



ACTIGEST S.A.



J.P.C. Consultant



e - lettre

N° 16 – OCTOBRE 2009



Sommaire :

- Cotisations AGS. Page 2
- GRIPPE A Page 2
- CDD. Attention aux mentions du contrat. Page 3
- Réforme de la médecine du travail Page 4
- Chômage partiel - Relèvement du contingent annuel d'heures indemnisable Page 4
- Arrêt de travail : les indemnités journalières de sécurité sociale sur Internet Page 5

ACTIGEST SA
Espace Valentin Nord Rue Ariane
25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos
21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.

J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –
Consultant Ressources Humaines
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

Cotisations AGS.

Cotisation AGS (*Décision AGS 15-6-2009*)
Son taux est porté à 0,40 % au 1er octobre 2009.



Compte tenu de la situation économique, le Conseil d'administration de l'AGS a décidé, lors de sa réunion du 15 juin 2009, de porter le taux de la cotisation d'assurance des créances des salariés à 0,30 % à compter du 1er juillet 2009 et à 0,40 % à compter du 1er octobre 2009.

GRIPPE A



L'employeur doit-il rémunérer un salarié absent pour cause de grippe A ?


La réponse dépend des circonstances de cette absence.

- Si le salarié est **arrêté par un médecin pour cause de grippe A**, le salarié bénéficie de l'indemnisation maladie comme pour tout autre arrêt maladie (indemnités journalières de sécurité sociale et, si les conditions requises sont remplies, indemnités journalières complémentaires).
- Si **l'employeur a, lui-même, demandé au salarié présentant des symptômes de grippe A de rentrer à son domicile pour éviter toute contamination de ses collègues**, il doit maintenir sa rémunération. En effet, un employeur ne peut pas contraindre à rester chez lui un salarié qui ne le souhaite pas, sauf à lui accorder un congé exceptionnel rémunéré (circ. DGT 2009-16 du 3 juillet 2009, art. 5-4).
- Si, pour éviter un risque de contamination par un collègue malade, **l'employeur a accepté qu'un salarié en bonne santé reste à son domicile tout en continuant de travailler par le biais du télétravail**, sa rémunération est toujours maintenue.
- En revanche si un **salarié reste à la maison par crainte de contamination sans autorisation de l'employeur**, il s'agit d'une absence non rémunérée : en l'absence d'instruction de « restriction des activités » donnée par les autorités publiques, tout salarié est censé poursuivre son activité, sinon il peut s'agir d'un refus de travail infondé qui, selon les circonstances, pourrait être considéré comme un abandon de poste.
- Enfin, si le salarié reste chez lui pour garder un enfant malade ou à cause de la fermeture de l'école de son enfant pour cause de cas avéré de grippe A, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié. Bien entendu, l'employeur peut accepter que cette absence soit décomptée des jours de congés ou de RTT restant au salarié. Certaines conventions collectives peuvent prévoir des jours de congés pour enfant malade rémunérés, sachant que cette situation ne couvre pas le cas d'un enfant bien portant mais contraint de rester à la maison en raison de la fermeture de son école.

ACTIGEST SA
Espace Valentin Nord Rue Ariane
25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos
21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.

J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –
Consultant Ressources Humaines
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

 **Attention** au formalisme attaché au CONTRAT A DUREE DETERMINEE (CDD)



Une salariée est employée, en qualité de secrétaire, par Contrat à Durée Déterminée (CDD) pour remplacer une salariée partie en congé de maternité. La salariée fait valoir que son CDD ne mentionne pas la qualification professionnelle de la salariée absente. Estimant que cette mention est impérative, elle saisit le juge d'une demande de requalification de son CDD en CDI.

Lorsqu'un employeur embauche un salarié en CDD pour remplacer un salarié absent, il doit obligatoirement établir un contrat de travail écrit. A défaut, le CDD est réputé conclu pour une durée indéterminée.

De plus, **le Code du travail impose à l'employeur de faire figurer dans le CDD un certain nombre de mentions**, notamment le nom et les fonctions du salarié absent, les raisons de l'absence de ce dernier, la date d'échéance du contrat ou, à défaut de terme précis dans le contrat, la durée minimale du contrat, la durée de la période d'essai éventuellement prévue. **Si l'une des mentions obligatoires fait défaut, le CDD pourra être requalifié en CDI.** A titre d'exemple, a été requalifiée en CDI le CDD conclu pour remplacer une salariée absente qui ne comporte pas de durée minimale.

Dans cette affaire, les juges affirment que **le CDD qui ne comporte pas la définition précise du recours est réputé conclu pour une durée indéterminée.** Les juges estiment que **cette exigence de précision quant à la définition du motif de recours au CDD suppose que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat de travail, lorsque ce dernier est conclu pour un remplacement.**

Sources :

Deux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du :

- 3 juin 2009. N°de pourvoi : 08-41543
- 14 janvier 2009. N°de pourvoi : 06-46055

ACTIGEST SA
Espace Valentin Nord Rue Ariane
25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos
21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.

J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –
Consultant Ressources Humaines
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

Réforme de la médecine du travail



Un accord visant à moderniser la médecine du travail est ouvert à signature depuis le 11 septembre dernier.

Un accord visant à moderniser la médecine du travail est ouvert à signature depuis le 11 septembre dernier.

Il propose des orientations ayant pour objectif de renforcer l'efficacité des missions des médecins du travail.

Il préconise également certains changements de procédure qui touchent très directement l'entreprise, notamment en ce qui concerne :

- l'inaptitude au poste de travail, le point de départ et le terme de l'obligation de recherche de reclassement qui pèse sur l'employeur en cas d'inaptitude physique du salarié, ainsi que le licenciement de ce dernier.
- le rythme des visites médicales périodiques (qui pourrait passer de 2 à 3 ans maximum) pour les salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers.

Par ailleurs, il prône la nécessité d'entamer une réflexion autour de l'amélioration des visites médicales de certains salariés particuliers (ex. : intérimaires et salariés recrutés pour une très courte durée).

L'entrée en vigueur des modifications envisagées est subordonnée à l'adoption de dispositions législatives et réglementaires.

Source : Protocole d'accord sur la modernisation de la médecine du travail du 11 septembre 2009

Chômage partiel - Relèvement du contingent annuel d'heures indemnisables



Un arrêté du 2 septembre 2009 relève le contingent annuel autorisé de chômage partiel à 1.000 heures par salarié pour l'ensemble des branches professionnelles.

Auparavant ce contingent était fixé à 800 heures pour l'ensemble des branches professionnelles et à 1000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants

ACTIGEST SA
Espace Valentin Nord Rue Ariane
25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos
21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.

J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –
Consultant Ressources Humaines
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.

● Arrêt de travail : les indemnités journalières de sécurité sociale sur Internet

Les employeurs peuvent consulter les décomptes d'IJSS, les télécharger et les imprimer, pendant une période d'un an après leur mise en ligne.



En cas d'absence d'un salarié pour maladie, maternité ou accident du travail, ce dernier peut autoriser l'employeur à percevoir directement pour son compte les indemnités journalières versées par l'assurance maladie. En contrepartie de cette subrogation, l'employeur doit maintenir tout ou partie du salaire, en prenant en compte les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) reçues.

Le décompte des IJSS permet à l'employeur de régulariser les bulletins de paie. Le site de l'Assurance Maladie met à disposition des employeurs, sur l'espace employeur, les relevés d'IJSS en temps réel, c'est-à-dire dès leur règlement aux salariés.

Les employeurs peuvent les consulter, les télécharger et les imprimer, pendant une période d'un an après leur mise en ligne. Toutefois, toutes les CPAM ne sont pas encore adhérentes à ce nouveau service.

Pour adhérer à ce service, l'employeur doit remplir un formulaire et en désigner les personnes qu'il autorise à consulter ce site. Une fois ce formulaire validé, un courrier comportant un login et un mot de passe sera envoyé à chaque délégataire. Celui-ci aura 15 jours pour se connecter et choisir un nouveau mot de passe.

ACTIGEST SA
Espace Valentin Nord Rue Ariane
25480 MISEREY SALINES 03.81.88.07.45

1 Rue Jean Monnet Immeuble Dionysos
21300 CHENOVE – 03.80.54.93.66.

J.P.C. CONSULTANT – Nadine FORZINETTI –
Consultant Ressources Humaines
7 Rue de l'Avenir – 21490 RUFFEY LES ECHIREY –
06.21.03.30.08. – 03.80.47.52.35.