



### Votre convention collective :

- *Complément d'informations réservé aux abonnés*

### Lois – règlements- circulaires :

- **Rupture conventionnelle (\*)** : (Circ. 17/3/09) la circulaire apporte des précisions qui modifient le mode opératoire des ruptures conventionnelles. Elle envisage notamment le versement d'une indemnité dans le cas d'un salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté et précise les modalités de décompte des délais de procédure.
- **Report de paiement (\*)** (circ. DSS/5C n° 2009-83 du 23/3/09) La circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale fixe les modalités pour obtenir des délais de paiement en cas de difficultés financières. Cet assouplissement vise aussi les pénalités et l'inscription de privilège.
- **Chômage partiel (\*)** (Arr. 13/3/09) Désormais le taux maximum de prise en charge par l'Etat du chômage partiel au titre FNE (quand le chômage partiel vise à éviter les licenciements économiques) passe de 80% à 100%.
- **Chômage partiel (\*)** (Décret n° 2009-339 du 27/3/09 et 324 du 25/3/09) Désormais le chômage partiel est éligible au temps partiel et cela, de façon rétroactive. De même, les nouvelles d'indemnisations (allocations spécifiques et allocations complémentaires) sont applicables dès le 1 janvier 2009.
- **Emploi retraite (\*)** (Circ. DSS/3A 2009-45 du 10/2/09) : le texte expose les règles permettant désormais de cumuler totalement retraite de base et emploi.
- **Prime TPE (\*)** (Décret 16/3/09) le texte étend la prime, non seulement au CDI mais à tous les CDD sous réserve des règles sur le cumul des aides.

### Jurisprudence :

- **Droit à report des congés en cas de maladie (\*)** (Cass. Soc. 24/2/09) Prenant acte de la décision de la Cour Européenne, la Cour de Cassation juge désormais que le salarié, empêché de prendre ses congés payés du fait de sa maladie non professionnelle, a le droit de les prendre à son retour, y compris dans l'hypothèse où la période de prise de congés est close.
- **Mise à pied à durée déterminée peut être conservatoire (\*)** (Cass. Soc. 18/3/09) Un arrêt surprenant qui constitue néanmoins un revirement de jurisprudence : la Cours considère qu'une mise à pied à durée déterminée de 3 jours a bien le caractère conservatoire et non disciplinaire si elle est concomitante avec la procédure de licenciement.