



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Juridique LDAJ

Février 2022



Vous trouverez ci-dessous **la veille juridique du secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale pour le mois de février 2022**. Toutes les veilles juridiques LDAJ mensuelles sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

Textes législatifs et réglementaires

1) Textes généraux

- Décret n° 2022-257 du 23 février 2022 relatif au cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus et modifiant diverses dispositions relatives aux pensions d'invalidité

Ce texte modifie les modalités de suspension de la pension d'invalidité en cas d'exercice d'une activité professionnelle, en permettant, pour les salariés, un cumul intégral des revenus d'activité et de la pension d'invalidité jusqu'à ce que le revenu disponible de l'assuré redevienne similaire à celui qu'il avait avant son passage en invalidité, puis en organisant au-delà de ce seuil la réduction de la pension de l'équivalent de la moitié des gains constatés.

- Décret n° 2022-212 du 19 février 2022 relatif aux conditions de réalisation des interruptions volontaires de grossesse par voie médicamenteuse hors établissements de santé

Ce texte modifie les conditions de réalisation des interruptions volontaires de grossesse par voie médicamenteuse réalisées en dehors des établissements de santé, en permettant que ces interruptions volontaires de grossesse puissent avoir lieu jusqu'à 7 semaines de grossesse contre 5 semaines actuellement et en téléconsultation, avec délivrance des médicaments en pharmacie d'officine et en supprimant la première prise obligatoire de médicament devant le professionnel de santé.

- Décret n° 2022-195 du 17 février 2022 relatif à la prise en charge des séances d'accompagnement réalisées par un psychologue - Arrêté du 17 février 2022 fixant la liste des pièces justificatives permettant de candidater au dispositif de prise en charge de séances d'accompagnement réalisées par un psychologue

Ces textes prévoient les modalités d'application du dispositif de prise en charge de séances d'accompagnement psychologique en prévoyant notamment les modalités de sélection des psychologues éligibles au dispositif, les modalités de conventionnement avec l'assurance maladie, ainsi que les conditions de remboursement des séances ainsi que les pièces justificatives permettant d'apprécier les candidatures des psychologues souhaitant intégrer le dispositif.

- Décret n° 2022-168 du 11 février 2022 relatif au financement des hôpitaux de proximité

Ce texte détermine les modalités de financement dérogatoires applicables aux hôpitaux de proximité.

- Arrêté du 3 février 2022 relatif aux vacances des étudiants en santé pour la réalisation des activités d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture ou des actes et activités d'infirmier, et à l'obtention du diplôme d'Etat d'aide-soignant par les étudiants en santé non médicaux et du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture par les étudiants sages-femmes

Ce texte détermine, les étudiants inscrits en formation et qui peuvent, en dehors de leur parcours de formation, être employés à titre temporaire par les établissements de santé et médico-sociaux pour réaliser : des activités d'aide-soignant en étant affectés au sein d'une équipe soignante comportant au moins un infirmier diplômé d'Etat durant les périodes pendant lesquelles ils réalisent ces activités ; des activités d'auxiliaire de puériculture en étant affectés au sein d'une équipe soignante comportant au moins un infirmier diplômé d'Etat durant les périodes pendant lesquelles ils réalisent ces activités ; des actes et activités d'infirmier en étant encadrés par un infirmier diplômé d'Etat.

- LOI n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants

Ce texte contient de nombreuses mesures et modifie plusieurs dispositions dans le Code civil, le Code de la santé publique, le Code de l'action sociale et des familles, ..

- Décret n° 2022-114 du 1er février 2022 relatif aux conditions techniques de fonctionnement de l'activité de médecine nucléaire

Ce texte détermine les conditions techniques de fonctionnement des activités de médecine nucléaire, diagnostiques et thérapeutiques.

- Décret n° 2022-102 du 31 janvier 2022 relatif aux conditions techniques de fonctionnement de l'activité d'hospitalisation à domicile

Ce texte, qui entre en vigueur le 1er juin 2023, fixe les conditions techniques de fonctionnement de l'activité d'hospitalisation à domicile.

2) Secteur privé

- Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

Ce texte qui concerne, entre autres, les employeurs de droit privé ainsi que leurs salariés et personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, modifie le Code du travail et détermine les modalités relatives au renforcement des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Il précise les modalités de publication, sur le site internet du ministère chargé du travail, des résultats obtenus aux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Il définit les modalités de fixation des objectifs de progression de chacun des indicateurs et les modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction et de rattrapage. Il prévoit une obligation de transmission de ces objectifs et des modalités de publication des mesures de correction et de rattrapage aux services du ministre chargé du travail et au comité social et économique.

Il prévoit les modalités transitoires relatives à la fixation d'objectifs de progression de chacun des indicateurs, à la publication de ces objectifs ainsi que des mesures de correction et de rattrapage et à la transmission de ces informations aux services du ministre chargé du travail et au comité social et économique pour les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur aux seuils définis.

- Arrêté du 20 janvier 2022 relatif à l'agrément de certains accords de travail applicables dans les établissements et services du secteur social et médico-social privé à but non lucratif

Ce texte prévoit l'agrément plusieurs accords collectifs de travail et décisions. Cela concerne :

- a) Dans la CCN 1966 (NEXEM) - Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collective mutualisé ;
- b) Dans la CCN Croix Rouge Française : Décision unilatérale de l'employeur du 19 novembre 2021 relative au lissage de la prime de fin d'année ; Décision unilatérale de l'employeur du 19 novembre 2021 relative à la reprise d'ancienneté à la Croix Rouge Française ; Avenant du 19 novembre 2021 à l'accord sur l'égalité professionnelle du 15 décembre 2017 relatif à la prorogation de l'accord du 15 décembre 2017.

Ne sont pas agréés, dans la CCN du 26 août 1965 (UNISSS) : Avenant n° 02/2021 du 19 novembre 2021 relatif à la revalorisation de la valeur du point ; Avenant n° 03/2021 du 17 septembre 2021 relatif au versement d'une prime « Ségur de la Santé ».

3) Fonction publique hospitalière

- Décret n° 2022-260 du 25 février 2022 portant attribution d'une prime d'exercice médical reconnaissant la spécificité du métier de sage-femme dans la fonction publique hospitalière

Ce texte instaure une prime d'exercice médical reconnaissant la spécificité du métier de sage-femme dans la fonction publique hospitalière. Cette prime concourt à l'amélioration de l'attractivité des sages-femmes au sein de l'hôpital public et à la reconnaissance de la filière médicale au sein de la fonction publique hospitalière. Le montant brut mensuel est de 265,28 € pour le corps des sages-femmes des hôpitaux et 288,74 € pour les emplois fonctionnels de coordonnateur en maïeutique. Cette prime est applicable aux rémunérations dues à compter du mois de février 2022.

- Décret n° 2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique

Suite à l'abrogation le 1er mars 2022 de plusieurs dispositions légales avec la mise en oeuvre du code général de la fonction publique, ces abrogations font disparaître de l'ordonnancement juridique des dispositions qui n'ont pas été codifiées dans la partie législative du code général de la fonction publique car étant de nature réglementaire. Ces dispositions doivent toutefois être maintenues en vigueur et ce texte remet donc en vigueur à droit constant les dispositions abrogées tout en effectuant les renvois nécessaires aux articles de la partie législative du code général de la fonction publique.

- Décret n° 2022-237 du 24 février 2022 relatif aux échanges entre le référent laïcité des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales et les agences régionales de santé concernant les manquements à l'exigence de neutralité

Ce texte détermine les conditions d'échanges entre le référent laïcité des établissements de santé et des établissements médico-sociaux et les agences régionales de santé concernant les manquements à l'exigence de neutralité des agents publics des établissements concernés.

- Arrêté du 22 février 2022 modifiant l'arrêté du 21 août 2015 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

Pour la validation des périodes dûment validées par les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013, ce texte modifie le délai de 3 à 6 mois à compter de la date à laquelle l'employeur a reçu la demande de la caisse nationale lui enjoignant de transmettre le dossier d'instruction ou les pièces complémentaires.

- Décret n° 2022-202 du 17 février 2022 relatif à la libre organisation des établissements publics de santé et aux fonctions de chef de service dans ces établissements

Ce texte précise les modalités de mise en œuvre de plusieurs dispositifs relatifs à la liberté d'organisation du fonctionnement médical des établissements de santé, à la dispensation des soins, à la gouvernance des établissements et la composition de leur directoire et au modification du rôle de chef de service.

a) Textes spécifiques pour les praticiens hospitaliers - Rémunération des praticiens hospitaliers :

- Arrêté du 5 février 2022 portant diverses dispositions relatives à l'indemnité d'engagement de service public exclusif
- Arrêté du 5 février 2022 relatif à la prime d'exercice territorial des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques
- Arrêté du 5 février 2022 modifiant l'arrêté du 28 mars 2007 relatif à l'indemnité d'activité sectorielle et de liaison
- Arrêté du 5 février 2022 fixant le montant et les modalités de versement de la part variable des praticiens recrutés par les établissements publics de santé
- Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'organisation et à l'indemnisation de la continuité des soins et de la permanence pharmaceutique dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
- Arrêté du 5 février 2022 relatif à la valorisation des activités médicales programmées réalisées en première partie de soirée
- Arrêté du 5 février 2022 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel
- Arrêté du 5 février 2022 fixant les modalités d'application des dispositions relatives à la prime d'engagement de carrière hospitalière des assistants des hôpitaux et des praticiens contractuels
- Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnisation de la permanence et de la continuité des soins des personnels médicaux et odontologiques dans les établissements publics de santé et dans les EHPAD des internes et des étudiants en médecine
 - Arrêté du 5 février 2022 relatif à la prime de solidarité territoriale des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques
- **Arrêté du 5 février 2022 relatif à l'indemnité de précarité prévue à l'article R.6152-375 du code de la santé publique**

Ce texte prévoit que le montant brut de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article R. 6152-375 du code de la santé publique est égal à 10 % du total des émoluments bruts visés au 1° de l'article R. 6152-355 du même code, dus au titre du contrat en cours. Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations IRCANTEC. Dans le cas où le praticien contractuel bénéficie d'émoluments bruts annuels supérieurs de 30 % au seuil minimum prévu à l'annexe XX de l'arrêté du 15 juin 2016 susvisé, cette indemnité n'est pas attribuée.

- Décret n° 2022-133 du 5 février 2022 relatif à l'activité libérale des praticiens dans les établissements publics de santé

Ce texte précise les modalités d'exercice d'une activité libérale par les praticiens dans les établissements publics de santé.

- Décret n° 2022-132 du 5 février 2022 portant diverses dispositions relatives aux personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé

Ce texte prévoit notamment, pour les praticiens, la mise en place d'un entretien professionnel annuel, la possibilité d'exercer des activités non cliniques et la mise en œuvre du dispositif de non concurrence pour les praticiens cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions pour exercer une activité rémunérée dans un établissement de santé privé à but lucratif, un cabinet libéral, un laboratoire de biologie médicale ou une officine de pharmacie. Il précise les modalités de report des congés pour raisons de santé des assistants des hôpitaux et au calcul de la durée de deux ans pour pouvoir porter le titre d'ancien assistant des hôpitaux.

- Décret n° 2022-134 du 5 février 2022 relatif au statut de praticien hospitalier

Ce texte fusionne les statuts de praticiens hospitaliers titulaires, c'est-à-dire de praticien hospitalier à temps plein et de praticien des hôpitaux à temps partiel, en un statut unique de praticien hospitalier.

- Décret n° 2022-135 du 5 février 2022 relatif aux nouvelles règles applicables aux praticiens contractuels

Ce texte définit les conditions de recrutement et d'exercice des praticiens contractuels ainsi que les règles générales qui leur sont applicables.

b) Autres textes

- Décret n° 2022-161 du 10 février 2022 étendant le bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics en application de l'article 42 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022

Ce texte instaure un CTI au bénéfice des agents publics non médicaux titulaires et contractuels exerçant dans des établissements et services sociaux et médico-sociaux rattachés à un établissement public de santé ou à un EHPAD, un groupement de coopération sociale et médico-sociale ou un groupement d'intérêt public. Il prévoit le versement de ce CTI au bénéfice de certains agents soignants des structures publiques non rattachées à un établissement public de santé ou à un EHPAD (SSIAD accueillant des personnes en situation de handicap, etc.).

- Décret n° 2022-121 du 4 février 2022 modifiant les modalités du cycle préparatoire au concours interne des attachés d'administration hospitalière - Arrêté du 4 février 2022 modifiant l'arrêté du 14 décembre 2010 fixant les modalités pour l'accès au cycle préparatoire interne de recrutement des attachés d'administration hospitalière

Ces textes remplacent les deux cycles préparatoires au concours interne d'attaché d'administration hospitalière par un cycle préparatoire unique d'une durée de 6 mois. Les épreuves pour l'accès au cycle préparatoire comprennent des épreuves écrites et anonymes d'admissibilité et une épreuve orale d'admission.

- Décret n° 2022-101 du 31 janvier 2022 modifiant l'article 49 du décret n° 2021-1256 du 29 septembre 2021 revalorisant le déroulement de carrière des corps paramédicaux de la catégorie A de la fonction publique hospitalière

Ce texte précise les dispositions relatives aux concours réservés aux personnels relevant des corps paramédicaux de catégorie B de la fonction publique hospitalière. Il prévoit que la liste d'aptitude des candidats déclarés admis est établie par ordre alphabétique.

Jurisprudences

Élections - Périmètre : Arrêt de la Cour de Cassation, soc. du 19 janvier 2022, n° 20-17.286 FS-B

Vu l'article R. 2314-24 du Code du travail : Il résulte de ce texte que la contestation portant sur les résultats des élections, lorsqu'elle est la conséquence **d'une contestation du périmètre** dans lequel les élections ont eu lieu, lequel n'est pas un élément spécifique au premier tour, est recevable si elle est faite dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats des élections. Pour déclarer irrecevable la requête, le jugement retient que la requête en contestation de la régularité de l'élection qui a eu lieu dans le cadre d'un établissement distinct n'a pas été remise ou adressée dans les 15 jours suivant le premier tour de cette élection. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la requête avait été formée dans le délai de 15 jours suivant le second tour de l'élection, le tribunal judiciaire a violé le texte susvisé. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de dire recevable la demande d'annulation des élections formée par la société. Par l'arrêt précité du 3 mars 2021, la Cour de cassation a cassé, sauf en ce qu'il annule la décision du 5 mars 2019 rendue par le Direccte, le jugement du 2 août 2019 du Tribunal d'instance de Courbevoie. Il en résulte que les élections devaient être organisées sur le périmètre de trois établissements distincts conformément à la décision unilatérale de l'employeur du 11 décembre 2018. Les élections ayant eu lieu sur un périmètre différent, il convient de les annuler.

Eligibilité au CSE : Arrêt de la Cour de Cassation, soc. du 19 janvier 2022, n° 19-25.982 FS-B

Il résulte de l'article L. 2314-3 du Code du travail qu'assistent aux réunions du comité social et économique, portant sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité ou des conditions de travail, prévues aux deux premiers alinéas de l'article L. 2315-27 du même code, et, le cas échéant, aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail, avec voix consultative, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Selon la jurisprudence constante, ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.

Dès lors qu'ils interviennent **de façon ponctuelle** lors des seules réunions visées à l'article L. 2314-3 du Code du travail en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail afin d'éclairer les membres du comité social et économique et disposent d'une voix seulement consultative, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, ne représentent pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Il en résulte qu'ils sont éligibles au comité social et économique. C'est à bon droit que le tribunal, après avoir relevé que la salariée ne disposait pas d'une délégation de pouvoirs de l'employeur, a rejeté la demande d'annulation de sa candidature à l'élection des membres du CSE.

Vote électronique : Arrêt de la Cour de Cassation. soc., du 19 janvier 2022, n° 20-17.076 FS-B

Vu les articles R. 2314-8 et R. 2314-15 du Code du travail, et l'article L. 63 du Code électoral : D'une part, il ne résulte pas des articles R. 2314-8 et R. 2314-15 du Code du travail que le test du système de vote électronique et la vérification que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée doivent intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin.

D'autre part, l'article L. 63, troisième alinéa, du Code électoral qui dispose que, dans les bureaux de vote dotés d'une machine à voter, le bureau de vote s'assure publiquement, avant le commencement du scrutin, que la machine fonctionne normalement et que tous les compteurs sont à la graduation zéro n'est pas applicable au vote électronique régi par les dispositions des articles R. 2314-5 à R. 2314-18 du Code du travail.

Pour annuler le scrutin, le jugement retient qu'il résulte de la combinaison de ces articles que l'opération de vérification de l'urne électronique doit être faite publiquement immédiatement avant le scrutin et en présence des représentants des listes de candidats. En statuant ainsi, le tribunal judiciaire a violé les textes susvisés.

Lanceur d'alerte protection contre le licenciement et défaut de mauvaise foi des dénonciations : Arrêt de la Cour de Cassation. soc., 19 janvier 2022, n° 20-10.057 FS-B

En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement, est frappé de nullité.

La cour d'appel a relevé, d'une part, que la lettre de licenciement reprochait expressément au salarié d'avoir menacé son employeur de saisir la compagnie régionale des commissaires aux comptes de l'existence dans la société d'une situation de conflit d'intérêts à la suite de cas d'auto-révision sur plusieurs entreprises, situation prohibée par le code de déontologie de la profession, dont il l'avait préalablement avisé par lettre du 3 février 2011, et, d'autre part, que la procédure de licenciement avait été mise en oeuvre concomitamment à cette alerte et à la saisine par le salarié de cet organisme professionnel après que l'employeur lui eut refusé toute explication sur cette situation. Ayant ainsi fait ressortir que le salarié avait été licencié pour avoir relaté des faits, dont il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser une violation du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes dans sa version issue du décret n° 2010-131 du 10 février 2010, et ayant estimé, sans dénaturation dès lors que l'employeur ne soutenait pas que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonçait, que la mauvaise foi de ce dernier n'était pas établie, elle en a exactement déduit que le licenciement était nul.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Mars 2022