



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

## *Veille Juridique LDAJ*

**Février 2023**



Vous trouverez ci-dessous **la veille juridique du secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale pour la période du mois de février 2023**. Toutes les veilles juridiques LDAJ mensuelles sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

### **1) Textes généraux**

**- LOI n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales**

Ce texte prévoit d'insérer dans le code de l'action sociale et des familles un chapitre sur l'aide universelle d'urgence pour les personnes victimes de violences conjugales.

**- Décret n° 2023-81 du 6 février 2023 relatif à la participation des assurés aux frais liés à la contraception d'urgence et aux transports sanitaires**

Ce texte modifie les cas dans lesquels la participation des assurés est supprimée en y ajoutant les frais relatifs à la contraception d'urgence ainsi que les frais de transport sanitaire urgent préhospitalier.

**- Arrêté du 30 janvier 2023 relatif aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail**

Ce texte prévoit les modalités d'organisation et d'évaluation de la formation des infirmiers en santé au travail. Cela concerne, entre autres, les matières suivantes : La connaissance du monde du travail et de l'entreprise ; La connaissance des risques et pathologies professionnels ; L'action collective de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé sur le lieu de travail,...

**- Délibération n° 2022-126 du 23 mai 2022 portant modification de la délibération n° 2019-160 du 21 novembre 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel**

Ce texte détermine le référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel. Ce référentiel s'adresse aux organismes privés ou publics, quelle que soit leur forme juridique, et encadre la mise en œuvre de leurs traitements courants de « gestion du personnel » et concerne les salariés, permanents ou temporaires, quels que soient leur statut, leur type ou durée de contrat, leur niveau de rémunération. Sont notamment couverts par les dispositions du présent référentiel les salariés, les agents de la fonction publique, les stagiaires, les vacataires, etc., faisant partie des effectifs de l'organisme employeur.

Les organismes mettant en place des traitements de gestion du personnel doivent s'assurer de sa conformité : aux dispositions du Règlement général sur la protection des données (RGPD) ainsi qu'à celles de la loi du 6 janvier 1978 modifiée (LIL) et à l'ensemble des autres règles applicables telles que la législation du travail, les textes régissant la fonction publique, les conventions collectives, etc.

## **2) Secteur Privé**

### **- Arrêté du 8 février 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée**

Ce texte prévoit que sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la CN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002, et dans leur propre champ d'application professionnel (établissements privés de diagnostic et de soins, avec ou sans hébergement, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial), les stipulations de l'avenant n° 32 du 10 novembre 2022 relatif aux revalorisations salariales.

### **- Décret n° 2023-98 du 14 février 2023 portant application des dispositions de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière de négociation collective et d'épargne salariale**

Ce texte fixe, entre autres, les modalités relatives aux accords collectifs portant sur les salaires, aux accords d'intéressement et aux plans d'épargne salariale. Il détermine la durée maximale de la procédure d'extension pour les accords relatifs aux salaires lorsque le SMIC a connu deux augmentations au cours des 12 derniers mois et complète les modalités d'élargissement et d'extension. Il précise les critères permettant au ministre d'apprécier la faiblesse conventionnelle et de procéder le cas échéant à la fusion de branches professionnelles.

### **- Arrêté du 6 février 2023 relatif aux modalités de versement de l'indemnité compensatrice prévue aux articles R. 6153-1-9 et R. 6153-12 du code de la santé publique**

Ce texte fixe le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés dans le cadre de prestations de service à la personne et à la famille et qui n'ont pas le caractère de rémunération pour l'application de la législation du travail. Il est fixé à 2301 € à compter du 1er janvier 2023.

### **- Arrêté du 30 janvier 2023 fixant la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés au titre de l'article R. 1442-2 du code du travail pour assurer la formation continue des conseillers prud'hommes**

Ce texte détermine, à compter du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2025, la liste des établissements publics d'enseignement supérieur et des organismes agréés pour assurer la formation des conseillers prud'hommes.

### **- Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail**

Ce texte modifie la présentation, les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'[article R. 3243-2 du code du travail](#).

### **- Délibération n° 2022-126 du 23 mai 2022 portant modification de la délibération n° 2019-160 du 21 novembre 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel - A lire dans les textes généraux.**

### **3) Fonction Publique Hospitalière**

**- Décret n° 2023-112 du 18 février 2023 modifiant le décret n° 2022-345 du 11 mars 2022 modifiant à titre temporaire le montant de la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique pour les fonctionnaires hospitaliers, agents contractuels et personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques sous contrat affectés ou recrutés dans un établissement mentionné à l'article L. 5 du code général de la fonction publique situé dans les départements de la Guadeloupe et de la Martinique**

Ce texte prévoit, jusqu'au 30 juin 2023, des modalités dérogatoires de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires hospitaliers, agents contractuels de la fonction publique hospitalière en contrat à durée indéterminée et praticiens hospitaliers en contrat à durée indéterminée affectés dans un établissement situé dans les départements de la Guadeloupe et de la Martinique et qui ne sont pas vaccinés contre le Covid19. Ainsi, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui est versé dans ce cas est égal au montant maximum réglementaire et le calcul de ce montant maximum est calculé en prenant en compte les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer.

**- Décret n° 2023-71 du 6 février 2023 portant dispositions relatives au temps de travail des étudiants de troisième cycle des études de médecine, d'odontologie et de pharmacie**

Ce texte détermine le contrôle des dispositions relatives au temps de travail des étudiants de 3ème cycle des études de médecine, pharmacie et odontologie et le principe de clarté des textes. Il instaure un dispositif de pénalité financière à l'encontre des établissements publics de santé qui ne respectent pas la réglementation relative au temps de travail des étudiants et prévoit les conditions de sa mise en œuvre, notamment l'organisation d'une procédure contradictoire entre l'établissement et l'agence régionale de santé. De plus, il précise les modalités de décompte des congés annuels des étudiants de troisième cycle et d'indemnisation des jours de congés annuels non pris.

**- Arrêté du 6 février 2023 relatif aux modalités de versement de l'indemnité compensatrice prévue aux articles R. 6153-1-9 et R. 6153-12 du code de la santé publique**

Ce texte fixe les montants de l'indemnité compensatrice pour chaque jour de congés annuels non pris. Elle est de 70 € pour les internes dans la limite de 6 jours ouvrables et 90 € pour les docteurs juniors dans la limite de 5 jours ouvrés.

**- Délibération n° 2022-126 du 23 mai 2022 portant modification de la délibération n° 2019-160 du 21 novembre 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel - A lire dans les textes généraux.**

### **4) Jurisprudences**

#### a) Droit privé

**- Arrêt N°21-21.411 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 14 décembre 2022 :** Au sujet de l'obligation de sécurité et du non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire et du dépassement d'une durée maximale de 48 heures par semaine d'un salarié, sauf circonstances exceptionnelles, le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation de la part de l'employeur. Ainsi, le salarié n'est donc pas tenu d'apporter la preuve de son préjudice et le simple constat de ces dépassements est de nature à caractériser la violation de l'obligation de sécurité de l'employeur.

## b) Droit public

- **Arrêt n° 155-2017 du CEDS - Comité Européen des Droits Sociaux du 14 septembre 2022** : Au sujet de la règle du « trentième indivisible », applicable aux grèves d'une durée inférieure à un jour dans la fonction publique de l'État, pour le Comité européen des droits sociaux, cette disposition entraîne une violation de l'article 6§4 de la Charte et de l'article E lu en combinaison avec l'article 6§4 de la Charte.

Ainsi, cette disposition constitue une retenue disproportionnée sur le salaire des grévistes et revêt de ce fait un caractère punitif avec une limitation injustifiée du droit de grève, droit fondamental protégé par la Charte sociale européenne. (Action juridique de la CGT).

[http://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],\[%22ESCDcIdentifieur%22:\[%22cc-155-2017-dmerits-fr%22\]}](http://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],[%22ESCDcIdentifieur%22:[%22cc-155-2017-dmerits-fr%22]})

- **Arrêt N°21PA05701 de la Cour administrative d'appel Paris du 12 décembre 2022** : Au sujet d'une demande de prolongation d'activité d'un aide-soignant déclaré inapte à exercer les fonctions et reclassé dans des fonctions d'archiviste hospitalier, la limite d'âge applicable à cet agent est celle que ne peut pas dépasser l'agent affecté sur les emplois classés dans la même catégorie que celui qu'il occupait lorsqu'il a été admis à la retraite soit, en l'espèce, un emploi classé dans la catégorie dite sédentaire, l'emploi d'archiviste hospitalier n'impliquant aucune collaboration aux soins infirmiers.

Ainsi, la limite d'âge applicable à cet agent relevant de la catégorie A dite " sédentaire " est fixée à 67 ans et la demande de cet agent n'entraîne pas dans le champ d'application des dispositions du décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009 relatif à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Mars 2023