



Votre convention collective :

- *informations réservées aux abonnés*

Lois – règlements- circulaires :

- **Portabilité des droits (*)** : (Arr du 7/10/09) l'avenant du 18 mai 2009 est étendu ce qui signifie que la portabilité des droits, c'est-à-dire la possibilité pour un salarié de bénéficier du maintien de la couverture santé et prévoyance à l'issue de son contrat de travail est applicable à toutes les entreprises à compter du 15 octobre 2009.
- **Emploi des handicapés (*)** : (Circ. DGEFP n° 2009-41 du 21/10/09) La circulaire précise les nouvelles modalités de décompte des travailleurs handicapés, notamment en ce qui concerne les stagiaires, la comptabilisation de la durée du travail d'un salarié handicapé, le temps de présence annuel dans l'entreprise.
- **Compte épargne temps (*)** : (D n° 2009-1184 du 5/10/09) Le texte définit la garantie financière du compte épargne temps en permettant la consignation des droits à la Caisse des dépôts et consignation sur demande écrite du salarié.
- **Convention de reclassement personnalisée (*)** : (Accord du 11/9/09) L'accord améliore l'indemnisation des bénéficiaires, le montant étant désormais de 80% du salaire journalier de base pendant les 12 premiers mois et non seulement les 8 premiers mois.

Jurisprudence :

- **Licenciement pour faute grave après refus d'une rétrogradation (*)** (Cass. Soc. 11/2/09) On savait qu'un employeur pouvait envisager une autre sanction si le salarié fautif refusait la rétrogradation, puisque celle-ci constitue une modification de son contrat. Mais peut-il envisager, alors, un licenciement pour faute grave, sanction qui n'était pas prévue au début de la procédure ? La Cour de Cassation estime que cela est possible si les faits le justifient, la faute grave n'entraînant pas automatiquement la cessation immédiate du contrat.
- **Un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire (*)** (Cass. Soc. 23/6/09) La jurisprudence reconnaît qu'un fait tiré de la vie privée peut constituer un motif de licenciement dès lors qu'il est incompatible avec l'activité professionnelle du salarié. Mais ce fait ne peut constituer une faute, la faute étant caractérisée uniquement par un manquement aux obligations professionnelles : le licenciement ne peut donc avoir un caractère disciplinaire.
- **La prise d'acte de rupture ne peut être rétractée (*)** : (Cass. Soc. 14/10/09) Si un salarié est en droit de constater la rupture de son contrat en invoquant la faute de l'employeur, il ne peut ultérieurement se rétracter, la rupture étant devenue définitive.
- **Licenciement économique et GPEC (*)** : (Cass. Soc. 30/9/09) la Cour estime désormais qu'une GPEC n'est plus un préalable obligatoire aux licenciements économiques.