



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

## Veille Jurisprudences LDAJ Mars 2024



Vous trouverez, ci-dessous, **une sélection de jurisprudences récentes dans le secteur privé ou public**. Toutes les veilles juridiques LDAJ sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

### Droit privé

#### a) Contentieux individuel des salariés

##### **- Au sujet du changement du secteur géographique du lieu de travail**

C'est uniquement lorsque le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent du précédent que le changement constitue une modification du contrat de travail, qui nécessite l'accord du salarié.

En l'espèce, une salariée avait été informée que son lieu de travail devait être transféré à quelques kilomètres. Suite à son refus d'intégrer ce nouveau lieu, elle a été licenciée pour faute grave... licenciement considéré comme abusif par les cours d'appel et de cassation qui estiment que les deux lieux ne faisaient pas partie du même secteur géographique, en s'appuyant notamment sur la question des moyens de transport.

Pour la Cour de cassation, le nouveau lieu de travail n'est pas situé dans le même bassin d'emploi et l'employeur ne produit aucune pièce permettant de démontrer que les transports en commun sont facilement accessibles entre les deux communes aux horaires de travail de la salariée. Au vu de la distance séparant les deux sites et des moyens de transport les desservant, ils ne faisaient pas partie du même secteur géographique et l'employeur avait commis une faute contractuelle en imposant un nouveau lieu d'affectation à la salariée ([Cass. soc., 24 janv. 2024, n° 22-19.752](#)).

##### **• En matière de forfait-jours, l'employeur doit opérer un suivi scrupuleux de la charge de travail**

Que se passe-t-il lorsque l'employeur ne respecte pas la périodicité de l'entretien annuel prévu dans le cadre du recours aux forfaits-jours ? Pour la Cour de cassation, l'existence de contraintes internes justifiant un report de l'entretien à l'année suivante est inopérante dès lors qu'il est constaté en l'espèce que, lors du dernier entretien, le salarié avait donné des alertes (il avait signalé l'impact sérieux de sa charge de travail et le non-respect ponctuel du repos hebdomadaire), que le repos hebdomadaire n'avait pas été respecté à plusieurs reprises et que les convocations pour l'entretien pour 2018 n'avaient été adressées qu'en mars 2019.

Par ailleurs, la Cour de cassation fait droit au salarié en s'appuyant sur l'obligation de sécurité prévue à l'article L. 4121-1 du code du travail selon lequel l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ([Cass. Soc., 10 janv. 2024, n°22-13.200](#)).

- **Congé de reclassement : les sommes versées pour la réalisation d'actions de formation ne sont pas soumises à la CSG/CRDS**

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, lorsqu'un licenciement économique est envisagé, l'employeur doit proposer au salarié concerné un congé de reclassement.

Qu'en est-il des sommes versées par l'employeur à une société tierce pour financer des actions de formation ?

La Cour de Cassation précise que les sommes versées par l'employeur à un tiers, en vue de financer des actions de formation et d'accompagnement prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi, qui ont pour objet de favoriser le reclassement et le retour à l'emploi des salariés dont les licenciements pour motif économique sont envisagés, n'entrent pas dans l'assiette de la CSG, ni de la CRDS ([Cass. soc., 11 janv. 2024, n° 20-23.379](#)).

- **En matière de forfait jours, les mesures supplétives sur le suivi de la charge de travail s'imposent à l'employeur**

La Cour de cassation ne s'était pas encore prononcée sur le sort de la convention individuelle de forfait jours si l'employeur ne respecte pas les dispositions supplétives. Elle vient de le faire dans un arrêt du 10 janvier 2024. Dans cet arrêt, la Cour de cassation déclare que la convention individuelle de forfait en jours est nulle lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions supplétives prévues à l'article L. 3121-65 du code du travail ([Cass. Soc., 10 janv. 2024, n°22-15.782](#)).

- **Lorsque la clause de non-concurrence n'est pas respectée par le salarié, la contrepartie financière définitivement supprimée**

Lorsqu'un salarié viole la clause de non-concurrence à laquelle il est soumis, même de façon temporaire, il s'expose à perdre de manière définitive la contrepartie financière attachée à celle-ci. La jurisprudence est claire sur ce point.

Autrement dit, le seul fait pour un salarié de violer la clause de non-concurrence à laquelle il est tenu entraîne la perte de l'indemnité de non-concurrence non seulement pour la durée pendant laquelle il n'a pas respecté la clause mais aussi pour l'avenir. Il importe peu que cette violation soit temporaire et que le salarié ait cessé par la suite l'activité concurrente, comme dans l'arrêt en l'espèce ([Cass. soc., 24 janv. 2024, n°22-20.926](#)).

- **La mauvaise foi de l'employeur dans l'élaboration du PSE entraîne la requalification des démissions intervenues en cours de procédure**

La Cour constate tout d'abord que la société avait commis un manquement volontaire dans l'élaboration du PSE sous forme de document unilatéral en ne prenant pas en compte les différentes alertes tant de l'administration que des représentants du personnel, ce qui avait abouti au refus d'homologation et conduit à un rallongement considérable des délais d'adoption du plan et de sa mise en œuvre, contraignant les salariés, ayant cherché un autre poste en réaction à l'annonce du PSE à démissionner avant l'homologation du PSE.

Elle souligne également que la société a fait preuve de mauvaise foi en refusant automatiquement les suspensions des contrats de travail des salariés cherchant à travailler à l'extérieur et en les contraignant soit à refuser l'embauche proposée par un autre employeur en attendant l'adoption définitive du PSE, soit à démissionner.

La Cour juge que les manquements de l'employeur dans le cadre de la négociation du PSE sont suffisamment caractérisés. Elle a pu, dès lors, en déduire que la prise d'acte des salariés produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-22.561](#)).

- **Pour le Conseil constitutionnel, ne pas acquérir de congés payés durant un arrêt maladie n'est pas contraire à la Constitution**

Cette décision du Conseil intervient après que la Cour de cassation a adopté, dans une série d'arrêts du 13 septembre 2023, la position de la CJUE sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie (Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340 et n° 22-17.638).

Selon le Conseil constitutionnel, les dispositions des articles L.3141-3 et L.3141-5 du code du travail, qui précisent notamment que les salariés n'acquièrent pas de congés payés pendant les arrêts non professionnels, ne portent pas atteinte au principe d'égalité et ne méconnaissent pas le droit à la santé et au repos.

Cette décision est sans effet sur la jurisprudence de la Cour de cassation. Même si elles sont jugées constitutionnelles, les dispositions précitées continueront d'être écartées par la Cour de Cassation, car contraires au droit et à la jurisprudence européenne, au profit des trois principes issus de ses arrêts du 13 septembre 2023.

Pour sécuriser les employeurs et les salariés, le législateur devra intervenir comme il a promis de le faire ([Cons. constit., déc. n° 2023-1079, QPC, 8 févr. 2024](#)).

- **La charge de la preuve de la prise effective des RTT incombe à l'employeur**

La Cour de cassation rappelle le principe que la mention sur les bulletins de paye des jours RTT n'a qu'une valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur.

Elle écarte la valeur probante du bulletin de paye sur la prise effective des jours RTT en s'appuyant sur les règles de preuve issues du code civil et du code du travail : c'est à celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation (C. civ., art. 1353).

L'employeur doit ainsi se montrer particulièrement vigilant non seulement sur les moyens qu'il peut mettre en œuvre pour permettre au salarié de prendre ses jours de RTT de manière effective mais aussi sur les moyens de contrôle à mettre en place pour prouver la prise effective de ces jours de repos ([Cass. soc., 10 janvier 2023, n°22-17.917](#)).

- **Le seul fait de ne pas respecter le repos journalier conventionnel ouvre droit à réparation**

Après le dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, la Cour de cassation précise désormais que le seul constat du fait que le salarié n'a pas bénéficié de son repos journalier conventionnel suffit à permettre son indemnisation.

La cour d'appel avait débouté le salarié au motif qu'il ne justifiait d'aucun préjudice spécifique. Mais en statuant ainsi, la Cour de cassation estime qu'elle viole l'article L. 4121-1 du code du travail, fondement de l'obligation de santé-sécurité de l'employeur. Comme dans les arrêts précédents relatifs au dépassement des durées de travail, elle s'appuie sur le fait que les accords collectifs et le code du travail participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail concrétisé par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se fonde pour la première fois directement sur l'article L. 4121-1 du code du travail et non sur les dispositions légales propres au repos, la santé-sécurité étant au cœur du raisonnement de la Cour ([Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 21-22.809](#)).

- **Temps partiel annualisé : l'interdiction d'atteindre la durée légale de travail ne s'applique qu'à la fin de la période de référence, et non au cadre hebdomadaire**

Pour la Cour de cassation, l'interdiction de porter à 35 heures la durée du travail d'un salarié à temps partiel, par l'accomplissement d'heures complémentaires, s'apprécie, en cas de temps partiel annualisé, à la fin de la période de référence annuelle et non sur une période hebdomadaire.

En l'espèce, une salariée à temps partiel avait saisi le conseil de prud'hommes pour demander la requalification du son contrat à temps partiel en un contrat à temps plein au motif qu'elle avait dépassé 35 heures au cours d'une semaine. Or, l'organisation du temps partiel résultait d'un accord d'aménagement du temps de travail.

La Cour de cassation déboute la salariée en précisant qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale du travail correspondant à la période de référence ([Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-17.696](#)).

- **Le travail de nuit, même s'il est occasionnel, doit être justifié**

Il est d'ordre public que le recours au travail de nuit est exceptionnel et qu'il ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. Il doit ainsi être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (C. trav., art. L. 3122-1).

Dans cet arrêt, la Cour juge en effet que le fait qu'une salariée ne rentre pas dans les critères pour avoir le statut de travailleuse de nuit, qu'elle ait perçu une contrepartie pour les quelques heures de travail accomplies la nuit, et qu'elle ait elle-même souhaité travailler en soirée ne suffit pas à écarter l'illégalité du recours par l'employeur au travail de nuit.

Même dans un tel cas, les juges du fond doivent rechercher si ce recours était justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ([Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-18.940](#)).

- **Comme prouver les heures de travail en l'absence d'un système de décompte objectif et fiable ?**

L'employeur qui n'a pas mis en place un système de décompte du temps de travail objectif, fiable et accessible conserve tout de même la faculté, pour prouver l'existence et le nombre d'heures de travail réellement accomplies, de soumettre au juge des éléments de preuve.

Pour rendre sa décision, la Cour de cassation rappelle sa jurisprudence sur le mécanisme probatoire particulier prévu par l'article L. 3171-4 sur l'existence ou le nombre d'heures de travail accomplies : le salarié doit, en premier lieu, apporter des « éléments suffisants » à l'appui de sa demande, puis l'employeur, en réponse, fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences légales et réglementaires.

La Cour de cassation adopte ainsi une appréciation très large des éléments de preuve que l'employeur peut apporter en réponse aux éléments de preuve fournis par le salarié ([Cass. soc., 7 févr. 2024, n°22-15.842](#)).

- **Exclusion des sanctions disciplinaires prescrites dans la justification d'un licenciement**

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que l'employeur ne peut prononcer un licenciement en s'appuyant sur des sanctions disciplinaires prononcées il y a plus de 3 ans (C. trav., art. L. 1332-5). Dans la présente affaire, plus de 3 ans s'étaient écoulés entre la notification de la mise à pied disciplinaire (janvier 2014) et la convocation à l'entretien préalable d'un licenciement (février 2017), date d'engagement des poursuites disciplinaires. L'employeur ne pouvait donc justifier le licenciement du salarié en tenant compte de cette précédente sanction disciplinaire ([Cass. soc., 14 févr. 2024, n° 22-22.440](#)).

## • Le salarié en CDI intérimaire peut demander la requalification de contrats de mission antérieurs en CDI

La Cour de cassation vient de se prononcer, pour la première fois, sur les règles de fond du CDI intérimaire dans un arrêt du 7 février dernier. Dans cette affaire, deux questions inédites se posaient à la Cour de cassation :

- un salarié intérimaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice dans le cadre d'un CDII peut-il obtenir la requalification de ses missions précédentes en CDI à l'égard de celle-ci lorsque les conditions de recours au travail temporaire n'ont pas été respectées ?

- la cessation de fourniture de travail par une entreprise utilisatrice à l'égard d'un salarié intérimaire, mis à disposition au titre d'un CDII, ayant terminé sa mission ensuite requalifiée en CDI peut-elle s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

La Haute Cour approuve la cour d'appel d'avoir décidé que, même si le salarié est titulaire d'un CDII, il peut solliciter la requalification des missions qui lui sont confiées en CDI de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice au motif qu'elles ont eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de celle-ci.

En outre, elle estime justifié, à l'égard de l'entreprise utilisatrice par suite de cette requalification, comme de l'entreprise de travail temporaire en raison de son licenciement dans le cadre du CDII, d'avoir alloué à la salariée diverses sommes au titre des deux ruptures injustifiées, dès lors que l'objet des contrats n'est pas le même, y compris lorsque les ruptures interviennent à des périodes concomitantes après la fin d'une mission auprès de l'entreprise utilisatrice.

S'agissant de la qualification de la rupture du contrat de travail, la Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir déclaré le licenciement à l'initiative de l'entreprise utilisatrice comme sans cause réelle et sérieuse car survenu sans respect de la procédure de licenciement et d'avoir condamné l'entreprise à verser à la salariée des sommes au titre d'indemnités de préavis, de congés payés, de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 7 févr. 2024, n°22-20.258](#)).

### b) Contentieux collectif des salariés

## • En matière de contestation du coût final de l'expertise, le tribunal judiciaire doit statuer au fond

Dans cet arrêt publié du 31 janvier 2024, la Cour de cassation confirme qu'en matière de contestation du coût final de l'expertise, la procédure accélérée ne s'applique pas. En effet, la procédure accélérée au fond ne s'applique que dans les cas prévus par la loi ou le règlement. Or, l'article L. 2315-86 du code du travail réserve la procédure accélérée au fond à tous les cas de contestation de l'expertise du CSE (contestation de la nécessité de l'expertise, du choix de l'expert, du coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise), à l'exclusion de la contestation du coût définitif. Le président du tribunal judiciaire saisi selon la procédure accélérée au fond doit se déclarer incompétent ([Cass. soc., 31 janv. 2024, n° 21-20.454](#)).

## • Un salarié peut contester les conditions légales de validité d'un accord collectif par la voie de l'exception d'illégalité

Pour la Cour de cassation, un salarié, au soutien d'une exception d'illégalité d'un accord collectif, ne peut invoquer un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu, par exemple, la déloyauté des négociations. Mais, il peut invoquer à l'appui de cette exception le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires.

Pour justifier sa décision, la Cour de cassation s'appuie sur la nature hybride de l'accord collectif, qui tient de l'acte réglementaire et de l'acte contractuel ([Cass. soc., 31 janv. 2024, n° 22-11.770](#)).

### • **La non-reprise du personnel encadrant n'exclut pas l'existence d'un transfert d'entité économique**

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt qu'un changement de prestataire n'entraîne l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail que s'il s'accompagne du transfert d'une entité économique autonome maintenant son identité. La circonstance que 2 salariés encadrant l'activité n'aient pas été repris n'exclut pas l'existence d'un tel transfert.

Pour la Cour, l'existence d'un personnel d'encadrement n'est pas en soi une condition pour caractériser une entité autonome, plutôt un simple indice, et la circonstance que 2 des salariés encadrant l'activité n'aient pas été repris par le nouvel entrepreneur ne suffisait pas à exclure l'existence d'un transfert d'une entité économique maintenant son identité, au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail ([Cass. soc., 31 janv. 2024, n° 21-25.273](#)).

### • **Le contrôle du DREETS sur la procédure d'information-consultation du CSE sur le PSE doit être global**

L'administration saisie d'une demande d'homologation du PSE exerce un contrôle global sur la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE. Par conséquent, le juge ne peut pas annuler l'homologation en se fondant sur la seule circonstance que le CSE n'a pas pu bénéficier de l'assistance d'un expert compte tenu du bref délai séparant la communication d'une note d'information de l'employeur, comportant des éléments nouveaux en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, et les réunions d'information-consultation.

Pour le Conseil d'Etat, il s'agit de vérifier si le CSE a pu, malgré, le cas échéant, l'inobservation de certaines prescriptions légales, émettre un avis « dans des conditions qui ne sont pas susceptibles d'avoir faussé sa consultation.

Le Conseil d'État, qui se penche ensuite sur le fond de l'affaire, estime en tout état de cause que le CSE a effectivement disposé des informations utiles pour se prononcer sur l'opération projetée et rejette son recours. Il en veut pour preuve que les représentants du personnel n'ont formulé aucune demande d'injonction auprès du DREETS sur le fondement de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, et que l'employeur n'a pas fait obstacle à la mission de l'expert qui n'a pas entendu compléter son rapport ([CE 4e-1e ch., 29 déc. 2023, n° 463794](#)).

### • **Le défenseur syndical doit justifier d'un mandat, y compris en cause d'appel**

Le défenseur syndical doit justifier d'un mandat de représentation tant devant les juridictions prud'homales de première instance que devant les cours d'appel, saisies de l'appel de leurs décisions. A défaut, l'appel sera déclaré irrecevable.

Si l'avocat peut valablement représenter son client sans avoir à justifier d'un mandat, tel n'est pas le cas du défenseur syndical. En effet, l'article R.1453-2 du code du travail dispose expressément que le défenseur syndical doit justifier d'un pouvoir spécial devant le conseil de prud'hommes. Dans un arrêt du 8 février dernier, la Cour de cassation rappelle qu'il doit également justifier d'un mandat pour faire appel.

La Cour de cassation précise que, contrairement à l'avocat, le défenseur syndical doit justifier d'un mandat de représentation aussi bien devant les juridictions prud'homales de première instance que devant les cours d'appel, saisies de l'appel de leurs décisions ([Cass. civ., 2e ch., 8 févr. 2024, n°21-23.752](#)).

## Droit public

- **Hébergement du Health Data Hub par Microsoft** : Arrêt N°492369 du Conseil d'État, en référé, du vendredi 22 mars 2024 : Au sujet de la suspension l'exécution de la délibération n° 2023-146 du 21 décembre 2023 de la CNIL autorisant l'hébergement des données de santé des français du groupement d'intérêt public " Plateforme des données de santé ", "Health Data Hub" dans le cloud de la société Microsoft Azure, avec l'application extra-territoriale de droit des Etats-Unis via le Cloud Act et le patriot Act, pour le CE, il résulte que la condition d'urgence requise par l'article L. 521-1 du code de justice administrative n'est pas remplie. Dès lors, et sans qu'il soit besoin de renvoyer les questions préjudicielles formulées ni de se prononcer sur l'existence d'un doute sérieux quant à la légalité de la délibération contestée, les conclusions à fin de suspension des requérants ainsi, en tout état de cause, que celles qu'ils ont présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, ne peuvent qu'être rejetées.

- **Obligation d'information des agents lors du droit d'option** : Arrêt N°470254 du Conseil d'Etat du 20 mars 2024 : Au sujet des conséquences de l'exercice du droit d'option dans le cadre de la réforme statutaire des cadres de santé de la fonction publique hospitalière en application des dispositions de l'article 37 de la loi du 5 juillet 2010, conformément à la circulaire DGOS/RH4/DGCS n° 2013-41 du 5 février 2013 relative à la mise en œuvre du nouveau statut des cadres de santé paramédicaux de la fonction hospitalière, les établissements publics de santé étaient tenus à une obligation d'information des cadres de santé quant aux conséquences de l'exercice du droit d'option. Par suite, en écartant toute faute du centre hospitalier de Gonesse dans l'information d'un agent alors que la charge de la preuve pesait sur le centre hospitalier, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit.

- **Rupture d'égalité dans le versement du CTI** : Décision n°2023-1084 QPC du Conseil constitutionnel du 21 mars 2024 : Au sujet de la différence de traitement liée à l'exclusion du bénéfice du complément de traitement indiciaire pour les agents publics des filières administrative, technique et ouvrière ainsi que ceux des services hospitaliers qualifiés exerçant leurs fonctions au sein d'un établissement social et médico-social autonome, hors établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, pour le Conseil, la différence de traitement résultant de ces dispositions, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport direct avec l'objet de la loi. et le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

- **Décompte des jours en maladie en heures** : Arrêt N°2200052 du Tribunal Administratif de Montpellier du 18 mars 2024 : Au sujet du décompte des jours d'un agent de la fonction publique hospitalière en congé maladie, en fixant globalement la valorisation de l'arrêt de travail de jour à 7 heures et de nuit à 6 h30 sans prendre en compte les obligations hebdomadaires de travail dans le cadre du cycle de travail, le directeur du centre hospitalier a entaché sa décision d'une erreur de droit ainsi que d'une erreur d'appréciation des conséquences de celle-ci.

## Autre

- **Technique policière de la nasse lors d'une manifestation** : Arrêt N°1162/22 de la CEDH - Affaire Auray et autres c/ France du 8 février 2024 : Au sujet du recours de la technique de l'encerclement ou de "la nasse" des manifestants par les forces de l'ordre, cette technique de l'encerclement était, à la date des faits, dépourvu de base légale a méconnu les libertés de circulation et de réunion pacifique des requérants qui ont été empêchés de prendre part à une manifestation. La Cour européenne des droits de l'Homme dit, à l'unanimité, qu'il y a eu violation de l'article 2 du Protocole n° 4 sur la liberté de circulation à la Convention européenne des droits de l'Homme, et violation de l'article 11 sur la liberté de réunion et d'association) lu à la lumière de l'article 10 sur la liberté d'expression.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Avril 2024