



18, Pl Ch De Gaulle

29600 Morlaix

Tél. : 02 98 15 11 33

Fax : 02 98 63 95 28

Site : www.eetd.fr

Rédacteur : **Dominique YSNEL**

Ligne Directe : 02 98 15 29 10

Mail direct : d.ysnel@eetd.fr

(*) Complément d'informations réservé aux abonnés

Votre convention collective :

- Informations réservées aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **Aide à l'embauche de seniors et de jeunes (*)** : (D n° 2011-523 du 16/5/11) Le texte met en place une aide de 2000 € pour toute embauche d'un salarié âgé d'au moins 45 ans en contrat de professionnalisation, rétroactivement à compter du 1 mars 2011. Pour les jeunes de moins de 26 ans, embauchés en alternance, l'aide varie selon le type de contrat, apprentissage ou professionnalisation.
- **DIF (*)** : (Question/réponse n° 57 11/5/11) Le ministère précise qu'en cas de CRP ou de CTP, le DIF est consommé, ne donne donc pas lieu à portabilité ; ainsi l'employeur n'a pas à le faire apparaître sur le certificat de travail.
- **Procédure de dépôt des contrats de professionnalisation (*)** : (D n° 2011-535 du 17/5/11) Désormais le délai de notification de prise en charge financière est ramené de 1 mois à 20 jours, le défaut de réponse valant acceptation. La procédure d'enregistrement par la Direccte est supprimée et remplacée par un simple dépôt.
- **Evaluation des salariés (*)** : (CNIL 11/5/11) la CNIL précise les limites de la procédure d'évaluation et le droit d'accès des salariés à leur dossier.

Jurisprudence :

- **Clause de non concurrence (*)** : (Cass. Soc. 30/3/11) La Cour précise que le délai de renonciation au bénéfice de la clause court à compter de la date d'envoi de la lettre de rupture.
- **Retrait du permis de conduire (*)** : (Cass. Soc. 3/5/11) le retrait du permis de conduire, pour un manquement en dehors du temps de travail n'est pas une faute et ne peut justifier un licenciement disciplinaire. Cependant, le licenciement reste possible en cas de trouble objectif causé à l'entreprise par ce fait.
- **Avertissement (*)** : (Cass. Soc. 3/5/11) Si l'employeur n'est habituellement pas tenu de convoquer un salarié à un entretien préalable dans l'hypothèse d'un simple avertissement, tel n'est pas le cas quand une convention collective prévoit qu'un licenciement ne sera possible qu'à l'issue de 2 sanctions préalables. Dans cette hypothèse, la convocation avant avertissement est indispensable car ce dernier aura une incidence sur la présence ou non du salarié dans l'entreprise.
- **Rétrogradation (*)** : (Cass. Soc. 28/4/11) Si la rétrogradation est bien une sanction valable, la Cour précise que l'employeur doit informer le salarié de son droit de refus qui trouve son fondement dans la modification du contrat qu'opère cette sanction.
- **Droit au DIF (*)** : (Cass. Soc. 18/5/11) En cas de prise d'acte de rupture du contrat de travail reconnu par le Tribunal, le salarié a le droit de se faire indemniser du DIF qu'il n'a pas pu demander, faute de préavis.