



## Flash social

Novembre 2009

Nous avons le plaisir de vous remettre une nouvelle édition de notre *Flash social*.

Nous y aborderons des questions juridiques d'actualité ou liées à des problématiques que vous pourriez être amenés à rencontrer.

Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que les articles de ce *Flash social* ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

### **BERSAY & ASSOCIES** Société d'Avocats

31, avenue Hoche, 75008 Paris  
Téléphone 33 (0)1 56 88 30 00  
Télécopie 33 (0)1 56 88 30 01

<http://www.bersay-associes.com>  
<mailto:contact@bersay-associes.com>

#### ***L'avenant sur le maintien des droits à couverture santé et prévoyance est étendu*** (arrêté du 7 octobre 2009, JO 15 octobre 2009, p.16900)

L'avenant n°3 du 18 mai 2009 a modifié l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la portabilité des garanties de santé et de prévoyance complémentaires d'entreprise.

Depuis le 15 octobre 2009, l'extension de cet avenant a pour effet de le rendre obligatoire à toutes les entreprises, adhérentes ou non à une organisation patronale signataire.

#### Aspects pratiques :

⇒ Ne pas oublier de mentionner le droit à portabilité dans la lettre de licenciement ou un document distinct contresigné par le salarié, et d'y joindre la notice d'information de la compagnie d'assurance ;

⇒ Ne pas exclure le bénéfice du dispositif en cas de faute lourde ou de prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail, en raison du pouvoir de requalification du Juge ;

⇒ Ne pas interrompre le bénéfice du dispositif dès le premier incident de paiement du salarié, sans mise en demeure préalable.

#### **La preuve du dépassement d'un forfait-jours incombe aux deux parties** (Cass, soc. 23 septembre 2009, n° 08-41.377)

La charge de la preuve du dépassement du nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait-jours ne repose pas sur le seul salarié.

La Cour de cassation transpose ici les règles applicables à la preuve des heures supplémentaires (article L. 3171-4 du Code du travail) : le salarié doit fournir des éléments à l'appui de sa demande, à charge alors pour l'employeur de produire les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés par le salarié.

=> Aspect pratique : pour les cadres soumis au forfait annuel, l'employeur doit veiller à décompter la durée du travail chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées (article D. 3171-10 du Code du travail).

**La nullité de la clause de mobilité intra-groupe**  
(Cass. soc, 23 septembre 2009, n° 07-44.200)

Un salarié initialement engagé par la société Renault France automobile accepte un avenant incluant une clause de mobilité ainsi rédigée : « *le salarié pourra être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société de Renault France automobile, la mise en œuvre de cette clause donnant alors lieu à la rédaction d'un nouveau contrat de travail auprès de la société d'accueil* ».

Peu après, le salarié refuse une mutation dans une autre société du groupe avant d'être licencié pour non-respect de sa clause de mobilité.

Au visa de l'article L.1222-1 du Code du travail aux termes duquel le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, la Cour de cassation déclare nulle la clause au motif qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur.

=> *Aspect pratique : toute mobilité entre sociétés d'un même groupe doit être proposée le moment venu au salarié, lequel serait en droit de la refuser.*

**Timide projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010** (adopté le 14 octobre 2009 en Conseil des ministres)

Le projet de loi tente de réduire le déficit prévisionnel de la Sécurité sociale en s'appuyant notamment sur les mesures suivantes :

- Réduction de plusieurs « niches » sociales, notamment hausse des prélèvements sur l'épargne salariale (relèvement de 2 à 4% du taux de forfait social) et doublement des taux de la contribution sur les retraites dites chapeaux,
- Renforcement de la lutte contre la fraude, notamment par le contrôle accru des arrêts maladie,
- Maîtrise des dépenses par la création d'un bonus-malus pour les accidents du travail et les maladies professionnelles afin d'inciter les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention.

Le projet de loi prévoit encore, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, des majorations de la durée d'assurance vieillesse des mères et, sous certaines conditions, des pères ou des parents.

**Retraite complémentaire et cumul emploi-retraite**

En principe, seules les personnes cessant leur activité salariée peuvent faire liquider leur retraite complémentaire, sauf dérogation.

Aux termes d'une circulaire 2009-20 DRE du 1<sup>er</sup> octobre 2009, l'Agirc et l'Arrco appliquent à la retraite complémentaire les mêmes dérogations que la CNAV au régime général, pour les retraites prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 : certaines activités peuvent être poursuivies sans faire obstacle à la liquidation ou au service de la retraite, soit en raison de leur nature (assistantes maternelles, artistes du spectacle, ministre des cultes, etc.), soit en raison du faible niveau des ressources procurées, soit du fait de la courte durée de l'activité poursuivie.

Rappelons que ces dérogations n'ont d'intérêt que pour les retraités qui ne bénéficient pas du dispositif en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 facilitant le cumul emploi-retraite salaire moyen des 10 dernières années d'activité).