



Editorial

La réduction du temps de travail : une tendance historique

Depuis le milieu du XIX siècle, la durée du travail n'a cessé de diminuer. A cette époque, des médecins se sont émus du coût humain et social que constituait le fait de travailler 15 à 17 heures par jour (rapport du docteur Villermé). A peu près au même moment des généraux font remonter au gouvernement leur impossibilité à trouver suffisamment de conscrits en bonne santé. C'est l'origine de la première loi relative au travail des enfants dans les manufactures : la loi du 22 mars 1841 réduisant à 8h /jour le travail des enfants entre 8 et 12 ans, et 12h/jour pour ceux entre 12 et 16 ans.

Au début du XXème siècle, deux lois importantes sont votées:

- La loi de 1906 instaure un repos hebdomadaire obligatoire le dimanche

- La loi de 1919 relative aux 8h/jour soit 48h/semaine

Dans les années 30 des enjeux économiques apparaissent avec une politisation des débats et l'intervention de l'OIT (organisation internationale du travail). Des représentants des syndicats ouvriers et patronaux des économistes s'affrontent pour aboutir en 1936 aux accords de Matignon qui octroient aux salariés :

- 2 semaines de congés payés
- La création des conventions collectives

- La semaine des 40 heures.

Cependant, dès 1937, des mesures sont prises pour faire accepter le jeu des heures supplémentaires. Peu de temps après, la loi Daladier réinstaure la semaine de 48 heures par semaine. Mais l'histoire ne marche que dans un sens : la légalité de la semaine de 40 heures est réaffirmée par la loi du 25 février 1946.

Jusqu'au milieu des années 60 la salarisation est le principal facteur de baisse du temps de travail en France avec un fort recul de l'emploi agricole.

En 1956 une loi accorde la troisième semaine de congés payés.

En 1969 c'est la quatrième semaine de congés payés.

De 1982 à 2002 la diminution du temps de travail s'inscrit dans une politique de création d'emplois avec les lois de Robien et Aubry qui ont contribué à créer 350000 emplois selon l'INSEE.

En 1982 la durée légale du travail est établie à 39 heures par semaine sans perte de salaire, une cinquième semaine de congés payés est obtenue ainsi que le départ à la retraite à 60 ans.

Janvier 2000 les 35 heures par semaine deviennent la règle pour les entreprises de plus de 20 salariés. En janvier 2002 la loi sur les 35 heures est étendue à tous types d'entreprises. Mais dès 2003 des assouplissements apparaissent sous la forme d'une augmentation du contingent d'heures supplémentaires, et les lois TEPA de 2007 vont accentuer cette tendance.

La semaine de 32 heures voire 30 heures finira par s'imposer

Notons que chaque étape dans la réduction du temps de travail s'est accompagnée d'une remise en cause immédiate: les premières lois de 1841 et 1848 ont été abrogées sous le Second Empire ; les lois de 1936 abrogées sous Pétain. Cependant la tendance historique a toujours fini par s'imposer et le processus enclenché est irréversible. La semaine de 32 heures voire 30 heures finira par s'imposer. C'est la seule solution pour que tous ceux qui désirent travailler puissent le faire. Il faut pour cela une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire. Ce ne serait que justice : depuis 30 ans la part des salaires dans la valeur ajoutée a reculé de 10 % au profit de la rémunération du capital.

V.O - Membre secteur fédéral LDAJ

Directeur de la Publication

Mireille STIVALA - Secrétaire Générale de la Fédération CGT Santé Action Sociale

Rédaction

Les membres du secteur LDAJ

SOMMAIRE

- Bilan de la formation juridique LDAJ
- La commission de recours du CSFPH
- Les articles juridiques du site fédéral
- C'est déjà jugé...
- Des questions ? Des réponses !
- Le périmètre de désignation des délégués syndicaux
- Contractuels FPH, une précarité proche du servage...!
- Brèves fédérales



Bilan de la formation juridique fédérale à Courcelle



La formation fédérale juridique - niveau 1 - a eu lieu dans le centre de formation à Courcelle sur Yvette du 15 au 19 juin 2015.

Cette formation a rassemblé près de 16 camarades du secteur public et privé.

Le contenu de cette formation a porté sur :

- **Le droit privé** : le Code du Travail, Histoire des relations du travail, les conventions collectives, les jurisprudences

sociales...

- **Le droit public** : les sources du droit, organisation générale dans la fonction publique, emploi et métiers, statuts, les organismes consultatifs, le dialogue social

Le niveau 2 de cette formation portera sur l'organisation judiciaire, les recours juridiques, le rôle des IRP,... D'autres formations juridiques seront proposées

régulièrement aux militants en charge du LDAJ dans les syndicats et les USD.

Prochaines Formations LDAJ

Niveau 2 : du 8 au 12 février 2016 à Courcelle

Niveau 1 : du 12 au 16 décembre 2016 à Courcelle



La commission de recours du CSFPH

Les compétences et le fonctionnement de la commission des recours sont déjà définis dans cet article du collectif LDAJ :

<http://www.sante.cgt.fr/La-commission-de-recours-du-CSFPH>

N'hésitez pas à le consulter.

L'agent sanctionné a-t-il un intérêt à faire appel à la commission de recours ?

Au cours des 10 dernières années (2004-2014), la commission a statué sur 262 dossiers.

118 relevaient du 4e groupe, 80 du 3e groupe et 47 du 2e groupe, le restant concernait des licenciements pour insuffisance professionnelle et des demandes d'inscription au tableau d'avancement.

Pour les sanctions du quatrième groupe, 43 ont été maintenues, soit à peine plus du tiers, 45 ont été réduites et 8 ont été annulées.

Pour le troisième groupe, 17 maintiens, 45 baisses et 11 annulations.

Pour le deuxième groupe, 16 maintiens, 12 baisses et 13 annulations.

Sur la totalité des dossiers, la commission a donc maintenu la sanction dans 29% des cas, proposé une réduction dans 39% des cas et annulé la sanction dans 12% des cas.

On peut donc dire que l'agent a intérêt à solliciter la commission des recours puisque dans près des deux tiers des cas sa situation s'améliorera, même si certaines sanctions peuvent être lourdes.

Sur les dix années, la moyenne des dossiers examinés est de 26 par ans pour 6 séances. L'année 2015 s'annonce lourde, puisque la quarantaine de dossiers sera dépassée avec 9 séances.

Un directeur du Var a même annoncé que 17 dossiers disciplinaires étaient en attente dans son établissement.

La commission a compétence pour les recours concernant le tableau d'avancement, mais contrairement aux autres cas, ce n'est pas l'agent qui doit en faire la demande, c'est la commission administrative paritaire compétente au grade de l'agent qui doit introduire le recours. Faute de respecter cette procédure ces recours sont déclarés irrecevables.

L'APHP est le plus gros pourvoyeur avec 35 dossiers, suivi par le département du Nord, 15 dossiers, sans qu'il n'y ait de lien établi avec l'importance des effectifs ; en comparaison, le département du Rhône avec les HCL n'a présenté que 4 dossiers pendant cette même période. Par catégories, ce sont les agents de catégorie C avec 163 dossiers qui payent le plus fort tribut, viennent ensuite la catégorie B (83) puis A (14).

Bien souvent, ce sont les conditions de travail et d'organisation des services qui entraînent les fautes, la maltraitance institutionnelle est bien réelle !

Les syndicats doivent se préparer pour pouvoir combattre ces dérives, à travers les instances, CTE et surtout CHSCT, mais aussi par la formation.

Pour les aider, la fédération a édité un recueil de textes sur la discipline : http://www.sante.cgt.fr/IMG/pdf/discipline_definitif_24-03-14.pdf

Les syndicats peuvent aussi contacter le collectif LDAJ à l'adresse suivante : ldaj@sante.cgt.fr

L.M - Membre du secteur fédéral LDAJ

« Bien souvent, ce sont les conditions de travail et d'organisation des services qui entraînent les fautes, la maltraitance institutionnelle est bien réelle ! »

Nous contacter : ldaj@sante.cgt.fr

Les nouveaux articles juridiques du site fédéral

Des articles juridiques sur le droit public et privé, réalisés par le collectif LDAJ, sont publiés toutes les semaines sur le site fédéral www.sante.cgt.fr en page d'accueil et dans la rubrique « vos droits ». Les derniers articles mis en ligne sont :

Droit privé

- le statut de défenseur syndical dans le secteur privé
- la veille juridique et jurisprudences - Octobre 2015
- Les sanctions pénales au délit d'entrave ont été modifiées par la Loi Macron du 6 août 2015
- Le capital versé en cas de décès d'un salarié du secteur privé
- Les valeurs du point des conventions collectives nationales de travail

Droit public

- Recueil des textes juridiques dans la FPH
- La commission de recours du CSFPH
- le Droit aux jours de RTT en congé maternité
- La catégorie active dans la fonction publique hospitalière
- Un agent de la fonction publique hospitalière en formation promotionnelle à l'IFSI ne doit pas revenir travailler dans les services pendant les vacances



Vos droits

C'est déjà jugé...



La désignation du cabinet d'expertise du CHSCT d'un établissement public doit se faire sans appel d'offre de marché public.

L'arrêt N°10-20378 de la Cour de Cassation du 14 décembre 2011 a indiqué que la décision de recourir à un expert, prise par le CHSCT d'un établissement public, n'est pas au nombre des marchés de service énumérés limitativement par l'article 8 du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 portant application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005.

Ainsi, les modalités de désignation de l'expert désigné par le CHSCT ne rentrent pas dans les règles particulières de la commande publique avec un appel d'offre.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent décider seuls, par un vote à la majorité des membres présents, de la désignation du cabinet dans le cadre d'un recours à une expertise.

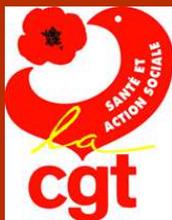


Un syndicat peut agir en justice si l'employeur ne consulte pas les délégués du personnel sur le licenciement d'un salarié inapte physiquement.

L'arrêt N°13-28680 de la Cour de Cassation du 28 mai 2015 a précisé qu'un syndicat ou une union locale peut agir en justice devant la juridiction prud'homale en cas de licenciement d'un salarié, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, alors que l'employeur n'avait pas sollicité l'avis des délégués du personnel prévu par l'article L1226-10 du Code du Travail.

Les syndicats professionnels comme les unions de syndicats peuvent, devant les juridictions civiles, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Le défaut de la consultation des délégués du personnel, portant sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie professionnelle, est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession.



Le N°1 de la lettre d'information juridique fédérale LDAJ est disponible en téléchargement sur le site internet fédéral : www.sante.cgt.fr

Des questions ? Des réponses...

Le secteur juridique a été questionné par mail par des syndicats d'établissements sanitaires, médico-social ou social du secteur public ou privé. Les salariés peuvent contacter leur syndicat local ou USD qui, en cas de non réponse, contactera le secteur juridique de la Fédération CGT Santé Action sociale à l'adresse : ldaj@sante.cgt.fr

Question 1) En 2014, un agent de la fonction publique hospitalière n'a pas pu prendre tous ses congés annuels pour cause de maladie. La direction peut elle lui refuser ce report ?

Non. Suite à plusieurs décisions de la Cour de Justice de l'Union Européenne, La Circulaire DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers a précisé le principe du report automatique des congés annuels en cas de congé maladie des agents dans la fonction publique hospitalière. Les congés reportés peuvent être posés jusqu'au 31 décembre de l'année N+1.

Question 2) La direction d'une clinique privée fait pression sur les salariés pour qu'ils leur communiquent leur numéro de téléphone portable ou de domicile. Les salariés peuvent-ils refuser ?

Oui. Il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire qui prévoit qu'un employeur puisse obliger un(e) salarié(e) du secteur privé de communiquer son numéro de téléphone personnel, domicile ou portable, à son employeur. Ce principe s'applique de la même manière pour une adresse email.

Ces pressions existent mais sont sans fondement juridique. Ces éléments d'informations personnelles relèvent de la vie privée du salarié et n'ont pas à être communiqués à l'employeur.

A savoir : Ce principe s'applique de la même manière pour les agents de la fonction publique hospitalière en cas de plan Blanc. Cela a été rappelé dans une réponse écrite à une question publiée au J.O de l'Assemblée Nationale du 11 février 1985.

Le périmètre de désignation des délégués syndicaux

Les Unions Locales sont souvent confrontées à des problèmes de désignation des délégués syndicaux, les employeurs mettant en œuvre une stratégie visant à modifier le "périmètre de désignation" des délégués syndicaux. La loi du 5 mars 2014 est pourtant venue apporter des précisions à ce sujet.

Avant la loi de 2008 sur la représentativité, le mandat de délégué syndical était à durée indéterminée. Depuis la loi de 2008, les délégués syndicaux ont des mandats à durée déterminée et à échéance électorale, et doivent être redésignés par le syndicat ou l'union locale après chaque élection professionnelle dans l'entreprise.

Cependant, il est de plus en plus fréquent qu'une Union Locale, après avoir procédé à la désignation d'un délégué syndical CGT d'établissement sur son territoire, soit assignée au Tribunal par l'employeur qui fait valoir qu'un délégué syndical CGT a déjà été désigné à l'autre bout de la France sur le siège social, et il demande l'annulation de la désignation du délégué syndical désigné par l'UL au motif qu'il n'y a pas de comité d'établissement mais seulement des délégués du personnel sur le site. Malheureusement, les employeurs avaient raison avant la loi du 5 mars 2014.

L'arrêt Cass. soc. 18 mai 2011 (10-60.383) : "Le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières

élections, pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement."

Il s'agit d'un effet pervers de la loi sur la représentativité. La CGT souhaitait à l'origine que la représentativité soit établie sur les résultats obtenus sur les élections des délégués du personnel, au plus près des salariés, plutôt que sur le comité d'entreprise. Elle n'a pas été entendue sur ce point, cependant la loi du 5 mars 2014 est venue rétablir un peu de proximité pour la désignation des délégués syndicaux.

Loi 2014-288 du 5 mars 2014 - Art. 30

L'article L.2143-3 du même code [du travail] est ainsi modifié :

Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : "*Elle [La désignation d'un délégué syndical] peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques."*

Depuis le 5 mars 2014, ce n'est donc plus le Comité d'entreprise qui constitue le périmètre de désignation d'un délégué syndical, mais l'établissement. Il suffit désormais de démontrer la communauté de travail ayant des intérêts propres, par exemple sur les conditions de travail, et le pouvoir de direction d'un représentant de l'employeur (pouvoir de recruter, sanctionner, etc.).

E.R - Secteur Fédéral LDAJ

Contractuels de la FPH, une précarité proche du servage...!

Le statut de la Fonction Publique semble très clair, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois permanents des agents autres que les médecins, les pharmaciens et les odontologistes doivent être occupés par des fonctionnaires. (Le fonctionnaire est un agent en stage ou titulaire. Les personnels qui n'ont pas été nommés fonctionnaires ne bénéficient pas du statut de la fonction publique.

La situation vécue dans les établissements hospitaliers démontre que la dérogation qui permet l'emploi d'agents hors statut est devenue la règle pour entrer dans la fonction publique hospitalière. En 2011, dans la FPH, leur nombre variait de 300 000 à 500 000 agents selon les sources, ces chiffres incluant environ 100 000 médecins, pharmaciens et odontologistes. La réalité vécue dans les hôpitaux correspond plus aux chiffres de l'IRCANTEC qu'à ceux de la DGAFP. Il est de notoriété publique et ces chiffres le démontrent que l'entrée dans la Fonction Publique Hospitalière se fait sous la forme du contrat et non du concours pour accéder à l'emploi statutaire, seuls les juges administratifs ne semblent pas admettre ce détournement de finalité.

Le juge administratif considère que les agents contractuels disposent d'aucun droit à la pérennisation de leur emploi.

Au plan juridique les agents contractuels sont régis en droit public pour l'immense majorité, seuls les emplois aidés peuvent dépendre de l'ordre judiciaire. Nous n'aborderons que les agents de droit public régis par les dispositions du Décret n°91-155 du 6 février 1991 et recrutés pour faire des remplacements. C'est-à-dire la grande majorité des contractuels des hôpitaux dont le juge administratif considère qu'ils ne disposent d'aucun droit à la pérennisation de leur emploi. Les effets combinés des dispositions réglementaires et de la jurisprudence mènent nos collègues dans des situations proches du servage défini par l'ONU « condition de quiconque est tenu par la loi, la coutume ou un accord, de vivre et de travailler sur une terre appartenant à une autre personne et de fournir à cette autre personne, contre rémunération ou gratuitement, certains services déterminés, sans pouvoir changer sa condition ».

Il suffit de remplacer « la terre » par « dans l'hôpital » pour faire ce rapprochement, certes provocateur mais plusieurs situations juridiques le permettent :

1. Le renouvellement du contrat et le chômage : A l'issue de tout contrat à durée déterminée, si les conditions de durée sont réunies, le droit du travail accorde aux salariés le bénéfice des allocations chômage, et le plus souvent une prime de précarité en fin de relation de travail. Qu'il existe une proposition de renouvellement ou non, le salarié garde sa liberté de choix pour tenter de sortir de sa situation de précarité. Il n'en est pas de même dans le secteur public, l'employeur qui gère lui-même l'assurance chômage peut ne pas indemniser le salarié refusant une proposition de

renouvellement sans motif légitime, l'agent ne percevant pas la prime de précarité. Cette possibilité accordée aux employeurs publics par le juge administratif maintient dès lors les agents dans une situation de soumission. En effet de quel choix dispose-t-il ? Continuer un travail précaire ou se retrouver sans aucun revenu pendant plusieurs mois avec son loyer, ses traites à payer, se nourrir, éventuellement ses enfants à élever. La décision n'appartenant qu'à l'employeur, son seul recours est le Tribunal Administratif au terme d'une procédure longue onéreuse et à l'issue incertaine. De nombreux agents sont ainsi dans l'obligation économique de continuer à travailler dans la précarité sans perspective de pérenniser leur emploi.

2. Le congé maternité et le renouvellement du contrat : Ou comment ne pas mettre en œuvre le droit fondamental à la protection de la maternité. Ce congé réglementaire d'une même durée qu'en droit privé ne peut être mis en œuvre qu'au cours du contrat pour être rémunéré par l'employeur public. D'où ce dilemme, annoncer sa maternité avant le renouvellement et prendre le risque de perdre son emploi ou attendre en ne faisant pas valoir ses droits à la protection ? L'hôpital cherchant à ce que ce soit la Sécurité Sociale qui prenne totalement en charge l'agent au mépris de ses obligations sociales, l'agent n'a dès lors plus aucune garantie de retrouver son emploi à l'issue de sa maternité ! Où est la protection de la maternité ?

C'est au contrat et à lui seul de définir la rémunération sous l'autorité du directeur

3. La discrimination sur la rémunération : Le ministère a été obligé de publier une circulaire pour inviter les directeurs à rémunérer certaines primes, propres aux fonctions exercées, pour les agents contractuels. S'agissant des agents qui remplacent un fonctionnaire sur son poste, le droit du travail imposerait une rémunération équivalente « à travail égal, salaire égal » tenant compte uniquement de l'ancienneté.

Il faut reconnaître que le Conseil d'Etat a fait très fort en 2009 à propos de la prime de service, la refusant aux agents contractuels en estimant que le ministre n'était pas compétent pour instaurer une prime en faveur des agents contractuels. La justice administrative considère que c'est au contrat et à lui seul de définir la rémunération sous l'autorité du directeur toutefois sans lui faire bénéficier d'un dispositif qui lui garantirait une progression de sa rémunération. Est-il sensé d'imaginer que la négociation du contrat est possible, sachant que c'est devenu le mode d'entrée dans la fonction publique hospitalière ?

L'agent qui demande une revalorisation aura-t-il son contrat reconduit ?

4. La prise en compte des heures supplémentaires : Au plan juridique la prise en compte des heures supplémentaires et leur éventuel paiement sont soumis à plusieurs conditions dont notamment la mise en place des cycles de travail et la limite du plafond. Les agents contractuels qui effectuent des remplacements interviennent le plus souvent sur plusieurs postes de travail et n'ont pas de cycle de travail, leurs éventuelles heures supplémentaires peuvent ne pas être rémunérées !

5. Les congés annuels : Le droit aux congés annuels est le même que pour les agents fonctionnaires sauf pour les congés bonifiés et bloqués. Peut-on parler de droit réel quand le licenciement disciplinaire ainsi que le contrat qui n'arrive pas à échéance font perdre les congés annuels ? Et si cette échéance est atteinte, il appartient à l'agent de démontrer que c'est du fait de l'administration qu'il n'a pu obtenir ses congés pour qu'ils soient indemnisés ! Quand on sait que les contrats de remplacement sont souvent très courts et se renouvellent au gré des besoins de l'employeur, l'agent a-t-il la possibilité de faire valoir ses droits aux congés ?

6. Le licenciement : En droit du travail, le licenciement disciplinaire d'un salarié en contrat à durée déterminée ne peut intervenir que pour une faute grave, le juge considère que la faute doit être d'une particulière gravité empêchant le maintien du salarié dans l'entreprise dès sa découverte par l'employeur et doit se répercuter sur le fonctionnement de l'entreprise. Le salarié sera licencié sans préavis et perdra toute indemnité de fin de contrat sauf les congés payés. En droit public, le licenciement disciplinaire ne distingue pas la cause réelle et sérieuse des fautes graves ou lourdes mais il aura les effets de la faute lourde pour l'agent. En effet, celui-ci ne percevra pas d'indemnité de licenciement et n'aura pas droit à un préavis, de plus il perdra aussi ses congés payés. La procédure est des plus simples, il suffit d'en informer l'agent par écrit en l'informant qu'il peut consulter son dossier et être accompagné des défenseurs de son choix.

7. Le reclassement : Le droit au reclassement a été l'un des premiers principes généraux du droit du travail applicable à la fonction publique. Mais ce droit connaît un sérieux coup de boutoir dans la mesure où seule l'obligation de niveau équivalent pèse, peu importe dès lors la durée du temps de travail, la nature précaire du contrat proposé et bien entendu la rémunération réelle !

G.C

Membre du secteur fédéral LDAJ

Les brèves fédérales



Prochaines réunions du secteur LDAJ

Les prochaines réunions du collectif LDAJ se tiendront les :

21 Janvier 2016 - 25 Février 2016 et 24 Mars 2016 dans les locaux de la Fédération CGT Santé Action sociale. Pour information, un membre du Collectif LDAJ participe à la commission de recours du CSFPH et peut être contacté par les syndicats et syndiqués de la FPH en cas de litige sur les sanctions disciplinaires.

Action Juridique des Syndicats : La Décision du Tribunal d'Instance de Caen du 9 octobre 2015 a donné raison à la CGT dans un contentieux sur la désignation d'un délégué syndical CGT de la société THALAZUR qui gère la société de Thalassothérapie de Ouistreham. L'employeur contestait la désignation du délégué syndical CGT en raison du non respect des conditions d'effectif minimum de 50 salariés qui doit s'apprécier sur 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes (L2143-3 du CDT).

Toutefois, après la reprise de l'activité d'un hôtel avec transfert des 30 contrats de travail des salariés, la société qui comptait déjà dans ses effectifs 21 salariés, cela représentait 51 salariés qui remplissaient les conditions d'effectif. Cette décision est une suite logique des conséquences du transfert des contrats de travail avec leur ancienneté.

Les formations fédérales

Des formations fédérales sont prévues en 2016 :

- **Stage LDAJ - niveau 2 sur les recours juridiques :** du 8 au 12 février 2016 à Courcelle - Pour les camarades qui ont déjà participé à la formation LDAJ du niveau 1.

- **Stage NAO :** du 7 au 11 Mars 2016 à Courcelles (91) : Pour les négociateurs nationaux du privé et de l'action sociale, aux SG d'USD, aux membres de la CE et des CE d'UF, aux collaborateurs politiques

Pour aller plus loin dans le Droit

La CGT édite plusieurs publications juridiques et nous vous recommandons de vous y abonner :

- Le Droit Ouvrier - La RPDS - Revue Pratique de Droit Social.

Vous trouverez aussi des articles juridiques sur le site internet de la NVO :



Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale
Case 538 - 263, rue de Paris - 93 516 MONTREUIL

Téléphone : 01 55 82 87 56

Site internet : www.sante.cgt.fr - Email : ldaj@sante.cgt.fr

PLUS D'INFOS SUR www.sante.cgt.fr - Email : ldaj@sante.cgt.fr