



Votre convention collective :

- **Informations réservées aux abonnés**

Lois – règlements- circulaires :

- **Information sur le DIF (*)** (D n° 2010-60 à 65 du 18/1/10) : Pris en application de la nouvelle loi sur la formation professionnelle qui prévoit la portabilité du DIF, l'employeur doit désormais faire apparaître le solde des heures acquises au titre du DIF sur le certificat de travail qu'il donne au salarié en cas de rupture du contrat de travail.
- **Emploi des seniors : délai supplémentaire (*)** : (Circ. Intermi. DSS/5B/5C n° 2009-374 DU 14/12/09) Le texte accorde un délai supplémentaire de 3 mois (soit jusqu'au 1 avril 2010) pour la conclusion d'un accord ou le dépôt d'un plan d'action concernant l'emploi des seniors.
- **Emploi des personnes handicapés (*)** : La secrétaire d'Etat à la famille a précisé le 19 janvier que le durcissement des sanctions financières sera reporté de 6 mois, soit au 1 juillet 2010. Aucun texte concernant ce report n'est paru à ce jour.
- **Information des salariés sur les consignes incendie (*)** : (D n° 2010-78 DU 21/1/10) Désormais, il incombe à l'employeur d'informer ses salariés sur les consignes de sécurité en cas d'incendie, mais aussi sur l'identité des personnes en charge des mesures d'évacuation, d'alerte ou d'utilisation du matériel d'extinction.
- **Frais professionnels (*)** : Le nouveau barème des allocations forfaitaires de frais professionnels, exclues de cotisations sociales, est paru.

Jurisprudence :

- **Calcul indemnité de licenciement (*)** : (Cass. Soc. 2/12/09) La Cour décide, qu'en cas d'acceptation par le salarié d'une CRP, l'indemnité de licenciement est calculée en tenant compte de l'ancienneté du salarié acquise au jour de la rupture, et non à la fin du préavis. Cette décision est cohérente car l'acceptation de la CRP transforme le licenciement en rupture amiable et fait disparaître le préavis. La rupture est donc effective à l'issue du délai de réflexion de 21 jours.
- **Forfait jour et obligation de suivi de la charge de travail (*)** : (Cass. Soc. 13/1/10) La loi du 20 août 2008 dispose qu'un salarié en forfait jour doit bénéficier d'un entretien annuel destiné à évaluer sa charge de travail ; le non respect de cette obligation est sanctionné par la Cour par des dommages et intérêts au profit du salarié.
- **Maintien de la rémunération d'un salarié protégé (*)** : (Cass. Soc. 2/12/09) En cas de suspension du contrat de travail d'un salarié protégé dans l'attente d'une procédure de licenciement, la Cour décide que le salarié ne peut être privé de sa rémunération.