



« FLASH MENSUEL »

JUIN 2011

(*) Complément d'informations réservé aux abonnés

Votre convention collective :

- Informations réservées aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **Congés annuels (*)** : Guide pratique à destination du chef d'entreprise ou son service RH.
- **Entrée en vigueur des textes réglementaires (*)** : (Circ. 23/5/11) A compter du 1 octobre 2011, les décrets, arrêtés et ordonnances sur les entreprises devront comporter une date d'entrée en vigueur différée de 2 mois au minimum à compter de leur publication. L'entrée en vigueur ne pourra intervenir qu'au 1 janvier, 1 juillet, ou à défaut 1 avril, 1 octobre sauf pour les accords collectifs si les partenaires sociaux demandent expressément leur extension rapide.
- **DIF (*)** : (Question/réponse 16/5/11) Le ministère fixe les conditions de mise en œuvre de la portabilité du DIF en cas de chômage ou en cas de transfert vers un nouvel employeur.
- **Contrat de sécurisation professionnelle (*)** : (ANI du 31/5/11) L'accord interprofessionnel met fin à la CRP et CTP qui sont remplacés par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Cependant l'application de cet accord suppose une loi, qui sera votée très prochainement.
- **Déclaration d'embauche simplifiée (*)** : (D n° 2011-681 du 16/6/11) à compter du 1 août 2011 la DPAE (déclaration préalable à l'embauche) et la DUP vont fusionner (déclaration unique d'embauche). Ainsi la nouvelle DPAE est simplifiée et continue à pouvoir être faite par voie électronique.

Jurisprudence :

- **Licenciement pour cause de perturbation liée à l'absence d'un salarié (*)** : (Cass. Soc. 22/4/11) La Cour réunie en assemblée plénière confirme que le licenciement est abusif si le remplacement du salarié absent ne fait pas par un recrutement en CDI. Ainsi, est censuré, le recours à un prestataire externe au lieu du recrutement effectif d'un CDI.
- **Obligation d'information sur l'évolution de la prévoyance (*)** : (Cass. Soc. 18/5/11) Un employeur à un devoir d'information de chaque salarié en cas de modifications des droits liés à la prévoyance ; à défaut, il s'expose à des dommages et intérêts. Vigilance donc en cas de modification des accords collectifs sur ce point.
- **Prise d'acte de rupture injustifiée (*)** : (Cass. Soc. 8/6/11) Si la prise d'acte de rupture du contrat, quand elle est justifiée, requalifie la rupture en licenciement sans cause réelle ni sérieuse, inversement l'employeur est en droit de demander une indemnité égale au préavis abusivement non réalisé par le salarié quand cette rupture est injustifiée.
- **Transaction et adhésion à la CRP (*)** : (Cass. Soc. 17/5/11) Pour la première fois, la Cour légitime la transaction, dans l'hypothèse de la rupture amiable constatée par l'adhésion à la CRP et précise que cette transaction est valable dès que le salarié a reçu la notification du licenciement à titre conservatoire quand bien même la fin du délai de réflexion de 21 jours ne serait pas échue.