

à la une

Département : SOCIAL

Les principales dispositions de la loi n°2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise sont entrées en vigueur modifiant le régime du compte épargne temps et créant le régime des heures choisies.

En outre ce texte prolonge jusqu'au 31 décembre 2008 le régime spécifique des heures supplémentaires des entreprises employant moins de 20 salariés.

Bonne lecture !

Le thème du mois : Modalités d'assouplissement des trente-cinq heures

L'objectif de la loi du 31 mars 2005 apparaît clairement comme une volonté d'assouplissement de la durée du travail sans porter atteinte à la durée légale du travail qui reste limitée à 35 heures.

1) Extension des possibilités de recours au compte épargne temps

Un compte épargne temps peut être mis en place par une convention ou un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement afin de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate par le rachat par l'employeur des jours de repos non pris ou différée par la constitution d'une épargne en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Le salarié bénéficie de la possibilité d'alimenter son compte épargne temps de différentes manières :

- par le report de tout ou partie du congé annuel excédant la durée de 24 jours ouvrables,
- par l'affectation des heures acquises au titre du repos compensateur de remplacement et du repos compensateur obligatoire pour heures supplémentaires (articles L 212-5 et L 212-5-1 du Code du travail),
- par l'affectation des jours de repos pour réduction du temps de travail
- pour les cadres intermédiaires ou autonomes, par l'affectation des heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ou les jours de repos accordés à ceux bénéficiant d'un forfait annuel en jours (article L 212-15-3 du Code du travail),
- par le dépôt des augmentations ou compléments de salaire de base, des sommes issues de la participation, de l'intéressement ou inscrites à un PEE.

Le compte épargne temps peut également être alimenté à l'initiative de l'employeur par les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

Il revient à l'accord collectif ayant instauré le compte épargne temps de prévoir les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte pourront être pris soit sous la forme de congé soit sous celle de rémunération.

En effet, ces droits pourront indemniser en tout ou partie un **congé** (congé parental d'éducation, congé pour la création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale), indemniser en tout ou partie **les heures non travaillées en cas de passage à temps partiel**, indemniser en tout ou partie **une période de formation** en dehors du temps de travail, indemniser en tout ou partie **une cessation progressive ou totale d'activité**.

Depuis la loi du 31 mars 2005, les droits acquis dans le compte épargne temps pourront également **compléter la rémunération** dans la limite des droits acquis dans l'année, **alimenter un plan d'épargne** et dans le cadre de la retraite **contribuer au financement de prestations de retraite** à caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire d'entreprise ou **racheter les années d'études ou les années incomplètes**.

L'employeur bénéficie de la possibilité d'abonder le compte épargne temps.

En cas de rupture du contrat de travail et à défaut de dispositions conventionnelles particulières prévoyant un éventuel transfert des droits au futur employeur, le salarié percevra une indemnité correspondant au montant des droits acquis.

2) Dispositif des heures choisies

Ce dispositif a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent, **sous réserve de l'accord de l'employeur et selon des modalités qui auront été fixées par l'accord de branche**, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, de travailler au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (220 heures par an et par salarié ou 130 heures en cas de modulation) applicable dans l'entreprise ou l'établissement, sans qu'il y ait lieu d'accorder de repos compensateur obligatoire ni de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Ces heures s'accompagneront d'une **majoration de salaire** (au minimum 10% et en l'absence d'accord ou de convention à ce sujet au minimum 25%) et le cas échéant de **contreparties sous forme de repos** fixées dans le cadre d'un accord avec les partenaires sociaux.

Cependant, le recours aux heures choisies ne doit pas conduire à un dépassement des durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires (48 heures) de travail.

3) Dérogations pour les petites entreprises

Sauf dispositions conventionnelles dérogatoires, les entreprises occupant 20 salariés au plus bénéficieront d'un **taux de majoration de 10%** pour les quatre premières heures supplémentaires effectuées et de **l'imputation des heures supplémentaires** sur le contingent annuel à partir de la 37^{ème} heure.

Ce régime dérogatoire prendra fin le 31 décembre 2008 et à compter de cette date le régime de droit commun de majoration et d'imputation sur le contingent des heures supplémentaires sera applicable.

En outre pour les entreprises ne bénéficiant pas d'un accord collectif ayant instauré un compte épargne temps la loi permet aux salariés de renoncer à une partie des journées ou demi-journées de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 jours par an.

Les cadres en forfait annuel en heures à la semaine, au mois ou à l'année peuvent travailler au-delà du forfait dans la limite de 70 heures par an avec l'accord de l'employeur.

Les heures, les journées ou les demi-journées ainsi travaillées doivent donner lieu à une majoration de salaire d'au moins 10% mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Ce régime dérogatoire prendra également fin le 31 décembre 2008.

Il convient de préciser qu'en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un **accord d'entreprise** portant création d'un compte épargne temps peut être conclu par un **salarié expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national**.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Cette possibilité est accordée jusqu'au 31 décembre 2008

L'actualité sociale : En bref...

En matière d'inaptitude du salarié la Cour de cassation nous apporte de nouvelles précisions.

La motivation de l'avis de reprise émis par le médecin du travail en cas de danger immédiat pour le salarié

L'inaptitude du salarié à son poste de travail ne peut être constatée que par le médecin du travail dans le cadre de la visite de reprise.

En principe la visite de reprise consiste en deux examens espacés de 15 jours.

Le premier met fin à la suspension du contrat de travail et le second fait débiter en cas d'inaptitude le délai d'un mois au cours duquel l'employeur doit procéder au reclassement du salarié ou à son licenciement si le reclassement est impossible.

Cependant un seul examen est nécessaire dès lors que le médecin du travail constate « *un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers* ». (article R 241-51-1 du Code du travail)

Dans une telle hypothèse le médecin du travail est tenu de rédiger un avis indiquant **explicitement l'existence du danger immédiat**, à défaut l'employeur est tenu de faire procéder à la seconde visite.

Assouplissant cette règle, la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 19 janvier 2005 (Cass. Soc., 19 jan. 2005, n° 03-40.765 P+B) vient de préciser que la mention « *inapte définitif à tout poste existant dans l'entreprise, R 241-51-1, une seule visite* » est suffisante.

En effet, selon la Cour de cassation **la référence à l'article R 241-51-1** démontre que le médecin du travail a estimé qu'il existait bien une situation de danger immédiat pour le salarié et qu'une seconde visite était donc inutile.

Précisions sur le délai de « deux semaines » qui doit s'écouler entre les deux visites de reprise

L'article R 241-51-1 du Code du travail prévoit que le délai qui sépare les deux visites de reprise est espacé de deux semaines.

Dans un arrêt en date du 8 décembre 2004 (Cass. Soc. 8 déc. 2004, n° 02-44.203 P+B), la Cour de cassation précise que le délai commence à courir « *à partir de la date du premier de ces examens médicaux* » et que ce délai est équivalent à la quinzaine.

En l'espèce la Cour de cassation a validé le calendrier suivant : « *Et attendu que le premier examen médical de reprise ayant eu lieu le mardi 4 juillet 2000, le second le mardi 18 juillet 2000, il en résulte que l'inaptitude du salarié a été constatée conformément aux exigences légales.* »

Les conséquences de la première visite de reprise

La période de suspension du contrat de travail prend fin avec la première visite de reprise.

L'absence de cette visite maintient la suspension du contrat même si le salarié a repris son travail et perçoit un salaire.

Une rupture du contrat de travail qui interviendrait au cours de cette période serait considérée comme prononcée pendant la période de suspension et serait donc nulle.

La visite de reprise peut avoir lieu alors que le salarié fait encore l'objet d'un arrêt de travail par son médecin traitant, pouvant alors être assimilée à une visite de préreprise prévue par l'article R 241-51 alinéa 4 du Code du travail et visant à la recherche des mesures nécessaires lorsqu'une modification de l'aptitude du salarié est prévisible.

Deux arrêts en date du 19 janvier 2005 (Cass. Soc. 19 jan 2005, n° 03-41.904 et n° 03-41.479) confirment la jurisprudence antérieure et rappellent que **dès lors que le médecin du travail délivre ses avis en vue de la reprise du travail et que l'employeur en est informé, la période de suspension du contrat prend nécessairement fin et les arrêts de travail du médecin traitant qui vient à prolonger l'arrêt de travail ne prolongent pas d'autant la période de suspension.**