



LETTRE
D'INFORMATION

MAI 2024

Protection sociale complémentaire: précisions sur la dispense « ayants droits » par le BOSS

En principe, l'adhésion au régime de prévoyance complémentaire mis en place dans l'entreprise est obligatoire. La réglementation offre, sous certaines conditions, des possibilités de dispenses d'affiliation aux garanties offertes par l'entreprise. Une dispense s'entend d'une faculté laissée aux salariés, en principe couverts par le régime, de choisir de ne pas adhérer au système de garanties proposé par l'entreprise.

Certaines dispenses sont d'ordre public (dispenses dites « de droit »), et peuvent être sollicitées par le salarié sans avoir à être prévues par l'acte de droit du travail instituant le régime. Ainsi en matière de « Frais de santé », une dispense dite « de droit » peut être invoquée par les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une autre couverture « Frais de santé » collective et obligatoire (c. séc. soc. art. D. 911-2, 3°). Dans la mise à jour du 19 avril dernier, le BOSS (bulletin officiel de la sécurité sociale) précise que « *les salariés couverts en tant qu'ayants droit par un autre contrat collectif et obligatoire (par exemple, celui de leur conjoint également salarié), peuvent se dispenser à leur initiative de l'obligation d'adhésion, que cette couverture en tant qu'ayants droit soit facultative ou obligatoire* ».

A côté des dispenses « de droit » peuvent exister des dispenses dites « facultatives », mobilisables par le salarié que si elles sont expressément mentionnées dans l'acte de droit du travail (décision unilatérale, accord collectif, ou accord ratifié par les salariés) mettant en place le régime de prévoyance dans l'entreprise du salarié.

Ainsi pour les autres garanties « hors frais de santé » (incapacité, invalidité, décès, retraite supplémentaire), l'acte juridique instituant le régime peut prévoir une dispense pour les salariés déjà couverts en tant qu'ayant droit. La Cour de cassation a récemment jugé pour cette dispense « facultative » que le régime du conjoint peut prévoir la couverture des ayants droits à titre obligatoire ou facultatif (*Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-23.743*). Le BOSS reprend cette jurisprudence, et précise que l'acte de droit du travail mettant en place la couverture peut limiter la faculté de dispense « facultative » aux ayants droits couverts à titre obligatoire par le régime d'accueil (par exemple celui de son conjoint).

En conclusion, le salarié déjà couvert en tant qu'ayant droit, peut être dispensé d'adhérer au dispositif de prévoyance de son entreprise, peu importe que la couverture des ayants droits soit à titre obligatoire ou facultatif dans le régime de son conjoint, sauf pour la dispense « facultative » si l'acte juridique instituant le régime impose une couverture à titre obligatoire des ayants droits.

Boss, Protection sociale complémentaire, §810 et §870.

NOUS CONTACTER

**Justi-CE Formation et
Conseil**
03 21 52 85 38
Béthune

Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr

Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry

Focus : le travail à temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique, couramment appelé « mi-temps thérapeutique » est un dispositif permettant aux salariés de travailler à temps partiel, pour une durée inférieure, égale ou même supérieure au mi-temps, tout en bénéficiant d'indemnités journalières de la Sécurité sociale. Souvent mobilisé pour une reprise du travail suite à un arrêt, le dispositif peut également, depuis 2019, être utilisé pour maintenir le salarié dans son emploi, avec dans tous les cas pour objectif de favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié, ou la réadaptation professionnelle.

Le recours au temps partiel thérapeutique suppose en premier lieu une prescription du médecin traitant, l'employeur devant quant à lui donner son accord de principe sur la nature de l'emploi et la rémunération correspondante. Le dossier peut ensuite être transmis à la CPAM, afin d'être soumis à l'avis du médecin conseil de la Sécurité sociale, seul compétent pour accorder ou refuser le temps partiel thérapeutique.

En cas d'accord, le salarié pourra donc travailler à temps partiel. Même si aucun texte sur le mi-temps thérapeutique ne l'exige explicitement, il peut être conseillé d'établir un avenant temporaire au contrat de travail. La durée de l'avenant sera liée à la durée en temps partiel admise par la Sécurité sociale. Pendant le temps partiel thérapeutique, le salarié perçoit son salaire proportionnellement à la durée du travail accomplie, ainsi que des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

La durée d'indemnisation du temps partiel thérapeutique, au titre de l'assurance maladie, ne peut dépasser de plus de 12 mois la période de 3 ans de versement des indemnités journalières en cas d'affection de longue durée ou la dernière des 360 indemnités journalières versées au cours de la période de référence de 3 ans dans les autres cas.

Après un accident du travail ou une maladie professionnelle, aucune durée d'indemnisation n'est prévue.

Code de la sécurité sociale, CSS Article L323-3 et R 323-3

L'actualité sociale en bref...

- **Droit de retrait** : le salarié qui a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, peut utiliser son droit retrait après avoir alerté l'employeur. Le salarié n'encourt aucune retenue sur salaire...sauf si l'employeur estime qu'il n'y a pas de motif raisonnable. Selon la Cour de cassation, l'employeur peut dans ce cas faire une retenue sur salaire, sans qu'il soit nécessaire de saisir au préalable le juge pour qu'il statue sur le bien-fondé du droit de retrait. Charge donc au salarié, au besoin, de contester la retenue sur salaire en justice (*Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-19849 FSB*);

- **Compte personnel de formation** : le décret du 29 avril 2024 entérine le reste à charge de 100 euros pour le salarié qui mobilise son CPF. Cette somme sera à payer via la plateforme Mon Compte Formation;

- **Remplacement du congé parental par le congé naissance** : la concertation avec les partenaires

sociaux est en cours. Selon le communiqué de la ministre déléguée chargée de l'enfance, le congé serait ouvert au 2 parents, pour une durée de 3 mois chacun, avec une rémunération à hauteur de 50% du salaire dans la limite de 1900 euros. Quid à l'issue de l'éventuel congé de naissance? Aucune précision pour l'instant. Pour rappel le congé parental actuel, total ou à temps partiel, prend fin au plus tard au 3 ans de l'enfant. A suivre...

- **Harcèlement sexuel, exemple de jurisprudence** : un supérieur hiérarchique est mis en cause par plusieurs salariés, pour des propos déplacés liés au physique, une drague lourde et persistance, ainsi que des tentatives de baisés volés. Pour sa défense le salarié invoque un « complot », une « propagande calomnieuse » dans un contexte « #Metoo » et de risque pour l'emploi qui auraient poussé les salariés à témoigner...arguments balayés par la Cour d'appel, qui retient le harcèlement sexuel, sur la base de nombreux témoignages précis, circonstanciés et concordants (*CA Aix en Provence 19 avril 2024*).