

## Temps partiel

**TEMPS PARTIEL – Personnel médical et praticiens employés à temps partiel par les organismes de Sécurité sociale – Application de la Convention collective nationale des personnels de la Sécurité sociale, de ses avenants et de ses annexes – Conséquences (trois espèces) – Possibilité d'occuper un autre emploi (première espèce) – Droits liés à l'ancienneté décomptés comme si les intéressés avaient occupés un emploi à temps complet (deuxième espèce) – Possibilité de modalités spécifiques d'application ne pouvant être réalisée par une exclusion totale du dispositif conventionnel (troisième espèce).**

Première espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
18 janvier 2002

**A. et autres contre  
Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Paris**

Attendu que Mmes A., L., N., M. et P., salariées permanentes à temps partiel de la CPAM de Paris en qualité de psychologues pour quatre d'entre elles et d'orthophoniste pour Mme N., ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à se voir appliquer la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 ;

(1) CJCE 23 novembre 2000, Elsen C-135/99, Rec. p. I-10409, points 25 à 28.

(2) CJCE 12 octobre 1978, Belbouab, aff. 10/78, rec. p. 1915, point 8 ; CJCE 7 février 1991, Rönfeldt, aff. C-227/89, rec. p. I-323, point 16 ; obs. F. Kessler, RD sanit. soc. 1991, p. 368 ; solution partagée par la Cour de cassation Cass. soc. 13 mai 1993, Bazillac c/ CRAM Languedoc-Roussillon, n°1721.

(3) CJCE 9 novembre 1995, Thévenon, aff. C-475/93, rec. p. I-3813, point 28 ; RJS 1995 n° 1305 ; Europe 1996, n° 24 ; obs.

F. Kessler, RD sanit. soc. 1996, p. 146 ; obs. Ph. Coursier, JCP 1996, éd. E, I, n° 565 ; obs. A. Ottevaere, RBSS 1996, p. 847.

(4) CJCE 12 mai 1998, Martínez-Sala, aff. C-85/96, rec.p.I-2691, Dr. Ouv. 1998 p. 510, n. M. Bonnechère ; CJCE 20 septembre 2001, Grzelczyk, aff.C-184/99 : RJS 1/02, chron. F. Kessler, p. 11 ; Dr. Ouv. 2002 p. 131, n. M. Bonnechère ; Dr. soc. 2001 p. 1103, note J.-Ph. Lhernould.

(5) Les conclusions de l'avocat général Jacobs sont disponibles sur le site internet de la Cour : [www.curia.eu.int](http://www.curia.eu.int)

Sur le premier et le deuxième moyens :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 30 mars 1999) d'avoir décidé que la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale est applicable aux cinq salariées et de le condamner à leur payer une somme à titre de provision à valoir sur le préjudice subi du fait de la non-application de la convention collective, alors, selon les moyens :

- 1) qu'il résulte de l'article 2 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale qui énumère de façon non limitative les catégories professionnelles devant faire l'objet d'annexes pour bénéficier des dispositions conventionnelles, que les praticiens exerçant leur activité au service des organismes de sécurité sociale ne sont pas soumis à la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale lorsqu'ils n'ont pas fait l'objet d'annexes adaptées à leur situation particulière ; qu'ainsi, les orthophonistes et psychologues, praticiens vacataires de l'organisme de sécurité sociale, ne pouvaient, à défaut d'annexe les concernant, revendiquer le bénéfice des dispositions conventionnelles ; qu'en décidant que ces praticiens, faute de figurer expressément dans l'énumération de l'article 2, relevaient de plein droit du champ d'application de la Convention collective nationale par l'effet de son article 1<sup>er</sup> visant le personnel des organismes de sécurité sociale, l'arrêt a violé les articles 1 et 2 de la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale et l'article 1134 du Code civil ;
- 2) que la Caisse primaire soutenait dans ses conclusions d'appel que les orthophonistes et psychologues devaient à l'instar des catégories professionnelles énumérées par l'article 2, être exclus du bénéfice de plein droit des dispositions conventionnelles, en raison de leur situation particulière tenant à la fois à la nature de leur activité – relevant du domaine médical – et aux modalités d'exercice de celle-ci – praticiens exerçant leur travail à la vacation – ; qu'en estimant que la Caisse primaire ne pouvait soutenir que « chaque catégorie professionnelle devait faire l'objet d'annexes » sans priver ce faisant la convention collective de toute signification, l'arrêt a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile ;
- 3) que la dérogation à l'interdiction de cumul d'emploi figurant dans les contrats de travail des intéressées était stipulée précisément pour tenir compte des modalités particulières d'exercice de leur activité résultant de leur qualité de praticiens vacataires exerçant leur activité à temps partiel pour l'organisme social ; qu'en refusant de tenir compte de cette clause dérogatoire au motif que les contrats de travail des praticiens ne précisaient pas expressément que l'exclusion du bénéfice de la convention collective tenait à leur qualité d'orthophoniste ou de psychologue, quand la dérogation à la réglementation des cumuls s'expliquait par la situation particulière de ces deux professions, l'arrêt a violé les articles 1134 du Code civil, L. 324-1 du Code du travail et 1 et 2 de la Convention collective ;
- 4) que les orthophonistes et psychologues répertoriés dans la classification des emplois de l'avenant du 4 mai 1976 étaient uniquement ceux faisant partie du personnel des établissements sanitaires et sociaux ayant un budget propre et régis à ce titre par l'avenant du 19 juin 1956 à la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale que tel n'était pas le cas des intimées, praticiens vacataires affectés aux bilans de santé de l'enfant, établissements dépourvus de budget propre et soumis à aucune annexe ni à aucun avenant ; qu'en assimilant néanmoins ces derniers aux professions

répertoriées par l'avenant du 4 mai 1976, l'arrêt a violé ledit avenant, ainsi que les articles 1 et 2 de la Convention collective ;

- 5) que l'article L. 324-1 du Code du travail dont les dispositions sont d'ordre public, interdit au personnel des organismes de Sécurité sociale d'occuper tout autre emploi rémunéré ; qu'ainsi la seule présence dans les contrats de travail conclus avec des praticiens employés à temps partiel, d'une clause autorisant le cumul de leur emploi au service de la Caisse avec l'exercice d'une autre activité rémunérée (à titre salarié ou libéral) est incompatible avec la reconnaissance au profit de ces praticiens, du bénéfice de la Convention collective nationale, peu important que les intéressées aient effectivement usé ou non de l'autorisation accordée à titre dérogatoire ; qu'en considérant que l'autorisation d'un cumul d'emploi mentionnée dans les contrats de travail ne pouvait avoir pour effet de priver les intéressées du bénéfice de la Convention collective nationale dès lors qu'il n'était pas établi qu'elles avaient effectivement usé de la possibilité qui leur était offerte, l'arrêt a violé les articles L. 324-1 et suivants du Code du travail ;
- 6) que la Caisse primaire faisait valoir dans ses conclusions d'appel que la non-application de la convention collective était la contrepartie indispensable au contrat liant les praticiens à la Caisse, ces derniers se trouvant, du fait de la simple possibilité du cumul, dans une situation plus favorable que les agents titulaires de l'organisme ; qu'en considérant que, par elle-même, la dérogation ne pouvait avoir pour effet de priver les intéressées du bénéfice de la Convention collective, l'arrêt, qui a laissé sans réponse le chef essentiel des conclusions d'appel de l'organisme, a violé l'article 455 du Nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que les orthophonistes et psychologues ne sont pas concernés par les dispositions de l'article 2 de la Convention collective nationale des personnels des organismes de Sécurité sociale ; qu'ils sont au contraire expressément visés dans la classification des emplois contenus dans l'avenant du 4 mai 1976 ;

Attendu, ensuite, que, sauf disposition statutaire particulière, les dispositions de l'article L. 324-1 du Code du travail ne peuvent avoir pour effet d'interdire à un salarié travaillant à temps partiel d'occuper un autre emploi ;

D'où il suit que c'est à bon droit que la Cour d'appel a décidé que Mmes A., L., N., M. et P. devaient bénéficier de la Convention collective nationale du personnel des organismes de Sécurité sociale ; que les moyens ne sont pas fondés ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait enfin grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à chacune des salariées une somme à valoir sur le préjudice subi du fait de la non-application de la convention collective depuis 1990, alors selon le moyen :

- 1) qu'en s'abstenant de préciser sur quels éléments produits par les intéressées elle se fondait pour évaluer à la somme de 70 000 francs le montant du préjudice subi, l'arrêt, qui a procédé par voie d'affirmation, n'a pas justifié légalement sa décision au regard des articles 1147 et 1134 du Code civil ;
- 2) que la somme de 70 000 francs constituait le montant du préjudice dont les salariées demandaient réparation par suite de la non-application de la convention collective ; qu'ainsi, en ordonnant à la Caisse de s'acquitter à titre provisionnel du règlement à chacune d'entre elles d'une somme de 70 000 francs à valoir sur le préjudice subi pour inapplication du texte conventionnel depuis le 3 juillet 1990, la Cour d'appel, qui a ainsi réservé la

possibilité de dépasser le montant maximal de la somme fixée par les salariées elles-mêmes, a méconnu les termes du litige et violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu qu'il résulte des énonciations de l'arrêt que les salariées sollicitaient le paiement d'une provision, dont la Cour d'appel a souverainement fixé le montant ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Lemoine-Jeanjean, rapp. - M. Bruntz, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, av.)

Deuxième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
29 janvier 2002

**G. contre Caisse Primaire d'Assurance Maladie  
du Val-de-Marne**

Attendu que Mme G. a été embauchée le 18 novembre 1987 en qualité de psychomotricienne par la CPAM du Val-de-Marne et mise à la disposition du Centre médico psycho-pédagogique (CMPP) de Choisy-le-Roi ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant à voir prendre en compte son ancienneté, reconnaître sa qualité de cadre et voir appliquer la Convention collective nationale du personnel des organismes de Sécurité sociale ;

Sur le premier moyen :

(...)

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt d'avoir dit que la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales est applicable à Mme G., alors, selon le moyen, qu'en étendant le bénéfice de la Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale aux « établissements sociaux ou sanitaires des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, à condition qu'il s'agisse d'établissements ayant un budget propre, établi en fonction d'un prix de journée », l'avenant du 19 juin 1956 visait les établissements dont le budget est fondé sur le prix d'une journée d'hébergement des patients ; que le forfait de séance servant de base au calcul du budget des CMPP, tel que défini par la circulaire du 16 avril 1964 relative aux modalités de financement des CMPP, étant un forfait de soins, ne pouvait dès lors être assimilé au prix d'une journée d'hébergement ; qu'en décidant le contraire pour étendre le champ d'application de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale au CMPP, la Cour d'appel a violé l'avenant du 19 juin 1956 par fausse application ;

Mais attendu que la Cour d'appel a constaté que le CMPP, employeur de Mme G., avait un budget propre établi en fonction d'un forfait de séance annuel et que ce budget était établi selon la même technique comptable que dans les établissements où le budget est établi en fonction d'un prix de journée ; qu'elle a pu en déduire que les forfaits de séance étaient assimilables aux prix de journée au sens de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 19 juin 1956 à la Convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales le terme « prix de journée » n'impliquant pas obligatoirement la notion d'hébergement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait aussi grief à l'arrêt d'avoir jugé que Mme G. relevait du statut de cadre et du niveau 7 du protocole relatif à la classification des emplois et en conséquence de l'avoir condamné à verser à l'intéressée les rappels de salaires correspondants, alors, selon le moyen, que le protocole d'accord du 14 mai 1992 dispose que la classification du salarié est établie en fonction de trois critères : activité exercée par le salarié (technicité, gestion, animation, communication), connaissances issues de sa formation et de son expérience et emplois repères mentionnés dans le protocole pour chaque type de niveau ; qu'en termes d'activités, relèvent du niveau 7 « les activités de management contribuant à la réalisation des objectifs généraux de l'organisme ou les activités d'études ou de conception requérant une expertise élevée » tandis que relèvent du niveau 6 « les activités de management du premier niveau ou les activités complexes requérant un niveau d'expertise confirmée », les fonctions de masseur-kinésithérapeute, sage-femme, infirmière spécialisée figurant en repère ; que, pour attribuer à Mme G. qui exerce les fonctions de psychomotricienne, le niveau 7, la Cour d'appel a relevé que celle-ci disposait d'un DESS de psychologie, qu'elle avait une technicité particulière, compte tenu de son expérience professionnelle et que le niveau 7 était accordé aux psychologues ; qu'en statuant ainsi sans nullement se référer à la nature des activités de l'intéressée dans l'exercice de ses fonctions de psychomotricienne aux fins de déterminer si elle relevait du niveau 6 ou 7, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 2 du protocole d'accord du 14 mai 1992 ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a suivi les principes régissant la classification définis à l'article 2 du protocole d'accord du 14 mai 1992, à savoir le contenu des activités, les connaissances requises et les emplois repères, a pu décider, en se fondant sur les fonctions réellement exercées par Mme G., que sa classification au niveau 7 était justifiée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que l'employeur fait aussi grief à l'arrêt d'avoir jugé que le contrat de travail de Mme G. n'était pas conforme aux dispositions du protocole d'accord du 20 juillet 1976 et de lui avoir en conséquence ordonné de mettre ce contrat en conformité avec le texte précité, alors, selon le moyen :

- 1) que le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe du contradictoire ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, pour décider que le contrat de Mme G. était irrégulier en la forme, la Cour d'appel s'est fondée sur les dispositions du protocole d'accord du 20 mai 1976 dont l'application n'avait été invoquée par aucune des parties ; qu'en statuant ainsi, sans nullement inviter celles-ci à faire valoir leurs observations sur l'applicabilité de ce texte et la conformité du contrat de travail à ses dispositions, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Nouveau Code de procédure civile ;
- 2) que le protocole d'accord du 20 juillet 1976 n'a lieu de s'appliquer qu'aux contrats de travail dits « à temps réduit » ; qu'en son article 1<sup>er</sup>, le protocole d'accord définit le temps réduit en précisant qu'il est compris entre la moitié et les trois quarts de la durée hebdomadaire légale du travail ; qu'en l'espèce, le contrat de travail de Mme G. comportait une durée moyenne de 10 heures 15 de sorte que le protocole d'accord du 20 juillet 1976 n'avait pas lieu de s'appliquer ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article 1<sup>er</sup> du protocole d'accord du 20 juillet 1976 par fausse application ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel, tenue de trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui étaient applicables, n'a relevé aucun moyen d'office en donnant à sa décision le fondement juridique qui découlait des faits allégués ;

Et attendu, ensuite, que la Cour d'appel, ayant constaté que le contrat de travail prévoyait un nombre d'heures inférieur au minimum fixé par l'article 1<sup>er</sup> du protocole d'accord du 20 juillet 1976, en a exactement déduit qu'il n'était pas conforme aux dispositions dudit protocole ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que l'employeur fait enfin grief à l'arrêt d'avoir jugé que Mme G. bénéficiait de l'ancienneté requise pour obtenir une majoration de son taux horaire et de l'avoir, en conséquence, condamné à lui verser les rappels de salaires correspondants, alors, selon le moyen :

- 1) que si l'ancienneté fait référence à la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise, la pratique professionnelle ouvrant droit à une revalorisation de la rémunération quand elle a atteint un nombre d'heures équivalent à 5 ou 10 années de travail à temps complet selon un usage en vigueur au sein de la CPAM, fait référence à la compétence professionnelle acquise par un salarié dans l'exercice d'une fonction déterminée ; qu'ainsi, la pratique professionnelle est comptabilisée en nombre d'heures effectuées par un salarié dans le même emploi, y compris dans un autre établissement ; qu'en décidant, dès lors, que cet usage dérogeait au principe selon lequel les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes avantages liés à l'ancienneté que les salariés à temps complet dans la mesure où le droit à revalorisation de la rémunération était déterminé en fonction du nombre d'heures, lorsque ce droit à revalorisation n'était nullement lié à l'ancienneté acquise par le salarié au sein de la CPAM, la Cour d'appel a violé l'article L. 212-4-2 du Code du travail par fautive application ;
- 2) que l'usage instauré au sein de la CPAM accordait aux salariés une revalorisation de leur taux horaire dès qu'ils avaient acquis une pratique professionnelle de 10 140 heures équivalent à cinq années de travail à temps plein, sans que l'ouverture du droit à revalorisation soit soumise à une condition de cinq années d'ancienneté ; qu'ainsi, Mme G., entrée au sein du CMPP de Choisy-le-Roi au mois de novembre 1987 avait bénéficié d'une revalorisation en considération de sa pratique professionnelle dès le 1<sup>er</sup> avril 1989, n'ayant pas même acquis alors deux ans d'ancienneté ; qu'en relevant dès lors que l'usage fixait lui-même à cinq ou dix ans d'ancienneté le délai minimal à prendre en considération pour ouvrir droit à la revalorisation qu'il offre, la Cour d'appel a méconnu l'usage précité en violation de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que l'article L.212-4-5 du Code du travail dispose que, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité ;

D'où il suit que l'usage consistant à revaloriser le salaire après cinq ou dix ans s'appliquait aux salariés travaillant à temps partiel ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Merlin, f.f. prés. - Texier, rapp. - Lyon-Caen, av. gén.)

Troisième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
15 janvier 2002

**V. et autres contre  
Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Paris**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 212-4-2, alinéa 9, du Code du travail, devenu l'article L. 212-4-5 du Code du travail ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, « les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif... » ;

Attendu que pour rejeter les demandes de Mmes H. et B., MM. V. et L., médecins employés à temps partiel par la CPAM de Paris, tendant au bénéfice de la Convention collective nationale des personnels de la sécurité sociale du 8 février 1957 et de son avenant du 30 septembre 1977 relatifs aux médecins salariés des établissements ou centres d'examen de santé gérés par la sécurité sociale et à la régularisation de leur situation dans la limite de la prescription quinquennale, ainsi qu'au paiement de dommages-intérêts, la Cour d'appel a énoncé que l'avenant du 30 septembre 1977 ne concernait que les médecins salariés occupés à plein temps et que les médecins à temps partiel étaient donc exclus, sans que cette exclusion porte atteinte au principe d'égalité entre salariés, le bénéfice d'une convention collective pouvant être réservé à une catégorie de personnes ;

Attendu, cependant, que l'article L. 212-4-2 du Code du travail ne permet de prévoir que des modalités spécifiques d'application des droits conventionnels pour les salariés à temps partiel ; qu'en excluant entièrement les médecins à temps partiel du bénéfice de la convention collective, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(M. Sargos, prés. - Mme Lemoine-Jeanjean, rapp. - M. Bruntz, av. gén. - SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, SCP Gatineau, av.)

NOTE. – Ces trois décisions consacrent une volonté de restaurer au sein des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales des conditions d'emploi dégradées par des pratiques généralisées de contournement de la convention collective et de ses annexes.

Ces arrêts sont en même temps l'occasion de réexaminer la portée des prohibitions de cumul d'emploi et de donner un sens pratique aux règles d'égalité entre les travailleurs employés à temps complet et ceux employés à temps partiel.

• A l'égard des personnels relevant normalement des dispositions conventionnelles, puisqu'ils appartiennent à des catégories expressément visées dans la classification des emplois, tels les psychologues, orthophonistes ou psychomotriciens, les organismes employeurs ont recruté massivement à temps partiel en insérant dans les contrats de travail une stipulation selon laquelle les salariés ainsi

embauchés ne pouvaient prétendre au bénéfice de la convention collective mais étaient par contre autorisés à cumuler un autre emploi, c'est-à-dire à avoir une activité complémentaire.

Cette « dispense » de respecter l'article L. 324-1-1 du Code du travail qui interdirait au personnel des organismes de Sécurité sociale assimilé par ce texte aux fonctionnaires et agents publics, le cumul avec tout autre emploi rémunéré, était présenté comme un avantage de nature à compenser la non-application de la convention collective.

Il est inutile de souligner le cynisme d'une telle argumentation et surtout son absurdité juridique puisque si la prohibition d'ordre public du cumul était réellement applicable, il ne serait pas dans le pouvoir des caisses d'en exempter discrétionnairement certains salariés.

• L'arrêt A. et a. c/ CPAM (première espèce) affirme que sauf disposition « statutaire » particulière (terme qui renvoie aux agents de la fonction publique), la prohibition de l'article L. 324-1-1, c'est-à-dire le cumul illicite d'emploi, ne pouvait avoir pour effet d'interdire à un salarié travaillant à temps partiel d'occuper un autre emploi.

Il était temps de dire clairement que cette législation sur les cumuls, inappliquée (J. Savatier Dr. Soc. 1989.725) et inadaptée en ce qu'elle date d'une époque où le travail à temps partiel était à peu près inconnu (1936), ne pouvait avoir pour effet de priver des travailleurs à temps partiel (le plus souvent non « choisis » contrairement aux prévisions de la loi), de compléter leurs ressources.

• L'arrêt G. c/ CPAM du Val-de-Marne (deuxième espèce) vient consolider le statut du personnel à temps partiel en soumettant le régime du travail à temps partiel dans les caisses au respect du protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit.

Or, ce protocole d'accord annexé à la CCN ne permet d'employer des salariés à temps réduit que dans la limite inférieure de la moitié de la durée hebdomadaire du travail et la limite supérieure des trois quarts de cette durée.

Il est donc illicite d'employer dans les caisses du personnel pour une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail et le juge peut faire cesser cette situation illicite en prescrivant à l'organisme concerné la conclusion d'un contrat de travail conforme aux prescriptions conventionnelles.

Cette décision affirme par ailleurs la primauté sur les pratiques et usages contraires du principe selon lequel, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Pour être bien comprise, la Chambre sociale précise que « les périodes non travaillées (sont) prises en compte en totalité ».

La méthode ainsi condamnée consistait à additionner les heures travaillées pour les convertir en durée homogène d'ancienneté entre le temps partiel et le temps plein, de même que dans d'autres domaines pour déterminer des seuils d'effectifs, on convertit des temps partiels en équivalents temps plein.

Les droits liés à l'ancienneté sont donc aussi ceux qui naissent des dispositions conventionnelles ou des pratiques d'entreprise en matière d'évolution de carrière ou d'octroi d'avantages divers liés à un classement du personnel par ordre d'entrée dans l'entreprise (par exemple pour l'attribution de travaux supplémentaires).

Il y a là plus que de l'égalité car cette égalité professionnelle définie de manière volontariste, consiste à neutraliser au profit des salariés à temps partiel, des paramètres tels que la durée d'expérience, habituellement considérés comme pertinents et légitimes.

Telle était cependant la volonté du législateur et il n'y avait sans doute pas d'autre moyen de réaliser une égalité effective entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel qui, dans la réalité sociale, sont aussi le plus souvent des femmes ou des personnes en situation de faiblesse économique (H. Peschaud « Le principe d'égalité entre salariés à temps partiel et à temps complet à l'épreuve de la pratique sociale » Dr. Ouv. 1998 p. 13).

La discrimination positive de l'article L. 212-4-5 alinéa 3 neutralise ainsi une discrimination indirecte.

• L'arrêt V. et a. c/ CPAM de Paris (troisième espèce ; solution reprise depuis par Cass. soc. 7 mai 2002 RJS 2002 n° 912) constitue un revirement majeur de jurisprudence au profit des médecins à temps partiel des organismes de Sécurité sociale (voir par exemple Soc. 26 février 1992 Pieri c/ Fédération des Caisses de Sécurité Sociale n°1030 D).

L'article 2 de la CCN du 8 février 1957 subordonne son application pour ce qui concerne les médecins salariés des établissements ou centres d'examen de santé gérés par la Sécurité Sociale à la conclusion d'une annexe particulière.

Un avenant conventionnel du 30 septembre 1977 constitue cette annexe et intègre dans le bénéfice de la CCN les médecins praticiens mais en restreignant son champ d'application aux médecins à plein temps qui consacrent toute leur activité à l'organisme employeur.

Les caisses ont trouvé là l'opportunité d'employer massivement des médecins à temps partiel, sans considération des *desiderata* des intéressés et de la priorité d'attribution d'un emploi à temps complet (L. 212-4-9 du Code du travail), dans le but d'échapper à l'application de la convention collective.

Les caisses soutenaient jusqu'à présent que la non-application de la convention collective aux médecins à temps partiel constituait au sens de l'article L. 212-4-5 du Code du travail une « modalité spécifique » d'application

(sic !) du principe d'égalité des droits reconnu aux salariés employés à temps partiel.

Il faut se pincer pour y croire, mais jusqu'à présent les juges du fond avaient approuvé cette argumentation.

Sans doute, la Cour de cassation n'exclut-elle pas que l'application de la CCN aux médecins à temps partiel puisse être assujettie à des modalités particulières mais encore faudra-t-il que ces modalités soient légitimes, nécessaires et proportionnées à leur objectif qui ne pourra être que d'adapter l'application de l'avenant du 30 septembre 1977 aux médecins à temps partiel.

Et il ne pourra pas être répondu aux médecins praticiens à temps partiel que l'autorisation de cumul qui leur est consentie est incompatible avec la prohibition de l'article L. 324-1-1 du Code du travail.

C'est en cela que les trois arrêts sont complémentaires et tracent les contours rénovés du statut des salariés à temps partiel des organismes de Sécurité sociale.

Ils consolident par la même occasion les droits de tous les salariés à temps partiel.

**Michel Henry**