



### Votre convention collective :

- (\* ) Informations réservées aux abonnés

### Lois – règlements- circulaires :

- **Stages en entreprise (\*)** : Rappelons que les stages de 3 mois et plus sont obligatoirement rémunérés sur la base de 12.5% du plafond horaire de la SS, soit 398.13 € pour un temps plein.
  - **Chômage partiel : activité partielle de longue durée (\*)** (D n° 2009-478 du 29/4/09) le dispositif d'activité partielle de longue durée (de 3 à 12 mois) est institué ; ce dispositif permet aux entreprises qui connaissent des difficultés économiques de conclure avec l'Etat une convention permettant aux salariés de bénéficier d'une indemnité horaire égale à 75% de la rémunération brute.
  - **Retraite et exonération de charges (\*)** (DIM CNAV n° 2009-1 du 26/5/09 et DSS 23/2/09) Ces textes précisent que les heures supplémentaires et complémentaires impactées par les réductions TEPA sont bien prises en compte dans la base de calcul des droit à la retraite. Par contre la prime exceptionnelle de 1000€ de 2008 n'est pas prise en compte.
  - **Emploi seniors (\*)** (D n° 2009-560 et 564 du 20/5/09) : à compter du 1/1/2010 les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auront négocié ou qui ne seront pas couvertes par un accord de branche sur l'emploi des seniors devront payer une pénalité égale à 1% des rémunérations brutes.
- Bulletin de salaire électronique (\*)** (Loi 28/4/09) La loi de simplification du droit autorise et organise désormais l'expédition du bulletin de salaire sous forme électronique.

### Jurisprudence :

- **Une prime ne peut être discriminatoire (\*)** (Cass. Soc. 30/4/09) Si l'employeur reste libre d'accorder ou non une prime qui n'est pas obligatoire par un texte, encore faut-il que les différences entre les salariés soient justifiées par des éléments objectifs et pertinents ; à défaut, ces différences pourraient constituer une discrimination basée sur la différence de rémunération.
- **Organisation du travail (\*)** (Cass. Soc. 6/5/09) Cet arrêt rappelle que, *certaines accords autorisent la mise en place de dispositifs d'organisation du travail spécifiques tels que la modulation, en spécifiant que celle-ci ne peut se faire qu'après information des salariés*, le manquement à cette obligation rend la modulation inopposable aux salariés ce qui entraîne le constat d'heures supplémentaires sur une période qui peut aller jusqu'à 5 ans.
- **Licenciement pour cause de désorganisation liée à des absences (\*)** (Cass. Soc. 7/4/09) : la Cour rappelle que ce motif n'est valable qu'en cas de nécessité de remplacement définitif du salarié par un CDI, ce remplacement devant être constaté le jour du licenciement : tel n'est pas le cas qu'en le remplaçant est un CDD au jour du licenciement.