



Lettre d'Information Juridique du secteur LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Editorial

Résister aux ordres !

Il n'est plus nécessaire de démontrer la nocivité des ordres professionnels qui servent seulement la vanité de quelques caciques et permettent de dégager les finances publiques en faisant payer un impôt aux salarié(e)s.

De plus, le gouvernement ne souhaite pas non plus payer la facture des ordres, et sa décision de ne plus tenir sa promesse d'abrogation n'est qu'une lâcheté de plus !

La Fédération CGT Santé Action Sociale a conçu une boîte à outils pour résister aux pressions et menaces de plus en plus agressives des ordres professionnels, et notamment de l'ONI.

En premier lieu pour résister à l'inscription. En second lieu pour étrangler financièrement les ordres.

La CGT a déjà attaqué le décret inscription automatique des kinésithérapeutes devant le Conseil d'Etat. Elle attaquera tous ceux qui viendront ! L'inscription étant automatique, les salarié(e)s n'ont rien à faire et la prise du décret est de la responsabilité du gouvernement. Le Conseil d'Etat a décidé que ces décrets étaient indispensables !

Si la résistance à l'inscription échoue, il sera temps de résister au paiement de la cotisation ! Pour la CGT, la cotisation ordinale est un impôt et dès lors, les règles applicables à l'impôt lui sont applicables. Ces règles ne sont pas respectées à ce jour. Enfin, s'agissant d'un impôt, celui-ci doit être conforme au principe constitutionnel d'égalité devant les charges publiques. Il ne le sera jamais, car on ne voit pas comment il serait respecté puisque le financement de ce "service public" de police ne repose que sur les salariés en exercice.
NON AUX ORDRES !!!

Francis - Secteur LDAJ



Au Sommaire

Résister aux ordres professionnels

L'inaptitude... après la loi travail

Les articles juridiques du site fédéral

C'est déjà jugé : le TGI de Melun rejette l'offre de marché public pour le CHSCT

Le défenseur syndical

Des questions ? des réponses !

L'abus de CDD est-il dangereux pour l'administration ?

Les brèves fédérales : prochaines réunions LDAJ - action juridique CGT

Directeur de la publication

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

Rédaction

Les membres du secteur LDAJ - Email : ldaj@sante.cgt.fr

L'inaptitude...après la loi travail !



La Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation et à la sécurisation des parcours professionnel comporte, dans son titre V "Moderniser la médecine du travail", un certain nombre de mesures qui modifient notamment la procédure d'inaptitude. Ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets, et au plus tard le 1^{er} janvier 2017, et font l'objet de modifications ou d'ajouts au Code du travail (notamment L.4624-1 et suivant).

La procédure d'inaptitude (L. 4624-4 nouveau du Code du travail) est, pour la première fois, abordée dans la partie législative du Code du travail. Les nouvelles dispositions visent à encadrer les situations dans lesquelles un avis d'inaptitude peut être délivré par le médecin du travail ainsi que les indications devant figurer sur cet avis.

Reclassement

Actuellement, les conséquences pour le salarié et l'employeur sont différentes selon que l'inaptitude physique est d'origine professionnelle ou non. Les articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail sont modifiés et le régime juridique attaché à la constatation de l'inaptitude physique par le médecin du travail s'applique au salarié, qu'il ait été déclaré inapte en cours d'exécution de son contrat de travail (visite d'embauche, périodique, à la demande du salarié ou de l'employeur) ou à l'issue d'un arrêt de travail.

A noter : Les délégués du personnel devront être consultés et rendre un avis, dans tous les cas d'inaptitude.

L'obligation de reclassement est désormais **réputée satisfaite** lorsque l'employeur a proposé un emploi répondant aux critères énoncés par les dispositions légales (être approprié aux capacités du salarié, prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail, être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants). **La charge de la preuve est ainsi allégée pour l'employeur, et les cas de dispenses sont élargis.**

Dispense de reclassement

La loi Rebsamen du 17 août 2015 avait déjà autorisé l'employeur à rompre immédiatement le contrat de travail lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que "tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé". L'obligation de reclassement était donc déjà supprimée dans ce cas précis, mais uniquement pour les inaptitudes consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

La loi Travail étend cette possibilité à tous les salariés, quelle que soit l'origine de leur inaptitude physique (professionnelle L.1226-12 modifié) ou non (L.1226-2-1), CDI ou CDD (L.1226-20), et autorise le médecin du travail à utiliser de surcroît une nouvelle mention : "l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".

Contestation de l'avis d'inaptitude

Avant la loi Travail

- Le salarié (un employeur conteste rarement un avis d'inaptitude...) pouvait saisir l'inspecteur du travail pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail
- L'inspecteur du travail, non médecin, se prononçait après avoir recueilli l'avis du médecin-inspecteur du travail
- La procédure était gratuite

Après la loi Travail

- Le licenciement pour inaptitude est **réputé être un licenciement pour motif personnel, avec une cause réelle et sérieuse**
- Le salarié peut malgré tout saisir le Conseil de Prud'hommes pour contester son licenciement (avec peu de chances de gagner)
- Les conseillers prud'hommes, non médecins, feront appel à un médecin-expert
- Le médecin expert sera facturé (cher !) à la partie perdante, salarié ou employeur.

Elisabeth - Secteur Fédéral LDAJ

Les nouveaux articles juridiques du site fédéral

Des articles juridiques réalisés par le secteur LDAJ sont publiés régulièrement sur le site fédéral www.sante.cgt.fr en page d'accueil ou dans la rubrique « vos droits ». Les derniers articles mis en ligne sont :

1) Droit privé : La veille juridique juillet et août 2016 ; Droit de retrait des salariés sur le lieu de travail ; Droit d'alerte des représentants du CHSCT (applicable aussi dans la FPH) - La réforme prud'homale

2) Droit public : Les nouvelles grilles de salaire 2016 dans la FPH ; Décision du défenseur des droits sur le gel des notes administratives des agents de la FPH en congé maternité -

Pour plus d'information, consulter le site fédéral.



C'EST DÉJÀ JUGÉ !

Le TGI de Melun refuse le recours à l'appel d'offre de marché public pour la désignation de l'expert du CHSCT dans la fonction publique hospitalière



Contrairement à l'analyse faite par la FHF et la direction juridique des services de Bercy, un jugement récent en référé du TGI de Melun du 16 septembre 2016 vient de refuser la procédure de l'appel d'offre de marché public dans le cadre de la désignation du cabinet d'expertise du CHSCT.

Ce jugement confirme l'analyse du secteur LDAJ (lire l'article à ce sujet dans le n°4).

La demande d'expertise du CHSCT du CH Marc-Jacquet de Melun portait sur l'analyse et les conséquences de toutes les modifications des conditions de travail des agents qui pourraient être induites par le projet de GHT - Groupement hospitalier de territoire - et le projet médical partagé.

Le TGI a refusé d'appliquer les règles de publicité et de mise en concurrence issues du droit de la commande publique aux expertises du CHSCT. La faculté d'expression collective du CHSCT étant "limitée à la défense des intérêts dont il a la charge", il n'est pas possible de le considérer comme étant institué pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 2° de l'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics.

Ainsi, l'appel à un expert en CHSCT n'entre pas dans les prévisions de l'ordonnance du 23 juillet 2015. La CGT se félicite de ce jugement qui récuse l'argumentaire de la FHF et conforte les droits du CHSCT.

Philippe J - secteur LDAJ



Plus d'information sur www.sante.cgt.fr



Le défenseur syndical

Le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les Conseils de prud'hommes et les Cours d'appel en matière prud'homale. Devant le Conseil des prud'hommes, le salarié peut être représenté soit par (R. 1453-2) : Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; Les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ; Le conjoint, le partenaire lié par un PACS ; Les avocats.

Les missions : La mission d'assistance par le défenseur syndical représente un véritable travail d'avocat : constitution des dossiers, contacts avec la partie adverse, élaboration de la procédure, plaidoirie devant le tribunal. Tout cela implique une bonne maîtrise du droit. Cependant le délégué syndical reste avant tout un militant au service des salariés.

Le défenseur syndical va devoir, avec le salarié, constituer un dossier le plus solide possible : recueil d'attestations, convention collective, témoignages, jurisprudences...

La procédure est orale mais, depuis la Loi Travail, le défenseur syndical doit déposer au greffe les moyens de faits et de droits (documents et argumentaires) sur lesquels il s'appuiera lors de l'audience, et ce dès la saisine du conseil de prud'hommes. Ce service est bénévole. Le défenseur peut en revanche demander l'article 700 du Code de procédure civile, à verser à l'Union Locale qui l'a désigné.

Le statut : La loi Macron du 6 août 2015a modifié l'article L. 1453-3 du Code du travail qui, jusqu'à présent prévoyait la possibilité pour les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national, de désigner, dans les établissements d'au moins 11 salariés, des salariés chargés d'exercer des fonctions d'assistance et de représentation des salariés devant le Conseil de prud'hommes. Désormais, le défenseur syndical est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multi-professionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par le décret 2016-975 du 18 juillet 2016. Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel et acquiert la qualité de salarié protégé.

Pierre-Manuel G - Membre du secteur fédéral LDAJ



Des questions ? des réponses !

Question 1 : **Quels sont les délais de protection des salarié(e)s du secteur privé contre le licenciement après la naissance d'un enfant ?** Les délais de protection de la mère et du père ont été modifiés par l'article 10 de la loi travail du 8 août 2016. Dorénavant, ces délais de protection contre le licenciement sont passés de 4 à 10 semaines suivant la naissance de son enfant. Ces dispositions s'appliquent sauf faute grave des salarié(e)s (Article L1225-4 et Article L1225-4-1 du CDT).

Question 2 : **Les heures de délégation mensuelles des délégués syndicaux ont-elles été modifiées récemment ?**
Oui. Depuis le 10 août 2016, les heures mensuelles des DS dans le secteur privé sont passées à 12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ; 18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés et 24 heures (au lieu de 20) dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés (Article L2143-13 du CDT).



Contactez le secteur LDAJ par email à : ldaj@sante.cgt.fr

L'ABUS DE CDD EST-IL DANGEREUX POUR L'ADMINISTRATION ?

Dans la FPH, Un emploi sur 5 est précaire...

Bien que régulièrement des mesures, des dispositions légales soient prises, le taux d'emplois précaires (hors médecins) dans la fonction publique hospitalière se situe toujours aux alentours des 20 %, c'est-à-dire près d'un emploi sur cinq.

Cette situation ne peut que perdurer voir s'amplifier tant les difficultés financières et l'absence de perspectives claires d'évolution à moyen et long termes plombent tout notre secteur. L'incertitude de l'avenir sur leurs financements, leurs organisations, leurs fonctionnements concerne l'ensemble des établissements du champ sanitaire et médico-social. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que personnel et ajustement soient les mots clés de leur gestion, notamment pour les agents contractuels.

	Hôpitaux		Médico-social	
	Contractuels	Contrats aidés	Contractuels	Contrats aidés
2014	15,58 %	1,39 %	30,56 %	5,65 %
2013	15,40 %	1,23 %	30,63 %	5,81 %
2012	15,13 %	1,05 %	31,29 %	4,09 %
2011	15,28 %	1,03 %	31,39 %	3,97 %

Selon les sources de l'INSEE de 2014, sur l'ensemble de la fonction publique hospitalière, le taux de contractuels en 2014 s'élève à 17,39 % et le taux de contrats aidés à 1,90 % sur la même année.

Mais au-delà des considérations financières des établissements, l'utilisation des contrats est pour bien des directeurs une facilité de gestion et leur permet de garder une très grande emprise sur ces personnels.

Ces collègues, hors statut, sont directement et seulement subordonnés aux directeurs soumis à leurs égos autocratiques.

Depuis des années malgré le caractère abusif du recours aux contractuels et l'irrégularité des contrats, le juge administratif s'empêche de rendre une réelle justice aux agents en refusant la requalification des contrats à durée déterminée en durée indéterminée au contraire du juge judiciaire.

La décision du Conseil d'Etat du 20 mars 2015 N°371664 constitue t-elle une évolution dans la pratique du juge administratif ?

Cette affaire concerne un agent d'entretien qui durant huit ans, en continu, a eu 28 contrats et avenants successifs pour remplacer des agents en maladie, à temps partiel. A l'issue du dernier contrat non renouvelé, la collègue a estimé qu'elle avait été employée de façon permanente pendant huit ans et qu'elle avait droit au dédommagement de la rupture avec l'indemnité de licenciement et l'indemnisation du préjudice moral. Après un recours au Conseil d'Etat, les juges ont estimé qu'il s'agissait d'un abus et que l'agent avait droit effectivement à l'indemnisation de la rupture (CAA de Lyon N°15LY01064). Ce jugement intervient quelques mois après des jugements où des agents dans des situations similaires se sont vus débouter de leurs demandes indemnitaires (CAA de Lyon N°LY011877, CAA de Nancy N°14NC00325, CAA de Bordeaux N°13BX02036).

Cette évolution jurisprudentielle indiquerait que si le juge administratif considère toujours que les contractuels recrutés dans le cadre de l'article 9-1 de la loi 86-33 n'ont aucun droit même au-delà de six ans de CDD à bénéficier d'un CDI, il admet le recours abusif à la succession de contrats et qu'il se crée dans les faits une relation d'emploi, dès lors la rupture du rapport contractuel par l'employeur occasionne un préjudice indemnisable. Pour estimer si l'administration abuse de la succession de contrats, le juge prend en compte plusieurs circonstances de fait, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats. Pour que l'agent soit indemnisé, il doit démontrer un préjudice indemnisable.(CAA de LYON N° 13LY01877) La condamnation de l'administration à verser 6500 € de dommages et intérêts à l'agent est bien loin de réparer réellement le préjudice et n'aura aucun impact dissuasif. Démontrant ainsi, l'iniquité de la situation de nos collègues contractuels et la nécessité d'une évolution légale protectrice des agents contractuels.

Dans une décision récente, la CJUE (arrêt N°C-16/15) juge que le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale qui permet le renouvellement de CDD pour couvrir des besoins provisoires en personnel, alors que ces besoins sont en réalité permanents. Le recrutement des contractuels pour assurer le remplacement constant de personnels absents ne vise t'il pas en fait à couvrir les besoins permanents des établissements pour assurer la continuité du service ? Cette décision des juges européens peut-être une ouverture juridique pour nos collègues en mettant fin à leur précarité institutionnelle.

Gérard C - Secteur fédéral LDAJ



Les brève fédérales

Prochaines réunions du secteur LDAJ

Les prochaines réunions du secteur LDAJ se tiendront les jeudis : 19 janvier et 23 février 2017 dans les locaux de la Fédération CGT Santé Action sociale. Les syndicats ou USD peuvent rencontrer les membres du secteur juridique la veille de ces dates après avoir pris rendez-vous auprès du secrétariat.

Action juridique des syndicats

Le jugement en référé du 31 mai 2016 du TGI de Créteil a donné raison au **CHSCT de l'hôpital Kremlin Bicêtre** qui avait demandé une expertise indépendante sur un projet de l'APHP de regroupement d'activité de plusieurs établissements. L'administration devra attendre les conclusions de l'expertise pour la mise en oeuvre de son projet de regroupement d'activités au sein du Groupe Hospitalier du Sud de Paris (GHS).

Pour continuer 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 de :



FÉDÉRATION CGT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Secteur LDAJ - Case 538 - 263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL

Téléphone : 01 55 82 87 56

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

Les anciens numéros de la lettre d'information juridique du secteur LDAJ sont disponibles en téléchargement sur le site fédéral.