



# Lettre d'Information Juridique du secteur LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

## L'état de droit et les directions hospitalières

Le secteur LDAJ reçoit les nombreuses remontées juridiques des conflits avec les directions hospitalières. La pression budgétaire étant évidemment particulièrement forte, le génie des directions hospitalières ne trouve pas d'autre méthode que d'inventer de nouvelles interprétations de règles en contradiction avec elles. Leur génie consiste à trouver des argumentations acrobatiques mais fausses.

Parfois même pas. Quand l'administration qui a évidemment réduit ses effectifs et ne gère plus ses personnels il peut arriver qu'elles oublient de donner du travail ! Qu'à cela ne tienne, on reportera les heures dues sur l'année suivante. Mais cela n'est pas possible puisqu'il existe une OAT annuelle prévue par le décret 2002-9 sur le temps de travail. Ce même décret est particulièrement souvent non respecté. Qui a les 3 semaines d'affilée prévues par ce texte ? Les 12 heures généralisées également sont illégales la plupart du temps !

Le plus fort est la reconnaissance des accidents de service surtout en ce qui concerne les conséquences psychiques, burn out, dépression causées par le travail mais pas que !

Les experts et les commissions de réforme inventent alors la consolidation ou l'état antérieur. Pourtant les règles sont strictes pour refuser la prise en charge. Un agent qui aurait perdu ses bras dans un accident peut bien être consolidé ! Peut-il reprendre le travail ? NON et c'est la seule condition pour continuer à percevoir son salaire (art 41 du statut). Et malheur à vous si vous avez de l'arthrose ! vous aurez du mal à faire reconnaître que votre accident vertébral ou vos tendinites ne résultent pas d'un « état antérieur » ! Là encore l'expert doit expliciter en quoi l'état de santé serait uniquement du à cet état à lui seul. Et à supposer que vous passiez le filtre de la commission de réforme et de l'expert, désormais un certain nombre de directions ne respectent même plus cet avis. La liste n'est pas close. La Ministre et le gouvernement péorent sur les discriminations femmes hommes notamment. Mais essayez donc d'avoir vos RTT en congé de maternité. Pourtant, il n'y a aucune raison que les femmes enceintes sortent des tableaux de service et soient ainsi discriminées.

Le pire c'est que les tribunaux administratifs sont souvent complaisants avec l'administration et que, même pour des affaires simples les délais sont très longs, alors que 3 mois devraient suffire dans la plupart des cas. Mais eux aussi savent ne pas répondre aux argumentations. Et depuis le premier janvier, en appel, le recours à un avocat est obligatoire. L'urgence pourrait parfois être invoquée seule de nature à calmer les acrobates du droit. Mais les tribunaux trouvent rarement que c'est urgent : par exemple lorsqu'une prolongation d'activité est demandée et refusée les tribunaux refuseront l'urgence malgré une baisse importante de revenu. Pourtant le Conseil d'Etat a reconnu le principe de l'urgence mais il n'est que juge de cassation dans ce cas et ne contrôlera que la dénaturation. Il y a ainsi là aussi le droit d'en haut, très joli, du Conseil d'Etat, et le droit d'en bas, celui des tribunaux de base.

Francis - Secteur LDAJ



## Au Sommaire

**L'état de droit et les directions hospitalières**

**La dénonciation des infractions routières par l'employeur**

**Les articles juridiques du site fédéral**

**C'est déjà jugé : Licenciement pour faute lourde et responsabilité pécuniaire**

**Temps partiel thérapeutique, reclassement,... : Des changements dans la FPH**

**Des questions ? des réponses !**

**CEDH : Victimes de droit commun et AT/MP**

**Réunions et formations LDAJ - action juridique CGT**

## Rédaction

Les membres du secteur LDAJ - Email : [ldaj@sante.cgt.fr](mailto:ldaj@sante.cgt.fr)



## La dénonciation des infractions routières des salariés par l'employeur

L'article L121-6 du code de la route dispose que « *Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L130-9 a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.*

**Le fait de contrevenir au présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe »**

Ce nouvel article, issu de la loi de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle, adopté le 12 octobre 2016 et rentré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, pose manifestement un problème pour l'employeur mais aussi et surtout pour le salarié qui peut risquer à terme la perte de son emploi.

L'employeur est contraint d'avertir l'administration en cas d'infraction routière commise par son préposé « *avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale* ». Autrement dit le véhicule doit appartenir à l'entreprise. Cela exclut donc les salariés qui utilisent leurs véhicules personnels pour le compte d'un employeur. Mais cette hypothèse semble résiduelle.

Cette dénonciation « par le représentant légal »- l'employeur - est circonscrite dans un délai de 45 jours « à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention ».

En outre cette information donnée par l'employeur à l'administration n'est plus obligatoire « s'il établit l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure ».

Enfin cette nouvelle mesure instaurée par l'article L121-6 du Code de la route, est susceptible d'une amende assimilée à « une contravention de quatrième classe ».

Ainsi, cette sanction pécuniaire s'élèverait au maximum à 750 euros pour l'employeur qui ne respecterait pas cette nouvelle obligation de dénonciation.

Respecter cette obligation, c'est mettre aussi le salarié dans une position délicate et dangereuse.

D'une part le salarié dénoncé par son employeur pourrait faire l'objet d'une stigmatisation de la part de son employeur et avoir par l'effet boule de neige, une incidence éventuelle sur l'obtention de prime ou d'avancement de carrière.

D'autre part le salarié dénoncé peut être doublement sanctionné, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel. Professionnel, car si le permis de conduire est une condition nécessaire et obligatoire pour exercer son emploi, la perte du permis de conduire amènera l'employeur à réfléchir sur la nécessité de maintenir le salarié dans son emploi. Personnel, car le salarié qui utilise son véhicule personnel pour se rendre sur son lieu de travail, ne le pourra plus si à la suite d'une dénonciation il perd son permis de conduire. En outre, le salarié accusé à tort pourra engager la responsabilité civile de l'employeur en réparation du préjudice subi et solliciter une indemnisation.

Ryad - Stagiaire

## 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](http://www.sante.cgt.fr) en page d'accueil ou dans la rubrique « vos droits ». Les derniers articles mis en ligne sont :

- 1) **Droit privé** : Les nouveautés sociales applicables au 1er janvier dans le secteur privé ; Le règlement intérieur du comité d'entreprise ; Les nouvelles règles de la négociation collective.
- 2) **Droit public** : Les taux de promotion 2017 dans la FPH ; Les nouvelles grilles de salaire 2017 du PPCR - L'actualité juridique de la fédération en janvier 2017

Pour plus d'informations, consulter le site fédéral.



### C'EST DÉJÀ JUGÉ !

Licenciement pour faute lourde : Sans intention de nuire à l'employeur, la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut pas être engagée...



Dans plusieurs arrêts du mois de janvier 2017 (N°14-26071 ; N° 15-21352), la Cour de cassation vient de rappeler que, sans des faits fautifs caractérisant une faute lourde avec l'intention de nuire à son employeur, un salarié du secteur privé ne peut pas être condamné à payer des dommages et intérêts à son employeur en réparation des fautes commises.

Dans ces deux litiges, des salariés avaient été licenciés pour faute grave et les juridictions d'appel avaient validé leur licenciement en les condamnant à verser des dommages et intérêts à leur employeur respectif. La chambre sociale de la Cour de cassation a cassé et annulé la condamnation pécuniaire des sommes versées à l'employeur au titre de dommages-intérêts au motif que leur licenciement était fondé sur une faute grave.

Pour rappel, en matière disciplinaire, **la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**. En cas de faute grave, le salarié perd le bénéfice des indemnités compensatrices de préavis et des indemnités légales de licenciement. **La faute lourde est caractérisée par des faits fautifs avec l'intention de nuire à son employeur** et le salarié perd aussi le bénéfice des indemnités de préavis et des indemnités légales de licenciement. Toutefois, seule la faute lourde du salarié peut engager la responsabilité pécuniaire avec versement de dommages et intérêts à l'employeur. En cas de faute grave, une juridiction ne fond ne peut pas engager la responsabilité financière des salariés.

Philippe J - secteur LDAJ



Plus d'information sur [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)



## Des changements pour le temps partiel thérapeutique, les reclassements, accidents et maladies imputables au service

L'Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique apporte des avancées non négligeables pour les fonctionnaires. Il est recommandé de lire ce texte avec attention.

**1) Sur le temps partiel thérapeutique :** Il y a la suppression de la durée minimale de six mois pour faire la demande ; la demande est présentée par le fonctionnaire avec le certificat médical de son médecin traitant ; le contrôle est réalisé par le médecin agréé de l'établissement ; en cas de désaccord, c'est le Comité Médical Départemental ou la Commission de Réforme qui tranche.

**2) Sur le reclassement des agents :** Le fonctionnaire bénéficie d'une période de préparation au reclassement d'un an assimilée à du service effectif.

**3) Création d'un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) :** l'intégralité du traitement est maintenue jusqu'à reprise ou mise à la retraite (accident de service, maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée) ; Prise en charge des frais médicaux et ceux entraînés par la maladie ou l'accident ; La totalité du CITIS est assimilée à du service effectif (ancienneté, avancement...) ; Accident de service et maladie présumés imputables, (inversion de la charge de la preuve, c'est à l'administration d'apporter la preuve de la non imputabilité) ;

De même, pour l'accident de trajet, c'est à l'agent ou à ses ayants droit d'apporter la preuve d'imputabilité.

**Attention,** en ce qui concerne le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service, un décret en Conseil d'État viendra préciser les conditions d'application. En attendant la parution de ce décret, c'est toujours l'ancienne règle qui s'applique..

Louis - Secteur LDAJ

## Des questions ? des réponses !



**Question :** Depuis quelques mois, l'ordre du jour du CHSCT et les documents sont envoyés aux membres du comité seulement 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion. Est-ce légal

**?: Oui.** Le Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des IRP a réduit les délais d'envoi aux membres du CHSCT en le passant de 15 jours à 8 jours sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence (Art.R4614-3 du CDT). Ces dispositions s'appliquent dans le secteur privé et dans la FPH.

**Question :** Un agent contractuel hospitalier peut-il bénéficier des nouvelles grilles de salaire du PPCR ? **Oui et non...Cela dépend de son contrat.** Si le contrat de l'agent prévoit une rémunération en référence à une grille de salaire d'un grade, il peut en bénéficier car il n'est pas possible de rémunérer un agent contractuel sur une grille de salaire abrogée. Toutefois, si le contrat de l'agent prévoit une rémunération en référence à un indice brut et majoré, il n'est pas concerné par les nouvelles grilles PPCR.

Les agents contractuels doivent être très vigilants sur la signature d'éventuels avenants à leur contrat.



Contactez le secteur LDAJ par email à : [ldaj@sante.cgt.fr](mailto:ldaj@sante.cgt.fr)

## LA CEDH VALIDE LA DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ENTRE LES VICTIMES DE DROIT COMMUN ET D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

### Pas de discrimination en cas d'absence de réparation intégrale d'AT/MP !

L'arrêt N°74734/14 - Affaire Saumier c. France - de la Cour Européenne des Droits de l'Homme du 12 janvier 2017 vient de confirmer que l'absence de réparation intégrale en cas d'AT-MP ne porte pas atteinte au principe de non-discrimination.

A la suite d'une exposition à un agent chimique durant ses fonctions, une salariée a contracté une maladie reconnue comme maladie professionnelle causée par la faute inexcusable de l'employeur.

La salariée victime a demandé une indemnisation intégrale de ses préjudices. Bien qu'une rente lui ait été attribuée et majorée à la suite de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, aucune indemnisation de l'ensemble de ses préjudices ne lui a été accordée, que ce soit par la CPAM, le tribunal des affaires de Sécurité sociale, ou encore la cour d'appel. La victime a alors formé un pourvoi en cassation. La Haute juridiction a approuvé les juges du fond d'avoir réduit le montant de la réparation intégrale du préjudice de la requérante, en y excluant l'indemnisation à titre complémentaire de l'incidence professionnelle et des frais relatifs à l'assistance d'une tierce personne permanente car ils sont déjà réparés par la majoration de la rente d'accident.

La requérante a décidé de saisir la Cour européenne des droits de l'homme pour faire reconnaître le caractère discriminatoire de cette différence de traitement avec les victimes de fautes relevant du droit commun.

Dans sa requête, la salariée dénonce le fait que, contrairement aux victimes de fautes relevant du droit commun (régime de la responsabilité civile délictuelle issu du nouvel article 1240 du Code civil), les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dus à une faute de l'employeur ne peuvent obtenir la réparation intégrale de leur préjudice.

Pour appuyer sa demande et pour faire reconnaître le caractère discriminatoire de cette différence de traitement avec les victimes de fautes relevant du droit commun, la requérante se fonde sur :

- l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme relatif à l'interdiction de discrimination ;
- combiné avec l'article 1 du Protocole n° 1 sur la protection de la propriété. Dans cette affaire, la requérante se réclamait titulaire d'une créance.

En droit français, depuis la loi du 9 avril 1898, les salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles bénéficient d'un régime spécifique d'indemnisation qui repose sur la prise en charge automatique par les caisses de sécurité sociale, indépendamment de toute faute de l'employeur.

Pour rejeter la requête, la Cour EDH relève qu'en France le régime spécial de couverture et d'indemnisation en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle comprend la prise en charge automatique par la CPAM des soins médicaux jusqu'à la date de la guérison ou de la consolidation de la blessure du salarié ainsi que, le cas échéant, le versement pendant la période d'incapacité temporaire l'obligeant à interrompre son travail, d'indemnités journalières destinées à compenser sa perte de salaire.

Par ailleurs, lorsqu'en conséquence de la maladie ou de l'accident, le salarié souffre d'une incapacité permanente de travail, il peut, sans avoir à démontrer une faute de son employeur, obtenir une indemnisation destinée à compenser la perte de salaire, constituée d'un capital quand le taux de l'incapacité est inférieur à 10 %, et d'une rente viagère lorsque le taux est égal ou supérieur à ce pourcentage. En contrepartie de la responsabilité sans faute de l'employeur, l'indemnité versée au salarié est forfaitaire et ne couvre pas les préjudices dits extra-patrimoniaux.

Enfin, lorsque l'accident ou la maladie professionnelle est due à « une faute inexcusable » de l'employeur, le salarié a droit à une indemnisation complémentaire, qui prend la forme d'une majoration du capital ou de la rente allouée.

Dès lors, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle causée par la faute de leur employeur et les individus victimes de dommages corporels ou d'atteintes à la santé causés par la faute d'un tiers ne se trouvent pas dans des situations analogues ou comparables. La Cour juge qu'il n'y pas eu violation de l'article 14 de la Convention (interdiction de la discrimination) combiné avec l'article 1 du protocole n°1 (protection de la propriété).

La position de la Cour est critiquable en ce que la situation de handicap de la victime salariée est causée par la faute de l'employeur. Le fait que la victime salariée soit systématiquement indemnisée (par l'allocation d'un capital ou d'une rente) dès lors que l'accident ou la maladie a été reconnue d'origine professionnelle limite injustement ses droits à une indemnisation totale de son préjudice.

Alma - Elève-avocat à l'HEDEC - Master 2 Relations Professionnelles





## Les brève fédérales

### Prochaines réunions et formations du secteur LDAJ

Les prochaines réunions 2017 du secteur LDAJ se tiendront les jeudis : 23 mars, 20 avril, 18 mai et 22 juin 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 de la CGT

Sur une action juridique de la CGT, un arrêt de la Cour de cassation du 1er février 2017 (N°15-24310) vient d'indiquer que les salariés mandatés par une organisation syndicale pour siéger au sein d'une commission paritaire, créée par voie d'accord collectif, bénéficient, eux aussi, de la protection contre le licenciement, au même titre que les délégués syndicaux. Le licenciement de ces salariés doit donc être autorisé préalablement par l'inspection du travail.

Si vous avez des jugements sur des actions juridiques menées et gagnées par la CGT, vous pouvez nous les faire parvenir par mail. Ils figureront dans cette rubrique.

### Sollicitations du secteur fédéral LDAJ

Pour rappel, le secteur LDAJ ne peut pas répondre aux sollicitations individuelles des salariés. Ils doivent tout d'abord prendre contact avec leur syndicat local ou leur USD qui, eux même, pourront contacter le secteur LDAJ en cas de besoin sur une question juridique. De même, les demandes d'aides financières sont à adresser à la direction fédérale, après que le secteur LDAJ ait donné son avis. Un éventuel financement n'est possible que pour des sujets importants ayant une portée nationale pour les salariés.

### Formation fédérale LDAJ

Le secteur fédéral LDAJ propose une formation juridique de deux fois 5 jours (niveau 1 et 2) au Centre Benoit Frachon à Courcelles. La prochaine session niveau 2 aura lieu du 12 au 16 juin 2017 et la prochaine session de niveau 1 aura lieu du 11 au 15 décembre 2017. Plus d'informations sur le bulletin fédéral.



## 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](http://www.sante.cgt.fr) - Email : [ldaj@sante.cgtfr](mailto:ldaj@sante.cgtfr)

### DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

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

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