



## ***Sélection des questions au secteur fédéral LDAJ Janvier 2018***

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](mailto: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](http://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) Quel est le délai imparti à l'employeur pour justifier son licenciement après les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ?**

Au regard du décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement **le salarié dispose de 15 jours suivant la notification de son licenciement** pour demander à l'employeur d'apporter des précisions sur les motifs stipulés dans sa lettre de licenciement.

**Le salarié devra effectuer cette démarche par lettre recommandée avec AR.**

L'employeur aura alors 15 jours pour répondre et donner les précisions demandées. L'employeur peut également de son propre chef préciser les causes qui ont conduit à justifier la décision de licenciement. Cette nouvelle règle s'applique à tout licenciement personnel ou économique et est mise en place pour les licenciements prononcés à compter du 17 décembre 2017.

Lien vers le décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/15/MTRT1731793D/jo/texte>

### **2) Quel est le délai imparti au salarié pour contester une rupture conventionnelle ?**

L'article L.1237-14 du Code du travail dispose, dans son alinéa 4, que le salarié à 12 mois pour agir en contestation d'une rupture conventionnelle, à compter notamment de la « date d'homologation de la convention ».

Dans le cas d'une décision claire et sans équivoque de la DIRECCTE, il est facile pour le salarié d'identifier le délai à compter duquel court son droit d'opposition et de contestation de la rupture conventionnelle.

Dans le cas d'une absence de réponse de la DIRECCTE, le délai court, non pas à compter de la date de la décision implicite d'homologation **mais à compter de l'exécution effective de la rupture conventionnelle (Cass. Soc – 6 décembre 2017 n°16.10-220).**

### **3) Un employeur peut-il évoquer les convictions religieuses d'un salarié lors d'un entretien d'embauche ?**

Au regard de l'article L. 1221-6 du Code du travail « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.*

*Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations ».*

Ainsi, l'employeur ne peut pas évoquer les convictions religieuses du salarié lors d'un entretien d'embauche.

Il ne peut exister que des rares dérogations pour les entreprises dites de « tendances » et qui ont une orientation idéologique marquée, laquelle, connue de tous, peut imposer certaines obligations particulières aux salariés soumis par ailleurs aux règles du droit du travail : Églises, écoles religieuses, ...

#### **4) Existe-t-il un formalisme particulier pour qu'un salarié puisse exercer son droit de retrait ?**

Le droit de retrait est un droit que confère l'article L. 4131-1 du Code du travail à un salarié, de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Le législateur n'a pas prévu de formalisme particulier à respecter par le salarié pour exercer sa faculté de retrait (CE – 4 décembre 1987 n°74679).

Conformément à l'article L. 4131-3 du même Code, cette faculté exercée par le salarié ne peut engendrer aucune sanction de la part de l'employeur ni retenue sur salaire.

Pour rappel, dans ces situations, les représentants du CHSCT peuvent aussi déposer un droit d'alerte danger grave imminent sur le registre spécifique avec la tenue d'une réunion extraordinaire du CHSCT.

Des liens vers des articles du site fédéral à ce sujet :

<http://www.sante.cgt.fr/Le-droit-de-retrait-des-salaries>

<http://www.sante.cgt.fr/No3-Le-droit-de-retrait>

<http://www.sante.cgt.fr/Le-droit-d-alerte-du-CHSCT>

#### **5) La différence de diplôme peut-elle justifier une différence de salaire entre des salariés ?**

Bien que le principe de « travail égal salaire égal » soit un principe fondamental dans le droit du travail notamment sur les différences de rémunérations entre les femmes et les hommes, une différence de diplôme peut justifier une différence de salaire entre deux salariés occupant un même emploi.

La jurisprudence considère cette différence de diplôme comme « objective et pertinente », et pouvant justifier des disparités salariales (Cass. Soc. 17 mars 2010 – n°08-43.088).

## Fonction publique hospitalière

**1) Dans la répartition de la prime de service dans un établissement de la FPH, la direction effectue une seconde répartition en utilisant le reliquat dû aux absences maladies en utilisant des critères opaques sur les montants redistribués. Cette façon de procéder est-elle réglementaire ?**

**Non.**

Ce sujet est de la compétence du CTE qui doit se prononcer sur les critères de répartition en respectant l'arrêté du 24 mars 1967 qui fixe les conditions d'attribution de la prime de service aux personnels de certains établissements de la FPH et selon lequel la prime doit être proportionnelle à la note.

En pratique, pour exemple, la proportionnalité s'applique dans le sens où un agent qui a 20 doit avoir une prime supérieure d'1/3 à celui qui a 15.

Le reliquat ne peut être distribué différemment du principal et respecter la règle générale sur lequel le CTE a donné son avis tout en respectant la proportionnalité.

Comme à chaque fois, l'administration doit impérativement motiver en faits et en droit ces décisions en indiquant à chaque fois les références légales et/ou réglementaires sur lesquelles elle s'appuie dans leur réponse ou pour prendre une décision administrative. C'est ce que prévoit les articles L211-2 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration applicables aux agents et aux syndicats de la FPH.

**Ainsi, il faut impérativement demander à l'administration de fournir le texte sur lequel elle s'appuie pour mettre en place ce calcul avec cette répartition.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000668308>

Ci-dessous le lien vers l'article du site fédéral sur le N°9 de la lettre d'information LDAJ dans lequel figure un article sur la prime de service dans lequel est détaillé le système de calcul.

<http://www.sante.cgt.fr/Le-No9-de-la-lettre-d-information-juridique-federale-du-secteur-LDAJ>

Et un autre article :

<http://www.sante.cgt.fr/Le-calcul-de-la-prime-de-service>

**2) Un agent contractuel de droit public en CDD qui refuse de signer une proposition de l'administration pour un contrat de même durée et équivalent à son contrat initial peut-il percevoir des indemnités chômage ?**

Le bénéfice du versement de l'ARE – Aide de Retour à l'Emploi - à un agent contractuel est conditionné à la perte involontaire d'emploi.

Un agent en CDD peut refuser de renouveler le contrat en cas de motifs légitimes ou modifications substantielles de son contrat. Dans ce cas, il peut percevoir les indemnités chômage. **Dans les autres cas, c'est une perte volontaire d'emploi sans pouvoir prétendre au versement de l'ARE.**

Une circulaire du budget du 21 février 2011 détaille toutes les règles et les situations relatives à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public :

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/02/cir\\_32604.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/02/cir_32604.pdf)

**3) Comment sera compensée la hausse du taux de cotisation de la CSG de + 1,7 % pour les agents de la fonction publique ?**

La hausse du taux de la CSG de + 1,7 % sera compensée par **la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité chômage de 1 %** (article 112 de la loi 2017-1837 de finances pour 2018) et **la mise en œuvre d'une indemnité compensatrice mensuelle de la hausse de la CSG.**

Le Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité mensuelle compensatrice de la hausse de + 1,7 % la CSG dans la fonction publique a été publié au JO.

**Cette disposition qui ne concerne que les agents titulaires et stagiaires** est applicable depuis le 1er janvier 2018 et figurera sur la fiche de paie des agents fin janvier.

**Le calcul est le suivant :**

- 1) **La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702 %.**
- 2) Il faut ensuite **déduire un certain nombre de contributions et cotisations** (selon le cas, la contribution solidarité de 1 %, cotisation assurance maladie et assurance chômage)
- 3) **Le résultat obtenu est ensuite multiplié par 1,1053 puis divisé par 12.**

En cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité mensuelle varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Il conviendra quand même de vérifier avec attention l'application de cette compensation sur la fiche de paie des agents.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036342240&dateTexte=&categorieLien=id>

Une Circulaire du 15 janvier 2018 précise le champ d'application, l'assiette de calcul, les modalités de détermination et les situations pouvant entraîner une modification du montant de l'indemnité compensatrice.

[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir\\_42916.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir_42916.pdf)

Pour les agents contractuels de droit public, qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ils bénéficieront (comme les salariés du secteur privé) de la suppression de la cotisation salariale à l'assurance maladie de 0,75 % et de la diminution de la cotisation chômage qui passe de 2,4 % à 0,95 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018 puis sa suppression au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

**4) Est-ce qu'un agent contractuel de la fonction publique hospitalière peut bénéficier des nouvelles grilles de salaire du PPCR ?**

Le bénéfice des nouvelles grilles de salaire du PPCR dépend de ce qui est prévu dans le contrat de l'agent.

Si le contrat de travail fait référence, pour la rémunération de l'agent, aux grilles applicables aux agents titulaires, la grille du PPCR doit s'appliquer et les nouveaux indices s'appliquent aux agents contractuels.

Si ce n'est pas le cas, les nouvelles grilles du PPCR ne s'appliquent pas.

L'article 1-2 du Décret 91-155 prévoit que le montant de la rémunération des agents contractuels de la FPH est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

**La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au minimum tous les trois ans.**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006077231>

Une jurisprudence a déjà considéré qu'il appartient à l'administration de fixer, sous le contrôle du juge, la rémunération de ses agents recrutés par contrat CDD ou CDI, en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent ou exerçant des fonctions équivalentes et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non-titulaires ainsi recrutés.

Même si ce jugement concernait la FPT, l'argumentaire est applicable dans la FPH pour servir à la négociation.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT00027297319&fastReqId=1646052972&fastPos=1>

**Janvier 2018 - Secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale**