



Lettre d'Information

Juridique du secteur LDAJ

N° 3



MARS 2016

Editorial

Comprendre l'état d'urgence d'un point de vue juridique

L'état d'urgence on en parle, on en parle, mais que sait-on d'un point de vue juridique ! Le secteur LDAJ de la fédération vous apporte son expertise.

Historiquement voté pour faire face aux événements liés à la guerre d'Algérie, l'état d'urgence a été appliqué cinq fois entre 1955 et 2015, et une sixième fois depuis le 14 novembre 2015 sur tout le territoire en raison des attentats du 13 novembre 2015.

Aux termes de la loi du 3 avril 1955, modifiée par celle du 7 août 1955 et par l'ordonnance du 15 avril 1960, l'état d'urgence peut être déclaré sur tout ou partie du territoire métropolitain ou des départements d'outre-mer, dans deux hypothèses :

- soit en cas de péril imminent résultant d'atteintes graves à l'ordre public ;

- soit en cas d'événements présentant, par leur nature et leur gravité, le caractère de calamités publiques.

L'état d'urgence est déclaré par décret en conseil des ministres. Sa prorogation au-delà de 12 jours ne peut être autorisée que par une loi. Cette loi fixe la durée définitive d'application de l'état d'urgence. Le régime législatif de l'état d'urgence instaure un régime restrictif des libertés publiques et transfère des pouvoirs exceptionnels aux préfets et au ministre de l'intérieur. Ainsi, le Préfet dispose du pouvoir de réglementer la circulation des personnes et des véhicules dans le département, de délimiter des zones de protection ou de sécurité où le séjour des personnes est réglementé, voire d'interdire le séjour de personnes

susceptibles d'entraver l'action des pouvoirs publics.

Le ministre de l'intérieur dispose également du pouvoir d'assigner à résidence une personne dont l'activité se révélerait dangereuse pour l'ordre public. La loi organise un régime particulier de recours administratif et juridictionnel pour les personnes destinataires des décisions prises par le ministre de l'intérieur ou le Préfet.

En 1993, la commission Vedel propose que l'état d'urgence et ses conditions d'application soient définies dans l'article 36 de la Constitution, relatif à l'état de siège. La proposition est rappelée en 2007 par le comité de réflexion et de proposition sur la modernisation et le rééquilibrage des institutions, présidé par Édouard Balladur puis le 16 novembre 2015 par François Hollande devant le Parlement réuni en Congrès.

Le projet de loi constitutionnelle de "protection de la Nation" peut être analysé du point de vue juridique et du point de vue politique. Sur le plan du droit, le seul fait d'inscrire l'état d'urgence dans la Constitution ne représente pas, en soi, un recul de la protection des libertés, par rapport au régime actuellement organisé par la loi. Mais l'analyse juridique n'est pas la seule à mener.

Cette loi a été modifiée, peu après les attentats de Paris, par la loi n° 2015-1501 du 20 novembre 2015 « prorogeant l'application de la loi n° 55-385 du 3 avril 1955 relative à l'état d'urgence.

Juridiquement, le seul fait d'inscrire l'état d'urgence dans la Constitution, et non plus uniquement dans la Loi, ne représente pas, à lui seul, un recul de l'Etat de droit.

On peut être également réservé sur le principe même de l'état d'urgence tel qu'inscrit dans les lois du 3 avril 1955 et du 20 novembre 2015, tout en admettant que sa constitutionnalisation peut permettre de mieux l'organiser. Quel est l'intérêt d'inscrire l'état d'urgence dans la Constitution plutôt que de l'organiser par le seul recours à la Loi ?

Le premier intérêt peut tenir à la garantie de l'existence même de l'état d'urgence. Toutefois, depuis la décision n°2015-527 QPC du 22 décembre 2015 du Conseil constitutionnel, cet intérêt a disparu. Le Conseil constitutionnel a en effet admis la possibilité pour la loi d'organiser un régime d'état d'urgence sans violer la Constitution. Le deuxième intérêt d'une révision constitutionnelle tient à la possibilité d'imposer à la loi et donc au pouvoir législatif un cadre précis pour organiser l'état d'urgence et réaliser un meilleur équilibre entre liberté et sécurité.

Enfin suite à une plainte de la Ligue des droits de l'homme, les articles 8 (sur les restrictions de liberté de réunion) et 11 (sur les perquisitions) seront examinés dans le début de l'année 2016. Il est évident que ces quelques informations vont être amenées à évoluer en fonction des prochaines décisions prises par le gouvernement.

Barbara - Secteur LDAJ

Directeur de la Publication

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

Rédaction

Les membres du secteur LDAJ

SOMMAIRE

- Le conseil de discipline dans la FPH
- Les jugements
- Les articles juridiques du site fédéral
- C'est déjà jugé...
- Des questions ? Des réponses !
- Le prêt illicite de main d'œuvre
- Droit pénal et droit disciplinaire dans la FPH
- Brèves fédérales - Formation 2016



PLUS D'INFOS SUR www.sante.cgt.fr - Email : ldaj@sante.cgt.fr

En cas d'impression format papier, ne pas jeter sur la voie publique

Conseil de discipline dans la FPH, de l'importance de travailler ensemble



De plus en plus de décisions de réunir le conseil de discipline pour les agents de la fonction publique hospitalière sont prises par nos administrations. Bon nombre de nos élus se trouvent dépourvus face à cette procédure.

Il n'est pas facile de se retrouver en conseil de discipline pour juger et décider ou pas d'une sanction disciplinaire et bien souvent sans avoir préalablement bien préparé, puis être acculé à rendre un verdict. C'est une expérience qui peut être traumatisante de devoir statuer sur l'avenir d'un collègue de travail.

Il est important que, dans les 15 jours qui suivent la réception du dossier, le syndicat rencontre et se concerta avec les représentants syndicaux siégeant au conseil de discipline sur la légalité de la procédure, le contenu des pièces et voir comment axer notre questionnement, notre positionnement. Il vaut mieux aussi proposer un ou plusieurs défenseurs (CGT) à la personne incriminée. On ne peut laisser seuls les camarades sans préparation devant une administration qui peut faire fi de la procédure et parfois même la méconnaît. Il faut que les camarades qui siègent soient porteurs d'un man-

dat clair du syndicat, qu'ils se sentent forts de l'appui du groupe.

Même élus sur des listes CGT, il est donc primordial de bien accompagner nos représentants en CAP lors d'un conseil de discipline afin qu'ils soient en capacité de défendre les valeurs du syndicat. Le recueil édité par la fédération sur le conseil de discipline est une aide précieuse mais c'est la préparation collective qui avant tout donnera du sens à nos interventions au sein du conseil de discipline.

W.M - membre du secteur LDAJ



L'outil « jurisprudence » au service des salariés

Le droit du travail et le droit administratif pour les agents de la fonction publique est très fortement influencé et complété par la jurisprudence.

La jurisprudence est constituée des jugements rendus par les jugements des juridictions de première instance non frappés d'appel, des jugements de juridictions d'appel sans pourvoi en cassation ou des jugements des hautes cour de la Cour de cassation ou le Conseil d'État.

Il est important de bien maîtriser cette dernière.

Que ce soit les décisions positives comme les négatives. Le choix de recourir à la procédure contentieuse ne doit être pris que lorsque tous les recours en termes de négociation ou (et) de revendication n'ont pu aboutir.

tir.

Pour pouvoir être plus efficace dans sa mission d'accompagnement, le secteur LDAJ fédéral a besoin de connaître les décisions qui sont rendues par les tribunaux.

Tous les mois, la veille juridique fédérale recense une sélection des principales décisions rendue par les juridictions.

Toutefois, le secteur LDAJ de la Fédération Santé Action Sociale demande à tous les syndicats et USD de lui transmettre, sous forme numérique, les arrêts dont vous avez eu connaissance.

Les jugements peuvent être envoyés par email à l'adresse :

ldaj@sante.cgt.fr

Si elles résultent de procédures que vous avez menées, merci de joindre aussi

(toujours numérisées) vos requêtes et les réponses de l'employeur.

En matière de droit administratif, pensez à demander systématiquement auprès du greffe du tribunal, l'intégralité des conclusions du rapporteur public.

En effet, ces conclusions sont une analyse juridique souvent très instructive en droit, alors que le tribunal ne retient pas toujours la totalité des arguments exposés par le Rapporteur Public. Attention, ne pas confondre avec le sens des conclusions que l'on trouve sur Sagace.

L'action juridique n'est pas une finalité en soit, c'est un outil qu'il faut apprendre à maîtriser au service de la revendication.

L.M - Membre du secteur fédéral LDAJ

« Le droit du travail et le droit administratif pour les agents de la fonction publique est très fortement influencé et complété par la jurisprudence. »

Nous contacter : ldaj@sante.cgt.fr

Les nouveaux articles juridiques du site fédéral

Des articles juridiques sur le droit public et privé, réalisés par le collectif LDAJ, sont publiés toutes les semaines sur le site fédéral www.sante.cgt.fr en page d'accueil et dans la rubrique « vos droits ». Les derniers articles mis en ligne sont :

Droit privé

- Le numéro 2 de la lettre d'information juridique fédérale du secteur LDAJ est en ligne
- la veille juridique et jurisprudences - Décembre 2015
- Chiffres Clés 2016 : cotisations assurance vieillesse des salariés - plafond sécurité sociale - cotisation CNRACL - montant du SMIC
- Le statut de défenseur syndical dans le secteur privé

Droit public

- L'actualité juridique de la Fédération CGT Santé Action Sociale - janvier 2016
- Le TA de Paris annule une organisation de travail en 12 h à l'AP-HP de Paris
- Les taux de promotion 2016 dans la fonction publique hospitalière



Vos droits

C'est déjà jugé...



Un agent public peut demander l'annulation de sa fiche de poste si elle n'est pas conforme aux attributions professionnelles de son grade.

La Décision N°15MA01527 de la Cour Administrative d'Appel de MARSEILLE du 3 novembre 2015 a indiqué que la fiche de poste, édictée par la directrice d'une EHPAD, et qui confie à un fonctionnaire adjoint administratif de nouvelles missions qui n'entrent pas dans les attributions inhérentes à son grade, doit être regardée comme une décision administrative affectant substantiellement les responsabilités de l'agent.

La fiche de poste contestée confiait à cet adjoint administratif des missions d'aide au repas et aux gestes de la vie quotidienne des résidents de l'établissement, l'animation et le développement des relations avec les résidents. Dans ce litige, l'agent est recevable à demander l'annulation de sa fiche de poste devant la juridiction administrative.



Un employeur ne peut pas licencier un salarié au motif d'avoir saisi le Conseil de prud'hommes.

L'arrêt N°14-18600 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 février 2016 a précisé qu'un employeur ne peut pas reprocher, dans la lettre de licenciement adressée à un salarié, d'avoir saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail. Cela porte atteinte à l'article L.1121-1 du Code du travail qui prévoit que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir. De plus, l'article 6, § 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui indique le droit pour tous les justiciables à un procès équitable.

Ce reproche constitue une atteinte à une liberté fondamentale du salarié, entraînant à lui seul la nullité du licenciement, de sorte qu'il n'y avait pas lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Des questions ? Des réponses...

Question 1) L'administration d'un hôpital public peut-elle mettre fin au contrat en CAE, d'une durée d'un an, d'un agent avant son terme pour cause de maternité ?

Non, cette rupture de contrat pour ce motif est illégale. En effet, la rupture d'un contrat en CAE, qui est un contrat de droit privé, est protégée de la même façon qu'un CDD. Les articles L.1243-1 et suivant ainsi que l'article L.5134-28 du Code du travail fixent ces dispositions.

La méconnaissance par l'employeur de ces dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat. En plus, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention CAE, celle-ci est résiliée de plein droit et l'employeur est tenu de reverser l'intégralité des aides perçues par l'état (article R.5134-45 du code du travail).

Question 2) Est-ce que les membres suppléants au CTE et au CHSCT de mon établissement de la FPH ont droit à la formation comme les titulaires ?

Non, sauf accord de l'employeur, cette formation n'est pas de droit pour les suppléant(e)s. Pour le CHSCT, l'article R4615-16 du Code du travail indique que cette formation est attribuée aux représentants titulaires. Pour le CTE, l'article D6144-81 du Code de la santé publique précise que la formation est réservée aux représentants titulaires.



Le prêt illicite de main d'œuvre

Depuis quelques années les restrictions budgétaires conduisent les établissements hospitaliers à concéder des activités qu'ils exercent sous la forme de marché de prestations de services.

Le but visé par ces marchés de prestations de services est de réduire le coût des activités externalisées, d'écartier les salariés du statut de la fonction publique, et de priver les instances hospitalières, CTE, CHSCT et surtout syndicats d'informer les salariés de leurs droits et d'agir pour leur respect, même avec les directions les plus dures.

Néanmoins, ces marchés de prestations de service peuvent être requalifiés à la fois en marchandage et en prêt illicite de main d'œuvre.

L'article L8231-1 du code du travail définit le marchandage comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit.

Selon l'article L8241-1, toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite. L'ensemble de ces 2 articles est interprété par la cour de cassation et la doctrine de la façon suivante : la simple prestation de main d'œuvre en tant que telle, accompagnée d'un contrat de sous-traitance est autorisée.

Dans cette hypothèse, le donneur d'ordre a recours à une entreprise tierce pour effectuer une tâche spécifique qu'il n'a pas les moyens d'accomplir en interne.

Cette tâche spécifique, objet du contrat de prestation, doit être matérialisée dans le contrat de prestation entre la société prêteuse et la société utilisatrice (mise au point d'un programme informatique précis, l'établissement d'un rapport d'étude ou d'expertise...). La technicité propre au prestataire est ainsi déterminante dès lors que ce type de compétence n'est pas disponible chez le client. Si des opérations telles que la sous-traitance sont licites en ce qu'elles permettent de recourir aux prestations et aux salariés d'une autre entreprise, le prêt de main d'œuvre illicite se distingue de la sous-traitance en ce qu'il ne trouve sa justification dans aucune spécificité ou aucune technicité de la prestation accomplie par l'entreprise pré-

teuse vis-à-vis de l'activité de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, la mise à disposition d'une entreprise d'un personnel spécialisé ne constitue l'apport d'un savoir-faire spécifique rendant licite la fourniture de main d'œuvre que si ce savoir-faire est distinct de celui des salariés de l'entreprise utilisatrice (Crim. 3 mai 1994 n° 93-83.104). Le prêt de main-d'œuvre fourni sera jugé illicite s'il est seulement destiné à constituer un volant de personnel pour l'entreprise utilisatrice (Crim. 3 mai 1994 n° 93-83.104).

Il s'en suit que constitue un prêt de main d'œuvre illicite tout contrat tendant exclusivement à la fourniture de main d'œuvre moyennant rémunération, qui intervient dans le domaine d'activité de l'entreprise utilisatrice sans être passé par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire.

A ainsi été qualifiée de prêt de main d'œuvre illicite, l'opération à but lucratif ayant pour objet exclusif un prêt de main-d'œuvre par mise à disposition de salariés :

- occupés à des tâches similaires de celles accomplies par d'autres salariés appartenant à l'entreprise ;
- sans aucune spécificité ou prestation présentant un caractère propre ;
- sous la direction de l'encadrement de l'entreprise utilisatrice ;
- dans des conditions de travail identiques.

En haute Garonne, la CGT a repéré deux contrats qui paraissent relever de ces infractions pénales comme suit : un contrat de sous-traitance de brancardage dans un CHU et contrat de sous-traitance SMUR dans un autre CH.

Ces infractions pénales, réalisées par le soumissionnaire, sont provoquées par les centres hospitaliers. La volonté d'économie est affirmée comme la volonté d'échapper au statut. C'est, d'ailleurs, souvent au prix du non-respect du code du travail et à l'absence de syndicalisation ! Si l'auteur est le soumissionnaire, l'instigateur et le complice est le centre hospitalier et ses organes de direction.

Le marché est nul et le soumissionnaire interdit de marchés publics.

Alma - Francis - Secteur LDAJ

Droit pénal et droit disciplinaire dans la Fonction Publique Hospitalière

L'intégrité est une des conditions d'exercice de l'agent public quels que soient son grade, sa fonction, son statut.

De l'agent d'entretien au directeur, qu'il soit titulaire, stagiaire ou contractuel, l'écart de conduite, même dans la vie privée, peut engendrer une sanction disciplinaire.

Le statut mentionne cette obligation car nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne jouit de ses droits civiques (2° article 5 de la Loi 83-634) et il en est de même pour les agents contractuels (1° de l'article 3 du Décret 91-155).

La peine complémentaire de déchéance prononcée lors d'un jugement final entraîne la révocation de l'agent. (Article 131-26 du Code Pénal).

Une condamnation pénale peut aussi entraîner l'interdiction d'exercer un emploi public avec la même conséquence pour l'agent. (Article 131-27 du Code Pénal).

Il s'agit d'une obligation pour l'administration, on parle de compétence liée.

En dehors de ces situations particulières qui peuvent avoir aussi emmené une procédure disciplinaire indépendante, c'est la jurisprudence administrative qui instaure le principe d'intégrité de l'agent public en règle. Dès lors, la faute pénale appréciée en faute disciplinaire sera soumise au contrôle de cette juridiction.

La jurisprudence administrative a dégagé quelques principes sur l'intrication entre droit pénal et droit disciplinaire

Plusieurs situations peuvent se présenter :

- un agent peut être condamné sans qu'une peine complémentaire de déchéance ou d'interdiction d'exercice ne soit prononcée
- des faits répréhensibles peuvent lui être reprochés dans le cadre d'une procédure pénale, le bulletin n°2 du casier judiciaire peut être communiqué à l'administration lors d'un recrutement.
- des faits répréhensibles peuvent lui être reprochés dans son service mais aussi en dehors de son activité professionnelle, pour ce qui devrait être considéré comme sa vie privée.

La jurisprudence administrative a dégagé quelques principes sur l'intrication entre droit pénal et droit disciplinaire :

- L'indépendance des procédures (... les procédures pénales et disciplinaires engagées à l'occasion d'un acte ou d'un comportement reprochés à un fonctionnaire ont des objectifs différents et sont indépendantes l'une de l'autre...CE

N°232238 30/07/03)

- L'agent public suspendu conserve son traitement, c'est une mesure administrative provisoire sans caractère disciplinaire.

Sa durée est limitée à quatre mois, à l'issue l'agent est soit sous le couvert d'une décision disciplinaire, soit rétabli dans ses fonctions mais la procédure disciplinaire peut se poursuivre, soit poursuivie pénalement au quel cas sa rémunération peut être diminuée de moitié.

- L'exigence de probité et d'honnêteté doit corrélérer à l'emploi de l'agent et à la responsabilité qu'il exerce ; « La POSTE ne peut affecter à l'activité de distribution du courrier des agents s'étant rendus coupables d'indélicatesse, même par des agissements étrangers au service » (CAA de Marseille, 2 mars 1999, n° 97MA05401)

- L'étendue des responsabilités ; « ... qu'eu égard aux fonctions d'inspecteur qu'exerçait... le MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE a pu, sans commettre une erreur d'appréciation ni méconnaître la portée de l'arrêt susvisé, estimer que de tels faits étaient incompatibles avec l'exercice des fonctions... alors même que les faits ont été commis en dehors du service et que les qualités professionnelles de M. A ne sont pas contestées... » (CAA Versailles, 2 février 2012, n° 10VE01627)

- Le retentissement sur le service en jetant un discrédit sur la fonction qu'exerce l'agent ; « ... contraires à la dignité que l'on est en droit d'attendre d'un fonctionnaire et ont porté atteinte à la réputation de la collectivité qui l'employait » (CAA de Lyon, 26 juin 2009, n° 08LY00202)

- L'ancienneté des faits ou de la condamnation, par exemple ; pour un directeur d'établissement sanitaire, un fait isolé survenu plusieurs années avant la décision en litige ne peut être pris en compte pour refuser une nomination. (CAA de Lyon, 10 juin 2008, n° 06LY00056)

- Les circonstances particulières de l'infraction pénale autant sur les faits que sur la nature de l'infraction. Tels que La gravité des faits : « un agent exerçant les fonctions de médiateur dans les transports publics, peut faire l'objet de poursuites disciplinaires lorsqu'il s'est rendu coupable de deux agressions graves quand bien même ces agressions se seraient produites en dehors du service » (CE, 27 juill. 2006, n° 288911).

- L'atteinte à l'honneur ; « ...de tels faits, qui sont contraires à l'honneur, justifient légalement une sanction disciplinaire » (CE, 29 mai 2002, N° 215958).

Une décision récente du Conseil d'Etat conforte ces principes, dans ses considérants, il reprendra plusieurs points abordés précédemment (CE, 4 février 2015, 5ème et 4ème sous-sections réunies, n°367724, mentionnée au recueil Lebon) ;

- Le retentissement sur le service public ; « la condamnation et les faits que celle-ci avait pour objet de réprimer, qui n'ont pas fait l'objet d'une publicité particulière, aient eu des conséquences préjudiciables pour le service public, notamment en portant atteinte à la réputation du centre hospitalier »

- La manière de servir de l'agent ; « Mme B...s'est toujours acquittée de ses fonctions d'agent d'entretien dans des conditions satisfaisantes »

- La nature des fonctions de l'agent ; « qu'il n'est pas établi qu'elle serait susceptible, dans le cadre de ses fonctions, de soustraire des produits pharmaceutiques relevant de la réglementation sur les stupéfiants »

- Le droit au respect de la vie privée ; « que, par ailleurs, aucune disposition législative ou réglementaire n'imposait à Mme B...d'informer son employeur de la condamnation pénale dont elle a fait l'objet postérieurement à son recrutement ».

D'autres jurisprudences à venir

On peut noter aussi, même si cela n'est pas encore reconnu par le Conseil d'Etat, que des juges d'appel peuvent apprécier la qualité de la réinsertion menée par l'agent. (CAA de Marseille du 10 février 2013, n° 12MA01304).

La jurisprudence dans la fonction publique évolue chaque jour et il est important que le secteur fédéral LDAJ puisse être informé des décisions rendues par les juridictions pour aider aux mieux les agents, les syndicats et les USD.

G.C
Membre du secteur fédéral LDAJ

Les brèves fédérales



Prochaines réunions du secteur LDAJ

Les prochaines réunions 2016 du collectif LDAJ se tiendront les :

28 Avril - 26 Mai et 23 Juin 2016 dans les locaux de la Fédération CGT Santé Action sociale. Les syndicats ou USD peuvent rencontrer les membres du secteur la veille de ces dates après avoir pris rendez-vous auprès du secrétariat.

Action Juridique des Syndicats : Suite à une action juridique de la CGT, la Décision du Tribunal Administratif de Paris du 21 décembre 2015 a annulé la mise en place d'une organisation de travail en 12 h au sein d'une unité de réanimation d'un établissement de l'hôpital de Tenon l'AP-HP.

Le jugement du TA de Paris retient que la décision est entachée d'un vice de procédure car elle a été prise antérieurement à la consultation du CTE et CHSCT. De plus, l'administration n'a pas justifié que l'ancienne organisation de travail ne permettait pas d'assurer la continuité du service public. De plus, le fait que l'organisation de travail en 12 h soit adoptée dans d'autres établissements de l'AP-HP ne sont pas des éléments de nature à déroger à la durée quotidienne de travail.

Les formations fédérales 2016

Des formations fédérales sont prévues en 2016 :

- **Stage LDAJ - niveau 1 :** du 12 au 16 décembre 2016 à Courcelle - Pour les camarades des syndicats ou USD en charge de l'action juridique.

- **Stage commission de réforme :** Pour les militant(e)s élu(e)s qui y siègent ou les camarades qui assurent la formation pour ces commissions : Les 24 et 25 mai à Paris ; Les 7 et 8 juin à Toulouse ; Les 21 et 22 juin à Lyon ; Les 28 et 29 septembre à Rennes ; Les 4 et 5 octobre à Troyes et les 18 et 19 octobre à Poitiers.

Pour aller plus loin dans le Droit

La CGT édite plusieurs publications juridiques et nous vous recommandons de vous y abonner :

- Le Droit Ouvrier - La RPDS - Revue Pratique de Droit Social.

Vous trouverez aussi des articles juridiques sur le site internet de la NVO :



Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale
Case 538 - 263, rue de Paris - 93 516 MONTREUIL

Téléphone : 01 55 82 87 56

Site internet : www.sante.cgt.fr - Email : ldaj@sante.cgt.fr

PLUS D'INFOS SUR www.sante.cgt.fr - Email : ldaj@sante.cgt.fr

En cas d'impression format papier, ne pas jeter sur la voie publique