



Votre convention collective :

Informations réservées aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **Lettre recommandée électronique (*)** : (D n° 2011-144 du 2/2/11) Il est désormais possible d'envoyer une lettre recommandée par voie électronique (Internet) par l'intermédiaire d'un tiers (exemple la poste). Ce support pourra être utilisé notamment pour : la modification du contrat de travail pour motif économique, les sanctions disciplinaires, le certificat attestant l'état de grossesse, la demande congés spéciaux, la convocation à entretien préalable. Cependant, à ce jour la notification du licenciement reste exclue.
- **Annualisation de la réduction Fillon (*)** : (Circ. DSS n° 2011-34 du 27/1/11) Le texte précise la mise en œuvre de l'annualisation de la réduction Fillon et la méthode de régularisation.
- **Retraite et rachat d'années d'études (*)** : (Circ. CNAV n° 2011-18 du 8/2/11) Le dispositif de rachat d'années d'études est actualisé par le décret n° 2010-1737 du 30/12/10 ; la circulaire en définit les modalités d'application.

Jurisprudence :

- **Charge de la preuve en matière de harcèlement moral (*)** : (Cass Soc 25/1/11) Dans un premier temps, il revient au salarié d'établir par tout moyen les faits permettant de présumer du harcèlement ; dans un second temps, il incombe à l'auteur des faits de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement. Il revient donc au salarié le soin de prouver des faits mais pas que ces faits sont constitutifs de harcèlement.
- **Dénigrement par mail (*)** : (Cass. Soc. 2/2/11) le salarié qui dénigre sa hiérarchie par mail s'expose à une sanction disciplinaire
- **Calcul du SMIC et pause (*)** : (Cass. Crim. 15/1/11) le SMIC se calcule sur le temps de travail effectif. Si une convention prévoit la rémunération des pauses et que ces pauses sont exclues du temps de travail effectif, alors la Cour précise que la rémunération des pauses ne doit pas être prise en compte pour le calcul du respect du SMIC.
- **Modulation et calcul des heures supplémentaires (*)** (Cass. Soc. 9/2/11) Dans la ligne de son arrêt du 13/7/10, la Cour indique qu'en cas de modulation, les heures d'absence non rémunérées (hors maladie ou accident) ne doivent pas être prises en compte pour le calcul d'éventuelles heures supplémentaires en fin de période : les heures de dépassement sont alors des heures payées au taux non majoré.
- **Rupture conventionnelle (*)** (Cass. Soc. 18/1/11) la Cour d'Appel de Riom requalifie une rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'il existait un conflit entre l'employeur et le salarié, ce conflit remettant en cause le consentement libre des parties. Vigilance donc, pour l'employeur qui met en œuvre une procédure de rupture conventionnelle après avoir sanctionné un salarié.