



Votre convention collective :

- *Informations réservées aux abonnés*

Lois – règlements- circulaires :

- **Rupture conventionnelle (*)** (Inst. DGT n° 02 du 23/3/10) : Si la rupture conventionnelle ne peut être utilisée pour éviter d'appliquer les règles du licenciement économique, le ministère du travail précise tout de même qu'elle n'est pas exclue en cas de difficultés économiques, la salarié étant libre d'accepter ou de refuser cette procédure. Les Directions du travail veilleront grâce à différents d'indicateurs au respect de cette règle.
- **Activité liée au chômage partiel (*)** (circ. DGEFP n° 2010-13 du 30/3/10) : La circulaire précise les conséquences du chômage partiel sur les jours fériés, les heures supplémentaires, le cumul d'emploi, la formation.
- **Risque chimique (*)** (Circ. DGT n° 2010-03 du 13 avril 2010) : Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, la circulaire précise les modalités de contrôle du risque chimique dans les entreprises et rappelle que l'employeur a l'obligation de contrôler systématiquement les agents CMR de catégorie 1 et 2.

Jurisprudence :

- **L'inaptitude d'un salarié peut être constatée en dehors de la visite de reprise (*)** : (Cass. Soc. 8/4/10) Il est habituel que le médecin du travail prononce l'inaptitude lors de la visite de reprise ; cependant, la Cour considère que cette inaptitude peut être prononcée à tout moment, y compris lors d'une visite occasionnelle.
- **Licenciement sans cause réelle et sérieuse et réintégration du salarié (*)** : (Cass. Soc. 14/4/10) La Cour confirme sa jurisprudence selon laquelle la réintégration d'un salarié suite à un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, suppose l'accord du salarié et de l'employeur et ne peut être imposée à ce dernier.
- **La prise d'acte de rupture du contrat par la victime d'acte de harcèlement ou de violence (*)** : (Cass. Soc. 03/2/10) Un salarié qui est victime d'acte de harcèlement ou de violence transforme sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, y compris dans l'hypothèse pour l'employeur à pris des mesures pour faire cesser ces agissements, la Cour considérant que la faute de l'employeur est constituée par la seule survenance de l'acte répréhensible.
- **La prise d'acte de rupture doit s'appuyer sur des manquements suffisamment graves de l'employeur (*)** : (cass. Soc. 30/3/10) Si la prise d'acte de rupture du contrat de travail entraîne sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, encore faut il que les manquements de l'employeurs soient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.