

ACTUALITES JURIDIQUES

2009

N° .1

--- LEGISLATION ---

● Chômage Partiel.

- Un arrêté du 30 décembre 2008 (Jo du 3 janvier 2009, p.191) fait passer le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel de 600 à 800 heures et à 100 heures dans certaines branches et notamment pour l'industrie automobile et ses sous-traitants qui réalisent avec elle au minimum 50% de leur chiffre d'affaires.
- Par décret du 22 décembre 2008 (JO 30 décembre 2008, p 20415), les salariés peuvent désormais bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel en cas de suspension d'activité imputable à un arrêt de travail lié à la fermeture temporaire d'un établissement pendant la durée maximale de six semaines contre quatre auparavant.

● Forfait Social sur l'épargne salariale

- La Direction de la Sécurité Sociale vient de préciser l'assiette et les modalités de recouvrement du forfait social de 2% à la charge de l'employeur.

Sont soumis au forfait social les rémunérations ou gains versés depuis le 1^{er} janvier 2009, comme par exemple :

- les sommes versées au titre de l'intéressement ou la participation
- les abondements de l'employeur aux PEE, PEI ou PERCO
- les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire
- les sommes versées au titre de la prime exceptionnelle d'intéressement instaurée par la loi du 3 décembre 2008
-

Ce forfait social doit être déclaré aux mêmes dates que la CSG portant sur les mêmes éléments.

● Seuil d'exonération des titres restaurant en 2009

La limite d'exonération de la contribution des employeurs à l'acquisition des titres restaurant est porté à 5,04 € à 5,19 € sous réserve que la contribution patronale soit comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre. En application de ces règles le redressement ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf en cas de mauvais foi ou d'agissements répétés du cotisant.

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa – 75016 PARIS : Tél :01.56.43.49.50 – mail : philippe@falconnier.fr

- Rupture conventionnelle

Selon un procès verbal d'interprétation signé par certains partenaires sociaux, le montant minimum dû aux salariés dans le cadre d'une rupture conventionnelle est l'indemnité de licenciement **conventionnelle** si elle est plus favorable que l'indemnité légale de **licenciement**. Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, outre le fait qu'il convient d'utiliser le formulaire officiel établi à cet effet, il devra être versé au salarié au minimum l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable que l'indemnité légale de **licenciement**.

- La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2009

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a été publiée au journal officiel du 18 décembre 2008. Entre autres dispositions elle prévoit :

– **taxation des parachutes dorés** : les indemnités de départ versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux et de dirigeants sont intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et la CRDS, dès lors que leur montant dépasse 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 1 029 240 € en 2009.

Pour évaluer le montant versé, il faut comparer ce des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et celles liées à la cessation forcée des mandats

– **cumul emploi retraite**. La loi de financement de la sécurité sociale supprime la condition selon laquelle, pour bénéficier d'une pension de vieillesse, la rupture du lien professionnel avec l'employeur doit être définitive. Elle ouvre d'eux-mêmes ou retraités la possibilité de cumuler sans aucune restriction leur pension et le recréer une activité professionnelle à condition de :

- qu'ils aient liquidé leurs pensions de vieillesse personnelle auprès de la totalité des régimes de base et complémentaire
- qu'ils remplissent les conditions pour avoir droit à une pension à taux plein

– **Mise à la retraite de 65 à 70 ans** : l'employeur doit désormais interroger par écrit le salarié dans les trois mois avant l'anniversaire de ses 65 ans de son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. En cas de réponse négative du salarié dans le mois suivant cette demande ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne peut mettre à la retraite son salarié pendant une année. La même procédure sera applicable les quatre années suivantes. D'où

 -- JURISPRUDENCE --

- Licenciement économique

- Une réorganisation peut être justifiée par des difficultés économiques à venir

Un arrêt du 17 décembre 2008 rappelle, à l'instar de l'arrêt Pages Jaunes, qu'une réorganisation peut avoir pour objet de " **prévenir des difficultés à venir liées à des difficultés technologiques et leurs conséquences sur l'emploi sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement** ".

Dans cet arrêt, la Cour d'appel avait constaté une dégradation du résultat d'exploitation pour les exercices de 2001 à 2003 et une baisse des commandes pour l'année suivante. La réorganisation était bien ici nécessaire pour la sauvegarde de l'entreprise, considèrent les juges.

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa 75016 PARIS : Tél : 01.56.43.49.50 – mail : philippe@falconnier.fr

- Reclassement

Ne manque pas à son obligation de reclassement l'employeur qui fait une proposition de poste refusée par la salariée par des considérations personnelles et qui justifie de l'absence de poste en rapport avec les compétences de celle-ci dans le périmètre géographique de reclassement souhaité par le salarié. (Cass Soc 13 novembre 2008)

• Licenciement**- Affectation temporaire**

Le déplacement occasionnel imposé à un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ne constitue pas une modification du contrat de travail, dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique sa part une mobilité géographique. (Cass Soc 17 décembre 2008)

- Convocation à l'entretien préalable

L'employeur qui omet de mentionner dans la lettre de convocation à l'entretien préalable l'adresse de la mairie ou de l'inspection du travail où le salarié peut se procurer la liste des conseillers extérieur doit indemniser le salarié. Peu importe que ce dernier ait quand même pu se faire assister lors de l'entretien. (Cass Soc 21 Janvier 2009)

• Responsabilité de l'employeur**- Travailleurs isolés : l'employeur doit anticiper les risques**

Un employeur a été condamné pour homicide involontaire à la suite du décès d'un de ses techniciens de maintenance qu'il a laissé intervenir seul dans une chambre froide, au mépris des règles sur la protection des travailleurs isolés. Le salarié doit pouvoir avertir les secours lui-même, décide la Cour de cassation. (Cass Soc 25 novembre 2008)

Les informations et opinions contenues dans cette lettre d'information ne prétendent pas à l'exhaustivité et ne peuvent pas se substituer à un avis.

SCP FALCONNIER : 10, rue Cimarosa 75016 PARIS : Tél :01.56.43.49.50 – mail : philippe@falconnier.fr