



Sélection des questions les plus fréquentes au secteur fédéral LDAJ Avril 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 appel, 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 : 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>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale

1) Dans une clinique privée ayant des missions de service public, le syndicat CGT est-il soumis à l'obligation d'un préavis de grève ?

Oui. Dans ces établissements, le syndicat doit respecter les dispositions prévues par le Code du travail (L2512-1 et suivants CDT), plus précisément l'envoi et le dépôt d'un préavis de grève qui doit parvenir à la direction 5 jours francs avant le déclenchement de la grève. De même, pendant la durée de ce préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

2) Un employeur peut-il imposer à des salarié(e)s travaillant le jour d'un scrutin électoral de faire une procuration en leur interdisant d'aller voter physiquement ?

Il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire qui peut obliger un(e) salarié(e) à faire une procuration pour donner son droit de vote. L'Article L3132-26-1 du Code du travail prévoit que lorsque le repos dominical a été supprimé le jour d'un scrutin national ou local, l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote. De même, l'article L3132-25-4 du même Code indique que l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Même si cette disposition ne concerne que les établissements de commerce ou de vente de détail, le syndicat CGT local peut s'appuyer sur ce principe pour demander à l'employeur des aménagements d'horaires pour les salariés qui travaillent pendant l'intégralité des horaires du scrutin électoral.

A défaut, les salariés peuvent exercer leur droit de vote sur leur temps de pause ou en demandant la récupération d'heures supplémentaires si cela est possible.

Il convient de préciser que la loi n'a pas prévu de sanction si l'employeur n'organise pas les possibilités de vote des salariés. Mais il paraît difficile alors à l'employeur de sanctionner un salarié.

3) Un employeur peut-il arracher un tract sur un panneau syndical ?

Non. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

L'article L2142-5 du Code du travail dispose que « Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. ». Aussi la limite, fixée par les dispositions relatives à la presse (loi 29 juillet 1881), concerne essentiellement les cas de diffamation et d'injures.

Par ailleurs, le contenu de l'affiche doit être conforme à la finalité des syndicats, telle que définie à l'article L. 2131-1 du Code du travail, qui donne pour objet exclusif aux syndicats « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leur statut.

L'employeur ne dispose pas d'un droit de contrôle sur la teneur des communications affichées par les syndicats sur les panneaux réservés à cet usage et il lui appartient, s'il conteste la finalité de ces communications, de saisir la justice pour obtenir la suppression de l'affichage prétendument irrégulier (Cass crim. 19 février 1979 n°78-91.400 et pour les délégués du personnel, Cass crim 8 mai 1968 n°67-92.659). L'article 65 de la loi du 29 juillet 1881 indique que le délai de prescription est de 3 mois à compter à la date de la publication litigieuse.

4) Y a-t-il un intérêt à introduire dans un article une clause pour les modalités de révision d'un accord ? Et si oui est-ce que les non signataires pourraient demander la révision de ledit article ?

La révision d'un accord est régie par les articles L2261-7 et L2261-7-1 du Code du travail. L'article L2261-7 dispose que « **Sont habilités à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :**

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du présent livre II.

Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre Ier de la présente deuxième partie. »

Il y a toujours intérêt à introduire une clause pour prévoir les modalités de révision d'un accord d'entreprise ou de branche. Néanmoins si l'accord ne prévoit pas de procédure de révision, il peut quand même être révisé, sous réserve du consentement de l'ensemble des signataires (Cass. Soc. 13 novembre 2008 n°07-42.481).

Fonction publique hospitalière

1) L'administration refuse le versement de la NBI à un agent contractuel. En a-t-elle le droit ?

Oui. L'article 27 de la Loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales a instauré la nouvelle bonification indiciaire pour les fonctionnaires et les agents stagiaires. Toutefois, les agents contractuels ne sont pas concernés par le versement de la NBI.

Concernant les primes et indemnités des agents contractuels, l'Instruction DGOS/RH4/2015/108 du 2 avril 2015 détaille le régime indemnitaire applicable aux agents contractuels des établissements relevant de la FPH : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/04/cir_39442.pdf

De plus, un article et un recueil fédéral sur la NBI sont disponibles sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/La-nouvelle-bonification>

2) Dans la fonction publique hospitalière, est-ce qu'une décision de l'administration peut refuser le bénéfice d'une prime à un agent qui y a droit sans donner d'explication ?

Non. Les articles L211-2 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration prévoient que les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent et notamment celle qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir.

Ainsi, la décision écrite de l'administration doit être motivée et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

3) En cas d'absence de réponse écrite de l'administration à notre courrier pendant une durée de 2 mois, est-ce que cela équivaut à un accord ?

Non. Cela constitue une décision implicite de rejet qui équivaut à un refus. L'article R421-2 du Code de justice administrative prévoit alors que dans les cas où le silence gardé par l'autorité administrative sur une demande vaut décision de rejet, l'intéressé dispose, pour former un recours, d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle est née une décision implicite de rejet.

4) En cas de non versement d'une prime à un agent de la FPH qui y a droit, sur combien de temps il peut demander la rétroactivité ?

Dans la fonction publique, l'article 1 de la Loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics prévoit que, sont prescrites toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis.

Donc, l'agent peut demander la rétroactivité du paiement sur 4 ans plus l'année en cours qui fixe la demande de l'agent.