



Sélection des questions au secteur fédéral LDAJ Décembre 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

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 « Actualités juridiques ».

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) Est-ce que les ordonnances Macron publiées en septembre sont applicables dès leur publication ?

Les ordonnances Macron ont été publiées au journal officiel le 23 septembre 2017.

Au regard de l'article 1^{er} du code civil « Les lois et, lorsqu'ils sont publiés au Journal officiel de la République française, les actes administratifs entrent en vigueur à la date qu'ils fixent ou, à défaut, **le lendemain de leur publication**. Toutefois, l'entrée en vigueur de celles de leurs dispositions dont l'exécution nécessite **des mesures d'application est reportée à la date d'entrée en vigueur** de ces mesures. ».

Aussi, la plupart des dispositions des ordonnances Macron sont rentrées en vigueur le 24 septembre 2017 et certaines dispositions devront attendre les décrets d'applications, dont une vingtaine qui seront publiées d'ici la fin de l'année.

2) Le nouveau CSE - comité social économique - doit-il se mettre en place dès la publication des ordonnances ?

Effectivement, les ordonnances publiées au JO le 23 septembre 2017 sont rentrées en vigueur le 24 septembre 2017. De surcroît, l'ensemble des dispositions, à quelques exceptions près, sont applicables immédiatement. En ce qui concerne le CSE, les entreprises sont libres de le mettre en place immédiatement, ou d'attendre la fin des mandats de l'ensemble des IRP dans l'entreprise.

Au plus tard, le CSE devra être mis en place au 31 décembre 2019. Les DP, CE et CHSCT n'existeront plus individuellement et seront fusionnés pour donner naissance au Comité Social et Economique.

Si le protocole d'accord pré-électoral a été conclu avant le 23 septembre 2017, les élections auront lieu tel que prévu dans ce protocole, sous la forme "avant Macron" donc DP/CE/CHSCT/DUP. Les mandats tomberont automatiquement le 31 décembre 2019 et de nouvelles élections sous la forme CSE devront alors être organisées. Concernant les mandats qui prendraient fin entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2017, les mandats des IRP sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017, puis l'employeur pourra soit proroger les mandats, jusqu'à 1 an maximum, soit procéder à l'élection sous la forme CSE.

3) L'employeur peut-il imposer à ses salariés de rattraper les heures de travail perdues du fait d'une grève ?

Non.

Au regard de l'article L. 3121-50 du code du travail « Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant : 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ; 2° D'inventaire ; 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Par conséquent la grève ne rentre pas dans les événements permettant à l'employeur d'imposer à ses salariés de rattraper les heures perdues du fait d'une grève dans un établissement.

4) Le reçu pour solde de tout compte est-il obligatoire ?

Au regard de l'article L. 1234-20 du code du travail, le solde de tout compte « fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. ».

Il est remis par l'employeur en toute circonstance à la rupture du contrat de travail, peu important la nature du contrat et la ou les causes de la rupture.

C'est une obligation pour l'employeur (Cass. soc. 18 décembre 2013 n°12-24.985).

Néanmoins ni la loi ni la jurisprudence ne prévoient de sanctions, dans l'hypothèse où l'employeur manquerait à son obligation. Mais le même article précise que « le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ».

En revanche le salarié n'est pas dans l'obligation de signer le reçu pour solde tout compte.

Fonction publique hospitalière

1) Est-ce que les instances représentatives du personnel sont concernées par la fusion avec le CHSCT prévue par les ordonnances Macron ?

Non.

La fusion des instances représentatives du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) est prévue par l'article 1° de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Il est indiqué que cette disposition est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. De plus, elle s'applique aussi :

- Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- Aux établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

De plus, l'article 10 de la même ordonnance, indique que les dispositions de l'article 1° et du titre Ier du livre VI de la quatrième partie du code du travail relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail demeurent applicables, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la présente ordonnance, en tant qu'elles s'appliquent aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et aux groupements de coopération sanitaire de droit public. Toutefois, les dispositions du code du travail issues de cette ordonnance sont applicables aux agents de droit privé de l'établissement public national « Antoine Koenigswarter ».

2) Est-ce que la circulaire n° DGOS du 20 mars 2013 qui précise qu'un agent en maladie ne peut reporter ses CA que sur l'année N+1 sous réserve de « nécessité de service » a une valeur juridique supérieure aux jugements rendus par une juridiction administrative ?

Non. Cette circulaire n'a aucune valeur juridique et la nécessité de service ne s'applique pas dans ce cas.

Les jugements de la Cour de cassation pour les salariés du secteur privé, ou de la juridiction administrative pour les agents de la fonction publique, s'appuie sur la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, applicables tant aux salariés de droit privé qu'aux agents publics et telles qu'interprétées par la Cour de justice des Communautés européennes dans son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009.

Le délai de transposition de cette directive a expiré le 23 mars 2005 et ainsi, les CA non pris pour raison de santé se reportent de droit pour les agents.

Les CA reportés s'ajoutent aux CA de l'année en cours et l'agent en disposent comme il l'entend sans que l'administration ne puisse exiger que tous les CA de l'année soient pris.

En lien avec votre USD, vous pouvez adresser un courrier à l'ARS, Préfecture et ministère pour dénoncer cette situation dans votre établissement. En cas de refus, le TA peut être saisi par les agents concernés.

3) Est-ce réglementaire pour une administration de « geler » la note administrative d'un agent de la fonction publique hospitalière en mi-temps thérapeutique au motif qu'il a été absent plus de 180 jours dans l'établissement ?

Non.

Dans la FPH, c'est l'arrêté du 6 mai 1959, toujours en vigueur, qui encadre la notation du personnel des établissements d'hospitalisation, de soins et de cure publics.

Les seules restrictions sont :

- En cas d'affectation dans un autre établissement intervenue postérieurement au 30 juin, l'agent est noté au titre de l'année en cours par l'autorité dont il relevait dans son ancien poste.
- En cas de changement d'affectation comportant changement de grade, les notes attribuées ne sont valables qu'au regard de l'ancien grade
- Les agents entrés en fonctions dans un établissement postérieurement au 30 juin ne sont pas notés dans cet établissement au titre de l'année en cours.

A aucun moment, il n'est prévu dans cet arrêté que les agents ayant une absence de 180 jours aient leur note "gelée" sinon cela serait une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé des agents.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006073036&dateTexte=20171109>

La procédure de révision de note est possible auprès de la CAP compétente.

Le défenseur des droits peut être saisi de ce dossier (avec copie à l'ARS, Préfecture et ministère) et le TA est compétent si l'administration persiste dans sa décision.

C'est à l'administration de fournir les dispositions réglementaires sur lesquelles elle s'appuie pour prendre cette décision, conformément aux articles L211-2 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000031367503&cidTexte=LEGITEXT000031366350>

4) Plusieurs IDE de notre établissement ont reçu des injonctions par huissier, pour le paiement de la cotisation à l'ordre infirmier. Sont-ils obligés de payer ?

A ce jour, non.

La plupart du temps, ce ne sont que des courriers de menaces de l'IJCOF, société de recouvrement mandatée par l'ordre national infirmier avec, parfois, un projet de requête en injonction à payer.

Ces courriers sont envoyés en lettre simple sans recommandé ni AR et ne sont destinés qu'à mettre la pression sur les agents pour recouvrer les cotisations.

Les IDE peuvent décider de ne pas y répondre pour l'instant car le Décret sur l'ordre infirmier n'est toujours pas publié.

Cet argumentaire ne tiendra que jusqu'à la publication du Décret... Après seule la mobilisation des IDE pourra faire pression contre les ordres.

Une pétition a été mise en ligne par l'UFMICT. A signer largement :

https://www.change.org/p/emmanuel-macron-mettez-fin-%C3%A0-l-ordre-national-des-infirmiers?recruiter=743792269&utm_source=share_petition&utm_medium=email&utm_campaign=share_email_responsive

Des tracts et lettre types sont disponibles sur le site fédéral à diffuser aux salariés concernés :

Code de déontologie infirmier :

http://www.sante.cgt.fr/IMG/pdf/ufmict_code_de_deontologie_des_infirmier-e-s.pdf

Tract pétition ordre infirmier :

http://www.sante.cgt.fr/IMG/pdf/tract_ordre_infirmier_pour_quoi_faire_04-17_petition.pdf

Modèle de lettre dans les établissements privés

http://www.sante.cgt.fr/IMG/docx/modele_lettre_inscription_ordre_etablissements_prives.docx

Modèle de lettre dans la FPH

http://www.sante.cgt.fr/IMG/docx/modele_lettre_inscription_ordre_etablissements_publics.doc

5) Quelles sont les dispositions contre le harcèlement moral et sexuel dans la fonction publique hospitalière ?

Les dispositions contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique sont prévues dans les articles 6 ter et 6 quinquès de la loi 83-634. Les employeurs ont l'obligation d'informer les salariés par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, des sanctions pénales du harcèlement moral et sexuel (Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704#LEGIARTI000032441448>

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