

Actualités sociales décembre 2004

Modalités des arrêts de travail

Nouveaux décrets applicables

- Sanctions si délai d'envoi de 48 h dépassé : lors du 1^{er} dépassement pas de conséquence, lors du 2nd dépassement les IJSS seront diminuées de moitié pour les jours compris entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi
- La prolongation devra être réalisée par le médecin prescripteur ou le médecin référent sauf exception due à la consultation d'un spécialiste

Barème de saisie de rémunération

Nouveau barème à compter du 1^{er} janvier 2004

Barème d'exonération des titres restaurants

Exonération de cotisations sociales à hauteur de 4,80 € à compter du 1^{er} janvier au lieu de 4,60€.

Journée de solidarité

Possibilité de fixation de la journée de solidarité par accord collectif.

Conséquences :

- passage du temps de travail annuel de 1600 H à 1607 H
- passage du temps de travail pour les forfaits en jours de 217 jours à 218 jours
- pas de modification du contrat de travail
- pas de rémunération de ce jour travaillé à l'exception des travailleurs temporaires

Fin du monopole de l'ANPE

La loi de cohésion sociale a mis fin au monopole de l'ANPE.

Ainsi, les dispositions selon lesquelles tout emploi vacant devait être signalé à l'ANPE et toute offre d'emploi devait être publiée à l'ANPE, sont abrogés.

Maternité

La loi de cohésion sociale instaure le droit à un entretien avec l'employeur lors du retour du congé de maternité.

Cet entretien doit avoir pour objet l'orientation professionnelle et l'élaboration d'un projet professionnel (projet de formation) de la salariée.

Ordre du jour du Comité d'Entreprise

L'article 77 introduit une dérogation au principe selon lequel l'ordre du jour du CE est arrêté par le secrétaire et le chef d'entreprise.

Il est prévu que lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif du travail, elles y sont inscrites de plein droit.

Durée du travail

Anciennes dispositions :

- le temps de trajet habituel domicile/lieu de travail : ne constitue pas un temps de travail effectif, ne doit pas être rémunéré.
- Le temps de trajet habituel domicile/lieu de mission : si la durée dépasse de trajet dépasse la durée normale du déplacement, l'excédent constitue du temps de travail effectif. Doit être rémunérée, et ouvre droit aux heures supplémentaires.
- Le temps de trajet entre deux lieux de travail : constitue du temps de travail effectif, doit être rémunéré.

Nouvelles dispositions

La loi dispose « si le déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le **domicile** et le **lieu habituel de travail**, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit en repos soit financière ».

Ces deux notions n'existaient pas auparavant.

Conséquences :

- le temps de trajet domicile/lieu habituel et temps de trajet lors des déplacements dans la journée de travail : ne constitue pas du temps de travail effectif, ne doit pas être rémunéré, mais ne doit pas être déduit du salaire. En fait, n'ouvre pas droit aux heures supplémentaires ou complémentaires.
- le temps de déplacement dépassant le temps de trajet habituel : une contrepartie doit être versée soit en repos soit financièrement. Cette contrepartie doit être déterminée par convention ou accord collectif, ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou des DP.