



Portabilité : information du salarié

L'ANI ayant institué la portabilité de la prévoyance prévoit que les conditions d'application de la portabilité sont indiquées dans la notice d'information relative à la prévoyance et/ou la complémentaire santé que doit établir l'organisme assureur et que l'employeur doit remettre aux salariés (il doit pouvoir prouver qu'il l'a remise aux salariés, aussi il doit l'envoyer en RAR ou la remettre en main propre). Cette notice d'information doit être établie lors de la mise en place d'un dispositif de protection sociale complémentaire et modifiée quand le dispositif est lui-même modifié.

Ainsi, depuis la mise en œuvre de la portabilité, en 2009, les notices d'information auraient dû être modifiées, afin d'assurer l'information des salariés.

Si le salarié n'a pas été informé du dispositif de portabilité, n'ayant pas reçu de notice d'information mentionnant ses conditions d'application, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause, et le salarié obtiendra des dommages-intérêts. Même s'il incombe à l'assureur d'établir cette notice, l'information relative aux modifications du contrat de prévoyance incombe à l'employeur, selon la Cour de cassation.

Cass. soc. 20 novembre 2013, n° 12-21999

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028235740&fastReql=1857468575&fastPos=1>

Bénéfice de la protection sociale complémentaire pour le mandataire social

Certaines Urssaf refusent au mandataire social de bénéficier du régime de protection sociale de l'entreprise (prévoyance, complémentaire santé, retraite supplémentaire) au motif que, si le dispositif a été mis en place pour les salariés, ou les cadres, ou encore les cadres dirigeants, le mandataire social ne remplit pas les conditions car il n'est pas salarié au sens du droit du travail.

Mais, dans un arrêt du 19 décembre 2013, la Cour de cassation apporte une solution favorable aux employeurs.

Il s'agissait de la directrice générale de SAS qui bénéficiait du contrat de retraite supplémentaire ouvert aux cadres dirigeants de la société. L'Urssaf avait réintégré dans sa rémunération les contributions patronales finançant ce contrat au motif qu'elle n'était pas salariée, aussi elle ne pouvait pas être considérée comme un cadre dirigeant.

La Cour de cassation ne retient pas l'argumentation de l'Urssaf et donne raison au mandataire social. Il peut bénéficier du dispositif de protection sociale complémentaire mis en place dans l'entreprise car les principes d'affiliation du mandataire social au régime général obéissent à des règles propres distinctes de celles retenues en droit du travail.

Notons qu'à compter du 1er juillet 2014, il faudra aussi, pour rattacher le mandataire social au régime de protection sociale de l'entreprise, que ce soit prévu par une décision du conseil d'administration ou équivalent ; il conviendra de fournir au contrôleur Urssaf une copie du procès-verbal actant cette décision.

Cass. civ. 19 décembre 2013, n° 12-28429

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028357472&fastReqId=1198711235&fastPos=1>

Utilisation d'internet à titre privé et rupture du contrat de travail.

L'envoi de nombreux courriels privés par un salarié peut justifier un licenciement pour faute grave.

Dans cette affaire, un salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave pour avoir envoyé 178 courriels privés à des collaborateurs de son entreprise manquant ainsi à ses obligations contractuelles.

La cour d'appel annule le licenciement au motif qu'il n'est nullement démontré par l'employeur que ces agissements aient été de nature à porter atteinte à l'image de la société, et qu'ils aient été de nature à porter préjudice à son fonctionnement.

La Cour de cassation ne retient pas cette analyse et précise que l'utilisation à titre privé d'internet par l'envoi de nombreux courriels est contraire aux dispositions contractuelles et au règlement intérieur de l'entreprise prohibant les connexions sur internet à des fins personnelles et caractérise ainsi une faute qui autorise l'employeur à licencier.

Cass. soc. 18 décembre 2013, n° 12-17832

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028364369&fastReqId=926300624&fastPos=1>