



« FLASH MENSUEL »

AOUT 2011

(*) Complément d'informations réservé aux abonnés

Votre convention collective :

- Informations réservées aux abonnés

Lois – règlements- circulaires :

- **Prime sur les dividendes (*)** (Circ questions réponses 29/7/11) : la loi du 28 juillet 2011 sur le partage de la valeur ajoutée fait l'objet d'une circulaire qui explicite le texte sous la forme de 65 questions réponses.
- **Licenciement économique (*)** (arr. du 28/7/11) : Le dispositif CRP (convention de reclassement personnalisée) et CPT (contrat de transition professionnel) cessent de s'appliquer au 31/8/11. Ils sont remplacés par le CSP (contrat de sécurisation professionnelle) dont les modalités et formulaires sont attendus dans les jours qui viennent.
- **Durée d'assurance (*)** (D. 2011-916 du 01/08/11) : La durée d'assurance pour les salariés nés en 1955 est portée à 166 trimestres.
- **Rénovation de la démocratie sociale (*)** (Circ DGT n°6 du 27/7/11) : Le ministère fait paraître une circulaire sous la forme d'un « questions/réponses » pour l'application de la loi réformant la démocratie sociale et votée le 20 août 2008.
- **Modalités de l'aide au contrat de professionnalisation (*)** (Inst PE n° 2011-94 du 31/5/11) : le pôle emploi précise les modalités d'application de l'aide forfaitaire à l'employeur qui conclut un contrat de professionnalisation.

Jurisprudence :

- **Harcèlement (*)** : (Cass. Soc. 29/6/11) Quand un employeur est informé d'une situation de harcèlement, il a un délai de 2 mois pour engager une procédure disciplinaire ; il ne peut attendre pour agir, la décision prud'homale reconnaissant les faits.
- **Engagement unilatéral (*)** : (Cass. Soc. 16/2/11) L'engagement pris par le dirigeant devant le comité d'entreprise à valeur d'engagement unilatéral qui s'impose à l'employeur.
- **Dénonciation d'un usage catégoriel (*)** : (Cass. Soc. 22/6/11) Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour précise qu'en cas de dénonciation d'un usage ne concernant qu'une catégorie de salarié, l'employeur doit tout de même informer individuellement tous les salariés susceptibles de profiter de cet usage.