



Votre convention collective :

- *(Réservé aux abonnés)*

Lois – règlements- circulaires :

- **Loi sur les revenus du travail (1)** (loi n° 2008-1258 du 3/12/08) Ce texte subordonne désormais les allègements de charges à l'obligation d'ouvrir, tous les ans, des négociations sur les salaires, pour les entreprises ayant des délégués syndicaux. La loi favorise aussi l'intéressement en créant un crédit d'impôt au titre des primes versées à compter de la publication de ce texte et en permettant le versement d'une prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales.
- **Chômage partiel (1)** (Décret n° 2008-1436 du 22/12/08) Pour éviter un recours trop rapide au licenciement économique, le présent décret allonge de 2 semaines, passant de 4 à 6 semaines, l'indemnisation par l'Etat du Chômage partiel.
- **Temps de travail (1)** (Décret n° 2008-1132 du 4/11/08) Conformément à la loi du 20 août 2008, ce décret permet désormais de moduler le temps de travail des salariés dans le cadre de 4 semaines sans accord collectif préalable.
- **Aide à l'embauche (1)** : (Décret n° 2008-1357 du 19/12/08) Toujours dans la perspective de soutenir l'économie, le gouvernement incite à la création d'emploi dans les TPE de moins de 10 salariés en accordant une aide financière pouvant aller jusqu'à 184.94 € par mois. Cette aide est dégressive et devient nulle à 1.6 SMIC.
- **Trajets domicile-travail (1)** (Décret n° 2008-1501 du 30/12/08) : Désormais tout employeur doit prendre en charge 50% du coût des transports collectifs de ses salariés. L'employeur a aussi la possibilité désormais de verser une « prime carburant » pour les salariés qui utilisent leur véhicule personnel. Ces frais sont exonérés de cotisations sociales dans une limite de 200 €/ an.

Jurisprudence :

- **Rupture abusive de la période d'essai (1)** (Cass.soc. 10/12/2008) si la rupture de la période d'essai est libre, l'employeur ne peut tout de même pas en abuser ; c'est ce que rappelle cet arrêt en soulignant que la rupture de la période d'essai ne peut reposer sur le refus une augmentation de salaire prévue lors de l'embauche.
- **A travail égal, salaire égal (1)** (Cass. soc. 16/12/2008) cet arrêt rappelle que les différences de rémunérations constituent une discrimination lorsqu'elles ne sont pas objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime ; telle est la situation dans cet arrêt qui condamne un employeur pour avoir maintenu des différences de rémunérations entre 2 salariés ayant des diplômes certes différents mais équivalents.