



« FLASH MENSUEL »

AVRIL 2011

(*) Complément d'informations réservé aux abonnés

Votre convention collective :

- Informations réservées aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **Réduction Fillon et temps de pause et de douche (*)** : (ACOSS n° 2011-040 du 5/4/11) Seuls les temps de pause ou de douche n'ayant pas la nature de temps de travail effectif peuvent faire l'objet d'une neutralisation pour le calcul de la réduction Fillon.
- **Chèque vacances (*)** : (ACOSS 24/3/11 n° 2011-0000035) La Circulaire précise les conditions d'exonération de charges dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- **Retraite anticipée pour pénibilité (*)** : (D n° 2011-352,353,354 du 30/3/11) ces textes mettent en œuvre ce nouveau cas de départ anticipé au titre de la pénibilité. Ils sont applicables aux pensions prenant effet au 1 juillet 2011 et concernent des salariés âgés d'au moins 60 ans à cette date.
- **Régime social des indemnités de rupture (*)** : (Circ. DSS/SD5B n° 2011-145 du 14/4/11) la circulaire fixe le nouveau régime applicable en 2012 ainsi que le régime transitoire pour les indemnités versées en 2011.
- **Portabilité de la prévoyance (*)** (ACOSS n° 2011-036 du 24/3/11) la lettre précise le régime social des contributions prévoyance versées au titre de la portabilité des droits à l'issue du contrat de travail et notamment les conditions d'exonération de cotisations sociales mais l'application de la CSG et CRDS.

Jurisprudence :

- **CDD de surcroît de travail (*)** : (Cass Soc 22/311) La seule mention de « accroissement temporaire d'activité » dans un CDD n'est pas suffisante au regard de la loi.
- **Clause de non concurrence (*)** : (Cass. Soc. 30/3/11) On savait que le défaut de contrepartie financière rendait la clause nulle ; dans le cas présent, la Cour en déduit que cette nullité peut être soulevée par le salarié qu'en bien même la clause n'aurait pas eu à s'appliquer, notamment lors d'une embauche par la société mère.
- **Versement du salaire en cas d'inaptitude médicalement constatée (*)** : (Cass. Soc. 23/3/11) La loi dispose qu'à défaut de reclassement, l'employeur qui constate l'inaptitude médicale d'un salarié, doit le licencier dans le délai d'un mois à compter de la seconde visite de reprise ; à défaut, il doit reprendre le paiement de la rémunération. La Cour précise qu'en cas de licenciement postérieur à cette échéance, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire, nonobstant le fait que l'entretien a eu lieu dans le délai.