



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

## Veille Juridique LDAJ

Juillet 2023



Vous trouverez ci-dessous **la veille juridique du secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale pour la période du mois de juillet 2023**. Toutes les veilles juridiques LDAJ mensuelles sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

### 1) Textes généraux

#### **- Décret n° 2023-684 du 28 juillet 2023 portant relèvement du plafonnement du salaire de comparaison en cas de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus**

Ce texte modifie le plafond de revenus au-delà duquel la pension d'invalidité est réduite en cas de reprise ou de poursuite d'une activité professionnelle, en le relevant à 1,5 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

#### **- LOI n° 2023-668 du 27 juillet 2023 visant à protéger les logements contre l'occupation illicite**

Ce texte modifie le Code pénal et prévoit, entre autres, que l'introduction dans un local à usage d'habitation ou à usage commercial, agricole ou professionnel à l'aide de manœuvres, de menaces, de voies de fait ou de contrainte, hors les cas où la loi le permet, est punie de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces nouvelles dispositions pourraient être invoquées lors de l'occupation de locaux professionnels lors d'un mouvement de grève.

#### **- LOI n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité**

Ce texte modifie, entre autre, le Code du travail et le Code général de la fonction publique.

a) Dans le secteur privé, il est prévu dans un nouvel article L. 1225-4-4 qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale prévu à l'article L. 1225-62 ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

De plus, la durée du congé pour le décès d'un enfant passe de 5 jours à 12 jours et de 7 à 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Le congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant passe de 2 jours à 5 jours.

b) Dans la fonction publique, les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence pour le décès d'un enfant qui passe de 5 jours à 12 jours ouvrables.

## **- LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

Ce texte modifie le Code général de la fonction publique. Il est prévu, entre autre, que les nominations dans les emplois supérieurs, dont les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 50 % de personnes de chaque sexe à compter du 1er janvier 2026.

Les employeurs publient, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à cette obligation et ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

De plus, lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents, les établissements publics, dont ceux de la FPH, publient chaque année, sur leur site internet, les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique. Ces indicateurs sont présentés chaque année à l'assemblée délibérante des établissements publics.

En cas de non-respect de l'obligation de publication, une contribution forfaitaire est due.

## **- Arrêté du 19 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 8 juin 2018 relatif à la formation conduisant au titre d'assistant dentaire**

Ce texte modifie plusieurs dispositions de la formation conduisant au titre d'assistant dentaire, dont la validation des des blocs de compétences pour valider le titre d'assistant dentaire.

## **- Décret n° 2023-620 du 18 juillet 2023 pris pour l'application du II de l'article 14 de la loi n° 2023-379 du 19 mai 2023 portant amélioration de l'accès aux soins par la confiance aux professionnels de santé**

Ce texte fixe les modalités d'acquisition du diplôme d'assistant de régulation médicale pour les personnels recrutés avant le 1er janvier 2026 sans être titulaires de ce diplôme. Il institue un dispositif temporaire de formation en alternance ouvert aux agents qui ne sont pas engagés dans l'une des autres voies d'accès à la certification existantes.

## **- Arrêté du 18 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 19 juillet 2019 relatif à la formation conduisant au diplôme d'assistant de régulation médicale et à l'agrément des centres de formation d'assistant de régulation médicale - Arrêté du 18 juillet 2023 relatif au dispositif temporaire de formation en alternance conduisant au diplôme d'assistant de régulation médicale**

Ces textes modifient la formation conduisant au diplôme d'assistant de régulation médicale et l'agrément des centres de formation d'assistant de régulation médicale.

Il est institué un dispositif temporaire de formation en alternance jusqu'au 31 décembre 2025 destiné aux agents qui ne sont pas engagés dans l'une des voies d'accès à la certification prévues par le [décret du 19 juillet 2019 susvisé](#). La formation par la voie du dispositif temporaire de formation en alternance se déroule pendant une durée maximale de 2 ans et le contenu de cette formation est défini aux articles 9 à 15 de l'arrêté du 19 juillet 2019.

## **- Décret n° 2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médicosocial**

Ce texte détermine les modalités de désignation, de formation continue et les missions du référent pour l'activité physique et sportive présent au sein de chaque établissement social et médicosocial.

**- Décret n° 2023-608 du 13 juillet 2023 relatif aux services autonomie à domicile mentionnés à l'article L. 313-1-3 du code de l'action sociale et des familles et aux services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant des 1° et 16° du I de l'article L. 312-1 du même code**

Ce texte modifie le code de l'action sociale et des familles et précise les publics, les missions, les objectifs et les principes d'organisation et de fonctionnement des services autonomie à domicile qui interviennent auprès des personnes âgées en perte d'autonomie ou malades, des personnes en situation de handicap ou des personnes adultes atteintes des pathologies chroniques ou présentant une affection de longue durée.

**- LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche**

Ce texte prévoit, entre autre, que chaque agence régionale de santé doit mettre en place un parcours qui associe des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux, dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes et, le cas échéant, leur partenaire confrontés à une interruption spontanée de grossesse.

Dans la fonction publique, le jour de carence ne s'applique pas en cas de congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée.

De même, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 323-1 du Code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 est accordée sans délai.

Il est inséré un article L.1225-4-3 dans le Code du travail qui prévoit qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluses. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

**- Décret n° 2023-564 du 5 juillet 2023 relatif aux conditions d'exercice de la profession de préparateur en pharmacie et de préparateur en pharmacie hospitalière**

Ce texte fixe les conditions d'exercice de la profession de préparateur en pharmacie et de préparateur en pharmacie hospitalière en permettant aux titulaires d'un diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques, spécialité préparateur/technicien en pharmacie, d'exercer la profession de préparateur en pharmacie et d'en porter le titre. Il supprime les avis de la commission des préparateurs en pharmacie sur les modalités de délivrance des diplômes, certificats et titres permettant l'exercice des professions de préparateur en pharmacie et de préparateur en pharmacie hospitalière.

**- Arrêté du 3 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier**

Ce texte prévoit que les aides-soignants disposant d'une expérience professionnelle en cette qualité d'au moins 3 ans à temps plein sur la période des 5 dernières années à la date de sélection et qui ont été sélectionnés par la voie de la formation professionnelle continue, peuvent, à la suite d'un parcours spécifique de formation de trois mois validé, intégrer directement la deuxième année de formation d'infirmier.

**- Arrêté du 30 juin 2023 relatif à la notification obligatoire des cas de Covid-19**

Ce texte ajoute le Covid19 dans l'arrêté du 22 août 2011 relatif à la notification obligatoire des maladies infectieuses et autres maladies.

## 2) Secteur Privé

### **- Arrêté du 10 juillet 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux**

Ce texte prévoit que, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les stipulations de l'avenant n° 88 du 27 janvier 2023 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance, à la CCN.

### **- Décret n° 2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médicosocial - A lire dans les textes généraux**

### **- Arrêté du 11 juillet 2023 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 15 du 16 mars 2023 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017**

Ce texte prévoit que, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droits compris dans son champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 15 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, conclu le 16 mars 2023. Sont élargies, les stipulations de l'avenant n° 15 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, conclu le 16 mars 2023. Cet élargissement a pour effet de rendre les stipulations de cet avenant obligatoire pour tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit et pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

### **- Arrêté du 30 juin 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée**

Ce texte prévoit que, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 de la CCN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, les stipulations de l'avenant n° 3 du 14 décembre 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la Santé dans le secteur des EHPAD privés commerciaux relevant de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale.

### **- Arrêté du 30 juin 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire**

Ce texte prévoit que, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978, les stipulations de l'accord du 16 mars 2023 relatif au financement de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **- Arrêté du 5 juillet 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des cabinets dentaires**

Ce texte prévoit que, sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992, les stipulations de l'avenant du 20 octobre 2022 modifiant le titre VII de la convention collective nationale susvisée.

## **- LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche**

Ce texte prévoit, entre autre, que chaque agence régionale de santé doit mettre en place un parcours qui associe des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux, dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes et, le cas échéant, leur partenaire confrontés à une interruption spontanée de grossesse.

Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 323-1 du Code de la sécurité sociale, en cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière prévue à l'article L. 321-1 est accordée sans délai.

Il est inséré un article L.1225-4-3 dans le Code du travail qui prévoit qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluses. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

## **- Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs**

Ce texte insère plusieurs sections dans le Code du travail et détermine les modalités relatives au suivi de l'état de santé des salariés ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques. Il précise les travailleurs concernés par ce suivi, le service de prévention et de santé au travail interentreprises ou le service de santé au travail chargé du suivi mutualisé de leur état de santé, les modalités de ce suivi ainsi que les modalités de répartition entre les employeurs du coût de la cotisation annuelle.

### **3) Fonction Publique Hospitalière**

## **- Décret n° 2023-647 du 20 juillet 2023 relatif au régime indemnitaire et au remboursement des frais de transport des étudiants hospitaliers en médecine, odontologie et pharmacie affectés dans certaines collectivités d'outre-mer**

Ce texte crée une indemnité spéciale, au bénéfice des étudiants hospitaliers en médecine, en odontologie et en pharmacie affectés dans un lieu de stage situé dans certaines collectivités d'outre-mer, égale à 40 % du montant de leur rémunération. Il prévoit, pour ces étudiants, les modalités de remboursement des frais de transport en avion.

## **- Décret n° 2023-618 du 18 juillet 2023 relatif aux assistants de régulation médicale**

Ce texte abroge le fait que les agents de la fonction publique hospitalière exerçant les fonctions d'assistant de régulation médicale doivent détenir le diplôme d'assistant de régulation médicale dès lors qu'une même obligation de détention de diplôme pesant sur ces personnels a été insérée dans le [code de la santé publique](#) par l'[article 14 de la loi n° 2023-379 du 19 mai 2023](#).

## **- Arrêté du 18 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 19 juillet 2019 relatif à la formation conduisant au diplôme d'assistant de régulation médicale et à l'agrément des centres de formation d'assistant de régulation médicale - A lire dans les textes généraux.**

## **- Décret n° 2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médicosocial - A lire dans les textes généraux**

**- Arrêté du 6 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 7 octobre 2016 relatif à la rémunération des étudiants en second cycle des études en maïeutique et modifiant l'arrêté du 8 juillet 2022 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions dans les établissements publics de santé**

Ce texte modifie les montants annuels des étudiants en 4ème et 5ème année des études de maïeutique et le montant brut annuel de la rémunération des étudiants effectuant une année de recherche.

**- LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche**

Ce texte prévoit, entre autres, que chaque ARS doit mettre en place un parcours qui associe des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux, dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes et, le cas échéant, leur partenaire confrontés à une interruption spontanée de grossesse. Dans la fonction publique, le jour de carence ne s'applique pas en cas de congé de maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22ème semaine d'aménorrhée.

**- Arrêté du 29 juin 2023 relatif à l'indemnisation de la permanence et de la continuité des soins des personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, des étudiants de troisième cycle et des étudiants de deuxième cycle en médecine**

Ce texte fixe les nouveaux montants d'indemnisation de la permanence des soins assurée sur place, des astreintes à domicile et des déplacements exceptionnels, des gardes et des astreintes effectuées par les internes et les faisant fonction d'interne et des gardes des étudiants en médecine.

**- Arrêté du 29 juin 2023 modifiant l'arrêté du 8 juillet 2022 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions dans les établissements publics**

Ce texte fixe les nouveaux montants des émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques exerçant leurs fonctions dans les établissements publics.

#### **4) Jurisprudences**

##### *a) Droit de l'union européenne*

**- Arrêt N°C-579/21 de la CJUE du 22 juin 2023** : Au sujet de l'interprétation de l'article 15 du RGPD, pour la Cour de justice de l'Union européenne, le RGPD précise la portée du droit pour toute personne de connaître les détails et motivation de la consultation de ses données à caractère personnel. Ainsi, les informations relatives à des opérations de consultation des données à caractère personnel, portant sur les dates et les finalités de ces opérations, ainsi que sur l'identité des personnes physiques ayant procédé à ces opérations, constituent des informations que cette personne a le droit d'obtenir du responsable du traitement.

##### *b) Droit public*

**- Avis N°471401 du Conseil d'état du 7 juillet 2023** : Au sujet de la question de savoir si l'exercice d'un référé provision interrompt le délai de recours au bénéfice du requérant qui l'a introduit en vue de l'exercice ultérieur d'une requête indemnitaire en dommages et intérêts, la saisine du juge des référés aux fins de versement d'une provision interrompt le délai de recours contentieux contre la décision de l'administration ayant rejeté la demande d'indemnisation. Le délai commence à courir à nouveau à compter de la notification au requérant de l'ordonnance du juge des référés.

### c) Droit privé

- **Arrêt N°21-24.122 de la Cour de cassation du 5 juillet 2023** : Au sujet de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel des salariés dans le secteur privé, le code du travail ne s'oppose pas à la tenue à la même date de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel pourvu que, lors de la tenue de ce dernier, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées. Ainsi, les dispositions légales n'imposent pas la tenue de ces entretiens à des dates différentes.

- **Arrêt N°22-10.424 de la Cour de cassation du 5 juillet 2023** : Si, dans les relations collectives de travail une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail.

- **Arrêt N°22-10.586 de la Cour de cassation du 28 juin 2023** : Au sujet du délai prévu par le Code du travail ou par un délai conventionnel, pour le président du CSE de communiquer l'ordre du jour des réunions du comité social et économique aux membres du comité avant la réunion, seuls les membres de la délégation du personnel au comité social et économique peuvent se prévaloir de cette prescription instaurée dans leur intérêt. Ainsi, le président du CSE ne peut pas arguer du non-respect du délai de 5 jours prévu par un accord collectif relatif à la mise en place du comité social et économique pour l'inscription d'un point à l'ordre du jour, pour refuser une inscription à l'ordre du jour du CSE.

- **Arrêt N°21-23438 de la Cour de cassation du 1er juin 2023** : L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Août 2023