



Votre convention collective :

- (*)réservé aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **Information sur le document unique (*)** : (D 2008-1847 du 17/12/08) Désormais le document unique de prévention des risques professionnels doit être tenu à la disposition des salariés : les modalités de consultation du document sont affichées dans l'entreprise.
- **Licenciement économique (*)** (Arrêté 30/3/09) A compter du 1 avril 2009, le délai de réflexion des salariés, pour accepter ou refuser une CRP ou un Contrat de Transition, passe de 14 à 21 jours calendaires.
- **Epargne salariale (*)** (D n° 2009-351 et 351 30/3/09) Ces textes précisent les modalités de mise en œuvre de la loi du 3 décembre 2008, notamment les modalités d'information des salariés.
- **Titre Emploi Service Entreprise (*)** (ACOSS n° 2009-045 du 16/4/09) : les entreprises de 9 salariés et moins peuvent recourir à ce dispositif (TESE) pour des salariés qui réalisent moins de 700 heures de travail par an. Le TESE se substitue alors aux formalités d'embauche, contrat de travail, visite médicale, bulletin de paie et déclarations sociales, mais ne vaut pas affiliation aux organismes de retraite ni régimes de protection spécifique.
- **Chômage partiel (*)** (Inst DGEFP n° 3009-07 du 25/3/09) Face au nombre croissant de demandes de chômage partiel, le ministère du travail édicte une circulaire précisant les conditions de mise en œuvre du chômage partiel. Notamment, l'administration souhaite avoir une approche souple et large des conditions d'éligibilité de ce dispositif. Le texte précise aussi les règles d'éligibilité des salariés au forfait ou en modulation. Elle rappelle que les salariés touchés par une telle mesure peuvent travailler par ailleurs et cumuler les aides et les revenus de leur travail.

Jurisprudence :

- **Droit à report des congés en cas de maladie (*)** (Cass. Soc. 25/3/09) Prolongeant la jurisprudence du 24/2/09, qui précise que désormais le salarié, empêché de prendre ses congés payés du fait de sa maladie, a le droit de les prendre à son retour, y compris dans l'hypothèse où la période de prise de congés est close, la Cour décide qu'en cas de rupture du contrat, les jours non pris doivent alors être indemnisés par l'employeur.
- **Usage abusif d'Internet (*)** (Cass. Soc. 18/3/09) Cet arrêt rappelle que, si l'usage modéré d'Internet dans l'entreprise doit être tolérée, son abus est une faute grave : en l'espèce, le salarié avait «surfé» 41 heures au cours d'un même mois, sans commune mesure avec les besoins de l'entreprise.
- **Dispense de préavis et droit aux jours RTT (*)** (Cass. Soc. 8/4/09) Confirmant sa jurisprudence sur le maintien des avantages en cas de dispense de préavis, la Cours décide que le salarié à le droit à une indemnité égale aux jours RTT non pris du fait du préavis non réalisé.