

# FAIRE DU CE UN OUTIL AU SERVICE DES SALARIÉS

---

Par **Rafaël Nedzynski**,  
Secrétaire général de la FGTA-FO

Le comité d'entreprise a deux missions très différentes qui peuvent directement concerner la vie des salariés à condition que ses membres assument pleinement leurs responsabilités.

Son rôle économique est le plus important. Il permet aux représentants du personnel d'être informés et de donner leur avis sur la marche de l'entreprise, ses résultats, ses stratégies pour l'avenir, son organisation et l'évolution de l'emploi, notamment.

Quelles augmentations de salaires le syndicat pourra-t-il revendiquer en fonction des résultats de l'entreprise ? Comment les bénéfices sont-ils répartis entre actionnaires et salariés ? L'entreprise a-t-elle une politique d'investissement qui lui permet de se moderniser et de renforcer sa position par rapport à la concurrence ? L'entreprise a-t-elle un plan de formation qui favorise l'évolution de carrière des salariés ?

Ce sont autant de questions que des représentants du personnel au CE doivent se poser et poser en réunion. Pour être efficaces, ils doivent suivre les formations syndicales appropriées. Le budget de fonctionnement doit les financer. Ils doivent préparer les réunions de CE et se faire assister par des experts qui les aideront à « décoder » les comptes de l'entreprise.

La gestion des œuvres sociales permet d'apporter un plus aux salariés en leur proposant des loisirs, des week-ends ou des vacances à prix modéré. Les représentants du personnel doivent s'assurer que les activités sociales répondent aux attentes et bénéficient au plus grand nombre de salariés.

Ce minimum de repères rappelle les grandes lignes des missions du CE et peut servir de première information pour les nouveaux élus.

Les élus FO au CE ont, bien sûr, été choisis par le vote de l'ensemble du personnel. Mais ils ont été élus sur une liste FO.

Lorsqu'ils participent, organisent le travail du CE, qu'ils n'oublient pas de parler, de rappeler leur étiquette FO. Leur action au CE doit aussi contribuer au renforcement de FO dans l'entreprise, à l'augmentation du nombre des adhérents FO.

Ce sera le meilleur moyen de préparer les prochaines élections.

# S O M M A I R E

➔ Éditorial	
Faire du CE un outil au service des salariés	1
➔ Dossier	
Le comité d'entreprise : composition et moyens de fonctionnement	3
➔ Actualité	
Inaptitude et CDD : le salarié ni reclassé ni licencié doit bénéficier d'un versement de salaire par son employeur	7
➔ Accord commenté	
Pour la fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dans toutes les branches d'activité	9
➔ Eclairage	
Rupture conventionnelle : informez le salarié sur les droits qu'il peut perdre	12
➔ Jurisprudence	
Transférer des documents de l'entreprise sur sa messagerie personnelle n'est pas forcément répréhensible	13
Pas de contrat de travail intermittent sans accord collectif préalable	14
Attention aux clauses du contrat conclues dans le cadre d'un rapprochement entre 2 sociétés	15
Assistant maternel : à qui incombe la charge de la preuve en cas de contestation de ses horaires ?	16
➔ Questions / réponses	
La désaffiliation syndicale et la notion de représentativité	17
➔ Chiffres repères	19

# Le comité d'entreprise

*Le comité d'entreprise est une des instances représentatives du personnel dans l'entreprise qui a ses représentants, son fonctionnement et ses missions propres.*

*Créé par l'ordonnance n°45-280 du 22 février 1945, le comité d'entreprise est aujourd'hui régi par les articles L. 2321-1 et suivants et R. 2322-1 et suivants du Code du travail.*

*La mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus.*

## La composition du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise comprend, aux termes de l'article L. 2324-1 du Code du travail :

- l'employeur, président de droit du comité, lequel peut se faire représenter ;
- une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres variant en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La délégation élue du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants qui est fonction de l'effectif.

Ce nombre est fixé comme suit par l'article R. 2324-1 du Code du travail : de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ; de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ; de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ; de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ; de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ; de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ; de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ; de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ; de 4 000 à 4 999 : 11 titulaires et 11 suppléants ; de 5 000 à 7 499 : 12 titulaires et 12 suppléants ; de 7 500 à 9 999 : 13 titulaires et 13 suppléants ; à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Le comité d'entreprise est une institution représentative collégiale qui, représentant le personnel de l'entreprise dans son ensemble, ne peut s'exprimer que d'une seule et même voix face à l'employeur. Les élus titulaires ont voix délibérative, ce qui signifie qu'ils peuvent participer aux votes organisés par le comité.

Ils disposent d'un crédit d'heures mensuel, dont l'usage leur permet notamment de se déplacer librement dans l'entreprise pendant le temps de travail. Les suppléants, qui ont pour mission première de remplacer les titulaires absents, ont voix consultative. Ils sont membres à part entière du comité : ils doivent notamment être convoqués à toutes les réunions plénières, ont le droit d'y prendre la parole et doivent recevoir les mêmes informations que les titulaires.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans. Un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut réduire la durée du mandat, qui devra obligatoirement être comprise entre 2 et 4 ans.

Concernant le crédit d'heures des membres du comité d'entreprise, les membres titulaires bénéficient de 20 heures de délégation par mois, tandis que les membres suppléants du comité ne disposent pas de crédit d'heures et peuvent seulement utiliser celui du titulaire qu'ils remplacent. Les heures de délégation prises dans la limite du crédit mensuel sont assimilées à du temps de travail et doivent être payées à l'échéance normale. Le crédit d'heures mensuel peut être dépassé par le représentant du personnel en cas de circonstances exceptionnelles (par exemples en cas de projet de licenciement collectif, une possible délocalisation, d'un projet d'ampleur de restructuration de l'entreprise). Le secrétaire du comité d'entreprise et le trésorier ne bénéficient d'aucun crédit d'heures supplémentaire pour l'accomplissement de leurs missions.

### Le représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Un accord collectif peut cependant autoriser les syndicats à désigner pour les représenter au comité d'entreprise des salariés autres que les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, seuls les syndicats ayant au moins deux élus au comité d'entreprise peuvent y nommer un représentant syndical.

Le représentant syndical est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise ou de l'établissement auquel il appartient.

Le représentant syndical au comité d'entreprise représente son organisation syndicale auprès du comité. Il en est le mandataire et a pour mission essentielle de faire connaître aux membres du comité le point de vue de son syndicat, alors que les membres élus sont les représentants des salariés de l'entreprise. Il assiste aux réunions du comité avec voix consultative.

Dans les entreprises de 501 salariés et plus, les représentants syndicaux bénéficient de 20 heures de délégation.

### **Les budgets du comité d'entreprise**

Le comité d'entreprise dispose de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement, destiné à couvrir les dépenses engagées pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles. (*article L. 2325-43 du Code du travail*) ;
- un budget des activités sociales et culturelles, destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés

et de leur famille. (*article L. 2323-86 du Code du travail*).

### Le budget de fonctionnement du comité d'entreprise

Aux termes de l'*article L. 2325-43 du Code du travail*, l'employeur verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Des dispositions plus favorables issues d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise, d'un accord conclu avec le CE ou même d'un usage d'entreprise peuvent prévoir une majoration de cette subvention.

D'après la *circulaire du 6 mai 1983 n°83/23-24*, l'employeur peut verser au début de l'année le montant total de la subvention sans pour autant y être légalement tenu. Il peut également effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve de permettre un fonctionnement normal du comité.

La subvention de fonctionnement doit permettre au comité de fonctionner de manière autonome par rapport à l'entreprise. Elle sert essentiellement à couvrir ses dépenses de fonctionnement, ses frais d'expertise et d'étude ainsi que certaines dépenses de formation.

### Le budget des activités sociales et culturelles du CE

Le budget des activités sociales et culturelles est une contribution annuelle versée par l'employeur au comité d'entreprise pour lui permettre de financer ses activités sociales et culturelles. Le Code du travail ne fixe pas de condition particulière pour en bénéficier.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CE ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de l'une des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporel-

res lorsque les besoins correspondants ont disparu (*article R. 2323-35 du Code du travail*). Cette dernière limite en valeur ne s'applique que si la masse salariale reste inchangée ou en hausse. En revanche, si les effectifs baissent, la limite est réduite à proportion de la baisse de la masse salariale.

### **Les experts du comité**

#### L'expert-comptable

***Les circonstances dans lesquelles le CE peut se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise sont énumérées par l'article L. 2325-35 du Code du travail.***

- *L'examen annuel des comptes* : dans les sociétés commerciales, « *l'employeur communique au CE, avant leur présentation à l'Assemblée générale, l'ensemble des documents transmis annuellement ainsi que le rapport des commissaires aux comptes* » (*article L. 2323-8 du Code du travail*).

La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social, nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

- *L'examen des documents comptables et de gestion* : dans la limite de deux fois par exercice, le comité peut se faire assister par un expert-comptable en vue de l'examen (*article L. 232-2 à L. 232-4 du Code de commerce*) :

- de la situation de l'actif réalisable et disponible et du passif exigible ;
- du compte de résultat prévisionnel ;
- du tableau de financement ;
- du plan de financement prévisionnel ;
- des rapports écrits sur l'évolution de la société ou du groupement établis par les dirigeants ;
- du rapport dressé par le commissaire aux comptes.

- *L'examen du rapport annuel sur la participation des salariés* : dans les entreprises où est constituée une réserve spéciale de participation, l'employeur doit remettre au comité, 6 mois après la clôture de chaque exercice, un

rapport sur la participation comportant à la fois des précisions sur les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes (*article D. 3323-14 du Code du travail*).

Pour l'examen de ce rapport, le comité peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise.

- *Opérations de concentration de plusieurs entreprises* : le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix lors d'une opération de concentration définie à l'article L. 430-1 du Code de commerce :

- lorsque deux ou plusieurs entreprises antérieurement indépendantes fusionnent ;
- lorsqu'une ou plusieurs personnes détenant déjà le contrôle d'au moins une entreprise, ou lorsqu'une ou plusieurs entreprises acquièrent le contrôle de l'ensemble ou de parties d'une ou plusieurs autres entreprises ;
- lorsqu'une entreprise commune accomplissant de manière durable toutes les fonctions d'une entité économique autonome est créée.

- *Procédure d'alerte économique du CE* : lorsque le CE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Dans l'hypothèse où les réponses apportées par ce dernier ne lui paraissent pas suffisantes ou si elles confirment le caractère préoccupant de la situation, le CE peut rédiger un rapport qui sera transmis au commissaire aux comptes. C'est pour la rédaction de ce rapport que le comité d'entreprise a la possibilité de se faire assister, une fois par exercice, de l'expert-comptable.

- *Procédure de licenciement économique* : le CE peut se faire assister d'un expert-comptable lorsque dans les entreprises de 50 salariés et plus, la procédure de consultation en cas de licenciement économique de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours doit être mise en œuvre.

L'expert analyse les raisons et la pertinence de la mesure envisagée, apprécie les conséquences financières, économiques et sociales et émet une opinion.

#### *La décision de recourir à un expert-comptable*

Le CE est seul habilité à apprécier l'opportunité de recourir à un expert comptable. A partir du moment où la situation lui permet de se faire assister par un expert-comptable, l'employeur n'est pas juge de l'utilité de l'expertise et ne peut en aucun cas s'y opposer.

La décision de recourir à un expert-comptable est prise au cours d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du CE. Cette désignation n'est pas subordonnée à un vote du comité. Un tel vote n'est nécessaire que dans le cas d'un désaccord entre les membres du comité.

Si un tel vote a lieu, il est nécessaire d'appliquer la règle de la majorité des membres présents, tout du moins en ce qui concerne le principe même du recours à un expert-comptable. Le président, ne participe pas au vote.

L'expert comptable doit être inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables, ou faire partie d'un cabinet ou société d'expertise comptable inscrite au tableau de l'Ordre.

#### *Les moyens mis à sa disposition*

- *Accès aux documents de l'entreprise* : pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (*article L. 2325-37 du Code du travail*). L'expert-comptable est seul juge de l'utilité des documents dont il réclame la communication. Il peut notamment examiner les contrats, livres, documents comptables, registres de procès-verbaux...

- *Accès de l'expert-comptable aux locaux de l'entreprise* : l'expert-comptable dispose d'un libre accès à l'entreprise.

- *Obligation de secret professionnel et de discrétion* : l'expert-comptable et ses collaborateurs sont assujettis au même secret et à la

même obligation de discrétion que les membres du CE et les DS.

Ils sont par ailleurs tenus au secret professionnel vis-à-vis des tiers en ce qui concerne les informations recueillies sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise à l'occasion de la mission qu'ils exercent auprès du CE.

#### Les autres experts

*L'expert technique* : dans les entreprises de 300 salariés et plus, le comité d'entreprise peut recourir à un expert rémunéré par l'employeur à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Le comité décide de la nécessité de l'expertise, du choix de l'expert et de l'étendue de sa mission. Le recours à cet expert nécessite un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du CE. A défaut, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence. Cet expert peut être tout spécialiste susceptible d'éclairer le CE non seulement sur le plan technique, mais aussi sur les conséquences du projet.

*L'expert libre* : le comité d'entreprise peut faire appel à tout expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux. Sa mission s'inscrit dans le cadre des fonctions exercées par le comité en matière économique, professionnelle et sociale. Il a accès uniquement aux documents détenus par le comité d'entreprise et au local de ce dernier.

*L'expert judiciaire de gestion* : dans plusieurs types de sociétés (SA, SARL, sociétés en commandite par actions et sociétés par actions simplifiées), le comité d'entreprise peut demander au tribunal de commerce, statuant en la forme des référés, la désignation d'un ou plusieurs experts. Cette expertise qui est exceptionnelle, vise à vérifier l'opportunité et la légalité d'une ou plusieurs opérations de gestion, prises par les dirigeants de la société, qui s'avèrent contestables.

*Le salarié ni reclassé ni licencié doit bénéficier d'un versement de salaire par son employeur.*

Par un arrêt du 25 mai 2011, la Cour de cassation impose aux entreprises dont un salarié sous CDD est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de reprendre le paiement du salaire dans le délai d'un mois en l'absence de reclassement ou de résolution judiciaire du CDD. Cette décision rendue avant la loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit du 17 mai 2011, emporte peu de bouleversements pour les entreprises puisque le législateur a précisément introduit cette exigence dans le Code du travail. Elle conserve néanmoins un intérêt certain pour les litiges en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi.

## **Résolution judiciaire sous l'empire de l'ancien droit**

Avant que n'intervienne la loi de simplification du 17 mai 2011, le Code du travail autorisait l'employeur à demander la résolution judiciaire du CDD lorsque le salarié avait été déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette possibilité était conditionnée à des recherches préalables de reclassements restées infructueuses ou refusées par le salarié. Mais bien souvent, les entreprises préféraient laisser le CDD se poursuivre jusqu'au terme initialement convenu, estimant n'avoir pas à verser les salaires dans la mesure où le salarié n'étant plus en mesure d'effectuer sa prestation de travail. Une stratégie confortée à la fois par le silence du Code du travail sur ce point (aucune obligation de reprise du paiement des salaires n'étant alors prévue pour les CDD) et par un arrêt rendu par la Cour de cassation en 2005, affirmant que l'obligation, prévue pour les salariés en CDI, de reprendre le versement du salaire dans le délai d'un mois après le constat d'inaptitude, lorsque le salarié

n'a été ni reclassé ni licencié, ne s'appliquait pas au CDD (*Cass. soc.*, 8 juin 2005, n° 03-44.913).

Cette solution, propre à l'inaptitude non professionnelle, était justifiée par le fait que l'employeur n'était pas autorisé à l'époque à rompre le CDD dans de telles circonstances. Les entreprises pouvaient-elles légitimement appliquer cette solution en cas d'inaptitude professionnelle ? La Cour de cassation répond par la négative à cette question dans l'arrêt du 25 mai dernier. L'affaire concerne un joueur de basket-ball professionnel déclaré inapte en septembre 2007 à la suite d'un accident du travail et qui avait refusé toutes les propositions de reclassement qui lui avaient été présentées. L'employeur n'avait demandé la résolution judiciaire du contrat qu'en janvier 2008 et estimait ne pas avoir à verser les salaires dans l'intervalle. À tort d'après les juges qui posent pour principe que : « *lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié sous contrat à durée déterminée, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail* ». En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, l'employeur se voyait donc soumis à la même alternative qu'en présence d'un CDI, à savoir reprendre le paiement du salaire dans le délai d'un mois ou rompre le contrat dans le cadre d'une résolution judiciaire. Cette solution, circonscrite à l'inaptitude professionnelle laisse en revanche pleinement applicable la jurisprudence de 2005 relative à l'inaptitude non professionnelle.

### **Nouveau régime issu de la loi de simplification du droit**

L'arrêt du 25 mai a été rendu au regard du droit applicable à l'époque des faits, c'est-à-dire avant que n'entre en vigueur la loi de simplification, le 19 mai 2011. Consacrant l'inaptitude (professionnelle ou non) comme nouveau cas de rupture anticipé du CDD cette loi met expressément à la charge de l'employeur l'obligation de reprise du versement du salaire dans le délai d'un mois, lorsque le salarié n'a pas été reclassé et que l'employeur n'a pas encore mis fin de manière anticipée au contrat (*articles L. 1226-4-2 et L. 1226-20 du Code du travail*).

L'arrêt du 25 mai n'a donc d'intérêt qu'à l'égard des litiges en cours introduits avant l'entrée en vigueur de la loi. Les nouveaux tex-

tes ne leur étant pas applicables, cet arrêt servira d'appui aux juges du fond pour faire appliquer l'obligation de reprise du paiement des salaires dans le cadre d'une inaptitude professionnelle.

Par ailleurs, la date d'entrée en vigueur de la loi de simplification faisant l'objet de certaines incertitudes, notamment à l'égard des situations dans lesquelles l'avis d'inaptitude a été rendu avant le 19 mai 2011, cette solution pourrait s'appliquer dans cette hypothèse précise s'il venait à être précisé que la loi nouvelle ne l'est pas. Des éclaircissements pourraient être apportés sur ce point par circulaire administrative.

***Cass. Soc. 25 mai 2011, n° 10-10.515 FS-PBR  
Loi n°2011-525 du 17 mai 2011***

# Pour la fixation d'une durée minimale de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel dans toutes les branches d'activité

*Après la revendication concernant la mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois pour tous les salariés, la FGTA-FO entend revendiquer également le relèvement ou la mise en place de minima d'heures de travail hebdomadaires pour les contrats à temps partiel (hors temps partiel choisi).*

Très peu de branches professionnelles ont fixé des durées minimales de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel.

## Etat des lieux

### Branches Commerce

**Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire** : La base de l'horaire régulier des contrats des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de sécurité sociale, ne peut être inférieure à :

- 25 heures par semaine, soit à 108 heures et 33 centièmes par mois en moyenne en application de la règle de mensualisation, sauf demande expresse des intéressés et hors contrats étudiants.

Ces 25 heures doivent être effectuées de telle façon que les salariés qui le souhaitent et qui ont exprimé leur souhait par écrit à leur employeur, puissent exercer une autre activité ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales (travail sur 4 jours ou uniquement le matin par exemple). Cette disposition n'empêche pas une organisation sur le mois visant à respecter le même objectif.

**Coopératives de consommation** : Le temps minimum d'embauche des salariés à temps partiel est fixé à 19 heures hebdomadaires, sauf demande des salariés et particularités propres à certaines activités (notamment les extra de cafétéria, les caisses...).

### Branches Restauration et Hôtellerie

**Restauration collective** : En contrepartie de toute coupure supérieure à deux heures, les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Ces contreparties peuvent être améliorées par accord d'entreprise ou d'établissement.

**Restauration rapide** : Sauf demande expresse du salarié lors de la conclusion ou l'exécution du contrat, le contrat de travail à temps partiel ne peut prévoir une durée de travail inférieure à 20 heures pour un contrat hebdomadaire ou 86 heures 36 minutes pour un contrat mensuel. Toutefois, lorsque l'activité et la situation économique de l'entreprise le permettent, l'employeur s'efforce de porter, à la demande de chaque intéressé, le seuil des

heures contractuelles à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel.

La limite des heures contractuelles s'entend heures complémentaires non comprises.

**Hôtels, cafés et restaurants** : En contrepartie de toute coupure journalière supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié à temps partiel bénéficiera de contreparties spécifiques prévues par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- les deux séquences de travail réalisées par le salarié à temps partiel au cours de cette journée seront chacune d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- et, de plus, en marge des mesures arrêtées en matière de coupure journalière des salariés à temps partiels, les parties conviennent que la durée contractuelle du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

**Cafétérias** : La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à 25 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel.

Ne sont pas concernés par cette disposition les salariés étudiants qui exerceraient en même temps que leurs études une activité professionnelle par nature marginale, ainsi que tous les salariés qui pour un motif d'ordre personnel ou familial souhaiteraient bénéficier d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée contractuelle minimale d'embauche fixée ci-dessus.

**Hôtellerie de plein air** : Lorsque l'entreprise ou l'établissement emploie déjà au moins 5 salariés à temps partiel ou 10 % de son effectif total à temps partiel, la durée du travail des contrats de travail à temps partiel conclus en dépassement de ces seuils, ne peut pas être inférieure à 22 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), sauf lorsque

le salarié demande une durée de travail moindre soit en raison d'un emploi chez un autre employeur sur justificatif, soit pour des raisons familiales dûment motivées.

#### Branches Artisanales

**Confiserie-chocolaterie-biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants)** : La durée du travail du personnel à temps partiel ne pourra être inférieure à dix-huit heures par semaine sauf demande expresse des intéressés.

**Coiffure** : Pour les emplois techniques et de coiffeurs, le recours au temps partiel est limité à 16 heures minimum par semaine.

Il pourra être dérogé à ce seuil dans les conditions suivantes :

- Pour l'embauche d'un salarié justifiant d'un contrat de travail chez un autre employeur ou qui rentre dans le dispositif du cumul emploi/retraite et demandant un temps partiel inférieur au minimum précité sans que le cumul des deux contrats ne puisse dépasser la durée journalière maximum de travail.

#### Branches Agricoles

**Aquaculture** : L'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf cas particulier concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance, de soins des animaux et aux travaux de conditionnement ou d'expédition exigeant moins de 3 heures de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 heure.

**Vins : caves coopératives viticoles et leurs unions** : La durée minimale de travail est fixée sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Elle est de 15 heures par semaine ou de 60 heures par mois.

## Branches Agroalimentaires

### **Eaux embouteillées, boissons sans alcool, bières :**

Pour les salariés à temps partiel :

- la journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupure d'un maximum de deux heures ;
- la durée quotidienne de travail effectif ne pourra être inférieure, dans tous les cas de figure, à quatre heures continues, sauf demande expresse des salariés ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à vingt-deux heures.

**Œufs et industries en produits d'œufs :** L'horaire de base des contrats à temps partiel hebdomadaire, des postes de production et de conditionnement ne pourra être inférieur à 19 heures et 30 minutes par semaine. De même sauf accord exprès des parties au contrat, un travail continu de moins de 3 heures ne pourra être imposé au salarié.

**Vins, cidres, jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs de France :** Sans préjudice de disposi-

tions différentes éventuellement prévues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, la durée minimale du travail prévue au contrat ne peut être inférieure à :

- vingt-deux heures par semaine pour le temps partiel hebdomadaire ;
- quatre-vingt quinze heures par mois pour le temps partiel mensuel.

Ces durées s'entendent heures complémentaires comprises.

Les dispositions ci-dessus ne s'opposent pas à la conclusion de contrats portant sur des durées hebdomadaires ou mensuelles différentes sur demande expresse des salariés intéressés acceptée par l'employeur.

### **Volailles : industries de la transformation**

Annualisation du temps de travail sans toutefois que l'amplitude basse soit inférieure à 21H00.

La durée minimale de la journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf astreinte ou circonstances exceptionnelles.

# Rupture conventionnelle : informez le salarié sur les droits qu'il peut perdre

*Lorsque la rupture conventionnelle est conclue dans un contexte de difficultés économiques, il est recommandé d'informer le salarié des avantages dont il bénéficierait si la rupture de son contrat de travail s'intégrait dans le cadre d'un PSE ou d'un plan de départ volontaire.*

Interrogé sur le risque que les entreprises utilisent la rupture conventionnelle pour contourner les obligations attachées aux procédures de licenciement économique, le ministre du Travail a apporté d'intéressantes précisions dans une réponse ministérielle faite à l'Assemblée nationale.

Il a d'abord rappelé que *"la rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés"*.

Remarque : saisie pour la première fois de la question du recours à des ruptures conventionnelles dans un contexte de difficultés économiques, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt de principe du 9 mars 2011, que les ruptures conventionnelles, lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent l'une des modalités, doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable et les obligations de l'employeur en matière de PSE. Elle rejoignait ainsi la position de l'administra-

tion développée dans une instruction ministérielle du 23 mars 2010.

Le ministre a toutefois souligné que cette procédure *"ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et des plans de sauvegarde de l'emploi"*.

Ainsi, le salarié doit être préalablement *"informé de ses droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter pour une rupture conventionnelle en cas de suppression de poste et si les garanties attachées au licenciement économique ne se révèlent pas plus avantageuses pour lui"*.

Le salarié doit donc être mis en mesure d'opérer une comparaison des avantages tirés d'une rupture conventionnelle avec ceux qui résulteraient d'un PSE ou d'un plan de départ volontaire. Dans le cas contraire, il pourrait contester la rupture conventionnelle de son contrat de travail en estimant que son consentement a été vicié.

# Transférer des documents de l'entreprise sur sa messagerie personnelle n'est pas forcément répréhensible

La chambre sociale de la Cour de cassation estimait légitime qu'un salarié, lorsque cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de sa défense dans un litige l'opposant à son employeur, puisse produire en justice des documents dont il a eu connaissance à l'occasion de ses fonctions (*Cass. soc.*, 2 déc. 1998, n° 96-44.258, n° 5074 P + B, *Fdida c/ Sté OCME France* : *Bull. civ. V*, n° 535 ; *Cass. soc.*, 30 juin 2004, n° 02-41.720, n° 1490 FS - P + B + R + I, *Pennequin et a. c/ Sté Segec et a.*).

En l'espèce, une information des chefs de vol et abus de confiance avait été ouverte à la suite de la plainte avec constitution de partie civile d'une société qui reprochait à son direc-

teur général délégué d'avoir transféré sur sa messagerie personnelle des documents de l'entreprise.

Selon la chambre criminelle, l'intéressé, avisé du projet de son employeur de rompre son contrat de travail, s'était procuré des documents dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dont la production était strictement nécessaire à l'exercice de sa défense dans la procédure prud'homale qu'il avait engagée par la suite. Rien de pénalement répréhensible ne pouvait dès lors lui être reproché.

***Cass. crim.*, 16 juin 2011, n° 10-85.079**

# Pas de contrat de travail intermittent sans accord collectif préalable

En l'absence d'accord collectif, le contrat de travail intermittent doit être requalifié en contrat à temps plein.

Le travail intermittent se caractérise par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, ce qui permet à l'entreprise d'adapter très exactement ses besoins de main-d'œuvre aux fluctuations de la production et de la demande. Etant un mode d'organisation du travail dérogeant au droit commun, le Code du travail subordonne l'embauche par contrat de travail intermittent à l'existence d'un accord collectif encadrant ce type de contrat (*article L. 3123-31 du Code du travail*).

Il en résulte, selon la Cour de cassation, que le contrat de travail intermittent conclu en l'absence d'un tel accord collectif est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet.

En l'espèce, un salarié embauché par contrat de travail intermittent a demandé la requalification en contrat de travail à temps complet en raison de l'absence d'accord collectif instaurant ce type de contrat. Il a été débouté par la cour d'appel au motif que si le contrat ne reposait sur aucune convention collective

ou accord collectif, il doit être présumé à temps complet, sauf à l'employeur à rapporter la preuve que le salarié n'était pas tenu de rester à sa disposition constante.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis : la cour d'appel ne pouvait que requalifier le contrat de travail intermittent en contrat de travail à temps complet.

Le contrat de travail intermittent conclu en l'absence d'une convention ou d'un accord collectif est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet, sans possibilité pour l'employeur d'apporter la preuve contraire (preuve du temps complet). Cela ouvre droit au salarié à un rappel de salaire sur la base du temps plein. Contrairement à ce qu'avait admis la Cour d'appel, l'employeur n'est pas habilité dans cette hypothèse à apporter la preuve contraire.

Si le contrat de travail intermittent est conclu dans le cadre d'un accord collectif, l'absence de l'une des mentions obligatoires dans le contrat fait présumer que le contrat est à temps plein. Mais l'employeur est autorisé à apporter la preuve contraire (*Cass. soc. 7 déc. 2010, n° 09-43.230*).

***Cass. Soc. 8 juin 2011, n° 10-15.087***

# Attention aux clauses du contrat conclues dans le cadre d'un rapprochement entre 2 sociétés

Constitue une modification du contrat la décision par l'employeur de restreindre la possibilité, prévue par le contrat, d'accomplir des missions pour le compte d'autres sociétés. En l'espèce, un salarié du groupe MMA a été engagé en qualité de directeur général par la société LSNA dans le cadre d'un rapprochement entre les 2 entités. Son nouveau contrat l'autorise à exercer des missions pour le compte d'autres sociétés.

Suite à des désaccords entre les 2 sociétés (MMA et LSNA), l'employeur a mis fin à l'autorisation d'exercer des missions pour le compte du groupe MMA.

Le salarié estimant qu'il s'agit d'une modification de son contrat a demandé la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur.

Il est débouté par les juges du fond au motif que la décision prise par l'employeur de mettre fin à l'autorisation d'exercer des missions pour le compte du groupe MMA est une manifestation légitime du pouvoir de direction de

l'employeur, en raison du contexte conflictuel entre les 2 entités.

La restriction apportée à l'exercice, par le salarié, d'une activité étrangère à son travail pour la société LSNA n'est pas, selon les juges, abusive ; elle est motivée par l'intérêt légitime de l'employeur au vu de la discorde naissante avec le groupe MMA et est destinée à éviter tout risque de conflit de loyauté entre ses 2 employeurs successifs alors que la polémique portait principalement sur la définition de sa place dans la nouvelle structure.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse : l'employeur a, en interdisant au salarié d'exécuter toute mission pour le compte du groupe MMA, restreint la possibilité prévue contractuellement pour celui-ci d'accomplir des missions pour le compte d'autres sociétés. Il en résulte qu'il s'agit d'une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié. Imposer une telle interdiction justifie la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

**Cass. soc., 8 juin 2011, n°09-69.891**

# Assistant maternel : à qui incombe la charge de la preuve en cas de contestation de ses horaires ?

L'assistant maternel, qui demande un rappel de salaire au vu d'heures de travail non prises en compte par l'employeur, doit communiquer les justificatifs en sa possession aux juges qui, au vu de ceux fournis aussi par l'employeur, formera sa conviction ou ordonnera des mesures d'instruction complémentaire.

Les assistants maternels, bien que salariés de particuliers employeurs comme les employés de maison, ne se voient pas appliquer toutes les dispositions du Code du travail. Ils échappent par exemple, à la réglementation de la durée du travail, dont le Code de l'action sociale et des familles et la convention collective des assistants maternels constituent le seul cadre juridique.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, les *articles 6 et 9 du Code de procédure civile*, ou le principe général du droit selon lequel "*la charge de la preuve incombe à celui qui demande*", devrait conduire à demander aux assistants maternels de justifier des heures dont ils réclament le paiement.

Pour les autres salariés, dont les conditions de travail sont intégralement régies par le Code

du travail, l'*article L. 3171-4* organise un mode de preuve partagé entre employeur et salarié : "*l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles*". Mais les assistants maternels ayant un statut à part, il serait logique que cet article ne s'applique pas.

Ce n'est pas ce que décide la Cour de cassation dans son arrêt. Tout comme elle l'avait fait pour les employés de maison en 2003 (*Cass. soc. 19 mars 2003, n°00-46.686*), la Cour estime que si les dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail ne s'appliquent pas aux assistants maternels employés par des particuliers, la question de la preuve du nombre d'heures effectuées ne connaît pas la même solution. Les tribunaux doivent leur accorder le bénéfice des règles de preuve applicables à tous les autres salariés.

***Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-19.684, Mestrallet c/ Suh et a.***

# La désaffiliation syndicale et la notion de représentativité

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a bouleversé le paysage syndical. De nouveaux critères ont ainsi été définis pour apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés (*article L.2121-1 du Code du travail*) Ces critères cumulatifs devront dans tous les cas être vérifiés. La présomption de représentativité a donc été supprimée.

L'audience, un des nouveaux critères, sera mesurée d'après les résultats obtenus par le syndicat aux élections professionnelles. Pour être représentatif au niveau de l'entreprise, un syndicat doit avoir obtenu 10 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles.

Au niveau des branches et au niveau interprofessionnel, le pourcentage requis est de 8 %. La mesure de l'audience syndicale sera effectuée tous les quatre ans.

Cependant, les articles 11 et 13 de la loi maintiennent la règle de la présomption irréfragable (c'est-à-dire n'étant pas susceptible de preuve contraire) de représentativité aux organisations affiliées à l'une des cinq grandes centrales syndicales (FO, CGT, CFDT et CFE-CGC) pendant une période transitoire allant de l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 jusqu'aux premières élections professionnelles d'entreprises suivant cette date et au niveau des branches et au niveau national jusqu'au jour où on disposera des résultats électoraux de toutes les entreprises.

Dans une série d'arrêts publiés le 18 mai 2011, la Cour de cassation précise l'application des règles de représentativité lorsqu'un syndicat se désaffilie d'une confédération afin de rejoindre une autre organisation syndicale.

## Que se passe-t-il en cas de désaffiliation d'un syndicat d'une confédération pendant la période transitoire ?

- Perte de la représentativité du syndicat selon la Cour de Cassation (*Cass.soc.18 mai 2011, n°10-60264 n°1169 FS - P + B + R + I, STAAAP-UNSA et a. c/ Sté Swissport services CDG*), en vertu des articles 11 IV et 13 de la loi du 20 août 2008 tels qu'interprétés au regard des alinéas 6 et 8 du préambule de la constitution de 1946 ;
- Le syndicat ne pourra désigner un délégué syndical que s'il peut prouver qu'il remplit tous les nouveaux critères de la représentativité prévus à l'article L. 2121-1 du Code du travail, à l'exception de celui de l'audience qui est déterminée par les résultats aux élections du comité d'entreprise. (*Cass.soc. 10 mars 2010 n°09-60246 ; Cass.soc.26 mai 2010 n°09-60393*) ;
- Plus précisément, un syndicat qui s'est désaffilié d'une confédération représentative au niveau national, peut établir sa représentativité en apportant la preuve qu'il remplit les critères de l'article L.2121-1 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008, à la seule exception d'un score électoral de 10 % auquel il devra cependant satisfaire dès les premières élections professionnelles organisées par l'entreprise.

## Que se passe-t-il en cas de désaffiliation d'un syndicat d'une confédération après la période transitoire?

Dans le cas en question, un syndicat s'est présenté sous une étiquette, a franchi la barre des 10 % et désigné un délégué syndical, puis s'est désaffilié et a rejoint une autre organisa-

tion syndicale.

- L'affiliation à une confédération est un élément essentiel du vote des électeurs (*Cass.soc., 18 mai 2011, n°10-60.069, STAAP- UNSA c/ Sté Aéropass*). Ainsi, en cas de désaffiliation après ces élections, le syndicat ne peut pas continuer à se prévaloir des suffrages recueillis pour se prétendre représentatif (*Cass.soc. 18 mai 2011, n°10-21705, n°1171FS-P+B+R+I, Sté Services prestations hygiène c/ STAAAP-UNSA et FAT-Unsa*);
- La confédération (ou la fédération, ou l'union des syndicats) à laquelle le syndicat était affilié conserve sa représentativité. (*Cour de cassation chambre sociale 18 mai 2011, n° 10-60.300, n°1170 FS- P+B+R+I, Fédération générale CFTC des transports c/Sté Europe Handling Roissy et STAAAP*).

En effet, l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs. En cas de désaffiliation ultérieure de ce syndicat ayant obtenu au moins 10 % des suffrages, la confédération ou l'une de ses fédérations ou unions peut désigner un délégué syndical à la seule condition de justifier de l'existence dans l'entreprise, au jour de cette désignation, d'une section syndicale constituée sous son sigle. La décision de la Cour de cassation posant cette seule condition, elle ne répond à la question de savoir si en cas de perte de la totalité de ses élus, elle pourrait désigner un simple adhérent.

#### **Quelles sont les conséquences d'un changement de syndicat des élus du comité d'entreprise sur le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise?**

Des salariés élus sous l'étiquette FO étaient partis au syndicat SUD, entraînant la révocation du représentant syndical par FO et la désignation par SUD d'un représentant syndical

en invoquant le fait qu'il avait désormais plusieurs élus au CE. FO avait contesté cette désignation et la Cour de cassation lui a donné raison dans sa décision *du 18 mai 2011 n°10-60273, Syndicat Sud industrie Rhône Alpes c/ Sté Renault trucks*. Elle a ainsi décidé que :

- L'étiquette syndicale des élus doit être appréciée au jour de l'élection. « *L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats aux élections des membres du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs* ».
- Il convient de souligner le cas d'une organisation syndicale qui, au moment de l'élection, a obtenu au moins deux élus et qui n'a pas désigné un représentant syndical au comité d'entreprise, ne sera plus en mesure de le faire ultérieurement si elle ne dispose plus d'élus ou dispose d'un seul élu à la date de la désignation.
- Le changement d'affiliation des élus au comité d'entreprise, décidé après l'élection, ne peut ouvrir le droit au syndicat, auquel les élus s'étaient ultérieurement affiliés, de désigner des représentants syndicaux au comité d'établissement dès lors que ce syndicat n'avait pas d'élus lors du dernier scrutin.

#### **La désaffiliation d'un élu et ses possibles conséquences**

Le fait pour un élu de quitter le syndicat sur les listes duquel il a été candidat n'entraîne pas la fin de son mandat. Le syndicat pourra cependant procéder à sa révocation selon la procédure prévue à l'article L.2324-27 du Code du travail.

La révocation, qui ne peut résulter que d'une proposition de l'organisation syndicale qui a présenté l'élus, doit résulter d'un vote. La majorité exigée est celle des électeurs inscrits dans le collège.

## Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le SMIC a été augmenté de **1,6 %** par rapport à 2010. Le taux horaire brut est porté à **9 €** contre 8,86 € depuis juillet 2009.

Le SMIC mensuel « 35 heures » (151,67 heures) s'élève désormais à **1 365 €** brut par mois contre 1 343,77 € en 2010.

SMIC APPRENTIS (% du SMIC, rémunérations applicables, sauf dispositions conventionnelles plus favorables)			
Âge	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
- de 18 ans	25 %	37 %	53 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 % (1)	61 % (1)	78 % (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC CONTRAT DE QUALIFICATION (1) (% du SMIC)		
Âge	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année
16 et 17 ans	30 %	45 %
18 à 20 ans	50 %	60 %
21 ans et plus	65 % (2)	75 % (2)

(1) Les bénéficiaires du contrat de qualification «adulte» (26 ans et plus) doivent être rémunérés au moins au niveau du SMIC ou du minimum conventionnel.

(2) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

SMIC CONTRAT D'ORIENTATION (% du SMIC)	
Âge	1 <sup>re</sup> année
16 et 17 ans	30 %
18 à 20 ans	50 %
21 ans et plus	65 % (2)

SMIC CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (% du SMIC)		
Âge	Titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau	Non titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau
16 à 21 ans	65 %	55 %
21 à 25 ans	80 %	65 %
26 ans et plus	85 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus élevé)	

## Indice des prix à la consommation

DATE	INDICE INSEE ENSEMBLE				INDICE INSEE HORS TABAC				
	indice	1 mois	- 1 an	début an.	indice	1 mois	-1 an	-2 an	début an.
Fin an - 1	122,1	0,5%	1,8%	1,8%	120,61	0,4%	1,7%	1,7%	1,7%
janv-11	121,79	-0,2%	1,8%	-0,2%	120,32	-0,2%	1,7%	2,7%	-0,2%
févr-11	122,36	0,5%	1,7%	0,2%	120,9	0,5%	1,6%	2,8%	0,2%
mars-11	123,36	0,8%	2,0%	1,0%	121,9	0,8%	1,9%	3,5%	1,1%
avr-11	123,78	0,3%	2,1%	1,4%	122,32	0,3%	2,0%	3,7%	1,4%
mai-11	123,85	0,1%	2,0%	1,4%	122,4	0,1%	2,0%	3,6%	1,5%

## Minimum garanti

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, le montant du minimum garanti est porté à **3,36 €**.

## Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011, le PMSS est fixé à **2 946 €**.

## Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009, le RSA remplace le RMI. Son montant est variable et dépend de la situation familiale et des ressources perçues au sein du foyer.

Nombre d'enfants ou personnes à charge (moins de 25 ans)	Personnes seules (sans aide au logement)	Personnes en couple (sans aide au logement)
0	466,99 €	700,49 €
1	700,49 €	841 €
2	841 €	981 €
3	1027 €	1167 €

## Retraite complémentaire (1<sup>er</sup> avril 2010)

	Arrco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,1884 € (+ 0,72 %)	0,4216 € (+ 0,72 %)
Salaire de référence	14,4047 € (+ 1,3%)	5,0249 € (+ 1,3 %)

## Titre restaurant

Le niveau maximum de la part patronale exonérée est de 5,29 €. Rappelons que la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50% à 60% de la valeur du Titre restaurant.

## Indice de référence des loyers

L'indice de référence des loyers atteint **119,69** au 1<sup>er</sup> trimestre 2011. En glissement annuel, il augmente de 1,60 % (après une augmentation de 1,45 % au trimestre précédent).

## Cotisations sur salaires

COTISATIONS (au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)	BASE DE CALCUL	PART SALARIALE	PART PATRONALE
<b>CSG</b>			
♦ non déductible	Base CSG (1)	2,40 %	-
♦ déductible	Base CSG (1) (2)	5,10 %	-
CRDS	Base CRDS (1)	0,5 %	
<b>Sécurité sociale</b>			
Assurance maladie	Salaires total	0,75 % (3)	13,10 %
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaires total	0,10 %	1,60 %
Assurance vieillesse plafonnée	De 0 à 2 682 €	6,65 %	8,30 %
Allocations familiales	Salaires total	-	5,40 %
Accidents du travail	Salaires total	-	Variable
<b>Assédic</b>			
Ass chômage Tr. A + Tr. B	De 0 à 10 728 €	2,40 %	4,00 %
AGS (Fonds national de garantie des salaires)	De 0 à 10 728€	-	0,40 %
<b>Retraite et prévoyance complémentaires</b>			
Retraite complémentaire non-cadres			
♦ ARRCO tranche 1	De 0 à 2 682 €	3 % (5) (7)	4,5 % (5) (7)
♦ AGFF tranche 1	De 0 à 2 682 €	0,80 %	1,20 %
♦ ARRCO tranche 2	De 2 682 € à 8 046 €	8 % (5) (7)	12 % (5) (7)
♦ AGFF tranche 2	De 2 682 € à 8 046 €	0,90 %	1,30 %
Retraite complémentaire cadres			
♦ ARRCO tranche A	De 0 à 2 682 €	3 % (5) (7)	4,5 % (5) (7)
♦ AGFF tranche A (4)	De 0 à 2 682 €	0,80 %	1,20 %
♦ AGIRC tranche B	De 2 682 € à 10 728 €	7,70 % (7)	12,6 % (7)
♦ GMP (tranche B minimale) (6)	280,00 €	7,70 % (7)	12,60 % (7)
♦ AGFF tranche B (4)	De 2 682 € à 10 728 €	0,90	1,30
♦ APEC (cadres seulement)	De 2 682 € à 10 728 €	0,024 % (8)	0,036 % (8)
♦ AGIRC tranche C	De 10 728 € à 21 456 €	(9)	(9)
♦ CET	De 0 à 21 456 €	0,13 %	0,22 %
Prévoyance complémentaire (10)	-	Selon contrat	Selon contrat
Assurance décès (10)	De 0 à 2 589 €	-	1,50 %
<b>Autres contributions</b>			
Fonds national d'aide au logement (FNAL)			
♦ Tous employeurs	de 0 à 2 589 €	-	0,10 %
♦ 20 salariés et plus	Salaires total	-	0,40 %
Contribution de solidarité pour l'autonomie	Salaires total	-	0,30 %
Versement de transport	Salaires total	-	(11)
Taxe de 8 % (12)	(14)	-	8 %
Participation à l'effort de construction (20 salariés et plus)	Salaires total	-	0,45 %
Taxe d'apprentissage (hors Alsace-Moselle)	Salaires total	-	0,50 % (13)
Taxe d'apprentissage (Alsace-Moselle)	Salaires total	-	0,26 %
Contribution additionnelle au développement de l'apprentissage	Salaires total	-	0,18 % (14)
Participation formation	Salaires total	-	(15)

- 1) Brut majoré des contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire, puis diminué de 3 %.
- 2) CSG non déductible lorsqu'elle est afférente à des sommes exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de Sécurité sociale.
- 3) En Alsace-Moselle, cotisation supplémentaire de 1,80 %.
- 4) Egalement due par les mandataires sociaux "salariés" (gérants minoritaires de SARL, P-DG...).
- 5) Pour une répartition employeur/salarié de 60/40.
- 6) Salaire charnière pour 2006 : 2 869 € par mois.
- 7) Taux minimal.
- 8) Forfait APEC à prélever sur la paye de mars du personnel Cadre en activité au 31 mars 2006

(part salariale : 7,46 € ; part patronale : 11,18 €).

- 9) Taux minimal sur tranche C : 20,30 % ou taux supérieur prévu en tranche B. Répartition libre par accord au sein de l'entreprise (avec un minimum de 0,20 % de part salariale et 0,10 % de part patronale) et, à défaut, répartition comme en tranche B.
- 10) La part patronale de ces cotisations supporte la taxe de prévoyance de 8 %, dans les entreprises de plus de 9 salariés.
- 11) Entreprises de plus de 9 salariés dans la région parisienne et certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants (taux variable).
- 12) Employeurs de plus de 9 salariés : taxe assise sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.

- 13) Taux porté en 2006 à 0,60 % dans les entreprises de 250 salariés et plus lorsque le nombre moyen annuel de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage est inférieur à 1 % de l'effectif annuel moyen.
- 14) Taux de 0,18 % pour les rémunérations versées à partir du 1er janvier 2006 (collecte 2007).
- 15) Taux de 0,55 % pour les employeurs de moins de 10 salariés ; taux de 1,05 % pour les employeurs de 10 à moins 20 salariés ; taux de 1,60 % pour les employeurs de 20 salariés ou plus. Il existe des dispositifs de lissage pour les entreprises qui atteignent ou franchissent les seuils de 10 et 20 salariés.

www.fgtafo.fr

Les chiffres repères sont disponibles et régulièrement mis à jour sur notre site internet, dans la rubrique « Actualité ».