



Le 23 novembre, le comité de négo CFDT a adressé un courrier à la Directrice de l'Ucanss qui portait plusieurs questionnements sur différents sujets principalement liés à des arrêts de cour de cassation récents et qui appellent à un positionnement de l'Ucanss dans leur application.

L'Ucanss nous a répondu le 11 janvier.

Une analyse juridique a eu lieu sur la nature des réponses apportées par la fédération.

Vous trouverez ci-dessous les questions réponses.

1. Congés mobiles :

Question CFDT :

« Au niveau des congés mobiles, la Cour de cassation du 26 octobre 2022 a rendu l'arrêt n° 21-16.877 confirmant une fois de plus qu'au sein de notre environnement conventionnel les congés mobiles ne devaient pas être proratisés pour les salariés à temps partiels.

En effet, notre convention collective ne comporte pas de disposition spécifique s'appliquant aux congés mobiles, l'employeur ne peut donc pas réduire le nombre de jours de congés mobiles en fonction de la durée de travail des salariés.

Or cette pratique existe encore au sein de certains organismes de Sécurité sociale.

S'agissant du deuxième arrêt rendu à ce sujet et afin d'éviter de nombreuses saisines de tribunaux, la CFDT vous demande de faire respecter la jurisprudence.

Quelle consigne est donné par l'Ucanss aux organismes locaux à ce sujet ? Au regard des éléments précités, l'Ucanss va-t-elle modifier ces consignes ? »

Réponse Ucanss :

- **Les congés mobiles**

Vous rappelez la dernière position de la Cour de cassation rendue par un arrêt du 26 octobre 2022 en matière de non-proratation des congés mobiles en fonction de la durée du travail des salariés. Il est à noter que la Cour de cassation n'interdit pas, en tant que tel, de prévoir un décompte proratisé en jours travaillés des congés des salariés à temps partiel.

2. Intéressement :

Question CFDT :

« La CFDT a porté comme revendication lors de la dernière négociation à ce sujet, le fait que le montant de l'intéressement ne doit pas être diminué en cas d'absence maladie.

Par un arrêt de la Cour de cassation du 20 septembre 2023 n°22-12.293, il vient d'être jugé que les périodes d'absences liées à un mi-temps thérapeutique doivent être assimilées à du temps de travail effectif et donc prises en compte pour le calcul de l'assiette de la participation.

La Cour a rappelé que « Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesure d'intéressement ou de distribution d'actions en raison de son état de santé (...) » (L 1132-1 Code du travail). Sur ce fondement, l'arrêt pose le principe que : « La période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise. »

L'avocate générale référendaire a expliqué dans son avis que les arrêts de travail de salariés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont légalement assimilés à une période de présence (L 3246-6 Code du travail) contrairement aux arrêts de travail des salariés en temps partiel thérapeutique ; ces salariés étaient donc pénalisés car ils avaient des droits moindres constitutifs d'une discrimination fondée sur leur état de santé.

Cette jurisprudence est transposable à l'intéressement puisque les dispositions légales en la matière sont similaires à celles relatives à la participation (L 3314-5 Code du travail).

Selon l'UCANSS les heures non travaillées relatives à un mi-temps thérapeutique et les arrêts maladie (hors AT/MP) ne sont pas assimilables à du temps de travail effectif et ces absences sont pénalisantes pour la calcul de l'intéressement.

La CFDT est en désaccord politique avec vous sur ce point, vous l'avez compris lors des dernières négociations à ce sujet.

Au regard de cette jurisprudence, la CFDT vous demande maintenant de revoir votre position. »

Réponse ucanss :

- **Les modalités de calcul de l'intéressement**

Vous évoquez l'incidence de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 20 septembre 2023 sur les modalités de calcul de l'intéressement en faisant valoir qu'en vertu de cette décision, les périodes d'absences liées à un mi-temps thérapeutique doivent être assimilées à du temps de travail effectif et à ce titre, doivent être intégrées dans l'assiette de l'intéressement du fait de la similarité de l'article L3314-5 du Code du travail avec celui de la participation sur ce point.

Il convient en préalable de distinguer deux situations :

- La reprise à temps partiel thérapeutique après un accident du travail ou maladie professionnelle, situation pour laquelle la Cour, dans son arrêt du 20 septembre 2023, a considéré que l'absence dans ce cadre doit être assimilée à de la présence.
- La reprise à temps partiel thérapeutique à la suite d'une maladie non professionnelle, situation pour laquelle le calcul doit être effectué comme pour tout salarié à temps partiel et pour laquelle la Cour, dans son arrêt du 20 septembre 2023, ne s'est pas explicitement prononcée ;

Concernant la demande d'assimilation de certaines absences à de la présence pour le calcul de l'intéressement, en l'état de la jurisprudence, en assimilant à des périodes d'absence légalement considérées comme du travail effectif certaines absences d'ordre conventionnelles

ou légales non considérées comme telles par la loi, l'accord serait considéré comme discriminatoire et générateur d'inégalité de traitement, ce qui générerait en conséquence un risque d'insécurité juridique du dispositif d'intéressement.

La position de l'employeur s'agissant de l'incidence du temps partiel thérapeutique consécutif à une maladie non professionnelle sur l'intéressement pourra, le cas échéant, être réexaminée en cas de nouvelle évolution jurisprudentielle.

3. L'attribution des titres restaurants :

Question CFDT :

« Dans certains organismes les salariés sont amenés à travailler sur des demi-journées par exemple sur 4,5 jours. Quand c'est le cas de nombreux organismes n'attribuent pas de ticket restaurant pour les journées où le salarié travaille sur une demi-journée.

Ces derniers s'appuient pour se faire sur les modalités d'acquisition des chèques-déjeuner qui sont précisées par la lettre circulaire UCANSS du 25.06.1982 qui rappelle que l'attribution est subordonnée à la notion de pause incluse dans la durée du travail.

Cependant, cette règle est contraire à la jurisprudence récente de la Cour de cassation qui indique :

« Un même salarié ne peut recevoir qu'un titre restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Il en résulte que la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier. Le salarié dont la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4,5 jours peut prétendre à un titre-restaurant pour le jour comportant une demi-journée stipulée non travaillée dès lors qu'un repas est

compris dans son horaire de travail journalier, peu importe qu'il prenne ou non effectivement sa pause déjeuner. »

(Cassation sociale du 13 avril 2023, n°21-113.22 FS-B URSSAF de Picardie). Dans cette affaire, un salarié de l'Urssaf Picardie travaille, depuis 2014, 36 heures hebdomadaires réparties sur 4,5 jours (8 heures par jour du lundi au jeudi et 4 heures le vendredi matin). A L'Urssaf, les plages horaires fixes sont réparties le matin de 9h15 à 11h15 et l'après-midi de 14h à 16h. Les plages mobiles sont, elles, réparties de 7h30 à 9h15, de 11h15 à 14h et de 16h à 19h et la pause méridienne doit être prise sur la plage mobile de 11h15 à 14h et être au minimum de 30 minutes.

Pour sa défense, l'employeur soutenait, feuilles de pointage à l'appui, que le salarié n'avait qu'à très peu de reprises, interrompu ses 4 heures de travail du vendredi pour prendre une pause déjeuner puis revenir travailler. Hormis ces rares exceptions, le salarié effectuait sa journée intégralement avant le déjeuner et ne reprenait donc pas son activité en effet, dans l'hypothèse où le salarié décide de commencer sa demi-journée de travail à 7h30 et d'effectuer ses 4 heures de travail de manière continue, sa demi-journée prend fin à 11h30, soit durant la plage mobile durant laquelle la pause méridienne doit être prise.

Pour la Cour de cassation, quel que soit l'heure à laquelle le salarié commence et dont il organise son temps de travail du vendredi matin au sein des plages fixes et mobiles déterminées par l'entreprise, ses horaires de travail recoupent nécessairement la pause déjeuner, dans la plage horaire fixée par l'entreprise et le salarié a droit à un titre restaurant même s'il ne prend pas effectivement la pause repas.

A l'aune de la décision de la Cour de cassation citée, la CFDT vous demande de revoir votre doctrine. »

Réponse ucanss :

- **L'acquisition des titres-restaurant**

La Cour de cassation est venue se positionner le 13 avril 2023 sur le droit aux titres-restaurant pour les salariés à temps partiel travaillant par demi-journées. Elle rappelle que le fait que le repas du salarié soit compris dans son horaire de travail journalier constitue la condition d'obtention d'un titre-restaurant.

En conséquence, un salarié travaillant une demi-journée a droit à un titre restaurant si son horaire de travail recoupe la pause déjeuner dans la plage horaire fixée par l'employeur, peu important qu'il ait effectivement pris sa pause déjeuner ou non au cours de cette demi-journée.

L'Ucanss a pris en compte cette jurisprudence et n'exige plus désormais, pour l'attribution d'un titre restaurant, que la plage de travail englobe en totalité la plage repas. Il suffit désormais que la demi-journée effectuée par le salarié chevauche une partie de la plage méridienne pour pouvoir bénéficier d'un titre restaurant.

4. Droit à repos - application de l'arrêt du 13 septembre 2023 ° 22-17.340 à 22.17.342. :

Question CFDT :

« Nous souhaitons enfin vous rappeler notre demande portant sur l'application de l'arrêt du 13 septembre 2023 ° 22-17.340 à 22.17.342.

Dans ce dernier, la jurisprudence évolue pour que le droit Français respecte enfin la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne sur le droit à repos.

Il est ainsi jugé que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congés payés en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

A notre saisine initiale, vous nous aviez répondu que ce sujet devait être traité à votre niveau et qu'une réponse nous parviendrait aux alentours du 8 novembre via la publication d'une lettre circulaire.

A ce jour, aucune lettre circulaire ne traitant ce sujet n'a été publiée.

La CFDT vous demande de faire respecter la jurisprudence à ce sujet au sein des organismes de Sécurité sociale dans les délais les plus brefs. »

Réponse Ucanss :

- **L'acquisition de congés payés pendant les périodes de maladie**

S'agissant de l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 concernant l'acquisition de congés payés pendant les périodes de maladie, l'Ucanss a diffusé une note à l'attention des organismes sur les premiers impacts identifiés à ce stade consécutivement à cette décision, dans l'attente d'une intervention du législateur annoncée dans le courant du 1^{er} semestre 2024 sur ce sujet.

5. Retraite progressive :

Question CFDT :

« La CFDT porte à votre attention une question complémentaire sur la retraite progressive.

Comme vous le savez, la réforme des retraites se met en place de manière extrêmement rapide.

Localement, dans certains CSE, certains débats ont porté sur le fait de connaître quelles étaient les dispositions pour les personnes actuellement en retraite progressive et qui seraient touchées par un allongement de la carrière.

Ce questionnement a porté sur les personnes dont le terme de la retraite progressive serait antérieur à l'âge de départ qui est repoussé du fait de la réforme.

Aucune réponse n'ayant été apporté à ces questions par les Directions locales, la CFDT vous sollicite.

Pour la CFDT, les salariés concernés doivent continuer à pouvoir percevoir la retraite progressive, y compris après les 2 ans prévus par l'accord du fait de la situation exceptionnelle.

Quelle est la position de l'Ucanss à ce sujet ? »

Réponse Ucanss :

- **Par ailleurs, par mail en date du 27 novembre 2023, vous sollicitez l'Ucanss sur une question relative à la retraite progressive**

S'agissant du mécanisme de retraite progressive, ce dispositif conventionnel permet au salarié en fin de carrière de travailler à temps partiel et de percevoir, simultanément, une partie de ses retraites (de base et complémentaires) lorsqu'il en remplit les conditions. Dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier de ses retraites au regard de l'évolution réglementaire liée à l'article L. 161-22-1-5 du Code de la Sécurité Sociale introduit par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, ce dispositif ne peut trouver à s'appliquer.

Dans les faits, le salarié reprend à temps plein dans l'attente de pouvoir valider « à nouveau » ses droits à la retraite au regard de la nouvelle législation. L'Ucanss applique strictement les dispositions légales et réglementaires encadrant le dispositif de retraite progressive.

La demande de retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le versement de la fraction de pension dans chacun des régimes de base dans lesquels l'intéressé a acquis des droits à pension (article L161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale).

Le service de la fraction de pension est suspendu lorsque les conditions pour en bénéficier ne sont plus réunies (Tel sera le cas du salarié qui ne remplit plus la condition d'âge pour bénéficier du dispositif). Le service est supprimé définitivement lorsque l'assuré reprend une activité à temps complet (L161-22-1-8 du code de la sécurité sociale).

Le service de la fraction de pension est suspendu lorsque les conditions pour en bénéficier ne sont plus réunies (Tel sera le cas du salarié qui ne remplit plus la condition d'âge pour bénéficier du dispositif). Le service est supprimé définitivement lorsque l'assuré reprend une activité à temps complet (L161-22-1-8 du code de la sécurité sociale).

Juridiquement, la retraite progressive donne lieu à l'établissement d'un avenant à temps partiel à durée déterminée ou à durée indéterminée. S'il a été établi à durée déterminée, le salarié reprend automatiquement à temps plein à la fin de la durée prévue dans l'avenant. S'il a été conclu à durée indéterminée, seul l'accord des parties (employeur et salarié) permettra au salarié de reprendre à temps complet. En opportunité ici, il conviendrait d'accepter la demande du salarié de reprendre à temps complet dès lors qu'il fait savoir à l'employeur qu'il sort du dispositif de retraite progressive.