

## Positionnement du Comité Exécutif de l'Ucanss sur les accords collectifs conclus au plan local

Thème	Sous-thème	Positionnement du COMEX
<b><u>LE CHAMP D'APPLICATION</u></b>		
<b>L'égalité de traitement entre CDD et CDI</b>		<p>Le code du travail prévoit que « <i>les dispositions légales et <u>conventionnelles</u> (...) applicables aux salariés titulaires d'un CDI s'appliquent également aux salariés titulaires d'un CDD, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail</i> ».</p> <p>Dès lors, le champ d'application d'un protocole d'accord visant les seuls salariés en CDI est contraire à l'article L1242-14 du code du travail qui pose le principe d'égalité de traitement entre CDI et CDD.</p> <p>En revanche, il est possible de soumettre le bénéfice de certaines dispositions à une condition d'ancienneté.</p>

Thème	Sous-thème	Positionnement du COMEX
<b><u>LE TEMPS DE TRAVAIL</u></b>		
<b>La durée légale du travail</b>		Lorsque l'accord fait référence à la durée légale de travail, il y a lieu de mentionner uniquement la durée annuelle de 1607 heures et non 35 heures par semaines par exemple.
<b>La RTT</b>	Acquisition des RTT	Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail sont acquis en fonction du temps de présence sur l'exercice (ancienne législation loi Aubry reprise par la lettre de cadrage de 2001).  Dès lors, les jours de repos liés à la réduction du temps de travail ne peuvent pas être pris par anticipation.
	Prise des RTT	Les jours de repos sont acquis en compensation d'heures effectuées au-delà de la durée légale de travail. Aussi, dans l'hypothèse où les jours de repos n'ont pas été pris en fin de période de référence du fait du salarié, l'accord ne peut pas indiquer que ces jours de repos non pris sont perdus.  <i>[En pratique, les jours de repos non pris peuvent, soit faire l'objet d'une indemnisation en fin d'exercice, soit être épargnés sur le compte épargne temps par le salarié, à son initiative. Une tolérance est parfois admise par l'employeur pour une prise des jours de repos dans le mois qui suit la fin de la période de référence].</i>
<b>Les conventions de forfait en jours</b>	Nombre de jours de travail des cadres au forfait	La lettre de cadrage du 5 février 2001 a fixé à 210 jours dans l'Institution le nombre maximal de jours de travail pour les cadres au forfait en jours. Ce nombre est porté à <u>211 jours</u> depuis la mise en œuvre du dispositif relatif à la journée de solidarité.

	Nombre de jours de repos des cadres au forfait	Le nombre de jours de repos attribués dans le cadre de conventions de forfait varie selon les années en fonction du nombre de jours fériés chômés. Il n'est pas prédéterminé par l'accord.
<b>Le compte épargne temps</b>	Ouverture et épargne	Le protocole d'accord du 1 <sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mise en place d'un compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale prévoit que « <i>le salarié est libre d'alimenter ou non son compte chaque année</i> ». Dès lors, l'employeur n'a pas la possibilité d'imposer au salarié l'épargne de jours de repos non pris.
	Utilisation	Il résulte des dispositions du protocole d'accord du 1 <sup>er</sup> mars 2004 que l'utilisation du compte épargne temps doit se faire en une seule fois. Dès lors, seul un accord national peut déroger à ce principe. Il n'est donc pas possible de prévoir, dans un accord local, une utilisation fractionnée du compte épargne temps.
<b>Le don de jours de repos en faveur d'un autre salarié</b>		En l'absence de texte légal relatif au don de jours de repos en faveur d'un autre salarié (pour soigner un enfant atteint d'une affection grave par exemple), il n'est pas souhaité que se développe une négociation locale sur ce champ..
<b>La journée de solidarité</b>	Nature des jours permettant la compensation	En vertu de l'article L3133-8 du code du travail, l'accord peut prévoir l'accomplissement de la journée de solidarité par toute modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions <u>conventionnelles</u> .  En d'autres termes dans cette hypothèse, il doit s'agir de congés <u>supplémentaires</u> et non de congés payés principaux.
	Modalités de réalisation	Par lettre du 30 mars 2009, la Direction de la Sécurité sociale rappelle son attachement au principe selon lequel la journée de solidarité doit être réalisée en demi-journées au minimum, pour des raisons d'efficacité. En d'autres termes, la mise en œuvre d'une journée de solidarité par un fractionnement en heures ou en minutes est exclue.  Dans ce cadre, la modalité de réalisation de la journée de solidarité qui consiste à renoncer au

		<p>bénéfice de crédits d'heures constitués dans le cadre des horaires variables à due concurrence de la durée de la journée de solidarité conduit à une réalisation fractionnée contraire au principe retenu par le Comité Exécutif lors de sa séance du 15 février 2006 et à la lettre des autorités de tutelle précitée.</p> <p>Par ailleurs, il résulte du Code du travail et de la jurisprudence que <u>les congés payés ne se décomptent pas en heures mais en jours</u> (Cass. Soc. 4 juin 1987).</p> <p>Dès lors, quand la compensation de la journée de solidarité s'effectue par une journée de congé supplémentaire, il n'y a pas lieu de créditer dans les compteurs d'horaires variables des intéressés la différence entre sept heures et le temps théorique d'une journée de travail.</p>
<b>Les horaires variables</b>	Écrêtage	<p>L'écrêtage est illicite. En effet, l'article L. 3171-4 du Code du travail dispose que le système d'enregistrement automatique du décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié doit être fiable et infalsifiable.</p> <p>Le code du travail écartant la possibilité pour l'employeur d'écrêter les compteurs, la disposition conventionnelle qui le prévoit n'est pas conforme aux dispositions légales.</p>
	Absence de plage fixe	<p>La recherche de l'efficienc e de la collectivité de travail d'une part et le maintien de la qualité de service rendu à l'utilisateur d'autre part conduisent le Comité Exécutif à ne pas souhaiter valider les accords locaux relatifs à l'horaire variable prévoyant l'absence de plage fixe sur une ou plusieurs journées ou demi-journées.</p>
	Régularisation du dépassement des débits autorisés	<p>Une tolérance est parfois admise par l'employeur qui autorise une régularisation par des congés payés. Il s'agit alors d'une mesure de gestion non prévue par le code du travail que l'employeur ne peut pas imposer. Dès lors, l'accord du salarié devra être requis.</p>
<b>Les temps de trajet</b>	Temps de trajet entre le domicile et le lieu de mission	<p>L'article L. 3121-4 du Code du travail dispose que « <i>Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.</i></p>

		<p><i>Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »</i></p> <p>Dès lors, le Comité exécutif ne souhaite pas donner un avis favorable aux accords qui assimilent le temps de trajet entre le domicile et le lieu de mission à du temps de travail effectif.</p>
<p><b>Les astreintes</b></p>		<p>Les astreintes constituent en principe du temps de repos. C'est ce que confirme l'article L. 3121-6 du Code du travail qui dispose que, « <i>exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien</i> ». Il en résulte que reçoivent un avis défavorable du Comex les accords locaux accordant une contrepartie en repos supérieure à la durée de l'astreinte.</p>

Thème	Sous-thème	Positionnement du COMEX
<b><u>LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</u></b>		
<b>La durée des mandats</b>		<p>Le code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise peut fixer la durée des mandats des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel entre deux et quatre ans, par dérogation aux dispositions légales qui fixent la durée de ces mandats à 4 ans.</p> <p>L'accord collectif doit être conclu avant les élections professionnelles en cause. Il ne peut s'appliquer que pour les prochains mandats. Il ne saurait écourter rétroactivement la durée des mandats en cours et ce, même si l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'organisme ont signé l'accord collectif.</p>
<b>Les crédits d'heures des représentants du personnel</b>		<p>Concernant les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel, la loi ne permet pas une mise en commun des heures de délégation des membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel, que ce soit entre élus titulaires (Cass. Soc. 20 octobre 1994) ou entre titulaires et suppléants (Cass. Soc. 10 décembre 1996). La Cour de cassation considère que le législateur entend garantir le libre exercice de son mandat par chaque élu qui ne doit pas être limité dans ses prérogatives par les dépassements opérés par les autres.</p> <p>Dès lors, la Cour a jugé qu'un accord autorisant une utilisation globale des heures de délégation est illicite (Cass. Soc. 11 juin 1981).</p>
<b>L'accès des syndicats aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)</b>	Utilisation des NTIC par les organisations syndicales	<p>L'article L. 2142-6 du Code du travail et l'article 11 du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical prévoit qu'un accord d'entreprise peut autoriser la diffusion de publications syndicales par messagerie électronique et/ou via l'intranet de l'organisme.</p> <p>La jurisprudence est venue préciser que cet accès aux NTIC ne peut être réservé aux seuls syndicats représentatifs (Cass. Soc. 21 septembre 2011). Dès lors, l'accord collectif de l'organisme donnant accès aux nouvelles technologies d'information et de communication doit bénéficier à l'ensemble des organisations syndicales, représentatives ou non, ayant constitué</p>

	<p>Non-respect des règles d'utilisation des NTIC par les organisations syndicales</p>	<p>une section syndicale au sein de l'organisme.</p> <p>Pour des raisons de sécurité juridique, le Comité Exécutif a jusqu'à présent rendu un avis défavorable aux accords locaux permettant la fermeture de l'accès aux NTIC par décision unilatérale de l'employeur en cas de non-respect des règles d'utilisation par les organisations syndicales.</p> <p><i>[Les services techniques de l'Ucanss proposent un accord type<sup>1</sup> sur le sujet et en particulier la rédaction suivante de la clause :</i></p> <p><i>« En cas de non-respect du présent accord, l'organisme adresse à l'organisation syndicale concernée, dans un premier temps, une lettre lui précisant la nature exacte du différend.</i></p> <p><i>Si après discussion, le désaccord persiste, il est porté à la connaissance des autres organisations syndicales signataires. Une réunion est alors tenue entre tous les signataires de l'accord en vue de régler le différend.</i></p> <p><i>Si à l'issue de cette rencontre, et les signataires ayant fait part de leur point de vue, le différend persiste, l'organisme peut décider de saisir la juridiction compétente. »]</i></p>
--	---	--

<sup>1</sup> Le modèle d'accord est accessible sur l'espace Directeurs du site internet de l'Ucanss

Thème	Sous-thème	Positionnement du COMEX
<b><u>L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u></b>		
<b>La discrimination positive</b>		<p>La notion de discrimination positive n'existe pas en droit français. Le principe reste celui de la non-discrimination entre les femmes et les hommes. Cependant, l'article L. 1142-4 précise que les dispositions du Code du travail « <i>ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.</i> »</p> <p>Dans ce cadre, la Cour de Justice de l'Union européenne considère que si une priorité est accordée aux femmes (en matière de promotion par exemple), celle-ci doit être contrebalancée par une clause dite « d'ouverture », qui permet de prendre en considération des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin qui fassent pencher la balance en sa faveur. Cela signifie que des mesures d'action positive ne doivent pas avoir un caractère absolu et inconditionnel. La considération du sexe ne doit pas prévaloir sur celle des mérites ou des capacités.</p> <p>Il en résulte qu'un accord collectif ne saurait se contenter de prévoir qu'une discrimination positive sera opérée (le contexte doit être précisé, de même que les mesures envisagées et leur mise en œuvre).</p>



Thème	Sous-thème	Positionnement du COMEX
<b><u>L'ABSENTÉISME ET LA RÉMUNÉRATION</u></b>		
<b>Les avantages locaux de nature à favoriser l'absentéisme</b>		Reçoit un avis défavorable du Comex tout accord visant, soit à mettre en place, soit à pérenniser un <u>avantage local supplémentaire</u> non prévu par la convention collective de nature à favoriser l'absentéisme au sein de l'Institution.
<b>La rémunération</b>	Avantages locaux	Le Comité Exécutif ne souhaite pas valider des initiatives locales telles qu'une prime qui serait de nature à induire des disparités entre les organismes en matière salariale.  De la même manière, le principe d'un parcours professionnel automatique n'est pas acceptable en opportunité.
	Affichage des mesures individuelles	La rémunération du salarié constituant un élément personnel, le Comité exécutif rend un avis défavorable aux accords prévoyant que les mesures individuelles feront l'objet d'un affichage sans que le consentement des salariés concernés ait été préalablement recueilli.