



Sélection des questions les plus fréquentes au secteur fédéral LDAJ Septembre 2017

Vous trouverez ci-dessous une sélection des questions les plus fréquentes qui sont parvenues au secteur fédéral LDAJ sur le dernier mois avec et les réponses apportées par les membres du secteur.

Les questions-réponses sont classées en deux parties : **secteur privé** (CCN66, CCN 51,...) et **fonction publique hospitalière**.

Pour rappel, le secteur LDAJ ne répond pas aux questions individuelles des salariés qui doivent solliciter en amont leur syndicat local, UL, USD ou UD.

En cas de difficultés, les syndicats ou USD peuvent envoyer leur question au secteur LDAJ à l'adresse mail suivante : ldaj@sante.cgt.fr

Pour rappel, une veille juridique mensuelle de notre champ fédéral est disponible sur le site fédéral ainsi que les numéros de la lettre d'information juridique fédérale sont disponibles sur le site fédéral www.sante.cgt.fr dans la rubrique « vos droits ».

De même, des recueils et des fiches juridiques sont consultables sur le site fédéral :

- Recueil des textes : <http://www.sante.cgt.fr/Les-recueils-de-textes>
- Droit privé : <http://www.sante.cgt.fr/Page-juridique-Sante-privee>
- Sélection des textes dans la fonction publique hospitalière : <http://www.sante.cgt.fr/Recueil-des-textes-juridiques-dans-la-fonction-publique-hospitaliere>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale

1) Peut-on désigner un DS supplémentaire au sein de l'entreprise et ou de l'établissement ?

Seules les entreprises et les établissements avec un Comité d'entreprise¹, de plus de 500 salariés sont concernés.

« Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire à condition que ce syndicat ait obtenu un ou plusieurs élus au sein du collège employé et ouvrier, en qualité de titulaire ou de suppléant, lors de la dernière élection du CE, et qu'il ait obtenu un élu, au minimum, dans l'un des deux autres collèges.

Par ailleurs ce DS supplémentaire doit faire partie des candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CE ou des DP, quel que soit le nombre de votant. »²

La désignation d'un DS central d'entreprise n'exclut pas celle d'un délégué syndical supplémentaire lorsque les « conditions légales » de cette désignation sont remplies³

2) Quel est le délai pour contester un licenciement ?

L'article L.1471 du code du travail dispose que « Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Ainsi, le salarié dispose de deux ans pour contester son licenciement. Ce délai de principe « n'est pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire, aux actions en matière de discrimination⁴, de harcèlement moral⁵ ou sexuel⁶

Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles [L.1233-67](#) (12 mois, contrat de sécurisation professionnelle), [L.1234-20](#) (6 mois, solde de tout compte) [L.1235-7 \(12 mois régularité ou validité du licenciement\)](#) et [L.1237-14](#) (12 mois, rupture conventionnelle), ni à l'application du dernier alinéa de l'article [L.1134-5](#) (5 ans, discrimination).

3) Quels sont les risques d'un abandon de poste ?

L'abandon de poste est caractérisé par une attitude du salarié consistant à ne plus se rendre au travail donc ne plus occuper son poste sans donner de justification et malgré plusieurs relances de l'employeur. Cela peut être, en théorie, une alternative à la démission (qui ne permet pas de toucher les indemnités chômage et nécessite une volonté claire et non équivoque de la part du salarié), au refus de l'employeur de conclure une rupture conventionnelle ou à l'amiable. Mais en agissant ainsi le salarié prend des risques. En effet, l'employeur n'étant pas dans l'obligation de procéder à la rupture du contrat de travail, il n'a pas à délivrer de lettre de licenciement et peut laisser la situation s'éterniser sans plus payer l'employé déserteur, en toute légalité. Le salarié évite la démission mais il

¹ Cass. Soc., 14 janvier 2009, n°08-60449

² Art L.2143-4 du CT

³ Cass. Soc., 10 juillet 1984 n°83-63-155

⁴ Art L.1132- du CT

⁵ Art L.1152-1 du CT

⁶ Art L.1153-1 du CT

ne touchera plus ni salaire ni indemnités de chômage (et ce quelles que soient ses motivations pour quitter l'entreprise).

4) *Le salarié peut-il modifier ses dates de congés payés ?*

L'article L.3141-16 alinéa 2 du Code du Travail énonce qu'à « défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article [L.3141-15](#) l'employeur « ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. ».

Aussi sauf accord d'entreprise ou de branche, le délai pour modifier le départ en congé est fixé à un mois avant la date de départ prévue. Une fois écoulé ce délai, les dates ne peuvent plus être modifiées sauf circonstance exceptionnelle tant du côté employeur que du côté salarié.

Fonction publique hospitalière

1) Un établissement public hospitalier peut-il obliger un agent de la fonction publique hospitalière de prendre tous ces congés annuels avant de prendre des jours de son compte épargne temps ?

Non. Il n'existe aucune obligation pour un agent de prendre la totalité des congés annuels avant d'utiliser des jours de CET.

L'article 2 du Décret 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents de la fonction publique hospitalière prévoit, au sujet du tableau prévisionnel, que, pour la prise de congés, l'agent peut utiliser des jours de congés annuels ou des jours de réduction du temps de travail. Il peut également y adjoindre des jours accumulés sur son compte épargne-temps.

Ainsi, l'agent peut prendre des jours de Cet sans avoir solder tous ces congés annuels.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398297>

2) Connait-on dans le cadre de la constitution des listes pour les élections professionnelles de 2018 la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique ?

Oui. L'article 9 bis du titre I prévoit que pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Dans la FPH, les articles 23 et suivants du Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 détaillent la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs : CTE, CAP et la commission consultative paritaire pour les agents contractuels. Pour les CAP des établissements de l'AP-HP, c'est le décret n° 2017-1261 du 9 août 2017 modifiant le décret n° 2003-761 du 1er août 2003 relatif aux commissions administratives paritaires de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris qui en fixe les règles.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/7/27/CPAF1706769D/jo#JORFSCTA000035315785>

L'effectif retenu, comprenant les parts respectives de femmes et d'hommes, est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Il est déterminé au plus tard huit mois avant la date du scrutin. Le nombre de sièges à pourvoir indiquant le nombre de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats est affiché dans l'établissement six mois au plus tard avant la date du scrutin. Ainsi, c'est à l'administration de fournir cette information mais le syndicat peut en vérifier le respect.

Par exemple, pour le CTE, chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique d'établissement. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. Lorsque l'application de cette disposition n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

3) Est-il possible de contester les décisions rendues par la commission de réforme au sujet de l'imputabilité au service d'un accident ?

Non. La commission de réforme n'émet qu'un avis. Seule la décision de l'administration peut être mise en cause par un recours gracieux dans un premier temps puis éventuellement un recours en annulation devant le tribunal administratif si le directeur rejette le recours gracieux. Il faut impérativement respecter les délais qui sont fixés à deux mois après chaque décision de l'administration.

Pour la reconnaissance d'imputabilité au service d'un accident, il faut réunir trois critères : le lieu, le temps et l'activité exercée. Et rien d'autre.

De plus, l'article 10 de 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 a inséré un article 21 bis dans la loi 83-634 qui prévoit une présomption d'imputabilité.

Ainsi, est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

4) Que peut-on faire quand la direction d'un centre hospitalier public refuse de convoquer une réunion de CHSCT extraordinaire demandée par deux représentants du comité ?

L'article L.4614-10 du code du travail, applicable à la fonction publique hospitalière, prévoit que le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel. Il est aussi réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Si le Président du CHSCT, le directeur de l'établissement ou son représentant, refuse de convoquer une réunion extraordinaire du CHSCT alors qu'elle a été régulièrement demandée, le CHSCT peut saisir le TGI sous forme de référé enjoignant l'établissement de réunir le comité, sous astreinte financière.

Cette action juridique a été récemment menée le Secrétaire CGT du CHSCT du CHU de Toulouse qui a donné droit au comité (jugement du TGI de Toulouse en référé du 4 août 2017).

Si ces pratiques perdurent, un courrier peut aussi être adressé à l'ARS, au ministère de la santé et au Préfet du département.

Septembre 2017 - Secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale