dans les 15 jours.

- Mandat :

La durée du mandat est fixée à 4 ans, renouvelable et la loi attribut le statut de salariés protégés pour les représentants désignés (ainsi que pour ceux figurant dans la propagande électorale).

- Attributions :

Les attributions des commissions sont les suivantes :

- donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles leur étant applicables
- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois

- faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (intervention uniquement avec l'accord des parties concernées)
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles

Enfin l'accès aux entreprises ne pourra s'envisager uniquement sur autorisation de l'employeur.

- **Fonctionnement :**

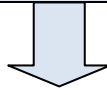
Afin de permettre à la commission de fonctionner, les articles L 23-114-1 et suivants du code du travail prévoient un certains nombres de mesures permettant aux membres d'exercer leur mission. Ces mesures sont détaillées ci-après :

- temps nécessaire à l'exercice de sa mission laissée au salarié membre de la commission par l'employeur, dans la limite de 5 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles
- temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission non imputé sur ce crédit d'heures
- information de l'employeur par le salarié dans un délai de 8 jours avant la date prévue pour son absence
- temps pouvant être utilisé cumulativement, au cours d'une année civile dans la limite d'une fois et demie son crédit d'heures de délégation dans le mois
- possibilité de répartir entre eux le crédit d'heures (avec information de leurs employeurs respectifs de cette répartition) (mutualisation dans la limite d'une fois et demie leur crédit d'heures dans le mois)
- temps passé par le salarié à l'exercice de sa mission (dont le temps passé aux séances de la commission) considéré de plein droit comme temps de travail payé à l'échéance normale, et assimilé à un temps de travail effectif
- frais occasionnés par le fonctionnement de la commission, la participation de ses membres aux réunions, la formation, l'indemnisation des représentants salariés et employeurs exclusivement financés par les crédits versés par le fonds paritaire de financement des syndicats au titre de sa mission relative aux politiques paritaires
- montant de la rémunération du salarié membre d'une commission, maintenu par son employeur : remboursé par son syndicat à partir des crédits reçus du fonds paritaire (en cas de non-remboursement, possibilité de procéder à une retenue sur salaire).

6. La formation

Entrée en application sous réserve de la publication de décrets en Conseil d'État déterminant :

- le délai de remboursement de l'employeur par le syndicat à défaut de convention conclue
- les conditions et limites de la retenue sur salaire du bénéficiaire en cas de non-remboursement de l'employeur par le syndicat



La loi rétablit l'article L 3142-8 du code du travail permettant un maintien de salaire du salarié suivant une formation prévue par le congé de formation économique sociale et syndical selon les conditions suivantes :

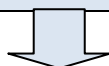
- demande expresse et écrite d'un syndicat (satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise
- demande précisant le niveau demandé du maintien de la rémunération
- accord écrit du salarié annexé à la demande de prise en charge de la convention conclue entre le syndicat et l'employeur fixant le montant et le délai de remboursement de l'employeur par le syndicat **(à défaut de convention, le syndicat ayant fait la demande doit rembourser la totalité du montant maintenu)**. En cas de non-remboursement par le syndicat (sauf autre disposition de l'accord), l'employeur est autorisé à procéder à une retenue sur salaire.
- Si l'entreprise est couverte par un accord prévoyant la prise en charge par l'employeur de tout ou partie du salaire, la demande du syndicat porte sur la différence entre le montant dont la prise en charge est prévue par l'accord et le montant total de la rémunération du salarié.

7. La santé au travail

- La pénibilité

Entrée en application le lendemain de la publication au Journal officiel, sous réserve de la publication de décrets déterminant :

- pour la déclaration pénibilité :
La liste des facteurs de risques, les seuils d'exposition, les modalités précises de la déclaration et les modalités d'adaptation de la déclaration des facteurs de risques pour les travailleurs non éligibles au compte pénibilité (L., art. 28-V et C. trav., art. L. 4161-1-II mod.)
- pour les référentiels de branche :
Les conditions dans lesquelles l'employeur peut établir la déclaration pénibilité à partir de ce référentiel et conditions d'établissement du référentiel (C. trav., art. L. 4161-2 mod.)



La loi prévoit le remplacement de la fiche individuelle de prévention des risques professionnels par une déclaration annuelle des facteurs de risques auprès des caisses de retraite via la DSN (information du salarié par la caisse sur ses facteurs d'exposition et ses points + service d'information internet) (informations confidentielles, ne pouvant pas être communiquées à un autre employeur) (C. trav., art. L. 4161-1 mod.)

Sur les référentiels de branche : en l'absence d'accord collectif de branche étendu, la loi prévoit la possibilité de définir des postes, métiers ou situations de travail exposés par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté (l'employeur appliquant un référentiel homologué ne pouvant être sanctionné de la pénalité ou des majorations de retard applicables en la matière) (C. trav., art. L. 4161-2 mod.)

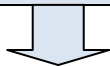
S'agissant de l'obligation de sécurité de résultat : le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne constitue pas une présomption de manquement à son obligation de sécurité de résultat (C. trav., art. L. 4161-3 nouv.)

Sur la prescription du compte personnel de pénibilité : elle passe à 2 ans (au lieu de 3) pour l'action individuelle du salarié en vue de l'attribution de points supplémentaires sur son compte personnel de pénibilité, et à 3 ans (au lieu de 5) pour le redressement opéré par la caisse en cas de déclaration inexacte (C. trav., art. L. 4162-16 et L. 4162-12 mod.)

Enfin sur les cotisations C.P.P. : le taux de la cotisation additionnelle varie selon le nombre de facteurs d'exposition entre 0,1 % (au lieu de 0,3 %) et 0,8 % de la masse salariale des salariés exposés pour les cas d'exposition à un seul facteur de pénibilité, et 0,2 % (au lieu de 0,6 %) à 1,6 % pour les expositions multiples (il n'y a pas de cotisation de base à payer en 2015 et 2016) (C. trav., art. L. 4162-20 mod.).

- **Pathologie Psychiques**

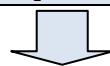
Entrée en application sous réserve de la publication d'un décret sur les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers



Il sera désormais possibilité de faire reconnaître les pathologies psychiques comme maladies professionnelles par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.
(Remise par le gouvernement au Parlement avant le 1er juin 2016, d'un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles)

- **Inaptitude** **Mesures applicables !**

Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel*



Désormais, la loi prévoit la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle lorsqu'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise gravement préjudiciable à sa santé (C. trav., L. 1226-12 mod.).

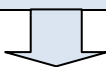
En outre, l'employeur pourra se voir proposer l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi (C. trav., art. L. 4624-1 mod.).

La loi introduit une obligation d'information mutuelle lorsque salarié ou l'employeur forme un recours auprès de l'inspecteur du travail pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-1 mod.).

Enfin, une obligation de transmettre les préconisations du médecin du travail en cas de risque pour la santé des travailleurs ainsi que la réponse de l'employeur au CHSCT, ou à défaut aux DP, à l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail et, le cas échéant, aux organismes professionnels de santé créés par les branches, est désormais applicable. (C. trav., art. L. 4624-3 mod.).

- **Médecine du travail**

Entrée en application le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* et pour la surveillance médicale spécifique sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'État déterminant les modalités d'identification des salariés bénéficiaires et les modalités de cette surveillance



La loi prévoit un droit à une surveillance médicale spécifique pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés à la situation personnelle le justifiant (C. trav., art. L. 4624-4 mod.).

En outre, le médecin du travail pourra donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail pour participer aux réunions du CHSCT (C. trav., art. L. 4613-2 mod.).

8. Le compte personnel d'activité

Cette mesure est soumise à l'ouverture d'une concertation entre organisation professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ouvrant le cas échéant sur une négociation sur la mise en œuvre de ce compte.

Ce compte aura pour vocation de rassembler les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser les parcours professionnels (compte personnel de formation, compte pénibilité..).

Compte tenu du calendrier prévu, (concertation ouverte avant le 1^{er} décembre 2015, rapport du gouvernement avant le 1^{er} juillet 2016 et mise en œuvre du dispositif au 1^{er} janvier 2017) nous vous tiendrons informé de l'évolution des négociations et de mesures adoptées le cas échéant.

9. Les mesures diverses

- Le CDD : Le renouvellement passe à 2 fois (au lieu d'1).
- Le CDI intérimaire : Pour les entreprises de travail intérimaire, la possibilité de conclure un CDI pour l'exécution de missions successives.
- Les agissements sexistes : définition dans la loi : « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
- La fin du C.V. anonyme obligatoire.
- Le contrat Pro : La possibilité d'étendre l'application de la durée dérogatoire de 24 mois aux demandeurs d'emplois de 26 ans et plus et aux jeunes âgés de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale et inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an.
- L'apprentissage : Une rupture possible par les parties jusqu'à 45 jours (*antérieurement, cette rupture unilatérale n'était envisageable que durant les 2 premiers mois du contrat.*)
- Le contrat Unique d'insertion : Un élargissement des bénéficiaires, de part des dérogations à la durée maximale d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle (attachée au CUI des salariés âgés d'au moins 50 ans rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi).

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations individuelles

➤ *Statut du représentant du personnel*

- **Frais de déplacement à une réunion plénière du comité d'entreprise, pour un salarié travaillant à l'extérieur de l'entreprise** - Cass. soc., 26 mai 2015, n°13-22.866

Il est de jurisprudence constante que les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise se rendant en réunion plénière du comité d'entreprise (CE) sont à la charge de l'employeur. Il en est ainsi que la réunion soit organisée à l'initiative de l'employeur (Cass. soc., 28 mai 1996, n°94-18.797) ou à la demande de la majorité des membres du comité (Cass. soc., 22 mai 2002, n°99-43.990), et qu'il s'agisse d'une réunion du comité central d'entreprise (Cass. soc., 15 juin 1994, n°92-14.985) ou encore du comité d'entreprise européen (art. L. 2343-14, C. trav.) Mais que se passe-t-il lorsque le salarié membre du CE travaille exclusivement en dehors de l'entreprise, mais que son contrat prévoit son rattachement administratif à une agence, au sein de laquelle se tiennent la plupart des réunions du CE ? Peu importe que le lieu de rattachement administratif du salarié corresponde au lieu des réunions du CE, nous dit la chambre sociale de la Cour de cassation : seul le lieu de travail effectif du salarié (chez ses clients ou à son domicile) devait être pris en compte pour apprécier l'existence de frais de déplacement. Dès lors que la participation aux réunions plénières du CE générerait des frais de déplacement pour le salarié, l'employeur devait les prendre en charge.

Extrait : « *Mais attendu que le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, ses frais de déplacement concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier ;*

Et attendu qu'ayant constaté que l'agence de Saint Grégoire constituait le lieu de rattachement administratif du salarié mais non son lieu de travail qui, selon le cas, est l'entreprise où il est affecté en mission ou son domicile lorsqu'il est en inter-contrat à la disposition de l'employeur, la cour d'appel en a justement déduit que l'employeur devait supporter le coût des frais engagés par le salarié pour se rendre à Saint Grégoire ; qu'en l'absence d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables au déplacement des représentants du personnel, elle a pu évaluer ce coût sur la base du barème fiscal en écartant le barème établi unilatéralement par l'employeur ; ».

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030656151>

➤ *Rupture du contrat de travail*

- **Le jour de la réception de la convocation à un entretien préalable ne compte pas dans le délai de 5 jours qui doit s'écouler entre la convocation et l'entretien – Cass. soc., 3 juin 2015, n°14-12.245**

Le salarié qui subit un licenciement personnel, un licenciement économique individuel ou un licenciement économique touchant moins de 10 salariés sur 30 jours bénéficie d'un délai minimum de 5 jours ouvrables entre la réception de sa lettre de convocation à un entretien préalable et l'entretien préalable en lui-même. La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que ce délai commence à courir à partir du lendemain de la réception de la convocation. Ne comptent pas non plus les jours qui ne sont pas ouvrables, telles que les dimanches et les jours fériés chômés.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi alors qu'ayant reçu la lettre de convocation le jeudi 13 octobre 2011 pour un entretien fixé le mercredi 19 octobre suivant, la salariée n'avait pas bénéficié d'un délai de cinq jours ouvrables pleins, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;* »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030686868&fastReqId=796984402&fastPos=1>

- **Une indemnité inférieure à la loi ou une date de rupture précoce n'entraîne pas la nullité de la rupture conventionnelle – Cass. soc., 8 juill. 2015, n°14-10.139**

L'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité de licenciement que le salarié aurait perçue s'il avait été licencié. Mais quelle est la sanction de cette obligation légale? Les juges qui constatent l'insuffisance d'une indemnité de rupture conventionnelle par rapport à la loi doivent se contenter d'allouer au salarié un complément d'indemnité. La Cour de cassation refuse de considérer que cette insuffisance entraîne à elle seule l'annulation de la rupture conventionnelle. Il en est de même s'agissant d'une date d'effet de la rupture conventionnelle qui serait antérieure au lendemain de l'homologation de la DIRECCTE. Il suffit au juge de rectifier la date.



OBSERVATIONS : Attention donc au montant de l'indemnité de rupture conventionnelle au moment de la signature de cette dernière. En effet, un salarié ne va pas hésiter à agir en justice si c'est pour obtenir l'annulation de sa rupture conventionnelle, indemnisée à hauteur de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En revanche, s'il s'agit de récupérer un simple complément d'indemnité légale, le salarié risque de renoncer à faire valoir ses droits, eu égard aux coûts et dérangements que génère nécessairement une action en justice.

Extrait : « Qu'en statuant ainsi, par des motifs dubitatifs et inopérants, alors que si la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail et si l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture, la cour d'appel, saisie de demandes en annulation et en paiement de sommes, à qui il appartenait, non pas de procéder à un double donné acte dépourvu de portée, mais, par application de ce texte, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire, a, méconnaissant son office, violé les textes susvisés ; »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872050&fastReqId=875527867&fastPos=1>

- **Le directeur financier de la société mère peut licencier le salarié d'une filiale -**
Cass. soc., 30 juin 2015, n°13-28.146

Seul l'employeur, **ou son représentant**, peut mettre en œuvre la procédure de licenciement d'un de ses salariés, en participant à son entretien préalable et en signant la lettre de licenciement. Limite à cette possibilité de remplacement : l'employeur ne peut pas désigner son remplaçant parmi des personnes qui seraient extérieures à l'entreprise (Cass. soc., 26 mars 2002, n°99-43.155). Qu'est ce qu'une personne extérieure à l'entreprise ? Le personnel d'une société mère est-il extérieur à ses filiales bien qu'il appartienne au même groupe ? Non, répondait déjà la Cour de cassation, au sujet du directeur du personnel (Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 02-45.675), du président (Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-41.378), du DRH ou encore du directeur délégué d'une société mère (Cass. soc., 16 janv. 2013, n° 11-26.398). Ces personnes, appartenant pourtant à une société juridiquement distincte, pouvaient donc procéder aux licenciements de salariés travaillant dans une filiale de la société mère. Dans la décision ici commentée, la cour de cassation ajoute le **directeur financier de la société mère** à la liste des personnes pouvant valablement remplacer l'employeur d'une filiale. Néanmoins, une délégation de pouvoirs écrite de l'employeur semble être nécessaire.

Extrait : « *Mais attendu qu'ayant constaté que le signataire de la lettre de licenciement occupait les fonctions de directeur financier de la société Assa Alboy, propriétaire de 100 % des actions de la société EFF EFF France et qu'il avait signé la lettre par délégation du représentant légal de cette dernière société, la cour d'appel a retenu à bon droit qu'il n'était pas une personne étrangère à l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;* ».

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030841656>

- **L'absence de fourniture de travail pendant 1 semaine justifie une prise d'acte –**
Cass. soc., 9 juin 2015, n°13-26.834

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, dès lors que l'employeur a commis un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat. Tel est le cas, nous dit la Cour de cassation, lorsque l'employeur ne fournit pas de travail au salarié pendant une semaine.

Extrait : « *Mais attendu qu'ayant constaté que si le salarié avait été affecté, lors de la reprise de son travail, dans un bureau de l'entreprise conformément à l'avis du médecin du travail, l'employeur n'avait pas respecté son obligation contractuelle de lui fournir une prestation de travail suffisante, la cour d'appel a caractérisé un manquement de l'employeur à ses obligations empêchant la poursuite du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;* ».

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030727393&fastReqId=525321701&fastPos=1>

➤ *Congés divers*

- **Comment décompter les congés payés en jours ouvrés d'un salarié à temps partiel ?**

– Cass. Soc., 12 mai 2015 n°14-10.509

Le décompte des jours de congés payés en jours ouvrés implique que sont décomptés du solde de congés payés du salarié tous les jours de vacances qui coïncident avec un jour normalement travaillés dans l'entreprise (souvent du lundi au vendredi). Mais pour le salarié à temps partiel, faut-il prendre en compte les jours habituellement travaillés par ce salarié en particulier, ou bien déduire tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise en général? C'est la seconde option qui est retenue par la chambre sociale de la Cour de cassation, qui confirme ainsi une décision du 9 mai 2006 (n° 04-46.011). Un accord collectif pourrait néanmoins mettre en place un système différent.

Extrait : « Attendu, d'abord, qu'aux termes du deuxième de ces textes, il est attribué au personnel en service en France vingt-cinq jours ouvrés de congé annuel pour chaque exercice ; que selon le dernier de ces textes, par jour ouvré il faut entendre tous les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés légaux ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;

Attendu, ensuite, que sauf accord collectif prévoyant sans discrimination un autre mode d'acquisition et de décompte des droits à congés payés annuels en jours ouvrés, le décompte des droits à absence en jours ouvrés au titre des congés payés annuels, ne peut se faire au profit des salariés à temps partiel que sur les jours habituellement ouvrés dans l'établissement, et non sur les seuls jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié concerné, s'il avait été présent ;»

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030601176&fastReqId=161859453&fastPos=1>

- **La protection de la salariée de retour de son congé maternité n'est pas suspendue par son arrêt maladie – Cass. soc., 8 juill. 2015, n°14-15.979**

Pas de rupture du contrat de travail valable pendant la grossesse de la salariée, pendant son congé maternité ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, pour des raisons non liées à la grossesse (art. L. 1225-4 C. trav.). Que se passe-t-il lorsque la salariée tombe malade au retour de son congé maternité ? La période de protection supplémentaire de 4 semaines est-elle reportée jusqu'à son retour de l'arrêt maladie ? Non, précise ici la Cour de cassation. La période de protection continue à courir y compris durant l'arrêt maladie de la salariée. Cette dernière pouvait donc être licenciée pour faute simple à la fin de son arrêt. Notons qu'il n'en n'est pas de même s'agissant des congés payés qui suspendent, quant à eux, la durée de la protection (Cass. soc., 30 avr. 2014, n°13-12.321).

Extrait : « *Et attendu que si la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie ;* »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEX T000030872033&fastReqId=524620220&fastPos=1>

- **Attention au remplacement définitif du salarié en congé sabbatique ! Cass. soc., 3 juin 2015 n°14-12245**

L'entreprise n'est pas obligée de garantir le poste du salarié en congé sabbatique, en remplaçant ce dernier par le biais d'un contrat temporaire. Elle peut tout à fait pourvoir à ce remplacement en ayant recours à un CDI. C'est ce que précise la chambre sociale de la Cour de cassation en considérant que l'entreprise qui a remplacé définitivement le salarié en congé sabbatique, par le biais d'une embauche en CDI, n'est pas obligée de réintégrer le salarié de retour de congé sabbatique dans son emploi antérieur, tant qu'elle lui offre bien un autre emploi similaire.



OBSERVATIONS : Attention lorsqu'un salarié décide de prendre un congé sabbatique. Son retour dans l'entreprise est garanti mais pas son poste exact.

Extrait : « *Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes alors, selon le moyen :*

1°/ qu'au terme du congé sabbatique, l'employeur ne peut proposer au salarié un poste équivalent qu'en démontrant la disparition ou l'indisponibilité de l'emploi précédemment occupé ; qu'en se bornant, pour apprécier les postes équivalents qui avaient été proposés à Mme X..., à relever qu'il était constant qu'elle avait été remplacée définitivement à son poste, dès son départ en congé sabbatique, par une autre salariée, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant invitée, si la société Chanel ne pouvait réellement pallier son absence par un recrutement temporaire alors qu'il était d'usage dans l'entreprise de remplacer en pareille circonstance les salariés par des contrats à durée déterminée et que l'affectation de la salariée en Corée du Sud en 2005 pour plusieurs mois avait notamment été compensée de la sorte, la cour d'appel a d'ores et déjà privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3142-95 du code du travail ;

(...)Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 3142-95 du code du travail qu'à l'issue du congé sabbatique, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire

Et attendu qu'ayant constaté que le précédent emploi occupé par la salariée n'était plus disponible et que celle-ci avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsable client qu'elle occupait avant son départ en congé, la cour d'appel, motivant sa décision et répondant aux conclusions sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a légalement justifié sa décision ; »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030686868&fastReqId=796984402&fastPos=1>

➤ *Temps partiel*

- **Requalification d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein : quelle durée du travail appliquer ? - Cass. soc., 3 juin 2015, n°13-21.671**

Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que lorsque le contrat de travail d'un salarié à temps partiel est requalifié en un contrat de travail à temps plein, la nouvelle durée du travail applicable au salarié est la durée légale du travail (35 heures par semaine), sauf (et c'est là l'apport de cet arrêt) si une convention de branche, d'entreprise ou d'établissement met en place une durée du travail inférieure à la durée légale, auquel cas, c'est l'une de ces dernières durées du travail qui s'applique.

Extrait : « Vu les articles L. 3123-1, L. 3123-10 et L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, qu'est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail, ou à son application sur une durée mensuelle ou annuelle, ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ; qu'il s'en déduit qu'en cas de requalification en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à cette durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement ;

(...)Attendu qu'après avoir retenu que le contrat de travail à temps partiel ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel l'a requalifié en contrat à temps plein de 169 heures ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fixé une durée de travail à temps complet supérieure à la durée légale, a violé les textes susvisés ; »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030686928&fastReqId=282561993&fastPos=1>

➤ *RTT*

- **Salariés d'Alsace-Moselle : gare à vos jours fériés supplémentaires – Cass. soc., 3 juin 2015, n°13-25.542**

Dans cette affaire, l'accord d'aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise définissait le nombre de jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (« jours de RTT »), en déduisant des **56 jours** de congés annuels prévus par la convention collective, les **25 jours de congés payés**, ainsi que **les jours fériés chômés** ne coïncidant pas avec un jour de repos hebdomadaire. Les salariés qui travaillent dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin bénéficient de **2 jours fériés supplémentaires** le Vendredi Saint et le lendemain de Noël. Un salarié de Moselle demande donc à bénéficier de ses **2 jours fériés supplémentaires**, en plus des **56 jours** de congé prévus par son accord d'entreprise. Ce mode de calcul lui aurait garanti **58 jours** de repos annuel au total. Mais la Cour de cassation rejette ce procédé. Elle considère que **les 2 jours fériés supplémentaires** doivent être déduits des **56 jours de congés annuels**, au même titre que les jours fériés nationaux. Résultat : les salariés de cette entreprise qui travaillent en Moselle bénéficient bien de **2 jours fériés supplémentaires** mais ils ont **aussi 2 jours de RTT de moins** que les salariés travaillant dans les autres départements français.

Extrait : « *Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il lui était demandé, si le salarié, relevant d'une convention de forfait en jours, n'avait pas travaillé au maximum deux cent six jours chaque année en litige, tout en bénéficiant de tous ses repos hebdomadaires, de tous ses congés payés et des treize jours fériés et chômés dans l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;* »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030686912&fastReqId=954303864&fastPos=12>

II. **Relations collectives**

➤ *Grève*

- **Pas d'information sur le motif de la grève, pas de protection ! – Cass. soc., 30 juin 2015, n°14-11.077**

L'exercice du droit de grève implique que l'employeur ait connaissance des revendications professionnelles qui motivent cette grève. Cette information de l'employeur peut avoir lieu in extremis, le jour de l'arrêt de travail, voire même au moment de l'arrêt de travail (Cass. soc., 19 nov. 1996, n° 94-42.631 ; Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-19.858). Mais elle doit tout de même avoir lieu et émaner des salariés eux-mêmes. Le manquement à cette obligation

d'information est lourd de conséquences : les salariés perdent ni plus ni moins la protection dont ils auraient bénéficié en tant que grévistes.

Dans l'affaire ici commentée, l'employeur avait dû venir se renseigner sur le piquet de grève, alors que le mouvement de protestation avait déjà commencé. Le licenciement pour faute grave qu'il a prononcé par la suite pour sanctionner les agissements de l'un des grévistes était donc justifié, selon la Cour de cassation.

Extrait : « *Mais attendu que l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information ;*

Et attendu qu'ayant constaté par motifs propres et adoptés que l'employeur avait été tenu dans l'ignorance des motifs de l'arrêt de travail, à savoir le versement d'un acompte sur le treizième mois, et n'avait été informé de cette revendication qu'en demandant aux intéressés les raisons du blocage des portes de l'entreprise, la cour d'appel en a déduit à bon droit que le salarié initiateur de ces faits ne pouvait se prévaloir de la protection attachée au droit de grève ; ».

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030841789&fastReqId=1788841104&fastPos=16>

- **Retenue sur salaire différenciée selon l'impact de la grève sur le travail respectif des grévistes : une discrimination indirecte interdite - Cass. soc., 9 juill. 2015, n°14-12.779**

Une grève est déclenchée dans une entreprise de presse et entraîne des retards de parution concernant certains magazines. La Direction décide de retenir 50% du salaire des grévistes affectés aux magazines publiés à temps et 100% du salaire des grévistes affectés à des publications parues en retard. La Cour de cassation considère que cette différence de traitement repose sur la plus ou moins grande implication des salariés dans le mouvement de grève. Elle invalide donc cette différence de traitement au motif qu'elle constitue une discrimination indirecte fondée sur l'exercice normal du droit de grève.

Extrait : « *Mais attendu que les arrêts retiennent à bon droit que la mesure en cause institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève en ce qu'elle prend en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise et qu'elle ne peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève dès lors que la parution en retard des magazines résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;*

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872267&fastReqId=551190636&fastPos=1>

➤ *Représentativité*

- **Le syndicat dépendant de l'employeur n'est pas représentatif – CA Paris, Pôle 6, 2^{ème} ch., 4 juin 2015, n°13/07945**

Le critère de l'audience électorale n'est pas le seul critère de la représentativité d'un syndicat. Un des syndicats UNSA vient de l'apprendre à ses dépens. La Cour d'appel de Paris vient de le juger non représentatif, après avoir relevé un faisceau d'indices établissant sa dépendance vis-à-vis de l'employeur. L'indépendance est en effet l'un des piliers de la représentativité d'un syndicat, telle qu'elle est définie par l'article L. 2121-1 du Code du travail. En effet, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que le critère de l'indépendance devait être satisfait de manière autonome, alors que les critères relatifs à l'influence, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté et à l'audience électorale devaient faire l'objet d'une appréciation globale (Cass. soc., 29 févr. 2012, n°11-13.748). Ceci explique que l'audience de 63,5% du syndicat UNSA n'ait pas suffi à compenser son absence d'indépendance. On le voit, d'autre part, dans ce jugement, le nerf de la guerre en matière d'indépendance réside dans l'établissement de la preuve. En l'espèce un syndicat adverse est parvenu à prouver le parti pris du syndicat UNSA envers la Direction, lors d'un mouvement de grève, sa participation à certaines procédures aux côtés de l'employeur, et le traitement de faveur réservé aux membres de ce syndicat sur le plan de l'évolution de carrière et de de la discipline. L'affaire ne devrait pas s'arrêter là car le syndicat à l'initiative de l'action compterait également demander l'annulation des accords signés par ce syndicat non représentatif, en dépit de la position pour l'instant contraire de la Cour de cassation. On peut également s'interroger sur l'impact de cette absence d'indépendance sur la validité des élections et sur les mandats. Affaire à suivre...



OBSERVATIONS : Parmi les critères de représentativité prévu par l'article L. 2121-1 du code du travail figure celui de l'indépendance dont le caractère substantiel vient d'être rappelé par la Cour d'Appel de Paris.

Ainsi, dès lors que vous vous trouvez confrontés à des situations permettant de confondre un syndicat vis-à-vis de son indépendance par rapport à l'employeur (notamment syndicat maison ou autres), il est possible d'agir sur le fondement de cet article L. 2121-1.

Cette action est envisageable sur toute la durée des mandats.

Si vous avez des soupçons de connivence entre un syndicat et la Direction, il convient de réunir les éléments de preuve (appelés faisceau d'indices) suffisants avant d'agir. C'est sur ce terrain que se joueront vos chances de réussite.

D'autre part, ne vous laissez pas impressionner par un score électoral important du syndicat. Ce score ne justifie nullement une collusion avec la Direction, qui peut s'avérer fortement préjudiciable à la défense réelle des intérêts des salariés.

Extrait : « *Le respect du critère de l'indépendance s'apprécie de façon autonome par rapport aux autres critères, et doit être satisfait de façon permanente. L'indépendance est, en effet, une condition fondamentale de l'aptitude d'un syndicat à représenter la collectivité des travailleurs. Il ne suffit donc pas au syndicat UNSA LANCERY PROTECTION SÉCURITÉ de faire valoir son audience au sein de l'entreprise telle qu'elle découle des résultats électoraux ci dessus rappelés pour établir sa représentativité.*

C'est, en tout état de cause, au syndicat SNEPS CFTC, qui conteste l'indépendance du syndicat UNSA LANCERY PROTECTION SÉCURITÉ, qu'il incombe d'apporter la preuve de ses allégations, laquelle peut résulter d'un faisceau d'indices [...].

Ces éléments, pour la plupart ambigus, sont insuffisants, au regard des manquements au principe d'indépendance syndicale qui résultent des développements qui précèdent sur les circonstances de la grève du mois de novembre 2009, l'assistance de l'employeur lors d'un entretien avec un salarié, la promotion à un poste de responsabilité du secrétaire général du syndicat qui a néanmoins conservé pendant plusieurs années ses mandats et ses responsabilités syndicales, la complaisance de l'employeur à l'égard de manquements dont le dit cadre et secrétaire général du syndicat a pu être responsable en matière de respect des règles légales sur la durée du travail, étant encore observé qu'au contraire, plusieurs responsables du syndicat SNEPS CFTC, critiques à l'égard du syndicat UNSA LANCERY PROTECTION SÉCURITÉ, ont été l'objet d'une discrimination syndicale de la part de l'employeur.

Il en résulte que le syndicat SNEPS CFTC démontre l'absence d'indépendance du syndicat UNSA LANCERY PROTECTION SÉCURITÉ.

Ce syndicat n'est donc pas représentatif. »

- **Le syndicat représentatif dans le périmètre du comité d'établissement, seul habilité à désigner un représentant syndical au sein de ce comité d'établissement – Cass. soc., 8 juill. 2015, n°14-60.726**

Le Code du travail permet aux organisations syndicales représentatives « *dans l'entreprise ou l'établissement* » de désigner un représentant syndical au comité (RS au CE)(art. L. 2324-2, C. trav.). Cet article permet-il au syndicat représentatif au niveau de l'entreprise de désigner un représentant syndical au comité d'établissement dans le périmètre duquel il n'est pas représentatif ? Non, répond clairement la chambre sociale de la Cour de cassation. Pour avoir un RS au CE une organisation syndicale doit être représentative dans le périmètre de ce CE. Le doute est enfin levé !

Extrait : « *Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 2324-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, que seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;*

Et attendu qu'ayant constaté que le syndicat Sud de la RATP, bien que représentatif au niveau de l'entreprise, ne l'était pas au niveau de l'établissement M2E pour ne pas avoir recueilli au moins 10 % des suffrages lors de l'élection des membres du comité d'établissement, le tribunal d'instance a exactement décidé que ce syndicat ne pouvait pas désigner un représentant au sein du comité d'établissement ; »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do;jsessionid=BD8B9BC6244C2B8D91719AAE7D258A13.tpdila09v_2?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872428&fastRechercheId=847883417&fastPos=65

- **Interdiction de réserver des moyens supplémentaires de communication avec les salariés aux seules organisations syndicales représentatives – CE Sous sections réunies, 1^{er} juin 2015, n°369914**

La CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, accordait aux organisations syndicales représentatives la possibilité d'organiser des réunions avec l'ensemble du personnel de l'entreprise. La loi ne prévoyant que des réunions d'adhérents (cf. art. L. 2142-10, C. trav.), ces dispositions constituaient donc une avancée par rapport à la loi. Or, nous dit le Conseil d'état, saisi de la validité de l'arrêté d'extension de cette convention collective de branche, un accord ne peut pas réserver des facilités de communication avec les salariés aux seules organisations syndicales représentatives, sans violer le principe d'égalité. Il fallait donc ouvrir cette possibilité aux sections syndicales non-représentatives. Le Conseil d'état censure également l'arrêté d'extension au motif que la convention collective réduisait le droit reconnu par la loi à toutes les organisations syndicales de tracter sur le lieu de travail, en le réservant aux seuls syndicats représentatifs. Dans la course à l'audience électorale qui se fait notamment sur le terrain de la communication syndicale, toutes les organisations syndicales doivent être placées sur un pied d'égalité.

Extrait : « 8. Considérant que si une convention collective peut favoriser l'exercice du droit syndical dans les entreprises, en prévoyant, en complément des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 2142-10, **la possibilité pour les sections syndicales d'organiser en dehors des horaires de travail, comme en l'espèce, des réunions susceptibles d'être ouvertes à l'ensemble du personnel, elles ne peuvent limiter leur bénéfice aux seules sections syndicales des organisations représentatives sans porter atteinte au principe d'égalité** ; qu'il apparaît ainsi manifestement que la convention porte, dans cette mesure, atteinte à ce principe ; que, par suite, le Conseil d'Etat, saisi de la légalité de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, peut accueillir la contestation soulevée sur ce point par la fédération UNSA spectacle et communication [...] ;

11. Considérant que ces stipulations, qui **limitent la diffusion des publications et tracts syndicaux sur les lieux de travail aux délégués des syndicats représentatifs, restreignent les droits syndicaux** que les représentants des salariés tiennent de l'article L. 2142-4 du code du travail ; que, par suite, il apparaît manifestement que la contestation relative à la validité de

la convention sur ce point peut être accueillie par le Conseil d'Etat, saisi de la légalité de l'arrêté attaqué ;

12. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la fédération requérante est fondée à demander l'annulation de l'arrêté attaqué en tant qu'il étend le dernier alinéa de l'article IV-10 et les trois premiers alinéas de l'article IV-13 de la convention, qui sont divisibles de ses autres stipulations ; »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2015-06-01/369914>

➤ PSE

- **Que contrôle la DIRECCTE saisie d'un PSE ? CE, 22 juill. 2015, n°385668 et 386496, *Sté Pages Jaunes* ; n°385816, *Comité central d'entreprise de la sté Heinz France*, et n°383481, *Syndicat CGT de l'Union locale de Calais et environs***

Par 3 arrêts du 22 juillet 2015, le Conseil d'Etat est venu préciser quelques aspects du contrôle opéré par la DIRECCTE sur les PSE qui lui sont transmis. Dans l'arrêt « *Sté Pages Jaunes* », il est précisé que la DIRECCTE doit vérifier que les signataires du PSE ont bien **recueilli 50% des suffrages** aux élections, et que les **délégués syndicaux ont été désignés** en bonne et due forme par leurs syndicats respectifs. Dans un arrêt « *CCE de la Sté Heinz* », le Conseil d'Etat ajoute que l'Administration contrôle également que le CE a reçu une **information complète**. En l'espèce, le PSE de Heinz répondait, selon la Direction, à la nécessité de sauvegarder la compétitivité d'une filiale française sur le marché européen. Le PSE est invalidé par le Conseil d'Etat, au motif que les représentants du personnel n'avaient eu accès qu'à des informations relatives au marché français, sans aucune précision sur l'état du marché européen de l'activité concernée. La DIRECCTE contrôle donc le **périmètre de l'information** fournie au CE. Dans l'arrêt « *UL de Calais* », il est rappelé que fait partie du contrôle de de l'Administration, le **caractère proportionné des mesures** prévues par le PSE par rapport aux efforts de formation et d'adaptation déjà fournis par l'entreprise, ainsi qu'au regard des moyens de l'entreprise.

Retrouvez l'intégralité de ces décisions sur les liens :

<http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Decisions/Selection-des-decisions-faisant-l-objet-d-une-communication-particuliere/CE-22-juillet-2015-societe-Pages-Jaunes-ministre-du-travail-de-l-emploi-et-de-la-formation-professionnelle-et-du-dialogue-sociale>

<http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Decisions/Selection-des-decisions-faisant-l-objet-d-une-communication-particuliere/CE-22-juillet-2015-Comite-central-d-entreprise-de-la-societe-HJ-Heinz-France-ministre-du-travail-de-l-emploi-de-la-formation-professionnelle-et-du-dialogue-social>

<http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Decisions/Selection-des-decisions-faisant-l-objet-d-une-communication-particuliere/CE-22-juillet-2015-Syndicat-CGT-de-l-Union-locale-de-Calais-et-environs>

➤ *Désignation d'un délégué syndical*

- **Qu'est ce qu'un établissement distinct pour la désignation d'un DS ? Cass. soc., 8 juill. 2015, n°14-60.737**

Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la démocratie sociale, il est possible de désigner un DS dans un périmètre inférieur à celui du comité d'entreprise ou d'établissement. Il faut, pour cela, que le périmètre de désignation du DS constitue « *un l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques* » (art. L. 2143-3 al 4). Dans cette décision, la chambre sociale de la Cour de cassation précise qu'il n'est pas nécessaire que le représentant de l'employeur soit présent en permanence dans l'établissement. Il peut, comme en l'espèce, passer la majorité de son temps au siège social de l'entreprise.

Extrait : « *Qu'en statuant ainsi, alors que l'existence d'un établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3, alinéa 4, du code du travail n'implique pas la présence permanente sur place d'un représentant de la direction, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;* »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030881786&fastReqId=1658645879&fastPos=1>

➤ *Conventions et accords collectifs*

- **Qu'est ce qu'un centre d'activité autonome ? Cass. soc., 6 juin 2015, n°14-12497**

En principe, une entreprise est soumise dans son ensemble à la convention collective qui correspond à son activité principale, même si elle se consacre en réalité à plusieurs activités différentes (Cass. soc., 13 déc. 1989, n° 86-43.214). Par exception, la jurisprudence reconnaît parfois l'existence, au sein d'une entreprise, d'un centre d'activité autonome, exerçant une activité nettement différenciée, ce qui lui permet de relever d'une convention de branche distincte. Dans l'arrêt ici commenté, la Cour de cassation précise les éléments d'appréciation qui peuvent être pris en compte. Ainsi, le fait que le siège de la société détienne l'essentiel du pouvoir de décision sur l'entité qui revendique son autonomie, permet de lui refuser cette autonomie.

Extrait : « *Mais attendu qu'ayant constaté que la succursale Renault Lyon Est ne constituait pas un centre d'activité autonome de la société Renault et que le siège de cette société détenait l'essentiel du pouvoir de décision, la cour d'appel en a exactement déduit que la convention collective applicable jusqu'en juillet 1997 était celle de la métallurgie, dont relevait l'activité principale exercée par l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;* ».

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030727506&fastReqId=1167613076&fastPos=1>

➤ *CHSCT*

- **Un mandat d'action au nom du CHSCT permet à son titulaire d'exercer les voies de recours ultérieures – Cass. soc., 19 mai 2015, n°13-24.887**

Pour agir en justice, un CHSCT doit prendre une délibération collective qui mandate expressément l'un de ses membres à le représenter en justice. Lorsque le mandat initial est formulé en des termes suffisamment larges (cf. extrait ci-dessous), pas besoin d'un second mandat pour faire appel ou se pourvoir en cassation, nous dit la Cour de cassation.

Extrait : « *Mais attendu que le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à intenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action ; que, par la délibération adoptée dans le cadre de la procédure d'expertise, le CHSCT a donné mandat à ses représentants pour prendre toute disposition d'ordre juridique relative à son exécution, ce qui inclut le pourvoi en cassation ; que le pourvoi est recevable ;* »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030630856&fastReqId=802467660&fastPos=1>

➤ *PSE*

- **Le PSE volontaire n'est pas soumis aux obligations légales qui encadrent le PSE obligatoire – Cass. soc., 10 juin 2015, n°14-10.031**

Un PSE doit prévoir des mesures de reclassement internes et externes suffisantes au regard des moyens de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient (Cass. soc., 12 nov. 1997, n°97-16.947 et 18 nov. 1998, n°96-22.343). Mais qu'en est-il lorsque l'entreprise met volontairement en place un PSE, alors que ces effectifs, inférieurs à 50 salariés, ne l'obligent pas à le faire ? Ce PSE volontaire doit-il alors être proportionné aux moyens de l'entreprise et du groupe ? Non, nous répond la Cour de cassation, qui semble considérer, dans cet arrêt, que l'employeur qui met volontairement en place un PSE en définit librement le contenu.

Extrait : « *Mais attendu qu'ayant constaté que l'entreprise comportait moins de cinquante salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel a retenu à bon droit que « le plan de sauvegarde de l'emploi » volontairement mis en place par l'employeur n'avait pas à satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;* »

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030719364&fastReqId=44409652&fastPos=1>