



Votre convention collective :

- *Informations réservées aux abonnés*

Lois – règlements- circulaires :

- **Titres restaurants (*)** (D. 2010-220 du 3/3/10) : Désormais, il est possible d'utiliser ses titres restaurants pour l'achat de fruits et légumes auprès des marchands de fruits et légumes. Par ailleurs, il n'est plus possible d'acheter en grandes surfaces d'autres produits que des produits alimentaires.
- **Documents liés au départ des salariés (*)** : Les mentions sur le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte, l'attestation au pole emploi : quelques précisions issues des dernières réformes.
- **Indemnités kilométriques (*)** (DGFIP 5F-12 du 19/3/10) : Le barème reste inchangé pour 2010.
- **Congés mariage applicables aux salariés pacés(*)** : (Halte n° 2009-336 DU 28/9/09) La Halte recommande que le congé, pour cause de mariage, soit étendu aux salariés pacés.
- **Salarié inapte après un AT bénéficie des IJ (*)** (D n° 2010-244 du 9/3/10) A compter du 1 juillet 2010, ces salariés victimes d'un AT, déclarés inapte par le médecin du travail pourront percevoir des IJ entre la date de prononcé de l'inaptitude et le reclassement ou la décision de licencier.

Jurisprudence :

- **Sanction du défaut de mention du DIF dans la lettre de licenciement (*)** : (Cass. Soc. 17/02/10) Bien que la loi n'ait pas prévu de sanction, la Cour estime que le défaut de mention du droit au DIF dans la lettre de licenciement, cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur doit réparer.
- **Calcul du budget du CE (*)** : (Cass. Soc. 10/3/10) Le budget d'un CE étant proportionnel à la masse salariale, la Cour décide qu'il n'y a pas lieu de prendre en compte les intérimaires dans le calcul de cette masse.
- **Manquement à l'obligation de formation (*)** : (Cass. Soc. 02/03/10) La loi fait peser sur l'employeur une obligation de formation à l'égard de ses salariés. Ainsi, la Cour reconnaît-elle le droit à dommages et intérêts au profit d'un salarié qui a perdu son employabilité du fait de la carence de son employeur.
- **Habillage (*)** : (Cass. Soc. 17/2/10) La cour confirme sa jurisprudence en rappelant que le salarié bénéficie d'une contrepartie au titre du temps d'habillage et de déshabillage dès lors que le port d'une tenue est rendu obligatoire par un texte et que ces opérations doivent se réaliser sur le lieu de travail. Dans l'hypothèse où l'employeur laisse la liberté au salarié de se vêtir chez lui ou sur le lieu de travail, le droit à contrepartie est écarté.