



Votre convention collective :

- *Informations réservées aux abonnés*

Lois – règlements- circulaires :

- **Loi de finances pour 2012 (*)** : Résumé des principales mesures qui impactent les salaires, les cotisations, les aides à l'embauche et les obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés.
- **Aide à l'embauche de jeunes dans les TPE (*)** : (Projet de décret) : Ouvrirait droit à une aide de l'Etat d'un montant maximum de 195.77 €/mois, cumulable avec l'exonération Fillon, l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans réalisée entre le 18 janvier et le 18 juillet 2012 dans une entreprise de moins de 10 salariés.
- **Frais professionnels (*)** : (ACOSS) Les limites d'exonération des frais professionnels pour 2012 sont parues.
- **Exonération des garanties obligatoires (*)** (D n° 2012-25 du 9/1/2012) Le texte fixe les conditions d'exonération des contrats collectifs relatifs à la protection sociale complémentaire. Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2013 pour se mettre en conformité.
- **Retraite (*)** (Circ. CNAV n° 2012-6 DU 25/1/2012) : le texte explique les conséquences du report de l'âge à la retraite dans les cas de décote, surcote, dépassement de l'âge légal.

Jurisprudence :

- **Calcul du SMIC(*)** : (Cass Crim 22/11/2011) Une nouvelle fois la Cour rappelle que pour vérifier le respect du SMIC, il y a lieu de prendre uniquement la rémunération correspondant à du temps de travail effectif à l'exclusion de certains temps rémunérés, mais non qualifiés de temps de travail effectif, comme des temps de pause par exemple.
- **Licenciement économique (*)** : (Cass. Soc. 14/12/2011) La Cour rappelle que les difficultés économiques ou menaces sur la compétitivité doivent être analysées au niveau du secteur d'activité du groupe et non au niveau de l'entreprise ou du service.
- **Dédit formation et prise d'acte de rupture (*)** (Cass. Soc. 11/1/2012) Pour la première fois, mais sans surprise, la Cour décide que le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail en présence d'une clause dédit formation, ne peut être contraint au remboursement des sommes prévues par la dite clause que dans l'hypothèse où le Tribunal ne retiendrait pas la faute de l'employeur et qualifierait donc la rupture en démission.