

Votre convention collective :

- **Informations réservées aux abonnés**

Lois – règlements- circulaires :

- **Entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL) (*)** (loi 12 mai 2010) : la loi institue désormais un statut d'entreprise individuelle limitant la responsabilité de l'entrepreneur à ces biens professionnels.
- **Reclassement des salariés (*)** (loi n° 2010-499 du 18/5/10) : La loi limite les offres de reclassement à des emplois relevant de la même catégorie que celui qu'occupe le salarié assorti d'une rémunération équivalente. Les offres à l'étranger ne sont désormais possibles que si le salarié accepte de les recevoir.
- **Cumul emploi retraite (*)** (circ. CNAV n° 2010-48 du 29/4/10) : La circulaire précise les justificatifs à produire par l'assuré qui reprend une activité et cumuler emploi- retraite.
- **Dispositif d'accompagnement de fin de vie (*)** (Loi 2010-209 du 2/3/2010) : la loi prévoit notamment l'extension des bénéficiaires. Le montant de l'allocation est fixé par décret pour une durée maximale de 21 jours ouvrables.

Jurisprudence :

- **La réception d'emails pornographiques n'est pas une faute (*)** : (Cass. Soc. 14/4/10) On savait que l'employeur était en droit de contrôler l'ordinateur de ces collaborateurs ; cependant, la Cour précise que la présence de fichier pornographique de suffit pas à constituer une faute, si le salarié n'est pas présent ou dûment appelé lors du constat.
- **L'employeur n'a pas le droit de modifier même avantageusement la rémunération du salarié(*)** : (Cass. Soc. 5/5/10) La Cour confirme sa jurisprudence selon laquelle la rémunération est un élément du contrat ; Il en découle que l'employeur ne peut modifier celle-ci sans l'accord du salarié. Aussi paradoxale que cela peut apparaître, cette règle vaut aussi quand l'employeur modifié la structure de la rémunération dans un sens plus favorable au salarié.
- **Le salarié ne perd ses droits aux congés payés non pris du fait du congé parental (*)** (CJUE 22/4/2010) : Si depuis quelques années la jurisprudence avait consacré la fait que le salarié qui n'avait pas pu prendre ses congés payés du fait de son congé de maternité, pouvait les prendre à l'issue de celui-ci, c'est la première fois que la Cour de justice Européenne pose ce même principe à l'issue du congé parental.
- **Droit au DIF et rupture conventionnelle (*)** (CA Rouen 27/4/10) : pour la première fois une Cour se prononce sur l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié du montant de son DIF ; à défaut, le salarié est en droit de demander des dommages et intérêts.