



3 décembre 2008

infos juridiques

> Détermination du montant des allocations chômage

PAGE 4



MÉTALLURGIE ILE-DE-FRANCE

smidef.com

Le magazine du Syndicat de la Métallurgie Ile-de-France CFE-CGC

4^{ème} trimestre 2008 - n°9

Le SMIDEF se renouvelle

Le Conseil Syndical de notre syndicat se met en permanence en ordre de marche pour faire face à l'évolution de notre syndicalisme et aux besoins de ses adhérents.

Ainsi Isabelle SOUFFLARD, assistante de direction chez Nexans (ex Alcatel Cable France) a été élue consultante au Conseil, Guy FOUCHER, cadre à IBM France, a été élu titulaire, René BRAULT, ingénieur au sein du groupe Alcatel-Lucent, et Patrick GOUGOUX, contrôleur de gestion chez NEXTER (ex GIAT Industries) ont été élus au Bureau. Patrick GOUGOUX remplace Bernard LORENZATO en tant que trésorier adjoint. René BRAULT, ancien adhérent du syndicat et bien connu d'un certain nombre parmi nous du fait de ses responsabilités syndicales, parti en province pour des raisons professionnelles a rejoint le SMIDEF et a accepté de prendre la responsabilité du développement syndical et a été élu président de la commission « vie des sections ». Dans ses fonctions, il a la charge de la mise en place de référents, un par département de l'Île-de-France, afin d'assurer un meilleur support à nos Délégués Syndicaux.

Il est important aujourd'hui, avec la volonté de certains de nos compétiteurs syndicaux et la participation active d'une partie du patronat, de montrer notre volonté à rester

un acteur incontournable de la vie syndicale et notre capacité à assumer un développement de nos adhérents. Toute alliance avec ceux qui acceptent de faire chemin avec nous, nous permettra de faire face aux volontés de pouvoir hégémonique de la CFDT et de la CGT. Disons-le clairement !

Nous remercions ceux qui ont quitté le Bureau pour le travail qu'ils y ont accompli. Ils continuent bien évidemment à faire partie du Conseil Syndical du SMIDEF qui n'hésitera pas à solliciter leur compétence et l'acquis de leur expérience. Nous devons être fort pour affronter l'avenir syndical et, je le répète, être en ordre de marche pour réaliser aux prochaines élections prud'homales de décembre un score au moins égal à celui que nous réalisons au sein de nos entreprises. Notre représentativité est directement concernée !

Mobilisons nous ainsi que tous ceux qui nous font confiance.

NOTE DE LA RÉDACTION

Vous avez sans doute remarqué que votre smidef.com journal syndical ne vous est pas parvenu depuis plusieurs mois. Cela est dû au fait que pour fabriquer votre journal il faut des articles, des résultats d'élections, des commentaires, ... Votre journal est le reflet de ce que vous en faites en contribuant à sa vie. La rédaction vous demande de l'excuser de cet état de fait indépendant de sa volonté. N'oubliez pas que pour les rubriques telles que « La vie des sections », « Coté Élections » « smidef.com vous donne la Parole », ... nous avons besoin de votre contribution. Contactez-nous, nous publierons vos écrits.

La rédaction de smidef.com est toujours à votre disposition :

- Un numéro de fax : 01 44 53 32 28
- Un e-mail : redaction.smidef.com@gmail.com

Bernard MORIN, Rédacteur en Chef

À LA UNE ÉLECTIONS

Mercredi 18 mars 2009 à 8 h 30 à 18 h à la Maison de la Mutualité

Assemblée générale du Smidef

Le mercredi 18 mars 2009 (de 8 h 30 à 18 heures) se tiendra l'Assemblée générale (AG) du Syndicat de la Métallurgie d'Ile-de-France (SMIDEF) au cours de laquelle seront élus, pour quatre ans, les membres du Conseil syndical et, en particulier, le Président du SMIDEF (article 44 des statuts).

Informations sur le déroulement de l'AG

Conformément à l'article 29 des statuts, les 20 membres du Conseil syndical du SMIDEF sont à renouveler (les membres sortants sont rééligibles). Sur ces 20 membres, 18 représentent les sections syndicales de trois adhérents et plus et 2 représentent les adhérents hors

sections (sont notamment considérés comme tel, les adhérents de sections de moins de trois adhérents et les retraités).

Quand faut-il déposer sa candidature ?

En vertu de l'article 30 des statuts, ce présent article du journal smidef.com fait office d'appel à candidatures. Afin de permettre un parfait déroulement de l'AG, la Commission administrative et juridique du SMIDEF a défini le mercredi 31 décembre 2008 à minuit comme date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures reçues dans les délais seront examinées « deux mois minimum avant l'AG » (article 30 des statuts), en l'occurrence le mardi 13 janvier 2009, par le Conseil syndical qui en vérifiera « la recevabilité ».

Qui peut être candidat ?

« Tout adhérent » à jour de sa cotisation annuelle au 31 décembre 2008 peut être candidat à la fonction de membre du Conseil syndical. Pour les 18 postes représentant les sections syndicales, le candidat doit être membre d'une section syndicale et être présenté, par écrit, par sa section syndicale. **SUITE P2**

Cette assemblée vous concerne tous, que vous soyez candidat, électeur ou simple adhérent du SMIDEF.

Maison de la mutualité

24, rue Saint Victor
75 005 Paris
Métro :
Maubert-Mutualité

DOSSIER LÉGISLATION

LOI N° 2008-789 DU 20 AOÛT 2008 :

Rénovation de la démocratie sociale

Cette loi du 20 août 2008, qui est la conséquence de la position commune signée en avril 2008 par les seules CFDT et CGT, change totalement (et complique fortement) les règles de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises.

L'objet du présent article n'est pas de rentrer dans le détail de la nouvelle loi dont la complexité de mise en œuvre et, parfois, de compréhension, nécessiterait assurément plusieurs numéros de smidef.com ! Ne seront retracés ici que quelques grandes lignes, quelques grands principes

à retenir concernant la problématique (vitale pour les organisations syndicales en général et la CFE-CGC en particulier) de la représentativité syndicale dans l'entreprise, en laissant, pour l'instant, de côté le droit de la négociation collective ou, encore, la réforme du temps de travail. **SUITE P3**

SUITE DE LA P1 : Assemblée générale du Smidef

Pour les 2 derniers postes représentant les adhérents hors section, les candidatures sont individuelles.

Tout candidat doit obligatoirement adresser au Président du SMIDEF (5, rue La Bruyère 75009 PARIS) une lettre de motivation accompagnée d'un CV syndical.

Conformément aux dispositions de l'article 35 des statuts, « sont proclamés élus les candidats ayant obtenu le plus de voix ... En cas d'égalité de voix, c'est le candidat ayant la plus grande ancienneté syndicale à la CFE-CGC qui est proclamé élu ».

Qui va voter ?

Conformément aux articles 16 et 21 des statuts, ce sont les « délégués porteurs de mandats » qui votent sachant que les mandats sont attribués à raison de :

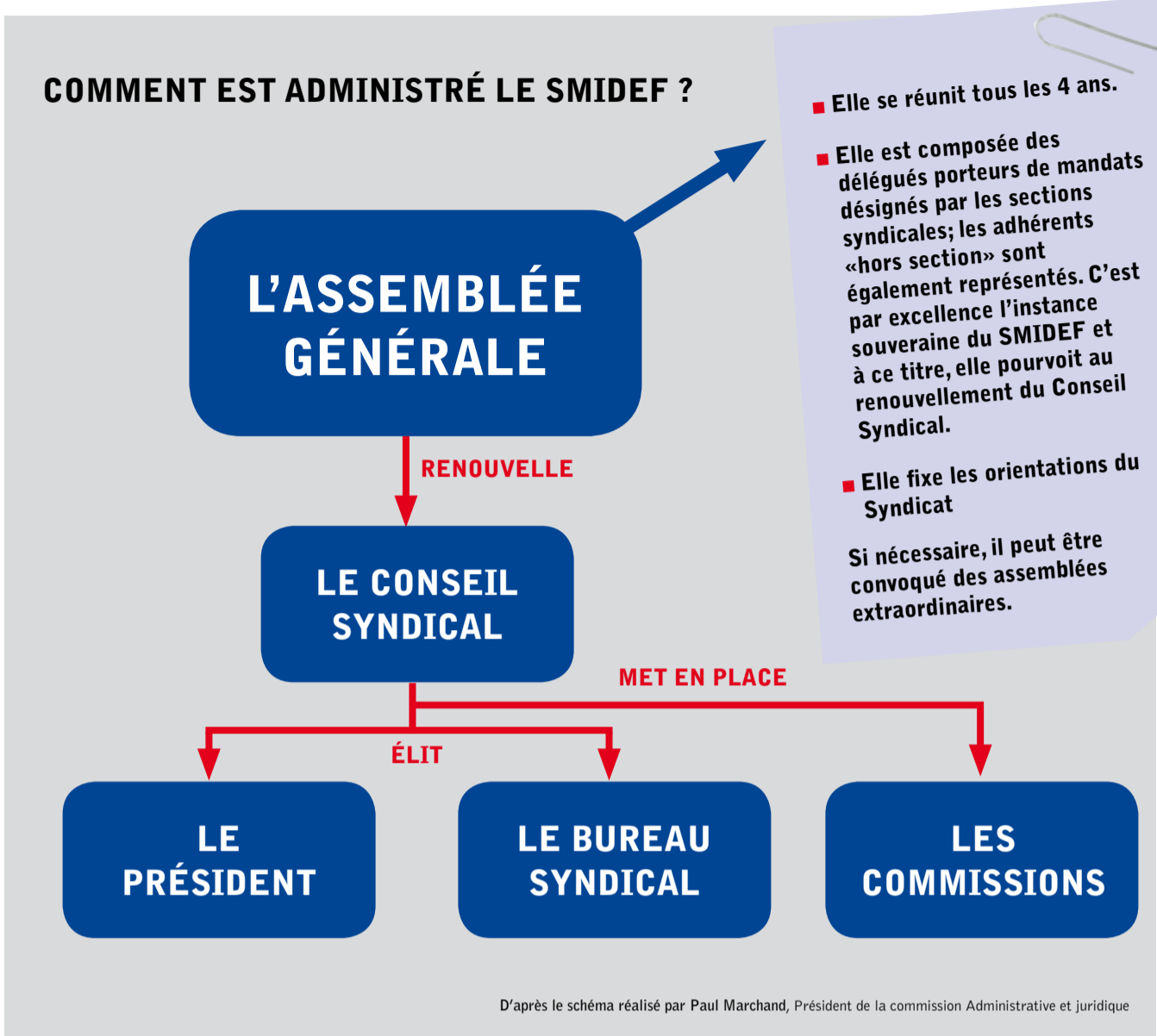
- 1 mandat pour les sections syndicales justifiant de 3 à 9 adhérents,
- 2 mandats pour les sections syndicales justifiant de 10 à 19 adhérents,
- 3 mandats pour les sections syndicales justifiant de 20 à 34 adhérents,
- 4 mandats pour les sections syndicales justifiant de 35 à 54 adhérents,
- 5 mandats pour les sections syndicales justifiant de 55 à 79 adhérents,
- 6 mandats pour les sections syndicales justifiant de 80 à 109 adhérents,
- + 1 mandat par tranche complète de 30 adhérents en plus.

Le nombre d'adhérents d'une section syndicale est apprécié au 31 décembre 2008 sachant que les sections syndicales de moins

de trois adhérents peuvent se regrouper. Est considéré comme « un adhérent » celui qui justifie du paiement de l'intégralité de l'année 2008 : ainsi, par exemple, la personne adhérente qui n'aura réglé qu'un semestre sera comptabilisée comme 0,5 adhérent.

Les délégués porteurs de mandats sont nominativement désignés par leur section syndicale qui devra se réunir, dans ce but, avant le 17 décembre 2008 (article 18 des statuts). Le nom des délégués porteurs de mandats ainsi désignés sera notifié au Président du SMIDEF, par courrier comportant au minimum la signature de deux adhérents de la section. À défaut d'une telle notification reçue le 19 décembre 2008 au plus tard, « le syndicat procède à la désignation des délégués » porteurs de mandats, ces désignations étant validées par le Conseil syndical susvisé du mardi 13 janvier 2009.

En cas d'impossibilité d'assister à l'AG, tout délégué porteur de mandats et régulièrement désigné peut donner POUVOIR, en utilisant le document prévu à cet effet, à un autre délégué présent à l'AG pour voter en son lieu et place. Selon l'article 23 des statuts, un délégué ne peut être porteur que d'un maximum de quatre mandats « y compris le sien ». Les pouvoirs sont nominatifs. Toutefois, les pouvoirs dont le nom du délégataire n'est pas renseigné sont tolérés et seront affectés aux délégués présents le jour de l'AG conformément aux statuts. Le vote se déroulera uni-



- Elle se réunit tous les 4 ans.
 - Elle est composée des délégués porteurs de mandats désignés par les sections syndicales; les adhérents «hors section» sont également représentés. C'est par excellence l'instance souveraine du SMIDEF et à ce titre, elle pourvoit au renouvellement du Conseil Syndical.
 - Elle fixe les orientations du Syndicat
- Si nécessaire, il peut être convoqué des assemblées extraordinaires.

quement par un vote sur place au cours de l'AG du 18 mars 2009.

Suivant l'article 27 des statuts du SMIDEF, « les décisions de l'Assemblée générale ne sont valables que si au moins la moitié des mandats a été attribuée aux délégués présents ou représentés ». Si le quorum ainsi défini n'est pas atteint, une « nouvelle Assemblée générale » se tiendra immédiatement après cette constatation, ce 18 mars 2009 et

pourra « délibérer valablement quel que soit le nombre de mandats » présents et représentés.

Le jour de l'AG, dès son élection, le nouveau Conseil syndical du SMIDEF se réunira afin d'élire le Président du SMIDEF (article 44 des statuts).

Qui peut assister à l'AG ?
« Tout adhérent » à jour de sa cotisation annuelle au 31 décembre 2008 peut assister à l'AG du 18 mars 2009

à la condition expresse de solliciter une invitation, par écrit, un mois minimum avant la tenue de l'Assemblée générale (article 24 des statuts).

Pour des raisons évidentes d'organisation (capacité d'accueil de la salle...), la Commission administrative et juridique du SMIDEF a fixé au 31 décembre 2008 la date limite de demande d'une telle invitation. Cette invitation personnelle sera exigée à l'entrée et donnera droit à assister à l'AG en fonction des places disponibles. Les frais de déplacement et de parking, sauf exception, restent à la charge des participants.

Fonctionnement et rôle du Conseil syndical

Conformément aux articles 38 et 45 des statuts, le Conseil syndical du SMIDEF se réunit au minimum tous les deux mois. Il participe directement au fonctionnement administratif et aux orientations politiques du SMIDEF : c'est l'organe exécutif et décisionnaire.

Le Bureau syndical du SMIDEF est composé de 8 membres issus du Conseil syndical et se réunit au minimum tous les mois. Le Bureau syndical constitue un organe de réflexion et se veut une

force de proposition vis-à-vis du Conseil syndical.

Les membres du Conseil syndical doivent s'engager à consacrer au SMIDEF une disponibilité suffisante afin de participer aux différents travaux des commissions et, plus généralement, à la vie du syndicat.

Ainsi, avec un Conseil syndical fort, le SMIDEF restera crédible et influent. Il continuera à prendre une part active et constructive :

- à la politique de la Fédération nationale de la métallurgie,
- à la politique de la Confédération,
- aux relations avec le GIM (patronat de la métallurgie Ile-de-France).

En nombre d'adhérents, le SMIDEF est le syndicat territorial le plus important de la Fédération nationale de la métallurgie d'où l'influence indéniable qu'il exerce au sein de la CFE-CGC.

Le SMIDEF est une force de proposition et de progrès, les membres de son Conseil syndical en sont la vitrine.

Paris le 12 novembre 2008

Christian Le DIOURON
Secrétaire général du SMIDEF

Paul MARCHAND
Président de la Commission administrative et juridique



SUITE DE LA PAGE 1 : Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale

Il faut retenir deux nouveautés essentielles :

- d'une part, un délégué syndical ne peut désormais être désigné dans une entreprise qu'à la condition expresse que sa section syndicale comporte plusieurs adhérents,
- d'autre part, les élections professionnelles dans l'entreprise prennent une importance considérable car ce sont elles qui, désormais, permettront de reconnaître la représentativité d'un syndicat et, par là-même, son droit d'exister. De mauvais résultats aux élections CE et le syndicat disparaît tout simplement de la société. Disons-le de manière un peu abrupte mais disons-le clairement !

1

NOUVEAUX CRITÈRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

La présomption irréfragable, c'est-à-dire sans contestation possible, de représentativité accordée aux cinq confédérations syndicales « historiques » que sont la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC, la CGT et la CGT-FO est définitivement supprimée.

La représentativité des organisations syndicales est désormais déterminée au regard des sept critères cumulatifs suivants :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;

- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- L'audience, établie selon les résultats des élections professionnelles ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

2

L'AUDIENCE DANS L'ENTREPRISE : CRITÈRE ESSENTIEL

Lors des élections professionnelles (CE) organisées dans les entreprises, la CFE-CGC devra obligatoirement atteindre 10 % des suffrages qui auront été valablement exprimés au 1er tour et ce quel que soit le nombre de votants.

Si ces 10 % ne sont pas atteints, la CFE-CGC disparaîtra de l'entreprise concernée ! Fort heureusement, dans la quasi-totalité des situations, ces 10 % sont aisément atteints par la CFE-CGC !

Néanmoins, ce n'est pas une raison pour se reposer sur ses lauriers : les élections professionnelles deviennent désormais un passage obligé, incontournable, pour être représentatif dans l'entreprise : alors, relevons le défi et maintenons la pression !

L'audience sera évaluée à partir des résultats du 1er tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la

délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP). Peu importe que le quorum soit ou non atteint. On sait que pour que les résultats du 1er tour des élections professionnelles soient pris en compte, il faut que 50 % des électeurs inscrits aient valablement voté, valablement dans le sens où on ne tient pas compte des bulletins blancs et nuls. Pour l'appréciation de la représentativité, on ne se préoccupe pas du quorum : ainsi quel que soit le nombre de votants, on dépouille et on analyse les résultats !

Pour les syndicats catégoriels, affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale (comme la CFE-CGC), l'audience se mesurera dans les collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur permettent de présenter des candidats. Pour la CFE-CGC, l'audience sera évaluée à partir des résultats du 1er tour des dernières élections des titulaires au CE (2^{ème} et 3^{ème} collège).

3

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Au niveau de l'entreprise (ou de l'établissement), le syndicat qui est déjà représentatif ou qui est affilié à l'une des cinq confédérations historiques à la date de publication de la loi (21 août 2008) restera de droit représentatif jusqu'aux résultats des prochaines élections dont la première réunion de négociation du protocole préélectoral sera postérieure à la publication de la loi.

En clair, dans les entreprises, tant que les élections professionnelles n'ont pas eu lieu depuis le 21 août 2008, on reste dans la situation an-

terieur. Dès que les élections ont lieu, on entre dans le nouveau système des 10 % : moins de 10 %, le syndicat disparaît de l'entreprise, plus de 10 % le syndicat existe.

En d'autres termes, à chaque élection, le syndicat remet en jeu sa représentativité, son existence même dans l'entreprise.

Et c'est même un enjeu qui dépasse le strict cadre de l'entreprise. En effet, les résultats des élections dans l'entreprise conditionneront, on vient de le voir, l'existence du syndicat dans cette même entreprise. Mais

ce n'est pas tout. Ces élections professionnelles conditionneront aussi l'existence du syndicat à un niveau supérieur à l'entreprise c'est à dire au niveau de la branche professionnelle (la métallurgie pour ce qui nous concerne, mais aussi la chimie, le bâtiment...) et plus haut encore, au niveau national interprofessionnel !

Ainsi, chaque entreprise apporte son écot, son grain de sable pour, qu'au niveau national, la CFE-CGC continue d'exister et de demeurer un syndicat connu et reconnu.

4

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Concernant la négociation du protocole d'accord préélectoral, l'employeur doit informer les organisations syndicales de la tenue proche des élections et les inviter à venir négocier le protocole d'accord préélectoral :

- soit par voie d'affichage pour les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans ;

- soit par courrier pour les organisations syndicales déjà reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

En clair, dorénavant, toutes les organisations syndicales constituées depuis au moins deux ans répondant aux critères légaux de représentativité évoqués plus haut pourront négocier un protocole préélectoral et présenter des candidats aux 1er et 2ème tour des élections professionnelles, et ce, même si elles ne sont pas implantées dans l'entreprise.

D'autre part, outre les salariés dits « classiques » de l'entreprise, (c'est-à-dire titulaires d'un contrat de travail...) les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure seront quand même intégrés dans le décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

Ces mêmes salariés mis à disposition pourront également :

- être électeur aux élections professionnelles (CE et DP) de l'entreprise utilisatrice à condition de justifier de 12 mois de présence continue au sein de l'entreprise à la date des élections ;

- être éligible mais seulement aux élections des délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice à condition de justifier de 24 mois de présence continue au sein de l'entreprise.

Néanmoins, ces salariés mis à disposition ne pourront pas simultanément être électeur et/ou candidat dans l'entreprise qui les emploie et dans l'entreprise utilisatrice. Ils devront donc choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature au sein de leur entreprise d'origine ou au sein de l'entreprise utilisatrice.

5

LE SYNDICAT DANS L'ENTREPRISE

La possibilité de constituer une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement est ouverte :

- aux organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- aux organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel ;
- aux organisations syndicales légalement constituées depuis au moins deux ans et qui répondent aux critères légaux évoqués plus haut.

Néanmoins, pour pouvoir désigner un délégué syndical (DS) et même si les critères légaux de représentativité sont remplis, le syndicat devra pouvoir justifier avoir plusieurs adhérents, ce qui n'était pas obligatoire auparavant.

De plus, pour pouvoir être désignée DS, la personne choisie devra avoir recueilli, personnellement, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (CE ou DP, titulaire ou suppléant, élu ou simple candidat non élu). Le DS devra donc apparaître sur nos listes lors de chaque élection professionnelle car, attention, si le DS ne répond pas aux critères personnels de représentativité, il perdra tout simplement son mandat.

Ainsi, le syndicat peut être représentatif au niveau de l'entreprise mais si le DS n'ob-

tient pas personnellement 10 % des voix (car son nom a été rayé de manière importante) ou si le DS ne s'est pas présenté sur les listes, il ne pourra, à titre personnel, conserver son mandat.

Autrement dit, le DS remet en jeu son mandat à chaque élection comme la CFE-CGC remet également son existence en jeu à chaque élection professionnelle dans l'entreprise !

Ainsi, on l'aura compris, par le jeu subtil des élections professionnelles, à chaque échéance électorale, le paysage syndical dans l'entreprise est donc susceptible de changer : un syndicat représentatif il y a deux, trois ou quatre ans peut ne plus l'être, de manière brutale, au lendemain du résultat des élections dans l'entreprise.

Enfin, et pour conclure concernant cet exposé succinct sur la représentativité syndicale avant et après (la loi du 20 août 2008), il faut savoir qu'un nouveau mandat a été créé : le RSS (représentant de la section syndicale).

La possibilité de désigner un RSS est ouverte aux organisations syndicales qui ont déjà constitué une section syndicale (qui a, rappelons-le, plusieurs adhérents) au sein des entreprises ou des établissements comportant cinquante salariés ou plus mais qui n'y sont pas encore représentatives, c'est-à-dire qui ne sont donc pas encore passés devant le suffrage universel

des élections professionnelles.

Le RSS ne bénéficie toutefois pas des mêmes prérogatives et possibilités d'action que le DS : il n'a que quatre heures de délégation par mois contre 10, 15 voire 20 heures (en fonction de l'effectif de l'entreprise) pour le délégué syndical. D'autre part, le RSS ne bénéficie pas du pouvoir de négocier des accords collectifs : c'est donc une sorte d'embryon de syndicalisme dans l'entreprise avant la reconnaissance par les élections professionnelles.

À noter enfin que le mandat du RSS de représente pas une sorte de blanc-seing ou de passe droit permanent car ce mandat prend automatiquement fin si le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif lors des élections suivant sa désignation (les fameux 10 %). Le syndicat n'ayant pas obtenu sa représentativité ne pourra pas désigner à nouveau de RSS jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections suivantes dans l'entreprise ou l'établissement. À bon entendeur...

A VOS AGENDAS !

- Élections Prud'homales : 3 décembre 2008.
- Assemblée Générale du SMIDEF : 18 mars 2009

Jean-Philippe CAM - Juriste du SMIDEF

Détermination du montant des allocations chômage : l'exemple des RTT

Les allocations chômage sont versées à tout salarié perdant son emploi à la suite d'un licenciement, quel qu'en soit le motif, même en cas de faute grave ou lourde contrairement à une idée parfois reçue qu'un licenciement pour faute grave ne donnerait pas droit au chômage ! Il y a même des démissions qui donnent droit au chômage ... à condition toutefois que la démission soit reconnue comme ayant un motif «légitime». Le règlement d'assurance chômage énumère quinze cas de démissions légitimes comme par exemple :

- La démission du salarié pour suivre son conjoint (ou son concubin) qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi à la suite d'une mutation professionnelle,
- La rupture, à l'initiative du salarié, au cours ou au terme de sa période d'essai n'excédant pas 91 jours concernant un emploi qu'il avait repris à la suite d'un licenciement ou d'une fin de CDD,
- La démission du salarié pour reprendre un nouvel emploi à durée indéterminée auquel le nouvel employeur met fin au cours ou au terme d'une période d'essai de 91 jours sous réserve, toutefois, que le salarié justifie d'une affiliation continue de trois ans dans une ou plusieurs entreprises,
- La démission pour cause de non paiement des salaires à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires,
- La démission du salarié pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité, qui doit avoir donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur dans un délai de 36 mois.

Une fois le droit aux allocations chômage reconnu pour le salarié qui se trouve privé d'emploi, se pose aussi la question du calcul du chômage : combien le salarié, dont le droit au chômage a été reconnu, va-t-il percevoir ?

Sans entrer dans trop de détails complexes car chaque situation est particulière et spécifique, on retiendra que l'allocation chômage est calculée en fonction des rémunérations perçues par le salarié au cours des **douze mois** civils précédant le dernier jour travaillé et payé : la conjonction de coordination a ici son importance car si, par exemple, un salarié est dispensé d'effectuer son préavis, cette période de dispense de préavis, qui est payée, ne sera pourtant pas prise en compte dans le calcul de



l'allocation chômage car cette même période n'est pas travaillée. Cela peut avoir une incidence, notamment pour les métiers rémunérés avec un fixe et des commissions.

Calcul du chômage et RTT : voilà un sujet d'interrogation pour le demandeur d'emploi.

On sait que sont exclues du salaire de référence servant à calculer l'allocation chômage toutes les sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du travail. C'est notamment le cas de :

- l'indemnité compensatrice de congé payé,
- l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Est-ce également le cas de l'indemnité compensatrice pour RTT non prises et versée au salarié le jour de son départ de l'entreprise avec son solde de tout compte ?

La question est importante car on aura compris que si on considère que cette indemnité pour RTT non prises doit être prise en compte par le régime d'assurance chômage dans la détermination du salaire de référence servant à calculer le chômage, cela aura, bien sûr, un effet direct, à la hausse, sur le montant du chômage perçu par le demandeur d'emploi.

La question de l'intégration ou non dans le salaire de référence de l'indemnité compensatrice pour RTT non prises est arrivée sur le bureau des hauts magistrats de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui y ont répondu par un arrêt du 31 octobre 2007 (n° 04-17.096) : la Cour de cassation a explicitement indiqué que ce genre de prime doit être inclus dans le salaire de référence servant à calculer le chômage car cette prime correspond «à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail ... de sorte qu'elle présente le caractère d'une rémunération habituelle et normale du salarié et n'a pas pour seule origine la rupture du contrat de travail». Ainsi, la règle est claire : les indemnités des jours de RTT non pris doivent venir augmenter le salaire de référence pour le calcul des allocations chômage.

Pour le salarié qui a perdu son emploi, c'est un premier bon point mais ce n'est pas le seul car ce même arrêt stipule également que l'indemnité compensatrice pour RTT non prises n'a pas à être prise en compte par le régime d'assurance chômage pour calculer le délai de carence applicable au demandeur d'emploi avant que lui soit versée son allocation chômage.

Deux bons points, donc, qui apporteront peut-être un peu de baume au cœur au demandeur d'emploi qui, ne l'oublions pas, a d'abord et avant tout ... perdu son emploi. ■

ASSSE

Votre Partenaire Vacances et Voyages

SPECIAL adhérents SMIDEF

- 5% sur les destinations "coup de coeur" sans limite de date d'inscription voir les conditions dans les brochures ou internet www.assse.com

**LOCATIONS
HOTELS
VOYAGES
CIRCUITS
SEJOURS**

SEJOURS JEUNES
STAGES SPORTIFS
LINGUISTIQUES

FRANCE
ETRANGER

MED
MONTAGNE
CAMPAGNE

ASSSE
61 rue de l'Arcade
75008 Paris
01 45 22 97 68
fax 01 43 87 72 71
email : familles@assse.com

ASSSE Association Loi 1901
AGREMENT TOURISME
AG 075 96 0667

Toutes vos vacances Toute l'année



Si vous partez en vacances en famille, en couple ou avec des amis, hiver comme été

CONTACTEZ-NOUS

Si vous voyagez à l'étranger.



Si vous désirez offrir à vos enfants des vacances entre "copains"

COUPON REPONSE A RETOURNER A ASSSE SMIDEF

61 rue de l'Arcade - 75008 PARIS

Je désire recevoir gratuitement les brochures

LOCATIONS/VOYAGES

JEUNES

NOM _____

PRENOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____

VILLE _____



Magazine du Syndicat de la Métallurgie Ile-de-France CFE-CGC
5 rue La Bruyère - 75009 Paris
Tél : 01 44 53 32 16
Fax : 01 44 53 32 28

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Christian Haueisen
RÉDACTEUR EN CHEF : Bernard Morin
CONCEPTION - RÉALISATION : tand'M 01 42 61 62 63
Abonnement annuel : 16 €,

8 € pour les adhérents SMIDEF
N° commission paritaire : 0407s07299



MÉTALLURGIE
ILE-DE-FRANCE

Informations, droit, actualité... Pour en savoir plus :

www.smidéf.com