

« FLASH MENSUEL »

DECEMBRE 2010



Bonne et heureuse année 2011

(*) Complément d'informations réservé aux abonnés

Votre convention collective :

- Informations réservées aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **SMIC (*)** : (D n° 2010-1584 du 17/12/2010) Le SMIC est revalorisé de 1.6% au 1 janvier 2011. Son montant passe de 8.86 € à 9 €, soit 1365 € brut mensuel.
- **Bonus- Malus AT et MP (*)** : (A du 9/12/2010) Le texte fixe les règles selon lesquelles les caisses de retraite et de santé au travail peuvent accorder des ristournes sur les cotisations au titre des AP-MP ou imposer des majorations.
- **Indemnités journalières (*)** : (Circ. DSS/SD2/2010/398 et 399 du 25/11/10) les deux textes précisent le nouveau mode de calcul des indemnités journalières applicables aux arrêts de travail ayant débuté à compter du 1 décembre 2010.

Jurisprudence :

- **Preuve des heures supplémentaires (*)** : (Cass Soc 24/11/2010) Rappelant que la preuve en matière de temps de travail est partagée entre l'employeur et le salarié, la Cour considère que le fait pour un salarié d'établir un décompte au crayon, mois par mois, décompte auquel l'employeur n'apporte aucun élément contraire, constitue la preuve suffisante demandée par les Tribunaux.
- **Incompatibilité entre sport ou mandat et arrêt de travail (*)** : (Cass. Civ. 9/12/2010) Quand bien même, le salarié bénéficierait de sorties libres, la pratique d'un sport pendant un arrêt de travail doit faire l'objet d'une autorisation ; la sanction est la perte des IJ. Il en est de même pour les mandats de représentants du personnel.
- **Non respect du préavis en cas de rupture de la période d'essai (*)** : (CA Amiens 3/10/10) La Cour sanctionne le non respect de cette règle de préavis, introduite par la loi du 25 juin 2008, par des dommages et intérêts au profit du salarié.
- **Sécurité : obligation de résultat (*)** : (Cass. Soc. 30/11/10) LA Cour décide que l'obligation de résultat de sécurité à laquelle l'employeur est tenu en cas d'AT ou de MP, s'applique aussi, désormais, au cas d'exposition au risque sans qu'il soit besoin de constater un AT ou une MP .
- **Promesse d'embauche (*)** : (Cass. Soc. 15/12/10) : une promesse d'embauche, suffisamment précise, engage l'employeur qui ne peut se rétracter sans s'exposer au constat d'une rupture abusive, ayant les conséquences financières d'un licenciement abusif.