



« FLASH MENSUEL »

SEPTEMBRE 2011

(*) Complément d'informations réservé aux abonnés

Votre convention collective :

- Néant

Lois – règlements- circulaires :

- **Cotisations forfaitaires des apprentis (*)** (arr 3/8/11 et 6 juin 2011) : Ces deux textes modifient le calcul des cotisations. Notamment, l'Etat prend en charge l'intégralité des cotisations dues pour les apprentis occupés par les employeurs inscrits au répertoire des métiers.
- **Dispositif de contrôle biométrique (*)** (CNIL délib. n° 2011-183 du 23/6/11) : La CNIL autorise le recours au dispositif biométrique fondé sur la reconnaissance de la frappe sur un clavier d'ordinateur. Ce dispositif permet d'authentifier une personne et lui donner accès à un niveau d'informations autorisé.
- **Rupture conventionnelle (*)** : Compte tenu de la place que prend désormais la rupture conventionnelle dans la relation individuelle de travail, voici un résumé de la situation actuelle.
- **Entretien annuel (*)** : Les entreprises sont elles tenues de faire un entretien annuel auprès de leurs salariés ? Quelle est la place de cet entretien vis-à-vis de l'entretien d'évaluation ?

Jurisprudence :

- **Travail à domicile (*)** : (CA Paris 6/9/11) Un salarié, appelé à travailler à son domicile à la demande de son employeur, y compris de façon implicite compte tenu de l'organisation du travail, doit bénéficier d'un dédommagement. Tel est le cas d'un commercial qui doit conserver et gérer ses dossiers à son domicile.
- **Heures d'équivalence (*)** : (Cass. Soc. 29/6/11) Selon l'article L 3121-33 du code du travail, un salarié a le droit à une pause de 20 minutes après 6 heures de travail effectif. Les permanences nocturnes comptabilisées avec un horaire d'équivalence n'excluent pourtant pas l'application stricte de cette règle dès l'accomplissement de 6 heures de présence.
- **La dépression réactionnelle (*)** : (Cass. Civ. 7/4/10) Une dépression réactionnelle consécutive à des brimades ou du harcèlement, ainsi que le choc émotionnel suite à un entretien préalable à un licenciement peuvent être qualifiés d'accident du travail ; encore faut il que le salarié rapporte la preuve d'un événement soudain survenu au temps et sur le lieu de travail, le seul certificat médical ne suffisant pas à établir cette preuve.