

AUGMENTER LE POUVOIR D'ACHAT = AUGMENTER LES SALAIRES

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

Cela tombe sous le sens. Le moyen le plus simple et le plus direct de préserver et d'augmenter le pouvoir d'achat consiste à relever les salaires. Et pourtant, les pouvoirs publics tournent autour comme si le terme même de salaires était un gros mot.

Le Président de la République a proposé de mettre en place une prime exceptionnelle qui serait due par toutes les entreprises qui auraient payé plus de dividendes en une année que l'année précédente. Le journal « Les Echos » s'est livré à une petite enquête sur les entreprises du CAC 40 et a constaté que des entreprises comme ACCOR ou CARREFOUR n'auraient pas à payer cette prime et, plus fort encore, un groupe comme TOTAL, qui enregistre des bénéfices gigantesques ne devra pas la verser non plus.

Les salariés ne sont pas demandeurs de cette prime. Si on la leur donne, ils ne la refusent pas bien sûr. Mais ce qu'ils veulent, ce sont des augmentations de salaires. C'est ce que voulaient les salariés de CARREFOUR, de FERRERO et de SYSTEME U, par exemple, lorsqu'ils se sont mis en grève, au mois d'avril, et ont obtenu gain de cause.

Lorsque des accords de salaires sont signés, dans les branches et les entreprises, ils bénéficient à tous les salariés qui entrent dans leur périmètre. En outre, ils ont, pour conséquence, une hausse des cotisations sociales et donc, de manière différée, des allocations sociales.

C'est dans le même esprit que la FGTA-FO revendique un huitième mois pour tous et, avec la Confédération FO, une prime de transport, soumis l'un comme l'autre, à cotisations.

Le fossé se creuse entre les salariés qui ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts en fin de mois et des dirigeants, politiques ou d'entreprise, qui ignorent cette réalité.

Pour que les salariés reçoivent une plus juste part des gains de productivité et face à une inflation qui repart, il est urgent de relancer les négociations salariales.

S O M M A I R E

➔ Éditorial	
Augmenter le pouvoir d'achat = Augmenter les salaires	1
➔ Dossier	
Pour une généralisation de la prime de « 13 ^{ème} mois »	3
➔ Actualité	
Egalité Homme/Femme : les six derniers mois pour agir	10
➔ Accord commenté	
La Convention d'assurance Chômage 2011 : ce qui change	13
➔ Eclairage	
Jours fériés en 2011	15
➔ Jurisprudence	
La rupture conventionnelle homologuée	17
Clause de mobilité	18
Maintien de salaire en cas de maladie : faut-il intégrer la prime de 13 ^{ème} mois ?	18
Rétrogradation	19
➔ Questions / réponses	
Rappel des règles concernant les congés payés	20
➔ Chiffres repères	23

Pour une généralisation de la prime de « 13^{ème} mois »

Ce fût l'une des revendications fédérales reprise par la Confédération dans sa résolution générale lors de son XXIIème Congrès : la généralisation de l'équivalent d'un 13^{ème} mois de salaire pour tous.

Les primes de 13^{ème} mois ou de fin d'année couvrent toute l'année mais sont généralement versées en une seule fois à l'issue de la période.

L'instauration et les modalités de versement d'une prime de 13^{ème} mois peuvent être prévues par :

- la convention collective,
- une décision unilatérale de l'employeur,
- un usage,
- le contrat de travail.

Les salariés à temps partiel ont droit à la prime de 13^{ème} mois dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein, proportionnellement à leur durée du travail.

Un certain nombre de branches professionnelles couvertes par la Fédération prévoient déjà une prime de 13^{ème} mois dans leurs conventions collectives. Quant aux autres, elles ont parfois prévues des équivalents notamment au travers d'une prime de vacances.

Etat des lieux

Branche Commerce Alimentaire :

La Convention collective du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire prévoit une prime annuelle.

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :

- avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois et la prime sera versée au prorata du temps de présence.

- Être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement. Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu depuis plus de 1 an au moment du versement répondent à cette condition.

Toutefois la prime sera versée prorata temporis :

- en cas de départ ou de mise à la retraite ;
- d'appel sous les drapeaux, de retour du service national ;
- de décès ;
- de licenciement économique ;
- de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année,

Le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :

- Absences pour exercice du mandat syndical ;
- Absences rémunérées pour recherche d'emploi ;
- Absences pour congés payés ;
- Absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps ;
- Durée du congé légal de maternité et d'adoption, la durée du congé légal de paternité, les absences autorisées pour circonstances de famille et pour soigner un enfant malade.
- Jours d'absence pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé ;
- Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

- Pour les salariés absents pour d'autres raisons que celles prévues ci-dessus, le montant de la prime sera égal à 1/12^{ème} du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois au cours duquel elle sera versée.

Toutefois, pour la détermination du douzième du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

- Les absences pour exercice du mandat syndical ;
- La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;
- Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise, dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

Cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^{ème} mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de novembre ou au 1/12^{ème} du salaire brut de base,

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant. Par contre, si les entreprises accordent une prime d'un montant supérieur, les conditions d'attribution en vigueur ne sont pas modifiées.

La Convention collective des entreprises frigorifiques prévoit une prime annuelle. Cette prime est payable en 1 ou 2 fois et est accordée à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté continue.

Le montant de cette prime est de 100 % du salaire mensuel de l'intéressé, correspondant à l'horaire normalement pratiqué dans l'entreprise. Les primes ayant le caractère de salaire (prime de froid, prime d'ancienneté) doivent être comprises dans le calcul concernant cette prime annuelle.

La Convention collective du personnel des coopératives de consommation prévoit quant à elle un 13^{ème} mois regroupant prime de fin d'année et de vacances.

Il est ainsi versé aux salariés, à titre de prime de vacances et de fin d'année, un 13^{ème} mois calculé sur l'horaire contractuel, toutes primes et indemnités exclues, selon les usages appliqués dans chaque société coopérative.

Pour percevoir ces primes, les salariés devront être inscrits sur les registres de la société lors de leur mise en distribution. Elles sont dues proportionnellement au temps de présence et après 3 mois d'ancienneté. Toutefois, en cas de départ à la retraite ou à la préretraite ou de licenciement pour motif économique en cours d'année, les primes de vacances et de fin d'année seront versées aux intéressés au prorata du temps de présence dans l'année.

Aucune prime n'est due si cette absence a duré 12 mois consécutifs pendant l'année considérée. Toutefois, sont considérés comme temps de présence pour le calcul du montant de la prime de vacances et de fin d'année :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les jours d'absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail dans la limite de 3 mois continus ou non.
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle constatés par certificat médical ;
- les autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, ainsi que les congés exceptionnels ;
- les périodes de congés payés annuels ;
- les congés d'adoption pour le père et la mère ;

- les périodes de repos légal des femmes en congés de maternité ;
- les périodes de formation professionnelle continue entrant dans le cadre de l'article L. 6313-1 et suivants du Code du travail et ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence légale ou conventionnelle (ex. les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ; les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ; les actions de promotion professionnelle...) actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les périodes de formation syndicale.

Branche Restauration :

La Convention collective de la Restauration collective prévoit une quote part de prime de fin d'année (QPPFA), cette dernière est versée au bout d'un an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile,

La prime de fin d'année s'établit comme suit :

- pour le niveau I : Salaire minimum mensuel X 70 %
- pour les niveaux IIA à VB : Salaire minimum mensuel

Les entreprises peuvent la verser en une seule fois ou majorer le salaire de base d'un montant correspondant à 1/12^{ème} de cette QPPFA.

Branches Artisanales :

La Convention collective de la Boulangerie-Pâtisserie prévoit une prime de fin d'année.

Après un an de présence dans l'entreprise, il est accordé aux salariés une prime de fin d'année.

Cette prime est due aux salariés occupés par l'entreprise le 31 décembre et devra être payée au plus tard le 15 janvier.

Le montant de cette prime est fixé en pourcentage du montant du salaire brut payé au salarié du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ce pourcentage est fixé à 3,84 % depuis le 1^{er} janvier 1996.

Elle est versée proportionnellement au temps de présence pour les départs au service militaire, en préretraite, à la retraite et pour le licenciement économique en cours d'année.

Les salariés embauchés suite à un licenciement pour motif économique recevront cette prime au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

Exceptionnellement les salariés qui ne sont pas occupés par l'entreprise le 31 décembre, soit parce qu'ils ont fait l'objet d'un licenciement économique en cours d'année, soit parce qu'ils ont quitté volontairement ou non l'entreprise pour bénéficier de leurs droits à la retraite ou à une préretraite et qui, au moment de leur départ, avaient une année de présence dans l'entreprise, recevront cette prime dont le montant sera alors calculé à partir du montant du salaire brut payé au salarié du 1^{er} janvier au moment de leur départ de l'entreprise.

L'avantage résultant de la création de cette prime ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages de même nature déjà accordés en fin d'année (par exemple : 13^{ème} mois partiel, étrennes...) dans certaines entreprises ou certains départements.

La Convention collective des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes a prévu le versement d'un 13^{ème} mois mais exclusivement dans le secteur des légumes frais prêts à l'emploi.

Pour en bénéficier, les salariés devront être présents dans l'entreprise depuis 12 mois au moins. Ce 13^{ème} mois, égal à un salaire de base mensuel, dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois dans l'année, est calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé sur l'année.

Lors de sa mise en place afin de ne pas alourdir trop brutalement les charges des entreprises en garantissant ainsi leur viabilité, le 13^{ème} mois a été institué progressivement selon le rythme suivant :

- en 2003, le 13^{ème} mois était égal à 50 % du salaire mensuel de base ;
- en 2004, le 13^{ème} mois était égal à 100 % du salaire mensuel de base.

La Convention collective des Mareyeurs-Expéditeurs prévoit une prime de fin d'année. Tout les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté bénéficient d'une prime de fin d'année dont le montant est, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles ou usages plus favorables, égale à 1/52^{ème} de la totalité des salaires bruts perçus au cours des douze mois ayant précédé le versement de cette prime.

Branches Agricoles :

La Convention collective des entreprises d'accoupage et de sélection prévoit un 13^{ème} mois. Ainsi, tout employé ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'un 13^{ème} mois de salaire supplémentaire, aux conditions suivantes :

Ce 13^{ème} mois de salaire supplémentaire est calculé sur la base de l'horaire contractuel et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

Cette même règle s'applique prorata temporis aux salariés ayant quitté l'entreprise et qui justifient de plus de 1 an d'ancienneté.

En cas d'absences pour maladie et/ou d'absences non rémunérées supérieures à 15 jours calendaires, consécutifs ou non, dans l'année civile, le 13^{ème} mois sera calculé au prorata du temps de présence. Sont assimilées à un temps de présence les absences pour maladie professionnelle, accidents du travail et congés de maternité.

Le versement du 13^{ème} mois de salaire sera effectué, sauf en cas de départ en cours d'année, avec le salaire de décembre.

Le 13^{ème} mois ne s'ajoute pas aux primes de fin d'année et autres gratifications qui seraient déjà versées dans les entreprises et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage annuel, même si le versement est fractionné.

Le montant de ces primes ou gratifications ne doit pas être inférieur au 13^{ème} mois de salaire supplémentaire.

La Convention collective des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop a prévu une prime annuelle pour les salariés de statut cadre uniquement.

Tout cadre présent au 1^{er} juillet et ayant au moins 1 an d'ancienneté à cette date bénéficie d'une prime correspondant à la moitié du salaire mensuel brut (hors pourcentage lié à la prime des gagnants). Elle est payable à cette même date.

La Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux prévoit un 13^{ème} mois,

Le personnel bénéficie, au prorata des salaires versés pendant la période de référence de douze mois, de la prime dite du treizième mois, payée en fin ou en cours d'exercice. Cette prime prend la dénomination de prime du douzième lorsqu'elle est régulièrement répartie sur chaque paie et, dans ce cas, elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

La Convention collective des conserveries coopératives et les sociétés d'intérêt collectif agricole prévoit une prime de fin d'année.

A compter du 1^{er} janvier 1991, le personnel salarié bénéficie d'une prime de fin d'année sous réserve de pouvoir justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise ou d'au moins 1.200 heures de travail dans l'année civile. Dans les entreprises dont l'horaire hebdomadaire est de 39 heures, cette prime de fin d'année est égale à 169 heures de travail, au salaire correspondant au coefficient de l'intéressé.

Sous réserve de satisfaire la condition d'ancienneté requise, les salariés ayant été en fonction une partie de l'année recevront une prime de fin d'année proportionnelle à leur temps de présence dans l'entreprise.

Sont assimilées à un temps de travail effectif ne donnant pas lieu à un abattement sur le calcul de la prime de fin d'année :

- la durée des congés payés ;
- la période de suspension du contrat pour cause de maternité ;
- la période de suspension du contrat provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- la durée du congé de formation et de promotion professionnelle ;
- les périodes de suspension du contrat pour maladie et les autres absences dans la limite de trente jours par année.
- les absences pour opérations chirurgicales.

La Convention collective des Distilleries viticoles (coopératives et union) et distillation (SICA) met en place une prime de fin d'année. Après deux ans d'ancienneté, le personnel bénéficiera d'une prime de fin d'année égale au 1/12^{ème} du salaire brut global perçu dans l'année.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans la durée d'ancienneté, exception faite :

- des années passées dans une autre distillerie coopérative vinicole (coopérative ou union) ;
- des périodes de maladie professionnelle et d'accident de travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de trois mois ;
- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le Code du travail.

Le montant minimum équivaut au douzième des rémunérations brutes (salaire de base + ancienneté + heures supplémentaires + prime de panier) perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion de toute autre prime.

La Convention collective des caves coopératives viticoles et de leurs unions prévoit un 13^{ème} mois.

Pour prétendre à la prime, le salarié doit justifier au 31 décembre de l'année civile de 12 mois de présence effective et être présent pendant les 12 mois de l'année civile. En cas de départ en cours d'année, le salarié a droit à

un prorata égal à 1/12^{ème} des rémunérations versées correspondant au temps passé depuis le début de l'année.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans la durée d'ancienneté, exception faite :

- des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;
- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le Code du travail.

Branches Industries Agroalimentaires :

La Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes prévoit une prime de fin d'année. Cette dernière est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est au moins égal à la rémunération mensuelle de base conventionnelle afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Dès lors que, dans une entreprise ou un établissement, est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13^{ème} mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les 3 cas suivants :

- chômage partiel ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée prorata temporis dans les 3 cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel ;

- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Le barème de la prime de fin d'année est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou plusieurs fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie.

La Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles prévoit une prime annuelle.

Dans chaque établissement, les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, bénéficient d'une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement. Le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation légale) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'établissement ou réintégrées dans les salaires au cours des deux années précédant l'instauration de cette prime par la branche. Elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les délégués syndicaux, les représentants du personnel ou avec ces derniers seulement dans les établissements où n'existerait pas de délégués syndicaux.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Cette allocation annuelle est égale à 100 % du salaire mensuel minimum garanti de la catégorie de l'intéressé.

Dans la Convention collective de l'Industrie laitière est prévue une prime annuelle.

Les salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté bénéficient d'une prime annuelle d'un montant égal au salaire minimum mensuel de leur coefficient, calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours de la période de référence de 12 mois déterminée par l'établissement. Le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée des congés payés.

Cette prime annuelle ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'entreprise ou de l'établissement. Elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime annuelle peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement,

ment, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de rupture de son contrat de travail.

La Convention collective nationale de la meunerie prévoit un 13^{ème} mois.

Tout salarié dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre d'une année considérée et qui a au moins 1 an d'ancienneté à cette date bénéficie d'un 13^{ème} mois, versé au plus tard sur la paie du mois de janvier.

Pour un salarié ayant été présent de manière continue sur l'ensemble de l'année en question, le montant de ce 13^{ème} mois est égal à la rémunération mensuelle minimale brute correspondant à la classification de l'intéressé en vigueur à la date du versement.

Les salariés qui auront été absents au cours de l'année bénéficieront d'une fraction de 13^{ème} mois calculée au prorata de leur temps de travail effectif sur l'année.

Sont prises en compte, comme temps de travail effectif, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés en application d'un texte légal, étant entendu que les périodes d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sont prises en compte dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Dans la Convention collective des Industries des pâtes alimentaires est prévue une prime annuelle.

Calculée sur la base du salaire réel de l'intéressé, y compris les primes ayant le caractère de salaire, cette prime est payée entre le 15 et le 31 décembre au prorata du travail effectif pour le personnel présent au moment du paiement.

Cependant, le personnel licencié en cours d'année pour compression de personnel, ou dont le contrat est rompu, bénéficiera, au moment de son départ, de cette prime au prorata du temps de travail effectif.

Sont considérées comme travail effectif, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit au congé payé en application d'un texte législatif ou de la convention collective.

Cette prime de fin d'année ne s'ajoute en aucun cas aux primes ou gratifications de même nature (quels qu'en soient le mode de calcul ou la dénomination) déjà versées dans l'établissement. Ces éléments viendront en déduction - ou s'imputeront à due concurrence - de la prime de fin d'année.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Les Conventions collectives des Industries Charcutières et Alliance 7 prévoient une prime annuelle et renvoient pour ce faire à l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Ainsi, il est institué dans chaque établissement aux salariés non cadres, comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement. Le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. À concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant sur le plan de l'établissement. Elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la déter-

mination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Cette allocation annuelle est égale à 100 % du montant figurant au barème d'assiette de primes (BAP) de la catégorie de l'intéressé.

La Convention collective Boissons : distributeurs conseils hors domicile a mis en place une gratification annuelle.

Elle est allouée à l'ensemble des catégories de personnel et est versée en une ou plusieurs fois. Cette gratification est égale au « douzième » du total des rémunérations mensuelles brutes des onze premiers mois de l'année civile « sans pour autant pouvoir être inférieure au salaire minimum mensuel de la catégorie ayant travaillé à temps plein sur la totalité de l'exercice ».

En cas de versements fractionnés, le montant versé par avance ne s'ajoute pas au montant des rémunérations brutes des onze premiers mois destiné au calcul de cette gratification.

Les Autres Primes

Si certaines Branches n'ont pas de 13^{ème} mois ou de prime annuelle à proprement parlé, elles ont cependant pu mettre en place des équivalents.

Tel est le cas de la Convention collective concernant le personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses qui a mis en place une « prime des gagnants ». Cette dernière, est égale à 0,55 % des prix gagnés par les chevaux, elle est versée aux membres du personnel ayant au moins six mois de présence.

Cette prime est payée deux fois par an, au mois de février et au mois d'août, au personnel présent dans l'entreprise.

Egalité Homme/Femme : les six derniers mois pour agir

10

ACTUALITÉ

Une pénalité financière de 1% de la masse salariale à l'encontre des entreprises de plus de 50 salariés non couvertes par un accord collectif ou un plan d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes a été instaurée par l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Cette pénalité prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Contenu des accords

Un décret à paraître, a été soumis pour avis à la Commission nationale de la négociation collective, il précise le contenu de ces accords et plans d'action, y compris les indicateurs qu'ils devront intégrer, mais aussi les conditions d'application et de calcul de la pénalité. Le projet de décret fixe le contenu de l'accord sur l'égalité professionnelle. Ils doivent fixer les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de les atteindre.

Les domaines d'actions sont les suivants :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La qualification ;
- La classification ;
- Les conditions de travail ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les entreprises de moins de 300 salariés devront faire porter leur accord sur au moins deux domaines d'actions parmi ceux cités, tandis qu'il est requis au minimum trois domaines d'action pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

En cas de non respect de l'obligation d'établir un accord ou un plan d'action, l'inspecteur du travail qui en effectuera le constat, mettra en demeure l'employeur de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

L'employeur devra alors communiquer sous ce délai, l'accord ou le plan d'action mis en place ou, à défaut, justifier des motifs de non mise en place de l'accord.

A l'issue du délai de six mois, la Direccte (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) décidera s'il y a lieu d'appliquer la pénalité.

Le projet apporte une précision sur les motifs susceptibles de justifier la défaillance de l'entreprise. Seraient pris en compte tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur, appréciés notamment au regard :

- Soit de ses difficultés économiques ;
- Soit des restructurations en cours ;
- Soit d'une procédure collective de licenciement en cours ;
- Soit d'un franchissement du seuil d'effectifs au cours des 12 mois précédents celui de la mise en demeure.

C'est la Direccte qui fixera le taux de la pénalité à appliquer à l'entreprise, sachant que cette dernière sera au maximum de 1% de la masse salariale.

Précisions sur le rapport annuel de situation comparée

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur remet chaque année au comité d'entreprise le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces infor-

mations sont contenues dans le rapport sur la situation économique.

Au vu du projet, ces rapports devront intégrer notamment les mesures prises au cours de l'année en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le bilan des actions de l'année écoulée, l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus, les explications sur les actions prévues non réalisées, les objectifs de progression pour l'année

à venir et les indicateurs associés, la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, l'évaluation de leur coût.

Cette synthèse devra également comprendre au minimum des indicateurs sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport au salaire moyen, à la durée moyenne entre deux promotions, à l'exercice de fonctions d'encadrement et décisionnelles.

La Convention d'assurance Chômage 2011 : ce qui change

La négociation interprofessionnelle sur l'assurance chômage a abouti à un nouvel accord qui est entré en application le 1^{er} juin 2011 et ce, jusqu'au 31 décembre 2013. La majorité des règles d'indemnisation issues des accords antérieurs sont maintenues. L'accord compte cependant trois grandes évolutions concernant la pension d'invalidité, le chômage saisonnier et les taux de contributions.

Le cumul allocation d'assurance chômage et pension d'invalidité

Actuellement, les règles de l'assurance chômage ne permettent pas un cumul total entre les allocations d'assurance chômage et les pensions d'invalidité. Le demandeur d'emploi titulaire d'une pension d'invalidité voyait le montant de son allocation réduit de celui de sa pension.

La nouvelle convention supprime cette inégalité de traitement et autorise le cumul dans les mêmes conditions que celles prévues à la sécurité sociale dans le cas du cumul d'une pension avec un salaire. Ainsi, le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du bénéficiaire d'une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie peut désormais être cumulé avec le montant de la pension.

Le Chômage saisonnier

Jusqu'à aujourd'hui, les allocataires d'assurance chômage indemnisés au titre du chômage saisonnier voyaient leur montant d'allocation réduit par un coefficient qui prenait en compte le temps de travail effectif. Les saisonniers cotisaient comme les autres salariés mais n'avaient pas accès aux mêmes droits à indemnisation.

La future convention supprime cette injustice et dorénavant les salariés saisonniers seront indemnisés comme tous les autres salariés de droit commun.

Taux de contribution d'assurance chômage

Le taux des contributions des employeurs et des salariés au financement de l'assurance chômage baissera si les deux conditions suivantes sont réunies :

- le résultat d'exploitation des deux semestres qui précèdent le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet de chaque année doit être excédentaire d'au moins 500 millions d'euros.
- le niveau d'endettement du régime doit être égal ou inférieur à 1,5 mois de contributions calculé sur la moyenne des 12 derniers mois.

La réduction annuelle du taux des contributions ne pourra dépasser 0,4 point.

L'accord

Article 1

Les dispositions de l'accord du 23 décembre 2008 ainsi que les textes d'application en vigueur régissant le régime d'assurance chômage demeurent applicables, à l'exception :

- de la deuxième phrase du 1^{er} alinéa du b) de l'article 2
- et de l'article 7

qui sont supprimés.

Article 2

Le montant de la pension d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie se cumule avec le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, dans les mêmes conditions que celles prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour son cumul avec un salaire.

Article 3

Le coefficient réducteur applicable aux salaires servant au calcul de l'allocation chômage des chômeurs saisonniers est supprimé.

Article 4

Les taux des contributions des employeurs et des salariés au financement du régime d'assurance chômage seront réduits à effet du 1^{er} janvier ou du 1^{er} juillet de chaque année si, au cours des deux semestres qui précèdent, le résultat d'exploitation de chacun de ces semestres est excédentaire d'au moins 500 millions d'euros et à condition que le niveau d'endettement du régime soit égal ou inférieur à l'équivalent de 1,5 mois de contributions

calculés sur la moyenne des douze derniers mois.

Pour calculer la réduction de taux, la somme des montants excédant 500 millions d'euros de chacun des résultats d'exploitation semestriels sera divisée par le montant des contributions encaissées sur la même période puis converti en pourcentage. Ce pourcentage viendra ensuite réduire les contributions du semestre suivant, au prorata de la part employeur et de la part salariée.

La réduction des taux de contribution résultant des dispositions de cet article ne peut avoir pour effet de diminuer de plus de 0,4 point le taux global des contributions, par année.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant du 1^{er} juin 2011 au 31 décembre 2013, à l'issue de laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets, à l'exception de son article 4 qui restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016.

Jours fériés en 2011

Cette année les 1^{ers} et 8 mai sont tombés un dimanche. Qu'en est-il pour les salariés concernant leurs salaires, les congés ou les jours de repos ?

Le 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est légalement le seul jour férié obligatoirement chômé pour tous les salariés (*article L. 3133-4 du Code du travail*).

Le 1^{er} mai tombant cette année un dimanche, les salariés ne verront aucune différence en terme de repos supplémentaire ou de rémunération.

Sauf dispositions conventionnelles contraires, les employeurs ne sont pas tenus d'accorder, en contrepartie de la perte de ce jour férié, un repos supplémentaire ou d'indemniser les salariés. Et cela même si ce jour férié est positionné sur un jour de repos dominical habituel.

Par dérogation à l'article L. 3133-4 du Code du travail, il est possible de faire travailler les salariés le 1^{er} mai dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail (*article L. 3133-6 du Code du travail*). Le salarié travaillant le 1^{er} mai se verra alors accorder une rémunération majorée, cette journée étant payée « double ». Cette majoration de rémunération est due sans condition d'ancienneté ni de présence la veille ou le lendemain. En revanche, les majorations pour heures supplémentaires sont exclues du calcul du montant de l'indemnité spéciale.

Ces dispositions relatives à la majoration de 100 % de la rémunération pour travail du 1^{er} mai sont des règles impératives qui ne peuvent être écartées. Une convention ou un accord collectif ne peut pas remplacer cette indemnité par un repos équivalent.

Le salarié peut également, dans le cas où le 1^{er} mai tombant un dimanche est travaillé, cumuler l'indemnité versée pour le travail du 1^{er} mai et l'indemnité pour travail du dimanche

prévue par une disposition conventionnelle, lorsque ce texte prévoit expressément ce cumul. A défaut, le cumul ne s'impose pas.

Si les salariés travaillent de nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures (ou 9 heures comprises entre 21 heures et 7 heures prévues par convention ou accord d'entreprise), ils ont droit à la majoration de 100 % pour travail du 1^{er} mai. La jurisprudence a même reconnu le droit à la majoration pour travail du 1^{er} mai à des salariés travaillant de minuit à 5 heures, alors même qu'ils chômaient la nuit suivante (*Cass. Soc. 8 mars 2007, n°05-4433*).

Le 8 mai

Le 8 mai est un jour férié qui n'est pas obligatoirement chômé.

Cette année il tombait un dimanche et était pour la plupart des salariés un jour de repos. Si le 8 mai est chômé, il n'y a dans ce cas, ni récupération, ni indemnisation supplémentaire sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Si le 8 mai est travaillé, il sera rémunéré comme n'importe quelle autre journée de travail.

En principe le travail des jours fériés ne donne pas lieu à majoration du salaire sauf dispositions conventionnelles particulières ou circonstances exceptionnelles.

Ainsi, si le travail a lieu dans le cadre d'autorisations exceptionnelles, le maire d'une ville peut autoriser, 5 fois par an au maximum, le travail le dimanche dans les commerces de détail non alimentaires. Dans ce cas, la rémunération du salarié est au moins doublée et il bénéficie en plus d'un repos compensateur équivalent à la durée travaillée.

Dans les zones dites « périmètre d'usage de

consommation exceptionnel », les contreparties de ce travail dominical sont fixées par accord collectif. A défaut, chaque salarié bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de celle perçue un jour ordinaire (*article L. 3132-25-3 du Code du travail*).

Pour les salariés appartenant à des équipes de suppléance travaillant le week-end, la rémunération est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente. Mais le fait que le 8 mai soit un dimanche n'entraînera pas de majoration supplémentaire par rapport au taux de majoration déjà appliqué (sauf accords plus favorables).

Les salariés en congés payés

Les congés payés sont décomptés en jour ouvrables. Les salariés travaillant du lundi au vendredi et prenant une semaine de vacances sont réputés prendre 6 jours de congés et non 7 car le dimanche n'est pas un jour ouvrable. Si un jour férié se trouve dans la semaine de congé, le salarié se verra décompter 5 jours de congés et non 6. Le solde de congés restant à prendre s'en trouve augmenté d'autant.

Lorsque le jour férié (non ouvrable) tombe un dimanche (en général non ouvrable également) le salarié prenant la semaine de congés pendant une période incluant un jour férié le dimanche sera réputé avoir pris 6 jours de congés. Il ne « récupère » donc pas de jours supplémentaires.

La rupture conventionnelle homologuée

Les ruptures conventionnelles qui s'inscrivent dans un contexte de difficultés économiques 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.

Les ruptures conventionnelles ne doivent pas servir à contourner la procédure de licenciements économiques.

La Cour de cassation censure ces pratiques en ordonnant à une entreprise de prendre en compte les nombreuses ruptures conventionnelles, conclues dans un contexte économique difficile, dans la procédure de licenciement économique.

En l'espèce, trois sociétés qui forment une unité économique et sociale (UES) décident de réduire leurs effectifs. En décembre 2008, l'UES procède au licenciement économique de 9 salariés. Ils sont suivis de nombreux départs volontaires, notamment sous la forme de ruptures conventionnelles. L'effectif passe ainsi de 577 à 530 salariés entre le 30 novembre 2008 et le 13 mars 2009. Mais ces ruptures se révélant insuffisantes, l'entreprise procède à de nouvelles ruptures. Un PSE portant sur 18 licenciements économiques est alors mis en place. L'employeur estime qu'il a établi « volontairement » ce PSE. Parallèlement, de nouvelles ruptures conventionnelles sont conclues.

Le CCE consulté sur ce plan en mai 2009 refuse de donner un avis et saisit le TGI pour faire annuler le PSE et les ruptures conventionnelles intervenues. Il estime qu'ayant une cause économique, elles auraient dû être intégrées dans la procédure de licenciement.

La Cour de cassation lui donne raison. « *Lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent l'une des modalités, les ruptures conventionnelles du contrat de travail doivent être prises en compte pour*

déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ». Or, la Cour avait constaté que « *de nombreuses ruptures conventionnelles résultant d'une cause économique étaient intervenues dans un contexte de suppressions d'emplois dues à des difficultés économiques* » ; dès lors « *elles s'inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'UES* ».

La position retenue par la Cour de cassation rejoint celle de l'administration qui, dans une instruction ministérielle du 23 mars 2010, a estimé que des ruptures conventionnelles restent possibles alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. Elle a toutefois insisté sur le fait que les ruptures conventionnelles ne peuvent alors être utilisées comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc, de priver les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) et aux PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).

La Cour de cassation précise également que « *l'intégration des ruptures conventionnelles dans la procédure de licenciement économique ne remet cependant pas en cause leur qualification et leur régime juridique propre non plus qu'elle n'affecte, en soi, leur validité* ». Ainsi le CCE n'était pas en droit de demander l'annulation des ruptures conventionnelles. Le comité d'entreprise et les syndicats « *ne sont recevables, faute de qualité, à demander l'annulation de ces ruptures auxquelles ils ne sont pas parties, une éventuelle action en nullité ne pouvant être exercée que par les salariés concernés* ».

Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581, Comité central d'entreprise de l'unité économique et sociale ND vrac et a. c/ Sté Norbert Dentressangle Silo (ND Silo) et a.

Clause de mobilité

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. Elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que la clause de mobilité qui permet à l'employeur d'affecter le salarié sur un autre lieu de travail, sans préciser la zone géographique d'affectation, est frappée de nullité.

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié, chauffeur livreur stipulait son « *acceptation de tout changement d'affectation géographique pour les besoins de l'entreprise* ». Affecté à la plateforme de Lens (Nord Pas-de-Calais), il a

été licencié pour faute grave après avoir refusé de rejoindre le poste proposé sur la plateforme de Villeneuve-le-Roi (Val-de-Marne).

Ce licenciement est sans cause réelle et sérieuse. En effet, la clause de mobilité n'est pas valable car elle ne comporte aucune précision sur sa zone géographique d'application. Par conséquent, l'employeur ne pouvait affecter le salarié à une autre plateforme sans son accord. Le refus du salarié de rejoindre sa nouvelle affectation n'est pas fautif.

Cass. soc., 28 avril 2011, n°09-42.321

Maintien de salaire en cas de maladie : faut-il intégrer la prime de 13^{ème} mois ?

Lorsqu'une clause conventionnelle prévoit, en cas de maladie, le maintien du salaire calculé sur la base de la moyenne mensuelle des 12 derniers mois, la prime de fin d'année et la prime de 13^{ème} mois doivent être intégrées dans le montant du salaire de référence.

Le fait que ces primes ne rémunèrent pas le travail proprement dit mais soient liées à la

simple présence du salarié ou aux servitudes attachées à la prestation de travail ne permet pas de les exclure du salaire de référence à prendre en compte pour les sommes dues par l'employeur au titre du maintien de salaire.

Cass soc., 28 avril 2011, n° 09-40.708

Rétrogradation

L'employeur qui notifie au salarié une rétrogradation doit l'informer de sa faculté de refuser la sanction. En cas de refus, l'employeur qui souhaite licencier le salarié doit le convoquer à un nouvel entretien préalable dans les 2 mois.

En effet, la rétrogradation disciplinaire emporte modification du contrat de travail (diminution de qualification ou de hiérarchie) et entraîne une baisse de salaire. S'agissant donc d'une sanction grave, l'employeur est tenu de respecter un certain nombre de règles.

Dans 2 arrêts du 28 avril 2011, la Cour de cassation décide :

- que l'employeur a l'obligation d'informer le salarié à qui il notifie une rétrogradation de sa possibilité d'accepter ou de refuser la sanction ;
- et qu'en cas de refus, l'employeur qui décide de licencier le salarié doit le convoquer à nouveau à un entretien préalable dans les 2 mois suivant le refus du salarié.

Dans un premier arrêt, une salariée est embauchée en 2001 comme assistante, puis promue début 2005 au poste de responsable de réservation. Quelques mois plus tard, son employeur lui notifie par lettre recommandée une mesure de rétrogradation au poste d'agent de réservation avec une réduction de rémunération. En réaction à cette sanction, la salariée prend acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

La Cour de cassation énonce que *"lorsque l'employeur notifie au salarié une sanction emportant modification du contrat de travail, il doit informer l'intéressé de sa faculté d'accepter ou refuser cette modification"*. Or, la rétrogradation a été notifiée avec effet définitif à la salariée, sans choix possible. Les juges en déduisent que ce manquement de l'employeur à son obligation d'information justifie

la prise d'acte du salarié.

En cas de refus du salarié, l'employeur a 2 mois pour recommencer la procédure

Dans la seconde affaire, une responsable de cures thermales est convoquée à un entretien préalable à son licenciement disciplinaire le 6 février 2006. Suite à cet entretien, l'employeur, par courrier du 1^{er} mars, demande à la salariée de signer un avenant à son contrat de travail emportant rétrogradation. Elle refuse le 6 avril puis le 17 mai. Elle fait alors l'objet d'un licenciement disciplinaire le 30 novembre suivant, soit plus de 6 mois plus tard.

La salariée obtient également gain de cause devant la Cour de cassation. Cette fois, l'employeur se voit reprocher de ne pas avoir correctement suivi la procédure disciplinaire : *"lorsque le salarié refuse une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée après un entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction initiale doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien dans le délai de la prescription de deux mois prévu par l'article L. 1332-4 du code du travail"*, puisque *"le refus du salarié interrompt ce délai"*. Par conséquent, l'employeur qui se voit opposer un refus de rétrogradation par le salarié dispose, à compter de ce refus, d'un nouveau délai de 2 mois pour le reconvoquer à un nouvel entretien, le refus du salarié interrompt en effet le délai. En l'espèce, le nouvel entretien avait eu lieu plus de 6 mois après le refus de la salariée.

Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-13.979, Sté d'exploitation des thermes de Divonne c/ Allex et a.

Cass. soc., 28 avril 2011, n° 09-70.619, Sté Chabé limousines c/ Rideau et a.

Rappel des règles concernant les congés payés

La législation relative aux congés payés est d'ordre public et ne peut faire l'objet de dérogations, par accord ou convention, que dans un sens plus favorable au salarié.

L'employeur est tenu de respecter les dispositions régissant les congés payés sous peine de sanctions pénales prévues à l'article R. 3143-1 du Code du travail.

Le salarié ne peut renoncer à ses congés payés ni les utiliser pour exercer une autre activité professionnelle, à son compte ou chez un autre employeur.

Quels sont les bénéficiaires des congés payés ?

Tout salarié a droit à des congés payés dès lors qu'il a travaillé chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif (art. L. 3141-3 Code du Travail).

Toutefois, des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent prévoir une durée de présence moindre dans l'entreprise.

Quant aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires, ils ont droit à une indemnité de congés payés sans condition de durée de travail minimale.

A combien de jours de congé le salarié a-t-il droit ?

Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. Le salarié a donc droit à 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail effectuée au cours de l'année de référence c'est-à-dire légalement entre le 1^{er} juin 2010 et le 31 mai 2011 (pour les congés 2011).

Par dérogation, un accord collectif prévoyant un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et pour une durée au plus égale à l'année peut fixer le début de la période de référence à une autre date que le 1^{er} juin (par exemple, entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2011).

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est

pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une durée de congés plus longue.

Le nombre de jours de congés n'est pas calculé en fonction de l'horaire effectif de travail. Aussi les salariés à temps partiel acquièrent un nombre de jours de congés équivalent aux salariés à temps plein. De fait, lors de la prise des congés, il leur sera déduit un jour entier quand même ils ne travailleraient qu'une demi-journée. La différence de situation se retrouve au niveau de l'indemnisation : l'indemnité de congés payés correspondante sera réglée sur la base du salaire correspondant à leur temps partiel.

(Cass. Soc. 22 février 2000, n°97 43.515).

Pour déterminer la durée du congé, la loi assimile certaines périodes d'absence à du temps de travail effectif (ex : jours RTT, congé de maternité, congé de formation économique, sociale et syndicale...). En dehors des périodes assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou par une convention collective, les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée du congé. Toutefois, l'absence du salarié ne peut entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de l'absence.

Comment sont organisés les départs en congé dans l'entreprise ?

La période de prise des congés est fixée par convention ou accord collectif et doit comprendre la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

En l'absence de disposition conventionnelle, c'est à l'employeur de la fixer, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise (art. L. 3141-13 du Code du travail).

L'employeur doit accorder à chaque salarié au moins 12 jours ouvrables consécutifs, 24 jours au plus, dans la période légale de prise des congés, soit du 1^{er} mai au 31 octobre. Les dérogations à l'attribution des 12 jours consécutifs de congé pendant la période légale ne peuvent résulter que d'un accord individuel du salarié, d'une convention collective ou d'un accord collectif (article L. 3141-19 du Code du Travail).

Sauf si l'ordre des départs en congés est fixé par des dispositions conventionnelles, c'est à l'employeur de fixer l'ordre et les dates des départs en congés après avis des délégués du personnel et en tenant compte de la situation de famille, notamment des congés du conjoint dans le secteur privé ou public, de leur ancienneté et de l'activité du salarié chez un ou plusieurs employeurs (article L. 3141-14 du Code du Travail).

L'employeur informe les salariés :

- de la période de prise des congés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période,
- de la date de départ en congé au moins un mois avant son départ.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ des congés ne peuvent être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du départ.

Quelles sont les règles de décompte des congés payés ?

La durée des congés payés légaux est exprimée en jours ouvrables. On entend par là tous les jours de la semaine, à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (le dimanche généralement) et des jours fériés légaux habituellement chômés dans l'entreprise. Une semaine sans jour férié compte donc 6 jours ouvrables.

Dans les entreprises ouvertes 5 jours par semaine, le second jour de repos hebdomadaire (en plus du dimanche) est donc considéré comme ouvrable.

(Cass. soc., 18 janv. 2006, n° 04-41.746, n° 144 F - P, Milhau c/ AFDAIM).

Les congés payés peuvent être décomptés en jours ouvrés qui correspondent aux jours normalement travaillés dans l'entreprise, à condition que ce régime ne soit pas moins favorable pour le salarié que celui découlant du calcul en jours ouvrables prévu à l'article L. 3141-3 du Code du travail.

Quelles sont les incidences de certains événements sur les congés payés ?

Congés payés et jours fériés

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable normalement travaillé dans l'entreprise (tel est le cas cette année du jeudi 14 juillet et du lundi 15 août), si ce jour férié est chômé dans l'entreprise, il n'est pas décompté en jour de congé. A l'inverse, si ce jour n'est pas chômé, il est décompté en jour de congé.

Congés payés et absence du salarié

Lorsqu'un salarié tombe malade avant son départ en congés payés, et qu'il s'est donc trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés qu'il a acquis sont reportés après la date de reprise du travail, et cela même si la période de prise des congés est expirée.

(Cass. soc., 3 févr. 2010, no 07-41.446, Janot c/ Bailly et a.).

Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés, sauf stipulations conventionnelles plus favorables, l'employeur s'étant acquitté de son obligation d'accorder les congés payés, le salarié ne peut pas exiger qu'ils soient prolongés de la durée de la maladie ni qu'ils soient reportés.

(Cass. soc., 4 déc. 1996, no 93-44.907, no 4630 P, Col c/ Deudon).

Les salariés peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de prise des congés est expirée (*article L. 3141-2 du Code du Travail*).

La salariée partant en congé parental à l'issue de son congé maternité sans avoir soldé ses congés payés les perd, tout comme l'indemnité compensatrice correspondante, si elle revient après l'expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés payés.

Congés payés et rupture du contrat de travail

Lorsque, par suite de licenciement ou de démission, l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, ce préavis est toutefois assimilé à du temps de travail effectif, permettant l'acquisition de congés payés. Il donne également lieu au versement d'une indemnité compensatrice de préavis (*art. L. 1234-5 du Code du Travail*).

Lorsque la rupture du contrat de travail est notifiée pendant les congés payés, le préavis commence à courir à l'expiration de la période des congés payés.

Lorsque la rupture du contrat de travail est notifiée avant le départ du salarié en congés payés, le préavis commence à courir à compter de cette notification. Le préavis sera suspendu pendant toute la période des congés. Il ne reprendra qu'à l'expiration des congés payés.

Quelles sont les indemnités des congés payés ?

Pendant les congés, le salarié ne travaille pas et ne perçoit pas de salaire. L'indemnité de congés payés vient donc compenser cette

perte.

L'indemnité de congés payés est égale au $1/10^{\text{ème}}$ de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler (*art. L. 3141-22 du Code du Travail*).

Il y a donc deux modes de calcul pour l'indemnité de congés payés :-

- $1/10^{\text{ème}}$
- Maintien de salaire

Ces deux modes de calcul doivent être comparés, le plus favorable devant être retenu par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction de congé qu'il n'a pas pu prendre, une indemnité compensatrice. Celle-ci ne lui est pas due en cas de faute lourde (*art. L. 3141-26 du Code du Travail*).

L'indemnité compensatrice est calculée de la même manière que l'indemnité normale de congés : elle est égale au $1/10^{\text{ème}}$ de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure à celle qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Le montant de l'indemnité compensatrice de congés est fonction du nombre de jours de congés acquis mais non pris par le salarié en raison de la rupture du contrat.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1^{er} 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 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e 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 ^{re} année	2 ^e 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 ^{re} 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	- 2 an	- 1 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%

Minimum garanti

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le montant du minimum garanti est porté à **3,36 €**.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, le PMSS est fixé à **2 946 €**.

Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 ^{er} janvier 2010)	BASE DE CALCUL	PART SALARIALE	PART PATRONALE
CSG			
♦ non déductible	Base CSG (1)	2,40 %	-
♦ déductible	Base CSG (1) (2)	5,10 %	-
CRDS	Base CRDS (1)	0,5 %	
Sécurité sociale			
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
Assédict			
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 %
Retraite et prévoyance complémentaires			
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 %
Autres contributions			
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 ».