

MARS 1970

# REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL

## SOMMAIRE

- |   | Pages |
|---|-------|
| • L'actualité juridique .....   | 50    |
| • LE SALAIRE MINIMUM<br>INTERPROFESSIONNEL DE<br>CROISSANCE (S.M.I.C.)<br>par Françoise ROCHOIS ....                            | 53    |
| • INDUSTRIES CHIMIQUES :<br>L'accord national sur l'emploi<br>du 3 mars 1970 (texte et<br>commentaires).....                    | 57    |
| • H. L. M. :<br>Plafonds des ressources<br>autorisées et surloyer au<br>1 <sup>er</sup> janvier 1970<br>par Yvette GAUTIER .... | 67    |
| • Chiffres et textes nouveaux ....  | 69    |
| • Budgets-types et indices des prix   | 72    |

N° 299

26<sup>e</sup> année - (Anciennement « Servir la France »).  
Revue mensuelle.

## COMITE DE REDACTION :

Maurice COHEN, Rédacteur en chef, Docteur en Droit, Lauréat de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris.  
André BOULLE, René BOUROT, Yvette GAUTIER, Suzanne LABY, Max PETIT, Françoise ROCHOIS, Yves SAINT-JOURS, Gilbert THOMAS, Jacques VARIN, Henri ZALUGAS.

## ADMINISTRATION :

S.A. « La Vie Ouvrière », 33, rue Bouret, Paris (19<sup>e</sup>) - Tél. 205-79-59.  
Prix du numéro courant : 5 F. Abonnement : un an 25 F. Compte Courant Postal : Paris 4780-27.  
Président-Directeur de publication : Henri KRASUCKI. Administrateurs : André BERTELOOT, Livio MASCARELLO, Charles MASSA-BIEAUX, Léon MAUVAIS.

La reproduction de nos articles est interdite sans mention de la source

## L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

### TRAVAIL

#### Représentants du personnel

##### DÉLIT DE NON-RÉINTÉGRATION APRÈS DÉCISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

La chambre criminelle de la Cour de Cassation avait déjà jugé le 9 juin 1966, que l'employeur qui refuse de réintégrer un élu après une décision ministérielle, commettait un délit d'entrave.

Le Tribunal de Grande Instance Correctionnel de Caen vient de préciser que cette infraction est caractérisée dès la notification de refus de licenciement prise par l'Inspecteur du Travail, le recours au ministre n'étant pas suspensif.

Dès lors l'employeur qui refuse de réintégrer le représentant du personnel après la décision de l'Inspecteur du Travail, porte volontairement atteinte à l'exercice régulier des fonctions du délégué. (Trib. Grande Inst. Correct. Caen 29.1.1970, Quinton c/ Ozanne : condamnation à 1.500 F d'amende, 500 F de dommages-intérêts pour le salarié partie civile et 1 F symbolique à la Fédération du Livre).

Sur le délit d'entrave au libre exercice des fonctions des représentants de personnel, voir M. Cohen « Le statut des représentants du personnel » pages 608 et suivantes et sa mise à jour « après la loi du 18 juin 1966 », pages 134 et suivantes.

#### Heures supplémentaires

##### REFUS D'EFFECTUER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON AUTORISÉES

Selon un arrêt de la Cour d'Appel de Paris, les prescriptions légales prévoyant que les heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'Inspecteur du Travail après avis des organisations syndicales ouvrières, « ont été édictées au moins en partie dans l'intérêt des ouvriers et ceux-ci sont dès lors parfaitement en droit d'en exiger le respect ».

Ainsi jugé à propos de salariés de la Régie Renault qui avaient été sanctionnés pour avoir refusé d'effectuer des heures supplémentaires non autorisées. (Appel Paris 21<sup>e</sup> ch. 5.1.1968, Régie Renault c/ C... : retrait avertissement et remboursement d'une journée de mise à pied.)

#### Faute grave

##### INCIDENCE D'UNE CONDAMNATION PÉNALE DU SALARIÉ

Les stipulations d'une convention collective ne peuvent valablement restreindre les droits conférés aux salariés par la loi. Il appartient aux tribunaux de rechercher si les faits imputés constituent ou non pour le salarié, dans ses rapports avec son employeur, une faute d'une gravité suffisante pour être privative du droit au préavis. Même si une convention collective étendue stipule que les délits de droit commun ayant motivé une condamnation sans sursis entraînent la révocation de plein droit, le salarié ne peut perdre automatiquement le bénéfice du préavis légal. (Cass. soc. 28.1.1970, Régie Autonome Transports de Marseille.)

##### PRÉAVIS EXCEPTIONNELLEMENT LONG

Selon la jurisprudence, la faute grave peut justifier un licenciement immédiat, mais elle n'entraîne pas nécessairement la perte du préavis (sur la faute grave, voir la R.P.D.S. n° 244.) Généralement, si la faute reprochée n'empêche pas, ou ne rend pas impossible la poursuite du contrat de travail pendant la durée du préavis, le salarié fautif bénéficiera de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Vu arrêt de la Cour de Cassation a jugé que « les erreurs techniques graves » commises par un spécialiste dirigeant plusieurs employés justifient la perte des indemnités de rupture. Mais en l'espèce, il semble que la durée du préavis applicable ait pu influencer la solution du litige, l'arrêt faisant remarquer : « La Cour d'Appel a pu estimer que les fautes imputables à P... ne permettaient pas son maintien en fonction pendant encore une année, durée du préavis. » (Cass. soc. 21.1.1970, P... c/ Sté Civile Agricole de la Métairie Neuve.)

#### Contrat à durée déterminée

##### RUPTURE ANTICIPÉE

Le contrat de travail à durée déterminée prévoyant « qu'en cas de rupture pour quelque cause que ce soit, par l'une des parties, le préavis prévu par la convention collective sera porté à six mois », ne permet pas à l'employeur de licencier le salarié en raison de « fautes extrêmement graves », sans respecter cette disposition.

Jugé que « dès lors que n'étaient alléguées ni une faute intentionnelle, ni une faute lourde équipollente au dol », la clause conventionnelle qui s'imposait aux parties « laissait subsister le droit du salarié d'obtenir une indemnité de préavis en cas de rupture pour quelque autre cause que ce soit », (Cass. soc. 28.1.1970, Sté Pro-bionne c/ B...)

Sur la rupture du contrat de travail à durée déterminée, voir la R.P.D.S. n° 204, fasc. 9 du man. jur.

## Préavis

### OPTION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur qui licencie brusquement un salarié ayant plus de deux ans de présence, sans lui verser aucune indemnité de préavis, peut-il encore exercer le droit d'option qui lui est accordé par l'ordonnance du 13 juillet 1967 plusieurs mois après le licenciement, quand l'affaire est portée devant les tribunaux ?

Plusieurs jugements ou arrêts ont déjà précisé que ce droit d'option doit s'exercer au moment du licenciement et qu'à défaut l'employeur pouvait être condamné au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis de deux mois. Nous les avons cités dans l'actualité juridique de notre n° 294 à la page 219. Nous indiquons également que certaines décisions, moins nombreuses, avaient par contre estimé que la loi n'impartissait aucun délai à l'employeur pour exercer son choix dans la fixation du préavis et que celui-ci pouvait encore choisir à la barre du tribunal.

Deux décisions particulières viennent d'être rendues, condamnant l'employeur, au choix de ce dernier : « Soit à une indemnité de deux mois de préavis, soit à une indemnité d'un mois accompagnée d'une indemnité spéciale. » (Prud. Fécamp 3.10.1969 Dieumégard c/ Lecor-beiller ; Appel Amiens. Ch. Soc. 13.2.1969, Cah. Prud. 1970-24.)

En insérant dans leurs jugements la même formulation que celle qui figure dans l'ordonnance du 13 juillet 1967, les juges aboutissent à prolonger le droit d'option de l'employeur jusqu'après le jugement.

Nous pensons quant à nous que le droit d'option n'est pas perpétuel et qu'il disparaît s'il n'est pas utilisé au moment de la rupture.

## Prime parisienne de transport

### NOUVEAUX TAUX : 23 FRANCS PAR MOIS

La prime parisienne de transport qui était de 20 F depuis le 15 juillet 1967 est portée à 23 F par mois au 1<sup>er</sup> février 1970 (décret n° 70-89 du 30.1.1970, J.O. du 31.1.1970. Voir la R.P.D.S. n° 270, fasc. 5 du Man. Jur. sur les modalités d'attribution).

Le montant total de la prime spéciale uniforme mensuelle de transport (23 F) est ramené à :

- 7 F pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les véhicules de la R.A.T.P. ;
- 16 F pour les salariés qui bénéficient du transport gratuit sur les lignes de banlieue de la S.N.C.F.

## Transactions

### FAIT NOUVEAU RELATIF AU MÊME OBJET

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître. Mais pour qu'une transaction soit valable, il faut notamment qu'elle réponde à un certain nombre de conditions (voir à ce sujet la R.P.D.S. n° 230, fasc. 9 du Man. Jur.).

La renonciation aux droits, prétentions et actions auxquels se réfère une transaction doit avoir le même objet que le différend pour lequel elle a été conclue.

Jugé ainsi qu'une transaction signée antérieurement à la reconnaissance de l'invalidité d'un salarié est inopposable à une demande d'indemnité contractuelle d'invalidité présentée de ce chef par le salarié. (Cons. Prud. Alès, sect. ind. 30.1.1970, J... c/ Sté Vallourec.)

## Fonds National de l'Emploi

### PRIME DE TRANSPORT

Le relèvement du « minimum garanti » (ex SMIG), intervenu au 1<sup>er</sup> mars 1970, entraîne une revalorisation des indemnités de transfert et de réinstallation versées par le Fonds National de l'Emploi (voir R.P.D.S. n° 280-281).

Depuis cette date, le montant de ces indemnités est fixé comme suit :

**Salarié logé par l'employeur :** célibataire, 2.688 F ; marié sans enfant, 3.360 F ; moins de trois enfants à charge, 4.704 F ; trois enfants ou plus à charge, 5.376 F.

**Salarié non logé par l'employeur :** célibataire, 3.864 F ; marié sans enfant, 4.872 F ; moins de trois enfants à charge, 7.392 F ; trois enfants ou plus à charge, 8.064 F.

### INDEMNITÉ POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 1970, l'indemnité forfaitaire de séjour versée par le F.N.E. dans le cadre d'une recherche d'emploi est fixée de la façon suivante : par repas et par personne 10,08 F ; pour une nuit d'hôtel pour une personne 20,16 F et pour un ménage 30,24 F. Pour bénéficier de cette indemnité les ressources mensuelles familiales ne doivent pas dépasser 4.704 F (voir R.P.D.S. n° 281-282).

### INDEMNITÉ DE DOUBLE RÉSIDENCE

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 1970, le montant de l'indemnité de double résidence, versé par le F.N.E., est égal à 10,08 F par jour à condition que le plafond des ressources mensuelles n'exécède pas 4.704 F (voir R.P.D.S. n° 281-282).

## Apprentissage

### RUPTURE IRRÉGULIÈRE DU CONTRAT

Aux termes de l'article 7 « b » du livre I du Code du Travail, l'employeur qui n'est pas satisfait de son apprenti (mauvaise volonté, incapacité notoire, etc.) n'a pas le droit de rompre le contrat d'apprentissage de sa propre autorité. Il doit s'adresser au Conseil des Prud'hommes, ou à défaut au Tribunal d'Instance, pour demander la résiliation du contrat d'apprentissage en justifiant des reproches qu'il invoque.

L'employeur qui ne rapporte pas la preuve « de faits suffisamment graves pour rendre impossible tout maintien du contrat d'apprentissage » et licencie sans recours à la procédure judiciaire peut être condamné à des dommages-intérêts pour « rupture irrégulière » du contrat. (Cass. soc. 8.1.1969, I.C.E. 1969-894.)

## Retraites complémentaires

### AGENTS DE L'ÉTAT NON TITULAIRES

Le bénéfice des régimes de retraite complémentaire applicables à certaines catégories d'agents de l'Etat non titulaires (IPACTE-IGRANTE) est applicable : au personnel de l'Institut d'études de l'emploi, avec effet du 6.11.1965 ; au personnel de l'Institut de recherches scientifiques et techniques du Centre-Ouest, avec effet du 1.1.1960. (Arrêté du 25.2.1970, J.O. du 5.3.)

## Chômage partiel

### PLAFOND DE RESSOURCES

Le relèvement du Minimum Garanti (ex SMIG), intervenu le 1<sup>er</sup> mars 1970, entraîne la modification des plafonds de ressources par quatorzaine prévus pour le versement des allocations de chômage partiel servies par l'Etat. Les plafonds applicables depuis cette date sont fixés comme suit : salarié n'ayant aucune personne à charge 470,40 F par quatorzaine ; salarié ayant une ou deux personnes à charge 571,20 F ; salarié ayant plus de 3 personnes à charge 638,40 F.

## SÉCURITÉ SOCIALE

## Accidents du travail

## RAPATRIÉS

Les victimes d'un accident du travail survenu en Algérie avant le 1<sup>er</sup> juillet 1962 et indemnisées à ce titre bénéficient, en cas d'accident nouveau, des mêmes conditions de prise en charge que les accidentés en métropole.

Ainsi, pour le calcul de la rente due à raison de ce dernier accident, on doit prendre en considération l'accident antérieur. (Circ. n° 4 S.S. du 21.1.1970, non parue au J.O.) Sur le calcul des rentes A.T., voir R.P.D.S. n° 282, fascicule 16 du Manuel Juridique.

## Accords internationaux

## CONVENTION FRANCO-TCHÉCOSLOVAQUE

Deux protocoles complétant la convention générale sur la Sécurité sociale entre la France et la Tchécoslovaquie sont publiés (décret n° 70-84 du 20.1.1970, J.O. du 29).

L'un de ces protocoles concerne l'allocation du F.N.S. qui peut, dorénavant, être servie aux ressortissants tchécoslovaques résidant en France ; l'autre protocole permet aux étudiants, de chacun des deux États de bénéficier, dans l'autre Etat où ils poursuivent leurs études, du régime de Sécurité sociale applicable à ceux-ci.

Sont également publiés deux avenants modifiant la Convention générale.

## Allocation du F.N.S.

## LIMITES DU RECOURS ALIMENTAIRE

Suite au relèvement du Minimum Garanti (ex SMIG), ne peuvent faire l'objet d'aucun recours, étant considérées comme ne possédant pas de ressources suffisantes pour aider leurs parents titulaires de l'allocation supplémentaire, les personnes disposant de ressources mensuelles inférieures, depuis le 1<sup>er</sup> mars 1970, à :

- pour une personne vivant seule ..... 1.076 F
- pour un ménage sans enfant ..... 1.794 F
- pour chaque enfant à charge en plus .. 359 F

Toute action engagée à l'encontre des débiteurs d'aliments (enfants ou petits-enfants), dont les ressources mensuelles sont inférieures aux chiffres ci-dessus, doit être abandonnée.

## Cotisations

## AVANTAGES EN NATURE

A compter du 1<sup>er</sup> mars 1970, les avantages en nature pris en considération pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale sont évalués forfaitairement comme suit :

- Nourriture : 3,36 F par repas ou 6,72 par jour, soit une fois ou deux fois le montant du Minimum Garanti (ex SMIG) ;
- Logement : 12,50 F par semaine ; 50 F par mois ; 150 F par trimestre (taux inchangés).

## ESSAI PROFESSIONNEL

La rémunération perçue par un salarié pour l'essai professionnel effectué avant l'embauche doit être soumise aux cotisations de Sécurité sociale. (Cass. soc.

10.7.1969, Bull. p. 407 n° 487. Dans le même sens : Cass. soc. 19.4.1967, Bull. p. 261 n° 313 et Cass. soc. 24.1.1968, Bull. p. 46 n° 54.)

## Indemnités journalières

## REVALORISATION SUR LA BASE DU M.G. (ex. SMIG)

Dès lors qu'ils sont en arrêt de travail depuis 3 mois au moins, les assurés sociaux rémunérés sur la base du Minimum Garanti (M.G.) ouvrent droit à la revalorisation de leurs indemnités journalières de maladie, d'accidents du travail ou de maternité. La majoration desdites indemnités est égale à celle du M.G., soit de 2,75 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 1970.

Sur la revalorisation des indemnités journalières, voir R.P.D.S. n° 283 (fasc. 21 du Manuel) et pour les A.T., R.P.D.S. n° 271 (fasc. 16 du Manuel).

## Aide sociale

## GRANDS INFIRMES DE MOINS DE 15 ANS

Le montant de l'allocation spéciale aux grands infirmes de moins de 15 ans est fixée comme suit, depuis le 1<sup>er</sup> août 1969 :

- minimum : 83,05 F ; maximum : 166,10 F.

Ces montants subissent les abattements de zone applicables aux prestations familiales.

Pour bénéficier de l'allocation, les familles ne doivent pas disposer, depuis le 1<sup>er</sup> mars 1970, de ressources mensuelles supérieures à 1.680 F pour un enfant à charge. Cette somme est majorée de 336 F par enfant en plus, qu'il soit infirme ou non.

## Affiliation

## TITULAIRES DE PLUSIEURS PENSIONS

Le décret n° 70-159 du 26 février 1970 (J.O. du 28) modifie le décret n° 52-1055 du 12.9.1952 relatif à la situation, au regard de la Sécurité sociale, des assurés titulaires de plusieurs pensions.

## Prestations familiales

## VERSEMENT SUR LIVRETS DE CAISSE D'ÉPARGNE

Une circulaire n° 2 du 7 janvier 1970 (non parue au J.O.) autorise désormais les Caisses d'allocations familiales à effectuer le versement des prestations familiales sur les livrets de Caisse d'épargne des allocataires qui en feront la demande.

## Chemins de fer secondaires, tramways

## REVALORISATION DES PENSIONS

Les pensions des agents retraités des réseaux de chemin de fer secondaires d'intérêt général, des réseaux de voies ferrées d'intérêt local et des tramways bénéficient d'une avance de 5 % du montant trimestriel de la pension à valoir sur la revalorisation devant intervenir en 1970. Cette avance est accordée à l'échéance du 1<sup>er</sup> mars 1970. (Arrêté du 5 février 1970, J.O. du 13.2.1970.)

# Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.)

par Françoise ROCHOIS

- Les dispositions nouvelles
- Comment est fixé le montant du S.M.I.C.
- A qui s'applique le S.M.I.C.
- Montant actuel du S.M.I.C.
- Comment faire respecter le S.M.I.C.
- Le minimum garanti servant de référence aux lois sociales
- Les avantages en nature

*A* lors que la C.G.T. demandait une augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti de 20 % pour tenir compte de l'évolution des taux des salaires horaires depuis 1950, le Gouvernement, dans sa réforme du 2 janvier 1970 sur le salaire minimum interprofessionnel garanti, n'a pas tenu compte de ce retard, ni de la récente hausse du coût de la vie.

*D'*autre part, les abattements d'âge subsistent toujours et l'un des mécanismes de révision du S.M.I.C. se fait toujours en fonction de l'indice national des 259 articles qui sous-estime gravement les dépenses de logement, de transport, etc.

*Malgré* la phrase « les relèvements annuels successifs devront tendre à éliminer toute distorsion durable entre la progression du S.M.I.C. et l'évolution des conditions économiques générales et des revenus », le texte légal ne permet pas aux quelque 750.000 « smigards » d'espérer que leurs salaires colleront prochainement de près aux salaires réels ni d'atteindre les 1.000 F mensuels de ressources que la C.G.T. et la C.F.D.T. estiment nécessaires pour vivre décemment !

*Quant* au minimum garanti servant désormais de référence aux dispositions législatives et réglementaires à caractère social à la place de l'ancien S.M.I.G. il n'évoluera, lui, qu'en fonction de l'évolution de l'indice national des prix. Lors de la révision annuelle du S.M.I.C., le minimum garanti (pour l'instant égal au S.M.I.C.) risque donc de prendre du retard.

## 1. - Les dispositions nouvelles

La loi portant réforme du salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) et création d'un salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.) a été promulguée (1).

(1) Loi du 2 janvier 1970, J.O. du 4 janvier 1970.

A l'expression de « salaire minimum interprofessionnel garanti » se substituent celles de :

1° « **Salaire minimum interprofessionnel de croissance** » (S.M.I.C.) représentant le salaire horaire au-dessous duquel aucun salarié âgé de plus de 18 ans ne peut être payé.

2° « **Minimum garanti** » servant simplement de référence provisoire aux dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à l'ancien S.M.I.G. (sauf pour les rémunérations des stagiaires de la FPA qui sont désormais indexées sur le S.M.I.C.).

Au 1<sup>er</sup> octobre 1969, l'ancien S.M.I.G. était égal à 3,27 F de l'heure.

La loi du 2 janvier 1970 fixe à cette même somme aussi bien le montant du nouveau S.M.I.C. que celui du minimum garanti de référence.

Au 1<sup>er</sup> mars 1970, le **taux horaire du S.M.I.C.** et du minimum garanti a été porté de 3,27 F à **3,36 F** par l'arrêté ministériel du 27-2-1970 (2).

## 2. - Comment est fixé le montant du S.M.I.C. ?

Le nouveau S.M.I.C. varie de trois façons : l'une facultative, les deux autres automatiques.

### A - AUGMENTATION FACULTATIVE

L'augmentation facultative par **décret** est celle que peut décider, quand il le veut, le gouvernement, « compte tenu » de l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives, des conditions économiques générales et de l'évolution du revenu national.

Si le gouvernement augmente le S.M.I.C. par décret, en avance sur l'évolution officielle du coût de la vie, cette augmentation viendra en acompte sur l'augmentation automatique prévue au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

### B - AUGMENTATION AUTOMATIQUE

L'augmentation automatique est prévue selon deux échelles : suivant la hausse officielle du coût de la vie (259 articles) ; suivant l'évolution des salaires réels au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

1<sup>o</sup> **Augmentation suivant la hausse officielle du coût de la vie.**

Lorsque l'indice national des prix à la consommation (259 articles), pris comme référence pour déterminer le taux horaire du S.M.I.C. atteint un niveau correspondant à une **hausse d'au moins 2 %**, le **S.M.I.C. est relevé par arrêté ministériel (4)**, dans la même proportion, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'indice des 259 articles.

2<sup>o</sup> **Augmentation suivant l'évolution des salaires réels au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.**

Le gouvernement doit fixer **obligatoirement par décret** avec effet au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année un nouveau taux du S.M.I.C. par rapport à l'évolution des salaires réels horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail (5) et ce après consultation auprès de la commission supérieure des conventions collectives qui doit transmettre au gouvernement un avis motivé (6).

Les deux augmentations automatiques doivent entraîner obligatoirement un **accroissement annuel**

(2) Journal Officiel du 1<sup>er</sup> mars 1970.

(3) Cet indice national peut être modifié par décret. Il est publié régulièrement dans la R.P.D.S.

(4) Décret du 27 février 1970, J.O. du 1<sup>er</sup> mars 1970.

(5) Art. nouveau 31 x d du Livre I du Code du Travail. L'indice ministériel des salaires horaires réels est publié régulièrement dans la R.P.D.S.

(6) Le gouvernement demande un avis motivé accompagné d'un rapport relatant, s'il y a lieu, la position de la majorité et de celle de la ou des minorités.

**du pouvoir d'achat au moins égal à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens (7).**

## 3. - A qui s'applique le S.M.I.C. ?

Le S.M.I.C. s'applique à tous les salariés, hommes ou femmes, âgés de 18 ans révolus et d'aptitude physique normale qu'ils travaillent dans l'industrie ou dans l'agriculture, en province ou à Paris.

Le S.M.I.C. n'est pas applicable aux :

— établissements et entreprises dont le personnel est soumis au même statut législatif ou réglementaire particulier que celui des entreprises publiques ;

— domestiques et gens de maison nourris ou logés (8) et aux concierges d'immeubles à usage d'habitation (9).

Les femmes de ménage travaillant dans une usine ou dans un commerce, ou pour un membre d'une profession libérale, etc., ont droit au S.M.I.C. comme tous les ouvriers et employés.

D'autre part, il a été jugé que les domestiques, femmes de ménage et gens de maison avaient droit à l'ancien S.M.I.G. s'ils ne sont ni nourris, ni logés de manière habituelle (10).

### A - HANDICAPÉS PHYSIQUES

Si par suite des abattements légaux opérés sur le salaire d'un travailleur reconnu handicapé, ce salaire est inférieur au S.M.I.C. la décision d'abattement doit être prise par le directeur départemental du travail et de l'emploi lorsque la réduction n'excède pas 10 % du S.M.I.C. et par l'inspecteur divisionnaire du travail et de l'emploi lorsque la réduction est supérieure à 10 % du S.M.I.C. (11).

### B - LES JEUNES TRAVAILLEURS

Le salaire d'un jeune travailleur de moins de dix-huit ans qui n'a pas de contrat d'apprentissage écrit ne doit pas être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.) déduction faite des abattements d'âge réglementaires.

Or, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, les abattements d'âge fixés par

(7) Art. Nouveau 31 x d, paragraphe II, Livre I du Code du Travail.

(8) Le décret de base sur le minimum garanti, celui du 23.8.1950, se réfère, pour son champ d'application, à l'art. 31 du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail. Or cet article vise expressément les *gens de maison* et les *concierges d'immeubles d'habitation*. Toutefois, le décret du 23.8.1950 prévoit qu'en ce qui concerne le personnel nourri ou logé, un décret spécial fixera les modalités d'application du minimum garanti. Ce décret est celui du 17.4.1951 (Dr. Ouv. 1951-210). Il a fait arbitrairement exception pour les concierges et gens de maison nourris ou logés.

Il en résulte que le minimum garanti ne leur est pas applicable, aucun décret d'application n'étant paru pour eux.

(9) Circ. TR 12 du 15.5.1951, J.O. du 17.5.1951, Dr. Ouv. 1951-254.

(10) Paix Romilly-sur-Seine, 20.1.1954, Dr. Ouv. août 1954, p. 337 ; Paix Chauny, 11.2.1955, inédit ; Paix Epernay, 28.10.1955, Dr. Ouv. mars 1956, p. 129, confirmé par Civ. Epernay, janv. 1956, Dr. Ouv. 1956-129, Cons. Prud. Châteaudun, 8 octobre 1969, aff. Douaud c/ Tauzy.

(11) Décret n° 64-127 du 7.2.1964, J.O. du 12.

les anciens arrêtés de salaires et applicables au S.M.I.C. sont égaux à : 50 % pour les jeunes de quatorze à quinze ans ; 40 % pour ceux de quinze à seize ans ; 30 % pour ceux de seize à dix-sept ans et 20 % pour ceux de dix-sept à dix-huit ans.

Toutefois, il n'y a pas d'abattement d'âge pour les jeunes travailleurs au rendement ou dont le mode de paiement, par son système de primes s'ajoutant à une base horaire, équivaut à un paiement au rendement (12).

Par ailleurs, les majorations pour heures supplémentaires s'ajoutent toujours au salaire conventionnel ou au salaire minimum garanti.

### C - LES MENSUELS

Les salaires minima des mensuels sont fixés par des accords ou des conventions collectives. A défaut d'accord ou de convention, ils sont fixés de gré à gré entre patron et employé, sans toutefois pouvoir être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.).

Il en résulte qu'un salarié rémunéré au mois ne peut gagner moins que le salaire minimum indiqué au tableau ci-après selon l'horaire effectué dans l'entreprise.

Au-delà de 40 heures de travail effectif par semaine (173 heures 1/3 par mois), il faut ajouter les majorations pour heures supplémentaires de 25 à 50 %.

#### 4. - Montant actuel du S. M. I. C.

Il n'existe pas légalement de S.M.I.C. mensuel ou hebdomadaire. Le S.M.I.C. est fixé pour chaque heure de travail.

Les paies indiquées dans notre tableau comprennent les majorations légales pour heures supplémentaires.

MONTANT DES SALAIRES MINIMA POUR LES SALARIÉS DE PLUS DE 18 ANS A COMPTE DU 1 <sup>er</sup> MARS 1970			
Horaire effectif de travail		Paie correspondante	
Par semaine	Par mois	Par semaine	Par mois
heures	heures	francs	francs
40	173 1/3	134,40	582,39
41	177 2/3	138,60	600,60
42	182	142,80	618,79
43	186 1/3	147,00	636,99
44	190 2/3	151,20	673,39
45	195	155,40	691,59
46	199 1/3	159,60	655,20
47	203 2/3	163,80	709,80
48	208	168,00	727,99
49	212 1/3	173,04	749,83
50	216 2/3	178,08	772,44
51	221	183,12	793,51
52	225 1/3	188,16	815,35
53	229 2/3	193,20	837,19
54	234	198,24	859,03

(12) Cass. soc., 14.12.1960, Bull. p. 907, n° 1169.

Le S.M.I.C est porté de 3,27 à 3,36 F de l'heure depuis le 1<sup>er</sup> mars 1970.

Aucun homme, aucune femme ayant 18 ans révolus et d'aptitude physique normale ne peut gagner moins de 3,36 F de l'heure, quel que soit son lieu de travail.

La loi ne précise pas que le pourcentage de relèvement du taux du S.M.I.C. s'applique aux salaires réels. Toutefois les salariés qui ont obtenu l'application d'une clause d'échelle mobile des salaires verront cette augmentation se répercuter en totalité ou en partie sur leurs salaires réels. Les autres salariés devront revendiquer une augmentation de leurs salaires réels et notamment la répercussion de l'augmentation du S.M.I.C.

Même si des conventions collectives fixent des salaires minima inférieurs au taux actuel du S.M.I.C., les salariés de plus de 18 ans devront percevoir au minimum 3,36 F de l'heure.

Si des salariés âgés de moins de 18 ans subissent encore des abattements d'âge (13), ceux-ci ne peuvent aboutir à un salaire inférieur à :

- 2,69 F pour le salarié de 17 ans révolus ;
- 2,35 F pour le salarié de 16 ans révolus ;
- 2,02 F pour le salarié de 15 ans révolus ;
- 1,68 F pour le salarié de 14 ans révolus.

Le S.M.I.C. s'applique aux apprentis que si le contrat d'apprentissage ou la convention collective le prévoit.

#### 5. - Comment faire respecter le S. M. I. C. ?

##### A - SANCTIONS PÉNALES

Tout employeur payant des salaires horaires inférieurs au minimum de 3,36 F peut être puni (en vertu de l'article 31 x b du Livre I<sup>er</sup> du Code du Travail) d'une amende de 18 F à 54 F par le tribunal de police.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans ces conditions illégales.

En cas de récidive, l'employeur peut être condamné à une amende de 170 F à 360 F autant de fois qu'il y a de travailleurs pour lesquels il aura été constaté de nouvelles contraventions. Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs aux faits poursuivis, le patron a déjà encouru une condamnation pour une infraction identique.

##### B - ACTION EN JUSTICE

Si un patron ne respecte pas la loi, les principales formes d'action juridique sont les suivantes :

a) **Action du travailleur intéressé** (ou des travailleurs intéressés) devant le Conseil des Prud'hommes ou devant le juge d'instance en faisant fonction, afin d'obtenir la condamnation du patron au paiement du salaire minimum légal depuis le jour où ledit salaire légal n'a pas été appliqué. A cette

(13) Circ. min. TR 05 du 20.1.1947, non parue au J.O. et Prud. Saint-Etienne, 11.8.1949, Dr. Ouv. 1951-373.

demande peut s'ajouter éventuellement une demande en complément de congés payés.

Dans cette action tendant à la reconnaissance du droit d'un salarié devant la juridiction prud'homale, le syndicat intéressé (ou l'Union locale, ou l'Union départementale intéressée) peut intervenir pour assurer la défense des intérêts collectifs de la profession qu'il représente. En effet, lorsque les faits reprochés à l'employeur par le salarié personnellement lésé constituent en même temps une atteinte aux intérêts collectifs de la profession, le syndicat est fondé à intervenir à l'instance pour en demander réparation.

b) **Plainte adressée au Procureur de la République** afin d'obtenir la condamnation du patron récalcitrant à l'amende prévue par l'article 31 z b du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

L'organisation syndicale, en vertu de l'article 11 du Livre III du Code du Travail, peut se constituer partie civile, à l'audience à laquelle l'affaire vient pour être jugée, afin d'obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à la profession par l'acte condamnable pénalement.

Avant de porter plainte, il est à conseiller de faire constater l'infraction par un procès-verbal de constat de l'Inspecteur du Travail.

## 6. - Le minimum garanti

A l'exception des rémunérations ou indemnités des stagiaires de la F.P.A. qui sont indexées sur le S.M.I.C., tous les droits sociaux énumérés ci-dessous ne seront pas indexés sur le S.M.I.C. mais provisoirement sur le **minimum garanti** :

- aides ou primes diverses aux travailleurs sans emploi (F.N.E.) ;
- plafond des ressources pour l'octroi des allocations de chômage partiel et des allocations d'aide sociale aux mineurs grands infirmes ou pour le recours intenté contre les débiteurs d'aliments dans le cadre du F.N.S. ;
- détermination des avantages en nature ;
- plafond de ressources pour l'obtention de primes et prêts à la construction ;
- exonération de l'impôt sur le revenu ;
- détermination de la condition de soutien de famille et de l'éventuelle dispense du service militaire, etc.

D'ici au mois de juillet 1970, les références à l'ancien S.M.I.G. contenues dans ces dispositions législatives et réglementaires seront **éventuellement** remplacées par d'autres références.

Le minimum garanti de référence varie, lui aussi, à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit une hausse de 2 % de l'indice des 259 articles, et dans la même proportion.

Le taux horaire actuel du minimum garanti est de 3,36 F depuis le 1<sup>er</sup> mars 1970 (2).

(14) Voir l'ouvrage édité par notre revue « Le Bilan Social de l'année 1968 » (prix : 30 F, C.C.P. 4780-27 Paris « La Vie Ouvrière ») où sont citées de nombreuses suppressions d'abattements d'âge sur les salaires.

## 7. - Les avantages en nature

Lorsque les salariés rémunérés au S.M.I.C. sont habituellement nourris ou logés par leur employeur, la loi autorise ce dernier à tenir compte, dans une certaine mesure, de la valeur représentative de ces avantages en nature pour déterminer le salaire minimum garanti journalier ou mensuel de ces travailleurs.

Les avantages en nature s'évaluent désormais en considération du minimum garanti et non plus sur le S.M.I.C. qui ne doit s'appliquer en principe qu'aux salaires proprement dits.

A défaut d'accord ou de convention collective, les textes fixent le montant devant être pris en considération pour examiner si le salarié perçoit bien le taux du S.M.I.C. L'on distingue généralement, trois catégories particulières de salariés.

### 1° Profession industrielle, commerciale ou assimilée.

Depuis 1951, la valeur locative du logement est fixée à 0,15 F par jour et la valeur de la nourriture à deux fois le taux du minimum garanti, pour un seul repas. Soit, depuis le 1.3.1970 respectivement 6,72 F et 3,36 F.

### 2° Professions agricoles.

La valeur journalière de la nourriture est fixée à deux fois et demie le taux horaire du minimum garanti, soit actuellement 8,40 F.

La valeur mensuelle du logement est évaluée forfaitairement à cinq fois le taux du minimum garanti, soit 18,80 F depuis le 1.3.1970.

### 3° Personnel des hôtels, cafés, restaurants et cantines.

La nourriture n'est prise en compte que pour la moitié de la valeur forfaitaire déterminée pour les professions industrielles et commerciales, soit actuellement 1,68 F pour un repas et 3,36 F pour deux.

Lorsque ce personnel est logé, cet avantage est évalué forfaitairement à 0,15 F par jour.

Compte tenu du nouveau taux du minimum garanti, le tableau ci-dessous donne directement la valeur représentative des avantages en nature pour ces différentes catégories de travailleurs.

Profession dont relève le salarié	VALEUR REPRÉSENTATIVE DES AVANTAGES EN NATURE			
	Nourriture		Logement	
	1 repas	2 repas	Par jour	Par mois
Industrie, commerce et assimilée (1) . . . . .	3,36	6,72	0,15	15,75
Agriculture (2) . . . . .		8,40		
Hôtels, cafés, restaurants (3) . . . . .	1,68	3,36	0,15	

(1) Décrets du 28.3.1950 et du 17.4.1951. Arr. du 27.2.1970.  
 (2) Deuxième alinéa, art. 2 du décret du 1.6.1968, J.O. du 2.6. Arr. du 27.2.1970.  
 (3) Art. 4, décret du 17.4.1951, J.O. du 18.4.1951. Arr. du 27.2.1970.

# INDUSTRIES CHIMIQUES

## L'accord national sur l'emploi du 3 mars 1970

*L'accord sur l'emploi qui vient d'être signé dans les industries chimiques est le troisième accord National professionnel de ce genre (après la Métallurgie, et les Coopératives agricoles) conclu à la suite de l'accord National interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi de février 1969.*

*Faute d'avoir retenu le projet commun avancé par les fédérations C.G.T. et C.F.D.T. et qui s'articulait autour de la revendication « Pas de licenciement sans reclassement préalable garantissant aux intéressés une situation équivalente », cet accord, comme les précédents, n'apporte pas encore les véritables garanties que sont en droit d'exiger les travailleurs dans ce domaine. Mais les dispositions qu'il contient répondent néanmoins d'une manière positive à un certain nombre de préoccupations immédiates.*

*C'est ainsi que les délais d'informations institués par ce texte, en cas de licenciement collectif, sont plus avantageux que ceux fixés pour la métallurgie, qui eux-mêmes étaient déjà supérieurs à ceux de l'accord National interprofessionnel.*

L'Accord National signé le 3 mars 1970 entre l'Union des industries chimiques et les organisations syndicales de travailleurs de la branche a été conclu dans le cadre de l'Accord National interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (1), dont il améliore les dispositions et précise les modalités d'application dans les industries chimiques.

Les clauses qu'il contient sont annexées aux « Clauses communes » de la Convention Collective Nationale des Industries chimiques et la Fédération C.G.T. en a demandé l'extension, afin que celles-ci s'appliquent obligatoirement à tous les employeurs de la branche professionnelle.

Ce nouvel accord intéresse directement 250.000 travailleurs.

### Formalités devant précéder toute réduction d'effectifs

#### 1. INFORMATION DES ÉLUS DU PERSONNEL

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délé-

gués du personnel, devront être informés des diverses mesures susceptibles d'avoir « des répercussions sensibles sur le volume et la structure des effectifs ». Cette information doit permettre aux élus de formuler toute suggestion ou proposition utiles tendant à assurer l'emploi des salariés de l'entreprise.

Qu'il s'agisse de mesures structurelles (fusion, concentration, restructuration, etc.) ou conjoncturelles (absence de commande, arrêt de fabrication, fermeture d'entreprise, etc.), l'accord prévoit que l'employeur devra respecter un délai minimum entre le moment où il donnera les informations ci-dessus et la décision définitive de licenciement pouvant en découler le cas échéant. Selon l'importance des entreprises ou établissements, ces délais sont les suivants :

- a) **ENTREPRISES DE MOINS DE 500 SALARIÉS** ..... 3 mois
- Etablissement de ces entreprises occupant moins de 200 salariés 3 mois
- Etablissement de ces entreprises occupant plus de 200 salariés .. 6 mois

- b) **ENTREPRISES DE PLUS DE 500 SALARIÉS** ..... 6 mois

Etablissements de ces entreprises, quel que soit le nombre de salariés ..... 6 mois

#### 2. CONSULTATION DES ÉLUS

Les informations données au C.E. ou aux délégués du personnel devront être faites par écrit et indiquer les raisons économiques, financières ou techniques qui sont à l'origine du projet de réduction d'effectif qui leur est soumis pour avis.

Si des mutations avec déclassement ou des licenciements collectifs sont envisagés, les élus du personnel devront être consultés dans les délais indiqués ci-après, avant la décision définitive de l'employeur.

Le tableau de la page 58 indique les différents délais applicables (à l'intérieur du délai minimum de 3 ou 6 mois indiqué ci-dessus), compte tenu de l'importance des licenciements envisagés, et selon que ceux-ci sont motivés par des raisons économiques conjoncturelles ou structurelles.

(1) Pour plus de renseignements, voir la R.P.D.S. n° 280-281, fasc. 10 du man. jur.

## DÉLAIS DEVANT PRÉCÉDER LA DÉCISION DE LICENCIEMENT

NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGÉS		Délais entre l'information et la consultation des élus	Délais entre la consultation des élus et la décision définitive	Délai total devant précéder la décision définitive
Pour raisons structurelles (1)	Pour raisons conjoncturelles			
	Moins de 10	15 jours	15 jours	1 mois
Moins de 50	10 ou plus	1 mois	1 mois	2 mois
De 50 à 200		2 mois	2 mois	4 mois
Plus de 200		3 mois	3 mois	6 mois

(1) Entrent dans cette catégorie, les licenciements collectifs dont le C.E. est informé moins de 9 mois après une fusion, concentration ou restructuration. Ce délai est porté à 12 mois pour les entreprises de plus de 1.000 salariés et à 15 mois pour celles de plus de 5.000 salariés.

Ces délais devront être mis à profit par les représentants du personnel pour amener l'employeur à respecter les dispositions de l'article 7 de l'accord qui l'obligent à :

— réduire autant que possible le nombre de licenciements envisagés ;

— recourir aux mutations internes ;

— utiliser les informations fournies par la Commission Paritaire de l'emploi pour reclasser les salariés dans d'autres entreprises des industries chimiques ;

— mettre à l'étude les suggestions présentées par les élus du personnel.

Les représentants de la C.G.T. feront en sorte que tous les licenciements envisagés soient donc assortis de mesures sérieuses de reclassement ou de mutation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Si besoin est, ils exigeront de l'employeur qu'il mette en œuvre les moyens de reconversion et de formation prévus par l'article 13.

### Situation individuelle des salariés dont l'emploi est menacé

Diverses clauses apportent aux salariés dont l'emploi est menacé un certain nombre d'avantages qui complètent les dispositions de la convention collective nationale.

### 1. MUTATION

L'employeur doit s'employer à éviter que les mutations internes entraînent un déclassement des salariés (aménagement de poste de

travail, réadaptation ou formation professionnelle). Si cette mutation s'effectue dans une autre entreprise, l'employeur devra faciliter au salarié l'obtention des allocations de transfert de domicile et l'indemnité de réinstallation (1).

### 2. MUTATION AVEC DÉCLASSEMENT

Le tableau ci-dessous résume les diverses obligations successives auxquelles est tenu l'employeur en vertu des articles 10 et 11 de l'accord.

Durée de l'indemnisation	Compensation des pertes de salaires	
	Pour déclassement conjoncturel	Pour déclassement structurel
	<b>OBLIGATIONS SUCCESSIVES DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE DÉCLASSEMENT</b>	
<b>Préavis</b>		
1 <sup>er</sup> mois	100 %	100 %
2 <sup>e</sup> mois (1)	100 %	100 %
3 <sup>e</sup> mois (2)	100 %	100 %
4 <sup>e</sup> mois (3)	100 %	100 %
5 <sup>e</sup> mois (4)	100 %	100 %
<b>Après le préavis</b>		
1 <sup>er</sup> mois	80 %	80 %
2 <sup>e</sup> mois	60 %	80 %
3 <sup>e</sup> mois	40 %	60 %
4 <sup>e</sup> mois	20 %	60 %
5 <sup>e</sup> mois		40 %
6 <sup>e</sup> mois		40 %
7 <sup>e</sup> mois		20 %
8 <sup>e</sup> mois		20 %

(1) Tous les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficient du plein salaire pendant 2 mois.  
 (2) Maintien du salaire pour les cadres et les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.  
 (3) Concerne les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté.  
 (4) Concerne les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

Le salarié déclassé bénéficie pendant un an d'une priorité de reclassement.

### 3. LICENCIEMENT

Après 2 ans de présence, les ouvriers bénéficient désormais d'une indemnité de licenciement égale à 30 heures de salaire par année d'ancienneté. Cette indemnité est majorée de 200 ou 400 heures, pour l'ouvrier ayant 5 ans d'ancienneté, licencié après 50 ou 55 ans.

Toutefois si l'employeur cotise à un régime « supplémentaire » de retraite complémentaire (2) il sera tenu compte, dans une certaine mesure (définie aux art. 20, 23, 29 et 32) de cet avantage supplémentaire, lors du versement des indemnités de licenciement aux salariés âgés de plus de 60 ans.

### 4. DÉPART A LA RETRAITE

Deux dispositions concernent les salariés âgés de plus de 60 ans :

a) **UNE INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE** sera versée aux salariés prenant leur retraite ou mis à la retraite à partir de l'âge normal fixé par le régime de l'entreprise (généralement 65 ans) ; sera versée aux salariés prenant leur retraite ou mis à la retraite à partir de l'âge normal fixé par le régime de l'entreprise (généralement 65 ans) ;

b) **UNE ALLOCATION DE DÉPART** sera versée à ceux qui, à partir de 60 ans, quitteront volontairement l'entreprise pour prendre effectivement leur retraite. Ces deux avantages ne sont toutefois pas cumulables avec l'indemnité de licenciement.

### 5. DISPOSITIONS DIVERSES

Les salariés victimes d'un licenciement collectif et occupant un logement accessoire du contrat de travail pourront continuer à occuper ce logement, dans les mêmes conditions, pendant un an.

L'article 23 de l'accord réglemente, pour les entreprises relevant de la convention des industries chimiques, le recours à la main-d'œuvre temporaire, tout en assurant aux salariés embauchés dans ces conditions un minimum de garanties quant à leurs conditions d'emploi et de travail ainsi que pour la défense de leurs revendications.

(2) Il s'agit notamment des régimes prévoyant une cotisation supérieure à 4 % pour les ouvriers et employés et 12 % pour les cadres.

# TEXTE INTÉGRAL

## de l'accord national sur l'emploi dans les industries chimiques (a)

### PRÉAMBULE

Les parties signataires sont d'accord sur le fait qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement ; une telle politique doit viser dans toute la mesure du possible à assurer le plein emploi.

A cet égard, a déjà été conclu le 13 juin 1969 entre l'Union des Industries chimiques et les organisations syndicales un protocole définissant les modalités d'application dans les industries chimiques des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ayant trait à l'institution de commissions paritaires professionnelles de l'emploi.

Par ailleurs, cette politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation accrues des représentants du personnel. Il est rappelé à cet égard qu'aux termes de l'ordonnance du 22 février 1945, complétée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise lui communique des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou les méthodes de production et d'exploitation, et de leurs incidences sur les conditions du travail et de l'emploi.

L'information et la consultation du comité d'entreprise doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans chaque entreprise ou établissement afin de rechercher une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord ont complété l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et ont précisé ses modalités d'application dans les industries chimiques.

### ARTICLE 1

#### Précisions concernant l'emploi

En vue de contribuer à une politique active de l'emploi, les entreprises développeront leurs prévisions à moyen et à long terme dans ce domaine.

Dans leurs études, elles tiendront notamment compte des éléments statistiques prévisionnels communiqués par la Commission nationale paritaire de l'Emploi des Industries chimiques, ainsi que, le cas échéant, par les commissions régionales professionnelles ou interprofessionnelles.

Dans le cas d'implantations nouvelles, les entreprises tiendront le plus grand compte des demandes d'emploi formulées ou prévisibles dans telle ou telle région.

(a) Les sous-titres des articles sont de la rédaction de la revue.

### ARTICLE 2

#### Délais minima à respecter entre l'information des élus et la décision définitive de licenciement

Dans le cadre de cette politique active de l'emploi, le comité d'entreprise ou d'établissement (1) doit être informé dès que la direction envisage de prendre des mesures d'organisation, de modernisation, de transformation de l'équipement ou des méthodes de production, d'implantations nouvelles ou d'abandon de certaines fabrications, susceptibles d'avoir des répercussions sensibles sur le volume ou la structure des effectifs. Il doit être également informé des opérations de fusion ou de concentration susceptibles d'avoir les mêmes effets.

Dans ces diverses éventualités d'origine conjoncturelle ou d'ordre structurel et à l'exception des cas de force majeurs ou d'événements exceptionnels, extérieurs à l'entreprise, lui imposant des dispositions d'urgence, lorsque les mesures dont il s'agit entraîneront une réduction d'effectifs, il devra s'écouler entre la date d'information du comité prévue ci-dessus et celle de la décision définitive de licenciement collectif un délai qui ne devra pas être inférieur à :

- 3 mois dans les établissements de moins de 200 salariés appartenant à des entreprises de moins de 500 salariés, ainsi que dans les entreprises à établissement unique de moins de 500 salariés ;
- 6 mois dans les établissements de plus de 200 salariés, exception faite des entreprises à établissement unique visées ci-dessus, ainsi que dans tous les établissements des entreprises de plus de 500 salariés ;

sans que par ailleurs les délais entre, d'une part information et consultation et, d'autre part, consultation et décision de licenciement puissent être inférieurs aux délais prévus ci-après respectivement aux articles 4 ou 5.

Ces dispositions permettront au comité d'entreprise ou d'établissement de jouer effectivement son rôle consultatif, notamment en formulant des propositions ou suggestions utiles.

### ARTICLE 3

#### Les deux délais successifs à respecter

Dans le cas où la direction est amenée à présenter un projet de réduction d'effectifs, elle doit faire mention expresse de ce projet à l'ordre du jour de la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise ou d'établissement doit être informé, et donner au comité, sous forme d'un document écrit, les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité, les informations en sa possession concernant l'importance des compressions d'effectifs, les catégories professionnelles et les emplois concernés.

Elle doit, d'autre part, respecter deux délais successifs

(1) A défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel auront compétence pour l'application des clauses du présent accord.

permettant de mettre en œuvre les mesures prévues aux articles 7 à 13 du présent accord.

a) Un premier délai entre le moment de l'information prévue ci-dessus et celui de la consultation, afin de permettre aux représentants du personnel d'étudier la question qui leur est soumise.

b) Un second délai entre le moment de la consultation et celui de la décision définitive de licenciement collectif.

Enfin, elle devra rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.

#### ARTICLE 4 (2)

##### Délais applicables en cas de licenciement d'ordre conjoncturel

Lorsque le projet de licenciement collectif envisagé par l'entreprise est motivé par des raisons économiques conjoncturelles, et exception faite des cas de force majeure ou d'événements exceptionnels, extérieurs à l'entreprise, lui imposant des décisions d'urgence :

- le délai prévu au a) de l'article 3 ci-dessus ne peut être inférieur à 15 jours lorsque le nombre de licenciements éventuels est inférieur à 10, et à 1 mois lorsque le nombre de licenciements éventuels est au moins égal à 10 ;
- le délai prévu au b) du même article ne peut être inférieur à 15 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 10, et à 1 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 10.

#### ARTICLE 5

##### Délais applicables en cas de licenciement d'ordre structurel

Lorsque le projet de licenciement collectif envisagé par l'entreprise est d'ordre structurel, c'est-à-dire résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration :

a) Le délai prévu au a) de l'article 3 ci-dessus ne saurait être inférieur à :

- 1 mois lorsque le nombre des licenciements éventuels est inférieur à 50 ;
- 2 mois lorsque le nombre des licenciements éventuels est compris entre 50 et 200 ;
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements éventuels est égal ou supérieur à 200 ;

b) Le délai prévu au b) de l'article 3 ci-dessus ne saurait être inférieur à :

- 1 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 50 ;
- 2 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 200 ;
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 200.

#### ARTICLE 6

##### Licenciement collectif après fusion, concentration ou restructuration

En toute hypothèse, sont réputés licenciements collectifs d'ordre structurel les licenciements collectifs dont le comité d'entreprise ou d'établissement aura été informé moins de 9 mois après une fusion de plusieurs entre-

(2) Les deux délais prévus lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 10 ne sont pas applicables dans les entreprises relevant de l'Union confédérale de la Couleur.

prises, une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises ou une restructuration, quelle qu'en soit la forme, intéressant une ou plusieurs entreprises.

Les 9 mois prévus à l'alinéa précédent sont portés à 12 mois pour les entreprises de plus de 1.000 salariés et à 15 mois pour celles de plus de 5.000 salariés.

#### ARTICLE 7

##### Mesures à prendre pour éviter un licenciement collectif

Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise ;
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier celles existant dans les entreprises chimiques en utilisant notamment les informations que peut recueillir la Commission nationale paritaire de l'Emploi ;
- mettre à l'étude toutes les suggestions présentées par le Comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre des licenciements ;
- parmi ces mesures, devront être envisagées notamment l'utilisation du personnel intéressé à des travaux autres que ceux qu'il effectue habituellement, la réduction des heures de travail, etc.

#### ARTICLE 8

##### Mesures à prendre pour éviter les déclassements

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur et notamment des lois du 18 décembre 1963 et du 3 décembre 1966.

#### ARTICLE 9

##### Mutation dans un autre établissement de l'entreprise

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'Emploi.

#### ARTICLE 10

##### Maintien temporaire du salaire en cas de déclassement inévitable

Sans préjudice du respect des dispositions prévues par la Convention collective en matière de modifications aux contrats de travail et de mutations, lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes dans le cadre de l'article 8 et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de sa rémunération antérieure et des avantages y afférents pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas

de licenciement, sans que cette durée puisse être inférieure à 2 mois pour les salariés justifiant de 2 ans d'ancienneté, à 3 mois pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté, à 4 mois pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté, et à 5 mois pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté.

Dans le cas où un travailleur, muté avec déclassement dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, viendrait à être licencié moins d'un an après cette mutation, son indemnité de congédiement sera calculée sur les mêmes bases que s'il avait été maintenu dans son poste.

Si, pendant ce même délai d'un an, l'intéressé revenait sur son acceptation de la mutation, la rupture qui pourrait en résulter n'en serait pas moins considérée comme étant le fait de l'employeur.

## ARTICLE 11

### Indemnité temporaire dégressive en cas de déclassement

Lorsque, dans les conditions énoncées par l'article précédent, le déclassement du salarié par l'effet d'une mutation interne entraînera une réduction de sa rémunération d'au moins 10 %, et s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 10, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

a) En cas de mutation due à des raisons économiques conjoncturelles, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 4 mois suivant l'expiration du délai fixé à l'article 10 pendant lequel la rémunération antérieure est intégralement maintenue, selon les pourcentages ci-après de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération :

— pour le 1 <sup>er</sup> mois suivant .....	80 %
— pour le 2 <sup>e</sup> mois suivant .....	60 %
— pour le 3 <sup>e</sup> mois suivant .....	40 %
— pour le 4 <sup>e</sup> mois suivant .....	20 %

b) En cas de mutations consécutives à une fusion, concentration ou restructuration, le délai pendant lequel une indemnité temporaire dégressive est versée est porté à 8 mois.

Dans ce cas, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 10 pendant lequel la rémunération antérieure est intégralement maintenue, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération :

— pour le 1 <sup>er</sup> et le 2 <sup>e</sup> mois suivants .....	80 %
— pour le 3 <sup>e</sup> et le 4 <sup>e</sup> mois suivants .....	60 %
— pour le 5 <sup>e</sup> et le 6 <sup>e</sup> mois suivants .....	40 %
— pour le 7 <sup>e</sup> et le 8 <sup>e</sup> mois suivants .....	20 %

c) Pour l'application des dispositions qui précèdent, la rémunération antérieure à prendre en considération est celle des trois derniers mois précédant le déclassement.

## ARTICLE 12

### Priorité de reclassement

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de

reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

## ARTICLE 13

### Recherche des possibilités de reclassement

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales régionales apporteront à cette recherche leur concours actif ; l'Union des Industries chimiques fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre régional. La Commission nationale paritaire de l'Emploi apportera son concours dans les conditions prévues par l'accord du 13 juin 1969.

Les entreprises feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé les possibilités de reclassement, de formation et de reconversion.

## ARTICLE 14

### Maintien de l'indemnité de licenciement en cas de départ volontaire

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service. En cas de refus, l'intéressé aura droit à une reconduction de son préavis avec minimum de 2 mois à compter de la date du refus.

Les heures pour recherche d'emploi seront prises à la convenance des intéressés et pourront être bloquées par eux. Au cas où cette pratique amènerait des difficultés réelles, un accord entre le chef d'entreprise et les intéressés sera recherché pour les pallier.

## ARTICLE 15

### Contact avec les ASSEDIC

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

## ARTICLE 16

### Priorité de réembauchage

Sans préjudice de l'article 21 § 5 des clauses communes de la Convention collective, dans ce qu'il a de plus favorable, les salariés compris dans un licenciement collectif bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir

pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

## ARTICLE 17

### Logements de fonction et emprunts des salariés

En cas de résiliation du contrat intervenant dans le cadre d'un licenciement collectif, les salariés qui étaient logés par l'entreprise à titre d'accessoire de leur contrat de travail, et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur, pourront garder, dans les mêmes conditions, la disposition du logement qu'ils occupaient, jusqu'à expiration d'un délai d'un an.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté auprès de leur employeur des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de trouver une solution adaptée dans chaque cas aux conditions particulières des emprunts, pour que les intéressés n'aient pas à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

## ARTICLE 18

### Publicité des offres d'emploi

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite à l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC), ou à sa section régionale.

## ARTICLE 19

### Inclusion de l'accord dans la Convention collective nationale des industries chimiques

Les dispositions qui précèdent et celles des articles 33 et 34 ci-après figureront en Annexe V aux « Clauses communes » de la Convention collective nationale.

## ARTICLE 20

### Dispositions particulières aux ouvriers

L'Article 15 de l'Avenant « Ouvriers » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Indemnité de congédiement ». Article 15.

« 1. — Après 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux ouvriers congédiés, sauf pour faute grave, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- 30 heures de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité sera majorée de 200 heures pour les ouvriers âgés de plus de 50 ans. Pour les ouvriers ayant plus de 55 ans cette majoration sera de 400 heures.

« L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut, en aucun cas, être supérieure à 1.600 heures.

« Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

« En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. Compte tenu du niveau actuel des indemnités de congédiement et des abattements prévus par la Sécurité sociale, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

- 20 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 30 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 40 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 50 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 60 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

« En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 15 ter du présent avenant, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

« Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5 % R.C.N. 55 de la Caisse nationale de Prévoyance (3).

« 2. — Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement sera la rémunération horaire moyenne des trois derniers mois, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

« En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

« 3. — Pour le calcul des l'ancienneté, les années d'ancienneté sont, le cas échéant, réduites des années qui ont été antérieurement retenues pour le paiement d'une indemnité de congédiement.

« 4. — L'indemnité de congédiement pourra être versée en une ou plusieurs fois, dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise. »

## ARTICLE 21

Il est ajouté à l'avenant applicable aux ouvriers un article 15 bis ainsi conçu :

« Indemnité de départ à la retraite. » Article 15 bis. — Dispositions applicables à partir de l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« A partir de l'âge normal de retraite prévu par le régime, l'ouvrier prenant sa retraite ou mis à la retraite recevra une « indemnité de départ à la retraite » de :

(3) D'après ce barème, le capital correspondant à 1 franc de rente est le suivant :  
11,312 à 60 ans ; 11,038 à 61 ans ; 10,761 à 62 ans ;  
10,481 à 63 ans ; 10,199 à 64 ans ; 9,908 à 65 ans.

— 120 heures après 10 ans d'ancienneté		
— 160 — 15 —		
— 220 — 20 —		
— 280 — 25 —		
— 340 — 30 —		
— 400 — 35 —		

« Cette indemnité sera calculée conformément aux dispositions des paragraphes 2 et 3 de l'article 15 du présent avenant.

« Le délai de préavis de départ à la retraite ne peut être inférieur à 2 mois. »

### ARTICLE 22

Il est ajouté à l'avenant applicable aux ouvriers un article 15 ter ainsi rédigé :

« Allocation de départ. » Article 15 ter. — Dispositions applicables à partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« 1. — A partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime, tout ouvrier quittant son entreprise sur sa demande et avec l'accord de son employeur, pour prendre effectivement sa retraite, recevra une « allocation de départ » égale à :

— 120 heures après 10 ans d'ancienneté		
— 160 — 15 —		
— 220 — 20 —		
— 280 — 25 —		
— 340 — 30 —		
— 400 — 35 —		

« 2. — L'ancienneté prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ sera calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime.

« 3. — L'allocation de départ sera calculée conformément aux dispositions des paragraphes 2 et 3 de l'article 15 du présent avenant. »

### ARTICLE 23

#### Dispositions particulières aux employés et assimilés

Le paragraphe 1 de l'article 22 de l'Avenant « Collaborateurs » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Indemnité de congédiement. » Article 22.

« 1. — Il sera alloué aux collaborateurs congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 2 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- sous réserve de justifier de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée de 1 mois pour les collaborateurs âgés de plus de 50 ans et de 2 mois pour les collaborateurs âgés de plus de 55 ans.

« L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut, en aucun cas, être supérieure à 14 mois.

« Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclu-

sion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

« En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

- 20 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 35 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 50 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 65 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 80 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

« En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 24 du présent avenant, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

« Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5 % R.C.N. 55 de la Caisse nationale de Prévoyance (3). »

### ARTICLE 24

Le premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 22 de l'Avenant « Collaborateurs » est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

« Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération gagnée par le collaborateur dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

### ARTICLE 25

L'article 23 de l'Avenant « Collaborateurs » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Indemnité de départ à la retraite. » Article 23. — Dispositions applicables à partir de l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« 1. — A partir de l'âge normal de retraite prévu par le régime, tout collaborateur prenant sa retraite ou mis à la retraite recevra une « indemnité de départ à la retraite » égale à :

- 1 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté.

« 2. — L'indemnité prévue au paragraphe 1 ci-dessus sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 22 du présent avenant.

« 3. — Le délai de préavis de départ à la retraite ne peut être inférieur à 3 mois. »

## ARTICLE 26

Il est ajouté à l'Avenant « Collaborateurs » un article 24 ainsi rédigé :

« Allocation de départ. » Article 24. — Dispositions applicables à partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« 1. — A partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime, tout collaborateur quittant son entreprise sur sa demande et avec l'accord de son employeur pour prendre effectivement sa retraite recevra une « allocation de départ » égale à :

- 1 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté.

« 2. — L'ancienneté prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ sera calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime.

« 3. — L'allocation de départ sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 22 du présent avenant. »

## ARTICLE 27

### Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens

Le paragraphe 1 de l'article 21 de l'avenant applicable aux agents de maîtrise et à certains techniciens est modifié comme suit :

« Indemnité de congédiement. » Article 21.

« 1. — En cas de congédiement, sauf pour faute grave de leur part, il sera alloué aux agents de maîtrise et techniciens dont les emplois sont repris à l'Annexe « Classification » du présent avenant une indemnité distincte du préavis tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 2 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté, 1/10 de mois en plus par année passée dans l'entreprise ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté, 1/10 de mois en plus par année passée dans l'entreprise.

« Sous réserve de justifier de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée d'un mois pour les agents de maîtrise âgés de plus de 50 ans et de deux mois pour les agents de maîtrise âgés de plus de 55 ans.

« En aucun cas, le montant de l'indemnité de congédiement ne pourra dépasser 18 mois.

« Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

« En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

- 20 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 35 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 50 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 65 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 80 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

« En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 23 du présent avenant, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

« Il est précisé que pour la conversion en capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5 % R.C.N. 55 de la Caisse nationale de Prévoyance (3). »

## ARTICLE 28

Le premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 21 de l'Avenant « Agents de Maîtrise » est abrogé et remplacé par la disposition suivante :

« Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité de congédiement s'entendent de la rémunération gagnée par l'agent de maîtrise ou le technicien dans le mois précédant son départ de l'entreprise, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais. »

## ARTICLE 29

L'article 22 de l'avenant applicable aux agents de maîtrise et à certains techniciens est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« **Indemnité de départ à la retraite.** » Article 22. — Dispositions applicables à partir de l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« 1. — La retraite normale de la Sécurité sociale et de la Convention collective nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres étant assurée à 65 ans, tout agent de maîtrise ou technicien prenant sa retraite ou mis à la retraite à partir de cet âge par l'employeur recevra, après un préavis de 3 mois, une indemnité établie comme suit :

- 1 mois et demi de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté.

« 2. — L'indemnité prévue au paragraphe 1 ci-dessus sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 21 du présent avenant. »

## ARTICLE 30

L'article 23 de l'avenant applicable aux agents de maîtrise et certains techniciens est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« **Allocation de départ.** » Article 23. — Dispositions applicables à partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« 1. — A partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime, tout agent de maîtrise ou technicien quittant son entreprise sur sa demande et avec l'accord de son employeur pour prendre effectivement sa retraite recevra une « allocation de départ » égale à :

- 1 mois et demi de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté.

« 2. — L'ancienneté prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ sera calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime.

« 3. — L'allocation de départ sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 21 du présent avenant. »

## ARTICLE 31

**Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres**

Les paragraphes 1 et 6 de l'article 14 de l'Avenant « Ingénieurs et Cadres » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« **Indemnité de congédiement.** » Article 14.

« A partir de 2 ans d'ancienneté il est alloué aux cadres congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans, 4/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans, 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans, 8/10 de mois par année au-delà de 15 ans.

« L'indemnité de congédiement est majorée après 5 ans d'ancienneté de :

- 1 mois pour les cadres âgés de plus de 45 ans ;
- 2 mois pour les cadres âgés de plus de 55 ans.

« L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 20 mois.

« Les ingénieurs et cadres inscrits à l'effectif de l'entreprise à la date du 3 mars 1970 et qui seront licenciés par cette entreprise à un âge compris entre 60 et 65 ans avant le 31 décembre 1969 auront le choix entre l'indemnité de congédiement calculée selon les modalités prévues ci-dessus et l'indemnité fixée antérieurement au présent accord par l'article 14, paragraphe 6, de l'Avenant « Ingénieurs et Cadres » (4).

« Lorsqu'une entreprise assure un régime supplémentaire de retraite au-delà des régimes obligatoirement applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, elle pourra tenir compte des avantages assurés par ce régime supplémentaire, à l'exclusion de la part qui résulterait des versements de l'intéressé, dans le calcul de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, suivant des modalités qui devront faire l'objet d'un accord à l'intérieur de celle-ci.

« En l'absence d'accord, l'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité prévue au présent paragraphe en cas de congédiement entre 60 ans et l'âge normal de la retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise un pourcentage de la valeur capitalisée du complément de pension résultant des versements patronaux au régime supplémentaire, en se plaçant dans l'hypothèse où les pensions seraient effectivement liquidées à l'âge de départ de l'intéressé. L'entreprise pourra imputer sur le montant de l'indemnité de congédiement :

(4) L'article 14, paragraphe 6, de l'Avenant « Ingénieurs et Cadres » disposait ce qui suit :

A partir de 60 ans et jusqu'à 65 ans, tout cadre peut, après préavis, être déchargé des cadres de l'entreprise par décision de l'employeur.

Dans ce cas, il est attribué au cadre l'indemnité suivante dans les conditions prévues au paragraphe 1, mais sans condition d'ancienneté :

— à 60 ans .....	10 mois de traitement
— à 61 ans .....	9 mois de traitement
— à 62 ans .....	7 mois de traitement
— à 63 ans .....	5 mois de traitement
— à 64 ans .....	3 mois de traitement

Cette indemnité sera majorée d'un mois de traitement par cinq années d'ancienneté jusqu'à vingt ans d'ancienneté, et de deux mois par cinq années d'ancienneté pour les années au-delà de vingt ans.

- 20 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 4 et 5 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 35 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 3 et 4 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 50 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 2 et 3 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 65 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra entre 1 et 2 ans avant l'âge normal de la retraite ;
- 80 % de cette valeur capitalisée lorsque le congédiement interviendra moins d'un an avant l'âge normal de la retraite.

« En aucun cas, l'indemnité restant due à l'intéressé après cette imputation ne pourra être inférieure à l'indemnité à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 15 bis du présent avenant, compte tenu de son ancienneté, s'il avait quitté l'entreprise sur sa demande.

« Il est précisé que pour la conversion du capital des avantages de retraite assurés par l'entreprise il sera fait application du barème des rentes viagères immédiates sur une tête à capital aliéné, tarif 5 % R.C.N. 55 de la Caisse nationale de Prévoyance (3).

### ARTICLE 32

Les paragraphes 7 et 8 de l'article 14 et 15 de l'Avenant « Ingénieurs et Cadres » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« **Indemnité de départ à la retraite.** » Article 15. — Dispositions applicables à partir de l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« 1. — La retraite normale de la Sécurité sociale et de la Convention collective nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres étant assurée à 65 ans, tout cadre prenant sa retraite ou mis à la retraite à partir de cet âge par l'employeur recevra, après un préavis de six mois, une indemnité établie comme suit :

— 1 mois de son dernier traitement après	5 ans d'anc.	
— 2 mois	10	—
— 3 mois	20	—
— 4 mois	30	—
— 5 mois	35	—

« 2. — Le traitement à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité prévue au paragraphe 1 du présent article est celui défini au paragraphe 3 de l'article 14 du présent avenant. »

« **Allocation de départ.** » Article 15 bis. — Dispositions applicables à partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise.

« 1. — A partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime, tout cadre quittant son entreprise sur sa demande et avec l'accord de son employeur pour prendre effectivement sa retraite recevra une « allocation de départ » égale à :

— 1 mois de son dernier traitement après	5 ans d'anc.	
— 2 mois	10	—
— 3 mois	20	—
— 4 mois	30	—
— 5 mois	35	—

cette ancienneté étant calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à l'âge de 65 ans.

« 2. — Le traitement à prendre en considération pour le calcul de l'allocation prévue au paragraphe 1 du pré-

sent article est celui défini au paragraphe 3 de l'article 14 du présent avenant. »

### ARTICLE 33

#### Recours aux travailleurs intérimaires

Sous réserve de dispositions légales plus favorables relatives au travail temporaire, les entreprises relevant de la Convention collective des Industries chimiques appliqueront les dispositions suivantes :

1° Il ne peut être fait appel à de la main-d'œuvre temporaire que pour des tâches de durée limitée correspondant :

- soit au remplacement de salariés absents, notamment en cas d'absence pour maladie, accident, maternité, congés payés ;
- soit à la nécessité de pourvoir temporairement un emploi individuellement vacant, notamment dans les cas prévus par les articles 5, paragraphes 4 et 14, paragraphe 4, de la Convention collective nationale des Industries chimiques ;
- soit à des charges de production momentanées : pointes d'activités, créations,ancements, promotions, et d'une façon générale tout effort de l'entreprise exceptionnel en ampleur, mais limité en durée ;
- soit à la nécessité pour les entreprises de satisfaire aux obligations du présent accord.

2° La direction de l'entreprise utilisatrice est responsable de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, au travail des femmes et des enfants, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, et à la médecine du travail, à l'exception des visites médicales d'embauche et annuelles.

3° Les salariés travaillant temporairement dans les entreprises utilisatrices peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives, relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires visées à l'alinéa précédent, par les délégués du personnel de l'entreprise dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

4° Les travailleurs embauchés directement à titre temporaire bénéficieront de toutes les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

### ARTICLE 34

#### Date d'application de l'accord

Les dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 s'appliqueront aux projets de licenciements collectifs qui feront l'objet d'une information au comité d'entreprise ou d'établissement au sens de l'article 3 précité, postérieurement à la date du présent accord.

Les dispositions de l'article 33 sont applicables dès la signature du présent accord pour tout nouveau recours à de la main-d'œuvre temporaire. Pour les situations existantes, les entreprises auront jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 1970 pour s'y conformer.

### ARTICLE 35

#### Dépôt au Conseil de Prud'hommes

Le présent accord sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article 31 d du Livre I du Code du Travail.

Fait à Paris, le 3 mars 1970.

# Plafonds de ressources autorisés et surloyers dans les H. L. M.

au 1-1-1970

par Yvette GAUTIER

## 1. - Plafonds de ressources.

Les plafonds de ressources ne dépendent plus du S.M.I.G. car la majoration de ce dernier suite aux grèves de mai-juin 1968, aurait eu pour effet normalement, en augmentant considérablement les plafonds de ressources, de réduire le nombre des locataires soumis au surloyer.

Désormais les plafonds de ressources sont fixés forfaitairement (1) compte tenu de la composition de la famille. Ils sont diminués ou majorés selon la catégorie du logement.

Les ressources à prendre en considération sont celles de l'ensemble des personnes vivant au foyer du locataire, et concernent les ressources soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, c'est-à-dire la somme nette (déduction faite des frais professionnels, des 20 % forfaitaires et éventuellement des charges à déduire; pension alimentaire des articles 204 et 211 du Code Civil, primes d'assurance-vie, etc.) figurant sur la déclaration de revenus que chaque contribuable doit effectuer chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars.

Ces ressources ne comprennent pas les presta-

tions familiales ni éventuellement les indemnités journalières de Sécurité sociale, ni les exceptions suivantes (2) :

— les ressources des ascendants du candidat et de son conjoint quel que soit leur âge :

— les ressources des grands invalides, dont l'infirmité entraîne une incapacité permanente d'au moins 80 % et qui sont descendants ou frères et sœurs et leurs descendants de l'un ou l'autre des époux.

Signalons que les jeunes ménages qui ont moins de cinq ans de mariage peuvent si chacun des conjoints dispose de revenus, demander que le **revenu du chef de famille soit seul pris en compte**, si l'application du plafond de ressources correspondant à un seul revenu est plus avantageux.

Les ressources des enfants **mineurs** ou **majeurs** ne sont prises en considération qu'à concurrence de 50 %.

### RESSOURCES INFÉRIEURES AUX PLAFONDS

Les personnes dont les ressources sont inférieures de 10 % aux plafonds fixés peuvent être admises en priorité dans les H.L.M.

De même, les ménages qui sont mariés depuis moins de cinq ans s'ils sont inscrits sur la liste prioritaire.

(1) Décret n° 54-346 du 27.3.1954 modifié par arrêté du 24.12.1969 (J.O. du 30.12.1969).

(2) Article 2 de l'arrêté du 24.12.1969.

Tableau N° 1. — PLAFONDS DE RESSOURCES MENSUELLES IMPOSABLES EN F (a)

Zones géographiques	Catégories d'H.L.M.	COMPOSITION DE LA FAMILLE								
		Une personne	Deux personnes		Trois personnes ou jeune ménage (b)		Quatre personnes		Cinq personnes	
			un revenu	plusieurs revenus	un revenu	plusieurs revenus	un revenu	plusieurs revenus	un revenu	plusieurs revenus
Ensemble du territoire	H.L.M.O.	900	1.050	1.250	1.250	1.550	1.450	1.800	1.700	2.100
	P.L.R.-P.S.R. et assimilés	700	800	950	950	1.200	1.100	1.350	1.300	1.600
	I.L.M. (c)	1.350	1.600	1.900	1.900	2.350	2.200	2.700	2.550	3.150
Région Parisienne	H.L.M.O.	1.000	1.200	1.400	1.400	1.750	1.600	2.000	1.900	2.350
	P.L.R.-P.S.R. et assimilés	750	900	1.050	1.050	1.350	1.200	1.500	1.450	1.800
	I.L.M. (c)	1.500	1.750	2.100	2.100	2.650	2.400	3.000	2.850	3.550

(a) Si ces plafonds dépassent les tranches de pourcentages déterminées, le surloyer est appliqué.

(b) Les jeunes ménages de moins de cinq ans peuvent demander que seul le salaire du chef de famille soit pris en considération.

(c) Ces plafonds de ressources sont pris également en compte pour l'accession à la propriété des H.L.M.

Les plafonds de ressources sont révisés chaque année en fonction de la variation de l'indice du coût de la construction (3).

## 2. - Montant du surloyer.

### A - CALCUL DU SURLOYER

Le montant du surloyer est déterminé pour la première année de dépassement des ressources, en multipliant les sommes forfaitaires de référence — selon le type et la catégorie de logement — figurant au tableau n° 2, par un coefficient variant selon l'importance du dépassement des ressources et figurant au tableau n° 3.

Le montant du surloyer est majoré chaque année d'une somme égale à celle payée au titre de la première année et se poursuit jusqu'à la cinquième année incluse. Au-delà les mensualités demeurent constante. Exemple : un locataire d'un logement de type IV dans une H.L.M.O. situé dans la région

Sommes forfaitaires de référence (en francs par mois)						
Types de logements	H.L.M.		P.L.R. P.S.R. ou assimilés		I.L.M.	
	Province	Rég. par. (a)	Province	Rég. par. (a)	Province	Rég. par. (a)
I .....	10 F	11 F	8 F	9 F	15 F	17 F
I bis ..	15 F	18 F	12 F	14 F	23 F	27 F
II .....	24 F	30 F	19 F	24 F	36 F	45 F
III .....	34 F	38 F	27 F	31 F	51 F	57 F
IV .....	40 F	44 F	32 F	35 F	60 F	66 F
V .....	46 F	50 F	37 F	40 F	69 F	75 F
VI .....	52 F	60 F	42 F	48 F	78 F	90 F
VII .....	60 F	70 F	48 F	56 F	90 F	105 F

(a) La région parisienne comprend les départements : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95 ainsi que les cantons de Creil, Neuilly-en-Thelle, Pont-Sainte-Maxence, Senlis et Nanteuil-le-Haudoin.

Coefficients à affecter à la somme forfaitaire de référence du dépassement des plafonds de ressources pour trouver le montant du surloyer	
Pourcentages de dépassement des plafonds de ressources	Coefficients
P.L.R.-P.S.R. ou assimilés : 15 à 40 % .....	0,5
H.L.M.O.-I.L.M. : 20 à 40 % ..	0,5
P.L.R.-P.S.R. ou assimilés : 40 à 60 % .....	1
H.L.M.O.-I.L.M. : 40 à 60 % ..	1
P.L.R.-P.S.R. ou assimilés : 60 à 80 % .....	1,5
H.L.M.O.-I.L.M. : 60 à 80 % ..	1,5
P.L.R.-P.S.R. ou assimilés : supérieurs à 80 % .....	2
H.L.M.O.-I.L.M. : supérieurs à 80 % .....	2

(3) Article 10 de l'arrêté du 24.12.1969.

parisienne, ayant un dépassement de ressources de 25 % paiera le surloyer suivant : 1<sup>re</sup> année : 44 F × 0,5 = 22 F ; 2<sup>e</sup> année : 22 F + 22 F = 44 F ; 3<sup>e</sup> année : 44 F + 22 F = 66 F ; 4<sup>e</sup> année : 66 F + 22 F = 88 F ; 5<sup>e</sup> année : 88 F + 22 F = 100 F.

Encore faut-il que le plafond de ressources n'ait pas dépassé le taux de 40 %.

### B - EXONÉRATION DU SURLOYER

Le surloyer n'est pas appliqué aux locataires ou occupants relogés à la suite d'une déclaration d'expropriation ou d'une déclaration d'immeuble insalubre, etc., pendant les trois premières années de leur relogement.

### C - FRANCHISE DE SURLOYER

Les personnes âgées de plus de soixante-cinq ans bénéficient d'une franchise de 50 % du surloyer (4).

### D - RÉVISION DU SURLOYER

Lorsqu'une modification de ressources ou un changement dans la composition de la famille du locataire a pour effet d'augmenter ou de diminuer les ressources, le surloyer est révisé dans les conditions suivantes :

1° En cas de dépassement de ressources, l'indemnité est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle où le dépassement de ressources est intervenu.

Toutefois, lorsque l'augmentation des ressources est due à une modification de la composition de la famille, les nouveaux plafonds ne sont pris en considération qu'après un délai d'un an à dater de la modification.

2° En cas de diminution des ressources donnant lieu à une réduction du surloyer, celui-ci est calculé à partir du terme qui suit la production des pièces justificatives de la nouvelle situation.

3° Par contre, si les ressources deviennent inférieures aux plafonds, l'application du surloyer cesse à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année où l'organisme a la preuve de la diminution des ressources. Pour ne pas payer un surloyer le cas échéant, le locataire a intérêt à justifier au plus tôt de ses nouvelles ressources.

A la demande de l'organisme H.L.M. les intéressés doivent obligatoirement justifier leurs ressources. A défaut ils sont considérés comme dépassant les plafonds de ressources de plus de 80 % et se voient appliquer automatiquement le surloyer.

### E - AFFECTATION DES FONDS

Les sommes perçues au titre du surloyer sont affectées pour 10 % aux frais de perception du surloyer et pour le solde :

1° Au financement complémentaire de nouveaux programmes, quelle que soit la catégorie des immeubles H.L.M. dont la construction est envisagée ;

2° A la réalisation d'équipements collectifs ou sociaux ;

3° A la constitution de réserves foncières ;

4° A l'amélioration de l'habitat.

Ainsi, le pouvoir se dégage de ses responsabilités en matière de crédits à la construction en faisant payer les locataires.

(4) Article 8 de l'arrêté du 24.12.1969.

cl. en tête  
du Manuel

# Chiffres et textes nouveaux

Principales modifications apportées aux articles de notre revue non encore refondus  
(Le tableau ci-dessous remplace celui paru dans notre revue n° 294, p. 237)

Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence	Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence	
1	188 p. 286	OBLIGATION SCOLAIRE : Dérogation à l'obligation scolaire fixée à 16 ans.	Loi 31.12.1969	3	262 p. 32	RETRAITES COMPLEMENTAIRES : Supprimer dans le tableau n° 1 : 101, 103, 110, 111, 116, 121, 131, 132, 134, 135, 136, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 151, 152, 153, 155, 156, 157, 158, 738-2, 765-5, 801, 816, 894, 918-3, 918-4, 935.	Accord 8.12.1961 Bull. UNEDIC n° 43	
	188 p. 288	ALLOCATIONS FAMILIALES : Se reporter à la R.P.D.S. n° 293 p. 207.						
	188 p. 292	FPA : AFPA ex. ANIFRMO est transférée 13, place Villiers, 93 - Montreuil.		262 p. 33 et 249 p. 15	RETRAITES COMPLEMENTAIRES : Suppression de la condition de 2 ans mariage à l'U.N.I.R.S.			
	188 p. 297	FORMATION PROFESSIONNELLE : Modifications portant sur le programme et l'orientation de la formation.	Loi 3.12.66 (J.O. du 4)					
	188 p. 292 et 297	FORMATION PROFESSIONNELLE : Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.	Loi 31.12.68 Décret 14.6.69	5	270 p. 233 et 234	PRIME PARISIENNE TRANSPORT, voir taux nouveaux R.P.D.S., n° 298.	Décret 30.1.1970	
	188 p. 287	DUREE DE TRAVAIL : Jeunes apprentis de moins de 18 ans : 40 heures par semaine, 8 heures par jour.	Ordonnance 27.9.1967 (J.O. du 28)	6	275 p. 59	FAILLITE : Bénéficiaire du privilège des salaires : l'indemnité légale de préavis, l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité spéciale.	Loi 21.11.1968 (J.O. du 28)	
	188 p. 297	FORMATION PROFESSIONNELLE : Composition et fonctionnement des comités régionaux.	Décret 27.1.67 (J.O. du 29)					
	188 p. 304	TAXE APPRENTISSAGE : 0,60 % au lieu de 0,40 % et paiement de la taxe.	Loi 3.12.66 Décret 7.2.68	8	180 p. 105	COURANTS ELECTRIQUES. Le décret de 1935 est remplacé par celui du 14.11.1962.	J.O. du 15.12.62	
	188 p. 307	FORMATION PROFESSIONNELLE : Convention conclue dans l'entreprise.	Décret 15.11.67 circ. min. 20.3.68		180 p. 113	CHARGES LIMITES : 18 ans et + = 105 kg et 55 kg si pas autorisation médecine du travail.	Décret 21.5.65	
	2	259-260 p. 255	CODE DU TRAVAIL : Livre I, art. 31 g complété par : II° l'indemnité de congédiement.	Ordonnance 13.7.1967 (J.O. du 19)	287 p. 62	BRUIT : protection contre le bruit, article 5 a nouveau.	Décret 12.4.69	
259 p. 255 et suiv.		Les dispositions du chapitre IV bis du titre II du Livre I sont modifiées et complétées.	Ordonnance 27.9.1967 (J.O. du 28)	287 p. 64	SIEGES OBLIGATOIRES : extension à tous les travailleurs, art. 9 a nouveau.	Décret 2.9.69		
259-260 et 274		Les articles 2, 14, 18, 19, 21, 23 à 29 et 56 du Livre II sont modifiés. Il est ajouté un article 64 e.	Ordonnance 27.9.1967 (J.O. du 28)	287 p. 70	DISPENSE : Art. 30 modifié en fonction du nouvel article 9 a.	Décret 2.9.69		
259-260 et 268		Les alinéas 1 et 2 de l'article 70 du Livre II sont abrogés.	Décret 9.2.1967	218 p. 126	CAISSES REGIONALES : Adresses : voir R.P.D.S. 298, p. 34, fasc. 25.			
259 p. 250		Modalités d'application de l'art. 29, Livre I.	Décret 9.7.1968	193 p. 98	CHEQUES RESTAURANT : Conditions d'attribution des chèques restaurant. Application le 1 <sup>er</sup> mars 1968.	Ordonnance 27.9.1967 Décret du 22-12-1967 (J.O. du 28)		
259 p. 264 et 248		Les art. 47 a et 47 b du Livre I sont modifiés. L'avant-dernier alinéa de l'art. 23, Livre I, est abrogé.	Loi 13.7.1967	9	270 p. 228	Modification des art. 2 et 3 de l'ordonnance.	Loi 17.12.1968	
259 p. 281 et 282		Les art. 54 f, g, h, i, j et n du Livre II sont modifiés.	Loi 16.5.1969		10	265 p. 102	A.S.S.E.D.I.C. : Le champ d'application est étendu à tous les salariés (sauf agriculture et domestiques).	Ordonnance 13.7.1967 (J.O. du 19)
259 p. 263		L'art. 44 b du Livre I <sup>er</sup> est modifié.	Décret 17.10.1969	265 p. 103		A.S.S.E.D.I.C. : Cotisations : ouvrières 8 pour 10.000 ; patronales 32 pour 10.000.	Circ. UNEDIC 69-35 15.12.1969	
259 p. 257 et 258		Modification art. 31 x, 31 xa ; création d'un art. 31 xc, 31 xd, 31 xe, 31 xf, 31 xg.	Loi 2.1.1970 (J.O. du 4)	265 p. 104		A.S.S.E.D.I.C. : Montant des allocations porté à 40 % pendant les 91 premiers jours.	Circ. UNEDIC 67-14 19.7.1967	
243 p. 152		Nouveaux montants indem. de réinstallation. Voir fasc. 10.	Arrêté 17.6.1969	265 p. 105		A.S.S.E.D.I.C. : Allocations minimales 8,86 pendant 91 jours et 7,70 après 91 jours.	Circ. UNEDIC 15.12.1969	
3		202 p. 26	CONVENTIONS COLLECTIVES : Modification de la procédure d'extension.	Ordonnance 27.9.1967 circ. minist. 6.11.1968		265 p. 104	A.S.S.E.D.I.C. : Sanctions pénales pour les employeurs qui refusent de remplir l'attestation.	Décret 29.2.1968 (J.O. 1.3)
						284 p. 277	CHOMAGE PARTIEL : plafonds des ressources par quatorzaine 470,40 F ; 571,20 F ; 638,40 F.	
				280 p. 281 p. 190	F.N.E. : Allocation de formation versée par les A.S.S.E.D.I.C. est supprimée.	Circ. UNEDIC 69-32 6.10.1969		

Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence	Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence
10	280-281 p. 192	F.N.E. : Le montant des indemnités de transfert est fixé respectivement à 800, 1.000, 1.400 et 1.600 heures de "salaire minimum" (ex-SMIG) pour les célibataires, mariés, mariés moins de 3 enfants, plus de 3 enfants. Lorsque les intéressés ne sont pas logés ce montant est fixé à 1.160, 3.270, 2.200 et 2.400 heures de "salaire minimum" (ex-SMIG).	Arrêté 17.6.1969 (J.O. du 24)	19	284 p. 275	COTISATIONS EN 1970 : Lire dans le tableau : 1 <sup>er</sup> cat. - 18.000 F et plus, 1.980 F et 495 F ; 2 <sup>e</sup> cat. - 9.000 F à 17.999 F, 1.484 F et 377 F ; 3 <sup>e</sup> cat. - moins 9.000 F, 992 F et 248 F ; 4 <sup>e</sup> cat. - 496 F et 124 F.	Décret 30.12.69 (J.O. du 31)
	280-281 p. 266	F.N.E. : L'indemnité de recherche d'emploi est égale à 6,18, 12,33 fois le salaire minimum (ex-S.M.I.G.) au lieu de 8,24, 16,44.	Arrêté 10.3.1969 (J.O. 15.4)		286 p. 32 et 33	GENS DE MAISON : Cotisations 1970, voir R.P.D.S. n° 297 p. 23. PLAFONDS PERIODIQUES : Pour 1970, voir R.P.D.S. n° 297 p. 4.	
11	220 p. 178	CHOMAGE INTEMPERIES : Indemnisation à compter de la 3 <sup>e</sup> heure (au lieu de 5) pendant 60 jours.	Décret 18.6.69	20	210, 243 et 258	OUVERTURE DES DROITS : Voir R.P.D.S. n° 283 ci-dessus au fascicule 19. REMBOURSEMENTS DES SOINS ET HONORAIRES MEDICAUX : En application des Ordonnances « anti-Sécurité Sociale », les soins (sauf médicaments) sont remboursés à 75 % ; hospitalisation taux maintenu à 80 % (100 % après 31 <sup>e</sup> jour consécutif). Soins à 80 % pour les titulaires d'un avantage vieillesse qui perçoivent le F.N.S.	Décrets 18.6.68 (J.O. du 19)
	235 p. 257	HANDICAPES PHYSIQUES : Priorité dans l'administration et le secteur public.	Décret 16.12.65		210 p. 199	Remboursement des soins à tous les ALLOCATAIRES VIEILLESSE (sauf alloc. spéciale).	Loi du 19.12.63
	235 p. 259	HANDICAPES PHYSIQUES : Usage du Label.	Loi 19.11.65		247 p. 262	B. MONTANT MAXIMUM : Indemnité compensatrice au 1.1.1970 : 25 F et 50 F ; activité non salariée : 16,66 F et 33,32 F. 3 - INDEMNITES REPAS ET HOTEL : Dépts : 75, 92, 93, 94 et ville de plus de 70.000 habitants : par repas = 7,60 F ; par découcher = 15,20 F. Autres lieux : 7 F et 14 F.	Arrêté 26.4.68
	235 p. 256	PRET D'HONNEUR : Conditions d'attribution.	Arrêté 21.2.1967		243 p. 164	FRAIS DEPLACEMENT : Voir R.P.D.S. n° 247 ci-dessus, même fascicule.	
13	268-269 p. 177	Protection légale étendue aux délégués liés par un contrat à durée déterminée.	Loi 13.11.1969 (J.O. du 14)	235 p. 252	AFFECTIONS LONGUE DUREE : Voir R.P.D.S. n° 293, fascicule 21.		
	268-269 p. 203	COMITES D'ENTREPRISE : Extension aux organismes professionnels agricoles.	Décret 18.6.1968	275 p. 64	PRISE EN CHARGE : Sur durée du travail exigé, voir R.P.D.S. n° 283 au fascicule 19, ci-dessus. PLAFONDS DE RESSOURCES : Lire dans le tableau : 1.500 F, 2.250 F, 3.000 F et 750 F.	Arrêté 29.4.69 (J.O. 21.5)	
14	268-269 p. 202	Protection légale étendue aux délégués et représentants syndicaux au C.E.	Loi 13.11.1969 (J.O. du 14)	275 p. 65	INDEMNITES JOURNALIERES : Depuis le 1.1.1969, les indemnités journalières sont dues obligatoirement si les conditions de ressources sont remplies.	Décret 6.2.69 (J.O. du 7)	
	268-269 p. 202	Protection légale étendue aux délégués et représentants syndicaux au C.E.	Loi 13.11.1969 (J.O. du 14)	275 p. 65	PAIEMENT : Les dispositions concernant les bureaux payeurs sont maintenues pour 1970.	Circ. n° 10 6.2.70	
15	198 p. 195	INSPECTEUR DU TRAVAIL : Organisation et recrutement de l'inspection du travail modifié.	Décret 31.5.66 5.11.1969	21	283 p. 246	II - CONDITIONS A REMPLIR : Soins et indemnités journalières, voir R.P.D.S. n° 283, fascicule 19 ci-dessus.	Décret 11.4.69
	261 p. 6	TAUX D'APPEL : Le taux d'appel est fixé à 2.500 francs.	Décret 8.5.68		283 p. 248	a) AFFECTIONS DE LONGUE DUREE : Voir nouvelle liste des maladies dans R.P.D.S. n° 293, fascicule 21.	Décret 30.12.69
16	271 p. 252	B. MAXIMUM : Rémunération annuelle : 18.000 F ; indem. journalières : 90 F (120 F à partir du 29 <sup>e</sup> jour).	Décret 30.12.69 (J.O. du 31)	283 p. 249	INDEMNITES JOURNALIERES : I. Maximum : 25 F et 33,33 F.	Décret 30.12.69	
	271 p. 249	6. AVANTAGES EN NATURE : Logement lire : 12,50 F, 50 F et 150 F. Il n'y a plus d'abattement de zone.	Arrêté du 23.12.67 (J.O. du 30)	296 p. 284	2 <sup>e</sup> MINIMUM : 4,52 F et 6,02 F. 3 <sup>e</sup> MAXI : 25 F et 33,33 F.	Décret 30.12.69	
	263 p. 69 et 70	III. - RACHAT OBLIGATOIRE : Depuis le 1.11.1969 : Rentes inférieures à 144,21 F par an.	Revalorisation annuelle	232 p. 175	IMMATRICULATION : Voir R.P.D.S. n° 283 ci-dessus au fascicule 19.		
	263 p. 67 et 69	C. CONSEQUENCES : Les rentes ou les parties de rentes rachetées volontairement ou obligatoirement ne sont plus soumises aux revalorisations annuelles.	Cass. Ass. plénière 21.8.68	232 p. 175	3 <sup>e</sup> TRAVAIL SALARIE : Voir R.P.D.S. n° 283 ci-dessus au fascicule 19. — périodes de salariat ajouter : rente AT au moins égale à 66 %.	Décret 3.12.65	
	284 p. 282	PRIX DE JOURNEE : Au 1.4.1969 lire 17,75 F (prix de journée, taux global) et 21,10 F (frais de rééducation).	Arrêté 20.6.69	232 p. 178	SAISIE-ARRET : 5 % de 1 à 3.000 F ; 10 % de 3.000 à 6.000 F ; 20 % de 6.000 à 9.000 F.	Décret 28.10.64	
	284 p. 283	C. MONTANT : Au 1.1.1970, minimum : 540 F, maximum : 1.440 F.	Décret 30.12.69	232 p. 179	Majoration tierce personne : 8.362,02 F depuis le 1.11.1969.	Arrêté 1.10.69	
18	282 p. 228	TIERCE PERSONNE : Au 1.11.1969 montant de 8.362,02 F.	Arrêté 1.10.69	22	232 p. 182	1 <sup>er</sup> groupe - 30 % : 5.400 F ; 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> groupes - 50 % : 9.000 F. Minimum : 1.650 depuis le 1.10.1969.	Décrets 30.12.69 26.9.69
	244 p. 183 et 184	DEFINITION : L'article 415-1 est modifié. C'est dorénavant à l'assuré de faire la preuve que l'accident a eu lieu dans les conditions définies en a) et b). La résidence doit présenter "un caractère de stabilité" (suppression du mot "certain").	Ordonnance n° 67-707 21.8.67 (J.O. du 22)		23	232 p. 175	IMMATRICULATION : Voir R.P.D.S. n° 283 ci-dessus au fascicule 19.
19	216 p. 91	Minimum PENS. REVERSION : depuis le 1.10.1969 : 1.650 F.	Décret 26.9.69	232 p. 175		3 <sup>e</sup> TRAVAIL SALARIE : Voir R.P.D.S. n° 283 ci-dessus au fascicule 19. — périodes de salariat ajouter : rente AT au moins égale à 66 %.	Décret 3.12.65
	282 p. 253	AJOUTER : 10. Toute journée pendant laquelle l'assuré fait l'objet d'une détention préventive.	Décret 11.4.69	232 p. 178		SAISIE-ARRET : 5 % de 1 à 3.000 F ; 10 % de 3.000 à 6.000 F ; 20 % de 6.000 à 9.000 F.	Décret 28.10.64
	283 p. 254	PERIODE DE REFERENCE : La période de référence prise en considération, pour l'ouverture des droits, a pour base le mois ou les trimestres civil précédents la date des soins ou l'arrêt de travail. Ce n'est que si les conditions ne sont pas remplies dans les périodes ci-dessus que s'appliquent les dispositions se référant au « date à date ».	Décret 11.4.69	232 p. 179	Majoration tierce personne : 8.362,02 F depuis le 1.11.1969.	Arrêté 1.10.69	
				232 p. 182	1 <sup>er</sup> groupe - 30 % : 5.400 F ; 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> groupes - 50 % : 9.000 F. Minimum : 1.650 depuis le 1.10.1969.	Décrets 30.12.69 26.9.69	

Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence	Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence
23	232 p. 182	4 - FNS : ressources des 3 mois précédant la demande ; également 3 mois qui précèdent chaque trimestre d'arrérages. Montant : voir ci-dessous 26.	Décret 1.4.64	31	239 p. 58	TAUX DES ALLOCATIONS : 1.650 F ; plafonds de ressources fixés à 4.400 F et 3.300 F. Le chiffre de 1.440 F reste inchangé.	Décret 27.11.69
	232 p. 182	5 - HOSPITALISATION : remplacer 387,50 F par 412,50 F ; somme minimum mensuelle : 25 F depuis le 1.7.1966.	Décrets 26.9.69 et 26.8.66		239 p. 56 et 66	RESSOURCES - SMIG : 3,36 F depuis le 1.3.1970. Plus qu'une seule zone.	Décret 28.2.70
	232 p. 183 et p. 184	ACTIVITE PROFESSIONNELLE : 2° soit que le cumul de ladite pension avec le gain provenant d'une activité non salariée (artisanale, etc.) dépasse par an, 6.500 F pour une personne seule ou 9.000 F pour un ménage.	Décret 21.8.69		239 p. 57	B. - Remplacer 14,10 F par 25 F, effet du 1.7.1966.	Décret 26.8.66
24	194 p. 112 250 p. 46	CAPITAL DECES : maximum 4.500 F ; minimum 180 F ; Frais funéraires 750 F.	Décret 30.12.69	239 p. 69	MAJORATION PAR ENFANT : 83,05 F et 124,57 F, effet du 1.8.1969. Dans le tableau, au lieu de « Seine », lire 75, 92, 93 et 94 (décret du 6.5.1969).	Décret 12.8.69	
25	224 p. 273	PERIODES ASSIMILEES : 2° Les périodes d'arrêt de travail qui s'étendent au-delà du 60 <sup>e</sup> jour doivent être additionnées même lorsqu'elles s'échelonnent sur deux années.	CASS. 7.10.64	239 p. 66	ALLOCATION SPECIALE : a) montant : depuis le 1.8.1969, minimum : 83,05 F ; maximum : 166,10 F.	Décret 12.8.69	
	224 p. 276	TIERCE PERSONNE : 8.362,02 F depuis le 1.11.1969.	Arrêté 1.10.69	239 p. 41	MONTANT DU LOYER : Lire 2.280 F (190 par mois) et 3.032 F (252,66 par mois).	Décret 29.5.68	
	224 p. 276	Maxima PENS. VIEILLESSE : 7.200 F et 9.000 F. Minimum : 1.650 F depuis le 1.10.1969. ROP - rente : 100 F depuis le 1.11.1969.	Décrets 30.12.69 26.9.69 Arrêté 1.10.69	239 p. 62	MONTANT DE L'ALLOCATION : Lire 1.710 F et 2.274 F.	Arrêté 1.10.69	
	224 p. 277	CUMUL : Les Indemnités journalières de maladie sont supprimées à compter du 1 <sup>er</sup> jour du septième mois lorsque le pensionné est reconnu inapte. FNS à compter du 1.1.1970 - ressources : 4.400 F et 6.600 F ; montant : 1.250 F.	Ord. 21.8.67 Décret 26.9.69	288 p. 81 et 82	5 - GRANDS INFIRMES. La majoration "tierce personne" servie par la Sécurité Sociale est fixée à 8.362,02 F depuis le 1.11.1969.	Décret 30.1.70	
	224 p. 278	SAISIE-ARRÊT : Voir ci-dessus 23.	Décret 18.6.65	167 p. 55	Rentes viagères des caisses nationales de prévoyance, etc.	Loi du 7.11.66 (J.O. du 12)	
	224 p. 283	ARRERAGES INDUS : remboursement exigé si ressources supérieures aux plafonds fixés pour l'attribution de l'allocation V.T.S. (idem pour les bénéficiaires des allocations vieillesse).	Lettre 3.8.64 Décret 26.9.69	167 p. 52	Art. 22 bis : protection des locataires de plus de 70 ans contre le droit de reprise du propriétaire âgé de moins de 65 ans.	Loi du 31.7.68	
	224 p. 283	Pension de REVERSION : la veuve remariée qui redevient veuve à nouveau peut y prétendre du chef du premier mari. TABLEAU No 1 : (1) Remplacer 2.200 par 2.750 F à compter du 1.1.1970.	Décret 26.9.69	167 p. 59	Toute expulsion est interdite entre le 1 <sup>er</sup> décembre et le 15 mars de l'année suivante.	Décret 8.5.68 (J.O. du 12)	
	224 p. 280	MINIMUM ET FNS : voir ci-dessus, n° 224, p. 276 et 277.	Décret 26.9.69	33	Modification des art. 46 et 48 de la loi du 1.9.1968. Le tribunal d'instance est compétent pour régler les litiges survenant entre bailleurs et locataires pour les loyers annuels n'excédant pas 5.000 F et 1.000 F par mois pour les locations meublées.	Décret 30.6.69 (J.O. 3.7)	
	224 p. 282	A) MAJORATION : Depuis le 1.11.1969 ROP : 100 F ; allocation spéciale : 1.650 F par an ; ressources : 4.400 F et 6.600 F au 1.1.1970.	Décret 26.9.69	34	Majoration des loyers à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 1969 dans les Immeubles anciens et les H.L.M., voir R.P.D.S. n° 294 (act. jur.).	B.M.O. 6.7.63	
	224 p. 284 et 286	MINIMUM ET FNS : voir ci-dessus, p. 276 et 277.	Décret 26.9.69	214 p. 43	Hôtels et meublés. Seine. Frais de ramonage à la charge de l'exploitant.	Décret 12.8.69 (J.O. du 14)	
	26	192 p. 79-80	ALL. SPECIALE, séc. viager 1.650 F. Ressources 4.400 F et 6.600 F.	Décret 26.9.69	247 p. 251	PRIMES DE DEMENAGEMENT : Caisses A.F. au 1.8.1969. Salaire de base : 377,50 F. Tableau n° 1 lire : 679,50 F ; 755 F ; 75,50 F ; 2 <sup>e</sup> catégorie lire : 509,62 F ; 566,25 F ; 56,62 F.	Arrêté 2.9.69 (J.O. du 21) Décret 19.9.69
		166 p. 37	FNS : 1.250 F - Ressources 4.400 et 6.600 F.	Décret 26.9.69	247 p. 254	PRIMES DE L'ETAT, lire : 185 F au lieu de 160 F et 1,85 F au lieu de 1,60 F. Ilaies : 453 F au 1.8.1969 ; augmentation du plafond de ressources.	Décret 12.8.69 (J.O. du 14)
166 p. 38		Ressources mensuelles débiteurs aliments : personne seule : 1.076 F ; ménage sans enfant : 1.794 F ; + par enfant : 359 F.	Major. SMIC	253 p. 102	Ressources : Salaire annuel servant de base au calcul des prestations familiales : 453 F au 1.8.69.	Rép. Minist. des 12.6 et 21.9.69	
237 p. 11		MONTANT - FNS : 1.250 F ; VTS, etc. : 1.650 F ; conjoint à charge : 1.650 F ; enfants : 165 F. RESSOURCES - personne seule : 4.400 F ; ménage : 6.600 F ; conjoint à charge : 2.750 F.	Décret 26.9.69	253 p. 115	PRET DU CREDIT FONCIER : selon l'interprétation ministérielle à laquelle se sont ralliés le Crédit Foncier et le Sous-Comptoir des Entrepreneurs, seuls peuvent être déduits de l'I.R.P.P., le montant des intérêts effectivement acquittés sans tenir compte de la bonification d'intérêt.	Loi 3.1.67 (J.O. du 4)	
237 p. 10		LOGEMENT : Lire 12,50 F, 50 F et 150 F.	Arrêté 23.12.67	253 p. 103 et 108	VENTE D'IMMEUBLE : réglementation des contrats de vente d'un Immeuble à terme ou en l'état de futur achèvement.	Arrêté 30.4.68 (J.O. du 3.5.68)	
258 p. 236		1 <sup>o</sup> MONTANT : 1.650 F depuis le 1.10.1969. 2 <sup>o</sup> RESSOURCES - personne seule : 1.100 F ; ménage : 1.650 F.	Décret 26.9.69	253 p. 107	Construction : la surface minimale qui est de 9 m <sup>2</sup> pourra être réduite à 7 m <sup>2</sup> dans les logements des types IV, V, VI, VII. H.L.M. : Augmentation des prêts familiaux à titre complémentaire, pour les types de logement variant entre 3 et 7 pièces et compte tenu de la situation familiale du futur occupant.	Arrêté 30.4.68 (J.O. du 3.5.68)	
30	285 p. 20	B) COMMISSION NATIONALE : Au 5 <sup>e</sup> alinéa lire : (...), il peut faire appel dans le mois suivant (au lieu de deux mois).					

Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence	Man. Jurid. Fasc.	R.P.D.S. n°	Taux ou texte actuel	Référence
36	253 p. 111	CONSTRUCTION : Prêts complémentaires aux fonctionnaires, lire : R.P. 4.500 ; 8.500 ; 10.500 ; 12.500 ; 14.500 ; 16.500 ; 18.000 ; 20.000 F.	Arrêté 16.6.69 (J.O. du 21)	42	248 p. 277	Le délai pour assigner son conjoint en vue du jugement de divorce est d'UN MOIS au lieu de 20 jours.	Décret 26.11.65
35	276 p. 79	Salaires des jeunes : S.M.I.C. : Voir R.P.D.S. n° 299, fasc. 5.	Arrêté 27.2.70	250 p. 41	Tarifs des notaires modifiés (voir J.O. du 16.1.67).	Décrets 27.12.66	
37	226 p. 40	Les 25 ou 30 ans de service sont remplacés par 15 ANS. Les pensions proportionnelles et d'ancienneté sont supprimées. Les campagnes simples et doubles permettent d'atteindre le maximum de 40 ans.	Loi 26.12.64 (J.O. du 30)	236 p. 283 et 284	SUCCESSIONS : Le délai de déclaration est de six mois au lieu de neuf. Modifications des taux d'abattement sur les droits à payer.	14.2.70 Lois 31.7.68 27.12.68	
	209 p. 182	Naturalisés : Service militaire (voir RPDS n° 264, fasc. 41).		43	254 p. 140	c) Pourvoi en cassation : lire 5 jours francs après le prononcé du jugement.	
	266 p. 136	4. EXONERATIONS DES REDEVANCES : — Télévision : être âgé de 65 ans (60 ans si inapte) ; être titulaire d'un avantage vieillesse de Sécurité sociale (pension, rente, retraite ou allocation) ; vivre seul ou avec son conjoint ou une personne en droit d'être également exonérée. Les aveugles et les mutilés de guerre sont également exonérés s'ils ne sont pas imposables sur le revenu. — Ressources : conditions identiques pour la radio ou la télévision : personne seule, 4.400 F ; ménage, 6.600 F. FNS lire 1.250 F.	Décrets 13.6.69  26.9.69	254 p. 130 et suiv.	TAUX DE COMPETENCE : Tribunal d'instance dernier ressort 2.500 F, appel 5.000 F ; Tribunal de grande instance dernier ressort 2.500 F ; Tribunal de commerce premier ressort 2.500 F.	Décret 8.5.68 (J.O. du 12)	
				254 p. 257	PETITES CREANCES : recouvrement des petites créances jusqu'à 5.000 F.	Décret 8.5.68	
				Divers	205 p. 89	Droits à payer : passeport, 50 F ; permis de conduire et duplicata, 50 F ; carte d'identité, 10 F ; bulletin n° 3 du casier judiciaire, 5 F ; vignette auto (voir RPDS n° 280-281, p. 215).	Loi de finances 31.7.68

## BUDGETS-TYPES, INDICES DES PRIX ET S. M. I. C.

(Sur l'échelle mobile des salaires, voir « Le bilan social de l'année 1968 », pages 171 et suivantes)

TABLEAU N° 1

L'indice de référence correspondant au S.M.I.C. de 3,36 F est chiffré à 134,1 (Journal officiel du 1.3.1970 et art. 6 loi du 2.1.1970, J.O. du 4). Le S.M.I.C. sera augmenté lorsque l'indice national des 259 articles indiqués au tableau n° 2 aura atteint ou dépassé  $134,1 \times 1,02 = 136,78$  et chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, en fonction de l'indice ministériel des salaires horaires publié au tableau n° 1.

L'indice ministériel du salaire horaire est l'indice d'ensemble pondéré des taux des salaires horaires (base 100 en janvier 1958) non compris les majorations pour heures supplémentaires et les primes de rendement établi par le Ministère des Affaires Sociales d'après une enquête auprès des établissements de plus de 10 salariés (MO, MS, OSI, P1 et P3).

L'indice du coût de la construction base 1 en 1941 est l'indice publié par la Fédération Nationale (patronale) du Bâtiment. Il est fréquemment utilisé pour l'indexation des primes d'assurances incendie, dégâts des eaux, etc.

L'indice I.N.S.E.E. de la construction a été établi conformément à l'article 8 du décret n° 880 du 22.9.1953 (J.O. du 29). L'indice d'un trimestre considéré est applicable aux versements et retraits effectués au titre de l'épargne construction au cours du trimestre suivant.

Voir les définitions de ces budgets types et indices dans le n° 287 de notre revue (mars 1969, page 71. IOE supprimé).

TABLEAU N° 2

Ce tableau est celui des chiffres du tableau n° 2 uniformément ramenés à la base 100 en janvier 1957.

TABLEAU N° 1

DATES	SMIC horaire	Indice minist. salaire horaire	INDICES TRIMESTRIELS DU COUT DE LA CONSTRUCTION				
			DATES	Base 1 en 1914	Base 1 en 1939	Base 1 en 1941	INSEE base 100 au 4 <sup>e</sup> trim. 1953
1968							
Décembre	3,08						
1969							
Janv.	3,08	274,2	1 <sup>er</sup> trim.	555,84	55,98	48,69	195
Février	3,08		2 <sup>e</sup> trim.	558,80	55,27	49,31	186
Mars	3,08		3 <sup>e</sup> trim.	567,03	56,09	49,65	197
Avril	3,15	279,1	4 <sup>e</sup> trim.	575,53	56,93	50,03	197
Mal	3,15						
Juin	3,15						
1968							
Juillet	3,15	285,4	1 <sup>er</sup> trim.	587,65	58,13	51,46	198
Août	3,15		2 <sup>e</sup> trim.	595,91	58,94	53,36	201
Septem.	3,15		3 <sup>e</sup> trim.	627,06	62,02	54,58	209
Octobre	3,27	291,3	4 <sup>e</sup> trim.	645,21	63,82	56,26	213
Novembre	3,27						
Décembre	3,27						
1969							
Janvier	3,27	298,4	1 <sup>er</sup> trim.	654,62	64,75	58,83	216
Février	3,27		2 <sup>e</sup> trim.	668,38	66,11	58,28	216
Mars	3,36		3 <sup>e</sup> trim.	684,34	67,69	58,67	217
			4 <sup>e</sup> trim.	710,55	70,28	60,44	

TABLEAU N° 2

BUDGETS-TYPES ET INDICES (voir définitions R.P.D.S. n° 287)

DATES	CGT	CFDT	FO	UNAF	CNAPF	259 art. Nat.	259 art. Paris.
1968							
Octobre	631,89	352,8	655,77	1 574,19	1 871,57	124,9	126,2
Novembre	353,9	654,89	1 577,46	1 887,05	125,3	126,9	
Décembre	354,8	656,78	1 587,49	1 888,20	125,8	127,3	
1969							
Janvier	644,94	358,7	665,42	1 600,69	1 936,07	127,0	128,6
Février	360,1	666,64	1 604,31	1 940,93	127,4	129,1	
Mars	361,4	669,35	1 609,82	1 954,32	128,0	129,6	
Avril	658,98	363,8	672,86	1 614,04	1 968,59	128,6	130,4
Mal	364,6	675,76	1 630,56	1 979,78	129,2	131,0	
Juin	366,5	677,56	1 650,91	1 989,59	129,6	131,4	
Juillet	668,90	367,9	680,11	1 635,26	1 998,98	130,2	132,1
Août	368,9	682,90	1 635,17	1 992,09	130,5	132,4	
Septem.	675,06	370,5	686,67	1 644,16	2 000,23	131,2	133,1
Octobre	678,17	373,0	690,47	1 650,43	1 993,91	132,0	133,9
Novembre		374,0	693,23	1 659,11	2 004,80	132,6	134,6
Décembre			695,28	1 668,93		133,0	135,0
1970							
Janvier	693,34					134,1	136,1

TABLEAU N° 3

EVOLUTION COMPAREE DES BUDGETS-TYPES ET INDICES (Base 100 en janvier 1957)

Date	CGT	CFDT	FO	UNAF	CNAPF	259 art. Nat.	259 art. Paris.
1967	198,87	183,74	211,50	199,04	210,36	184,9	166,0
1968	214,31	192,78	229,71	212,62	225,54	171,5	173,5
1969							
Janv.	230,64	210,51	233,85	225,05	242,46	180,8	183,0
Février		211,33	234,28	225,56	243,07	181,4	183,8
Mars		212,08	235,23	226,33	244,70	182,2	184,5
Avril	234,04	213,38	236,48	226,92	246,53	183,0	186,7
Mal		214,00	237,48	229,24	247,94	184,0	188,6
Juin		215,09	238,12	232,11	249,17	184,5	187,1
Juillet	239,21	215,91	239,01	229,89	250,34	185,4	188,1
Août		216,50	239,99	229,89	249,48	185,8	188,5
Septem.	241,41	217,43	241,32	231,16	250,50	186,8	189,5
Octobre	242,52	218,90	242,65	232,03	249,71	187,9	190,6
Novembre		219,48	243,62	233,26	251,07	188,7	191,6
Décembre			244,34	234,64		189,4	192,2
1970							
Janvier	247,94					190,9	193,8