



## **ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE** **L'ESSENTIEL DU SOCIAL**

### **Maternité**

- maternité :
  - suite à un congé maternité ou d'adoption le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés sur la période de congés conserve ses droits à congés payés.
  - allongement du congé maternité indemnisé en cas de naissance prématurée de plus de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement nécessitant l'hospitalisation de l'enfant ;
  - les périodes d'absence pour congé maternité, d'adoption, de présence parental et congé parental d'éducation sont comptabilisées intégralement comme du temps de présence pour calculer le droit à DIF.
  - Les salariés en congé maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de salaire et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut par ceux de l'entreprise.

### **Allégements FILLION et « nombre d'heures rémunérées »**

Le loi Fillion du 17 janvier 2003 a remplacé les allégements Aubry II par d'autres allégements de cotisations de sécurité sociale dits allégements Fillion.

La question posée par nombre de dirigeants d'entreprise consistait à savoir si on pouvait inclure dans le « nombre d'heures rémunérées », les pauses, temps d'habillage, de restauration...Etc

La loi de financement de sécurité sociale pour 2006 a réglé le problème puisqu'elle prévoit que pour la mise en œuvre des mesures d'exonération ou de réduction des cotisations de sécurité sociale prévues par le code de sécurité sociale ou par toute autre disposition législative ou réglementaire, l'assiette de calcul s'entend des heures rémunérées quelle qu'en soit la nature : on peut donc prendre en compte toutes les heures rémunérées y compris les pauses, temps d'habillage...à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2005, une circulaire du 18 avril 2006 du ministère délégué à la sécurité sociale précise que toutes les situations de redressement en cours ou envisagées doivent être stoppées.

### **Remise de l'attestation de fin de contrat aux ASSEDICS directement par l'employeur**

Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui lui permettent d'exercer leurs droits aux prestations de l'assurance chômage. Ils sont désormais tenus de transmettre en complément ces mêmes attestations aux assedics.