



Votre convention collective :

Informations réservées aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **Prévention des risques électriques (*)** (D n° 2010-1016 et 1018 du 30/8/10) : Ces deux décrets qui ne rentreront en vigueur que le 1 juillet 2011, renforcent l'obligation de contrôle puis de mise en conformité des installations électriques par un organisme accrédité. L'inspecteur du travail peut exiger que l'employeur fasse vérifier ses installations, la saisine de l'organisme accrédité devant se faire alors dans les 15 jours.
- **Dérogations à la durée du travail (*)** (Inst DGT n° 2010-06 du 29/7/10) : Le texte détermine l'autorité administrative qui est désormais compétente pour les questions relatives au travail de nuit ainsi qu'aux dérogations concernant la durée maximale du travail.

Jurisprudence :

- **Protection de la maternité (*)** : (Cass. Soc. 15/9/10) Conformément au droit européen, La Cour élargit la protection de la salariée en précisant que pendant cette protection, l'employeur ne peut pas prendre de mesures préparatoires au licenciement. Ainsi, alors que la jurisprudence autorisait jusqu'à ce jour la convocation à entretien préalable dans le cas d'une faute, on peut s'interroger sur la possibilité future d'engager une telle procédure, cette nouvelle jurisprudence assurant alors une quasi immunité de la salariée.
- **Clause de non concurrence (*)** : (Cass. Soc. 13/7/10) En l'absence de disposition conventionnelle ou contractuelle fixant la date limite pour dénoncer une clause de non concurrence, l'employeur doit libérer le salarié de son obligation au plus tard au moment du licenciement ; à défaut, il doit payer la contrepartie financière.
- **CDD de remplacement (*)** : (Cass. Soc. 15/9/10) Si la loi n'oblige pas l'employeur à préciser dans le contrat le motif de l'absence, la Cour précise qu'il doit justifier la réalité du motif de l'absence. Ainsi, en cas de contestation par le salarié du caractère réel de l'absence, c'est bien sur l'employeur que repose la preuve de la réalité de cette absence.
- **Temps partiel : Non respect du délai de prévenance (*)** : (Cass. Soc 15/9/10) La Cour sanctionne par une requalification en temps plein, un employeur qui ne respecte pas le délai de prévenance pour modifier les horaires d'un salarié à temps partiel.
- **Rupture conventionnelle (*)** : (Cass. Soc 25/5/10) La Cour requalifie une rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle ni sérieuse, quand cette rupture conventionnelle est signée alors que l'employeur savait que le salarié allait être déclaré inapte par le médecin du travail, cette rupture conventionnelle étant alors faite en violation des droits du salarié.