

Lettre d'Information Juridique du secteur LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

2018 : Une élection à gagner pour la CGT et un bilan LDAJ pour le congrès



Une résolution du congrès de Reims en 2015 avait décidé le renfort des moyens et de l'activité du secteur LDAJ de la Fédération. En cette année 2018, qui sera marquée par le prochain congrès fédéral à Montpellier et les élections professionnelles du 6 décembre 2018 dans la fonction publique hospitalière, il est temps de faire un bilan non exhaustif du secteur fédéral LDAJ.

L'échéance électorale du 6 décembre 2018 approche... La CGT devra impérativement renforcer sa représentativité dans tous les établissements de la FPH pour porter partout nos revendications. Le secteur LDAJ, qui n'est qu'un outil de l'action syndicale au service de la revendication et de la mobilisation syndicale, prendra sa place au mieux dans cet objectif.

Sur l'activité, le secteur LDAJ a mis en place, en plus de la veille juridique mensuelle fédérale et des articles juridiques hebdomadaires du site fédéral, deux nouveaux outils : cette lettre d'information juridique fédérale du secteur LDAJ et un document « Questions-Réponses au secteur LDAJ ». Ces deux documents bimestriels sont envoyés via la lettre du jour et mis en ligne sur le site fédéral. Ce numéro est le 12^{ème} exemplaire de la lettre d'information juridique et de nombreux thèmes ont été abordés dans les articles publiés (lire le sommaire des sujets déjà publiés en page 5 et 6).

De même, la formation fédérale LDAJ à Courcelle a permis de former près de 50 camarades en trois ans, et les candidatures sont très nombreuses. A chaque nouvelle session, nous constatons plus d'inscrits que de places disponibles. La prochaine session arrive bientôt... Des notes spécifiques LDAJ ont été réalisées régulièrement : Loi et ordonnances travail, fusion dans EPS, représentation femmes-hommes aux élections, hausse de la CSG et jour de carence, fonctionnement de la commission consultative paritaire, nouvel le instance du CSE, diaporama sur l'organisation des élections du 6 décembre 2018,...

Nous nous efforçons de répondre aux nombreuses questions juridiques que nous recevons des syndicats ou USD (parfois plus de 200 par mois). Toutefois, il est important de préciser que les camarades du secteur LDAJ ne sont pas des juristes professionnels mais des militants qui s'appuient sur leur connaissance juridique des textes pour faire avancer les revendications de la CGT. Nous manquons de camarades, et les renforts seront les bienvenus...

Bonne lecture de ce numéro 12 et longue vie à la lettre d'information juridique fédérale du secteur LDAJ.

Philippe Joulain - Co-animateur secteur fédéral LDAJ

Directeur de la publication

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

Rédaction

Les membres du secteur LDAJ - Email : ldaj@sante.cgt.fr



Au Sommaire

**Édito : Une
année d'élection
et de congrès**

**Le report du
temps de travail
: une demande
infondée**

**Les articles
juridiques du
site fédéral**

**C'est déjà jugé :
Les IRP et
l'appel d'offre de
marchés publics**

**Le harcèlement
moral : une
notion à définir**

**Des questions ?
des réponses !**

**Sommaire des
sujets de la
lettre LDAJ**

**Les chiffres clés
et les brèves
fédérales**



Le report du temps de travail des salariés : une demande infondée de l'employeur

Depuis plusieurs semaines, le secteur LDAJ reçoit des questions récurrentes concernant des heures de travail qui, selon les employeurs de la fonction publique hospitalière, n'auraient pas été effectuées sur l'année N-1 et devraient se reporter sur l'année suivante N.

Les employeurs publics invoquent indifféremment des erreurs dans les logiciels de temps de travail, des décomptes non pris en compte,...

Ces demandes sont infondées juridiquement et il convient de reprendre la réglementation sur les OAT - obligations annuelles de travail des agents.

Tout, absolument tout, est écrit et prévu dans le décret 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière.

Il est vivement conseillé une lecture attentive de ce texte important pour défendre et faire respecter les droits des agents. Ce décret est consultable sur Légifrance :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398298>

L'article 1^{er} pose, dès le début, la règle : « *Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées* ». Des sujétions particulières existent pour les agents en repos variable, les agents travaillant exclusivement de nuit ou les agents en servitude d'internat. **Le décompte se fait donc sur une année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre.**

Il peut y avoir des heures supplémentaires, qui sont clairement règlementées par ce même décret.

Ainsi l'article 9 nous indique : « *Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète*

à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à douze semaines » ; mais aussi : « Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail » ; ce qui signifie qu'à la fin de chaque cycle de travail (soit maximum 12 semaines) le compteur doit être équilibré. Dans la pratique, il reste un report sur les cycles suivants, mais ces heures, qui ont été effectuées, restent acquises à l'agent et doivent soit lui être payées, soit être récupérées.

L'article 5 définit la position de l'agent : « La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Ces directives sont exposées dans les tableaux de service, et l'administration a l'obligation d'organiser le temps de travail de chaque agent.

Si pour une raison ou une autre, il y a un déficit horaire, **l'administration ne peut pas reporter ces heures l'année suivante, puisqu'alors la limite des 1607 heures annuelles sera dépassée.**

Donc, pour résumer, les heures supplémentaires sont dues par l'administration, mais les heures en déficit du fait de l'administration, sont perdues.

Un arrêt du Tribunal Administratif de Clermont Ferrand confirme cette analyse : « *que dans cette hypothèse, l'agent placé sans l'avoir demandé en congés annuels, position d'activité ouvrant droit à traitement, ne peut être réputé se trouvant dans une situation ne comportant pas de service fait, alors qu'il s'est conformé aux directives de son employeur et est resté à sa disposition...* ».

Donc, si l'administration fait des erreurs sur les plannings, elle est la seule responsable. Que ce soit pour les heures supplémentaires ou les heures déficitaires, c'est toujours l'agent qui gagne.

Louis M - Secteur Fédéral LDAJ

Les nouveaux articles juridiques du site fédéral

Des articles juridiques réalisés par le secteur LDAJ sont publiés sur le site fédéral www.sante.cgt.fr en page d'accueil ou dans la rubrique « Actualités juridiques ». Les derniers articles mis en ligne sont :

- 1) **Droit privé** : Le don de jours de repos à un proche aidant - Les heures mensuelles de délégation au CSE - La vidéosurveillance sur le lieu de travail - la négociation et le contenu du PAP pour le CSE
- 2) **Droit public** : La CCP - commission consultative paritaire dans la FPH - La nouvelle bonification indiciaire dans la FPH - Questions-réponses au secteur LDAJ. *Pour plus d'articles sur le site fédéral www.sante.cgt.fr*



C'EST DÉJÀ JUGÉ !

Les instances représentatives du personnel ne relèvent pas de la procédure d'appel d'offre de marchés publics



La Cour de cassation s'est prononcée récemment, et à deux reprises, sur le fait de savoir **si le comité d'entreprise et /ou le CHSCT** étaient des instances représentatives du personnel qui devaient être soumises à la procédure d'appel d'offre de marchés publics prévue par l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics. **Par extension, le raisonnement de la Cour de cassation s'appliquera de la même manière au CSE.**

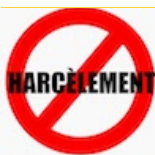
Pour le CHSCT, après déjà deux précédents revers juridiques de la Cour de cassation en 2011 et 2013, certaines directions de la fonction publique hospitalière, soutenues par l'analyse de la FHF, s'obstinaient à soutenir que le choix du cabinet d'expertise auquel le CHSCT peut faire appel devait être soumis à un appel d'offre de marchés publics. Une nouvelle fois, la Cour de cassation (Cass. soc N°16-29106 du 28/3/2018) a fermement rappelé que, pour la désignation du cabinet d'expertise, **le CHSCT d'un centre hospitalier public n'est pas soumis à la procédure d'appel d'offre de marchés publics.** Dans cette affaire, le CHSCT du CH de Chartres avait décidé de recourir à une expertise en vue de procéder à l'analyse des risques des situations de travail résultant de la mise en oeuvre d'une convention constitutive d'un GHT - Groupement Hospitalier de Territoire - regroupant six centres hospitaliers. Donc, **le CHSCT est souverain dans le choix du cabinet d'expertise**, n'en déplaise aux directions...

Dans un autre litige, la Cour de cassation (Cass. soc N°18-70002 du 4/4/2018) a suivi le même raisonnement pour le comité d'entreprise d'une personne morale. **Le comité d'entreprise**, même s'il relève d'une personne morale soumise à cette ordonnance, n'est pas une personne morale de droit privé créée pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général. **Ainsi, le CE n'est pas soumis à la procédure d'appel d'offre. Qu'on se le dise...**

Philippe J



Plus d'information sur www.sante.cgt.fr



Le harcèlement moral au travail, une notion à définir

Le terme de harcèlement moral est défini légalement et pénalement. Il consiste en des agissements répétés, même sur une brève période, à l'encontre d'un salarié et qui ont pour effet de dégrader ses conditions de travail soit : en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, en altérant sa santé physique ou mentale ou en compromettant son avenir professionnel.

Récapitulatif des agissements

Le terme « harcèlement moral » recouvre une multitude de situations ayant pour effet de déstabiliser un salarié. Le harcèlement constitue une méthode de management propre à une entreprise ou à un responsable qui abuse de ses fonctions, de son pouvoir.

Les agissements sur le travail

Confier des tâches irréalisables	Confier des tâches humiliantes
Ne plus transmettre les informations	Contraindre à des travaux dangereux
Critiquer le travail de manière systématique	Occasionner des dégâts sur le poste de travail
Retirer les outils de travail	Donner des consignes impossibles à exécuter
Isoler dans un bureau, à l'écart des autres	Contester toutes les décisions
Accabler de tâches nouvelles	Contraindre à des tâches inutiles
Enlever tout le travail	Donner des instructions imprécises

Les agissements sur les relations de travail

Interrompre sans cesse la personne - Ne pas l'écouter
 Parler pendant qu'elle s'exprime - L'isoler de ses collègues
 Refuser même le contact visuel - Ignorer sa présence
 Interdire à ses collègues de lui parler Refuser toute
 demande d'entretien - Menacer de sanction - Refuser toute
 promotion - Ne pas transmettre les informations

Les agissements sur la personne

Critiquer la vie privée - Se moquer du physique
 Se moquer des tenues vestimentaires
 Se moquer des origines et de la nationalité - Médire
 Avoir des gestes de mépris - Faire courir des rumeurs
 Attaquer sur les croyances religieuses
 Attaquer sur les convictions politiques
 Imiter la démarche, la voix
 Désigner la personne comme une malade mentale

Pour rappel, les sanctions pénales du harcèlement moral sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen (art L1152-4 du Code du travail).

Louis M - Philippe J

Des questions ? des réponses !

Question : Quel est le délai pour un agent de la FPH pour demander une disponibilité pour convenance personnelle à l'administration ?

Dans ce cas, l'article 14 bis de la loi 83-634 prévoit qu'une administration ne peut s'opposer à la demande d'un agent à être placé dans l'une de ces positions statutaires. Toutefois, elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de 3 mois. L'absence de réponse pendant 2 mois à compter de la réception de la demande vaut acceptation de cette demande. La CAP peut être saisi en cas de litige.

Question : Quel est le délai d'un salarié pour contester le reçu du solde de tout compte remis ?

Conformément à l'article L1234-20 du Code du travail, ce délai est fixé à 6 mois. Attention, en cas de contestation, il est vivement conseillé de ne pas faire cette démarche via le CPH mais le faire impérativement par lettre recommandée avec AR directement à l'employeur ou sur le document par apposition d'une mention manuscrite "sous réserve de mes droits ».

Contactez le secteur LDAJ par email à : ldaj@sante.cgt.fr



SOMMAIRE DES THÈMES DÉJÀ TRAITÉS DANS LA LETTRE LDAJ

Après 3 ans d'existence et douze numéros déjà publiés, il est temps de faire un récapitulatif de tous les sujets traités dans les précédents numéros de la lettre d'information juridique fédérale du secteur LDAJ.

Pour une meilleure visibilité, les articles sont classés dans trois chapitres avec les numéros correspondants :

Droit généraliste : L'écriture inclusive N°11 ; La syndicalisation des médecins N°9 ; L'adhésion à l'ordre national infirmier N°8 ; La représentation du syndicat en justice N°8 ; Histoire de la sécurité sociale N°8 ; L'ordre du jour du CHSCT N°7 ; Résister aux ordres professionnels N°5 ; Comprendre juridiquement l'état d'urgence N°3 ; L'outil jurisprudence au service des salariés N°3 ; La réduction du temps de travail : une tendance historique N°2 ; La formation juridique LDAJ N°1 et N°2 ; Public-Privé, quelle place pour le droit N°1 ; La présentation des missions et du rôle du secteur LDAJ N°1.

Droit privé : La problématique du barème des indemnités prud'homales N°11 ; Les droits des salariés pour intégrer la réserve opérationnelle N°11 ; Les périmètres du CE de la Croix Rouge Française N°10 et N°9 ; Les Ordonnances Macron XXL et la santé des salariés N°10 ; La motivation de la lettre de licenciement N°10 ; Le report des congés payés annuels des salariés en cas d'absence pour maladie N°10 ; Les 10 jours d'autorisations d'absence pour l'exercice d'un mandat syndical électif CCN 66 N°10 ; Protéger et défendre notre Code du travail N°9 ; La participation d'une personnalité syndicale extérieure à une réunion dans un local syndical N°9 ; Le préavis de grève dans une clinique privée ayant des missions de service public N°8 ; La dénonciation des infractions routières des salariés N°7 ; Le Licenciement pour faute lourde et la responsabilité pécuniaire du salarié N°7 ; La CEDH valide la différence de traitement entre les victimes de droit commun et d'accidents du travail N°7 ; Le statut du lanceur d'alerte N°6 ; La disparition des avantages individuels acquis sauf mention expresse dans un

nouveau texte N°6 ; La présomption de justification des différences de traitement par accord d'établissement N°6 ; L'inaptitude après la loi travail N°5 ; Le défenseur syndical N°5 ; La loi El Khomri ou l'imposture de la démocratie sociale N°4 ; Le droit des salariés licenciés pour faute lourde de bénéficier du versement de l'indemnité de congés payés N°4 ; Le périmètre de l'ordre des licenciements et les zones d'emplois fixées par décret N°4 ; Le périmètre de désignation des délégués syndicaux N°2 ; Attention aux SMS sur le téléphone portable professionnel N°1 ; L'assistance des délégués du personnel lors de la réunion mensuelle avec l'employeur N°1.

Droit public : La représentation équilibrée femmes-hommes dans les listes électorales N°11 ; Le vote électronique dans la FPH N°11 ; Agents contractuels dans la FPH, des évolutions règlementaires N°10 ; Les frais de déplacement d'un agent FPH convoqué devant un médecin expert N°10 ; La prime de service dans la FPH N°9 ; La valeur juridique d'un protocole dans la FPH N°9 ; Un revers judiciaire pour l'ordre infirmier N°9 ; Faire respecter le temps de travail dans la FPH N°8 ; La formation professionnelle dans la FPH N°8 ; La présence d'amiante dans un centre hospitalier peut justifier une expertise du CHSCT N°8 ; La RTT en congé maternité N°8 ; L'état de droit et les directions hospitalières N°7 ; Ordonnance du 19 janvier 2017 : Des changements pour le temps partiel thérapeutique, accidents et maladies imputables au service N°7 ; L'impact des grilles PPCR pour les agents contractuels N°7 ; La protection fonctionnelle N°6 ; Décompte des arrêts de travail pour raison de santé, le Conseil d'État donne raison à la CGT N°6 ; Le recours à l'appel d'offre de marché public pour la désignation de l'expert du CHSCT N°5 ; L'abus de CDD dans la FPH N°5 ; Les heures syndicales mutualisées dans la fonction publique hospitalière N°4 ; Les expertises du CHSCT dans la fonction publique hospitalière N°4 ; Le conseil de discipline dans la FPH N°3 ; Droit pénal et droit disciplinaire dans la FPH N°3 ; Le prêt illicite de main d'œuvre dans la FPH N°3 ; La commission de recours du CSFPH N°2 ; Les agents contractuels FPH, une précarité proche du servage N°2.

Tous les numéros sont disponibles en téléchargement sur le site fédéral dans la rubrique « Actualités juridiques ».

Philippe J – Secteur LDAJ

SOMMAIRE DES SUJETS DU DOCUMENT « QUESTIONS-RÉPONSES AU SECTEUR LDAJ »

Le secteur LDAJ édite un document « Questions-Réponses au secteur LDAJ » tous les 2 mois qui est envoyé aux syndicats et mis en ligne sur le site fédéral. De nombreux thèmes ont été abordés avec ci-dessous les références.

Droit privé : Avril 2017 : préavis de grève, affichage des tracts syndicaux, révision d'un accord - Juin 2017 : rupture anticipée CDD, maladie et licenciement, fréquence réunion CE, arrêt du versement d'une prime - Septembre 2017 : désignation DS supplémentaire, délai contestation licenciement, risque de l'abandon de poste, modification date congés payés - Octobre 2017 : période d'essai d'un CDI, congé pour fête religieuse, désignation d'un RSS, travail des jeunes de moins de 18 ans - Décembre 2017 : application ordonnances Macron, mise en place du CSE, rattrapage heures de grève, reçu solde de tout compte - Janvier 2018 : délai justification licenciement, délai contestation rupture conventionnelle, religion au travail, droit de retrait, différence de salaire - Mars 2018 : mandat élection CCN 51, contrôle arrêt maladie, mandat IRP en cas de fusion, prescription médicale par téléphone.

Droit public : Avril 2017 : NBI aux agents contractuels, motivation d'une décision administrative, conséquence de l'absence de réponse de l'administration, rétroactivité du non versement d'une prime - Juin 2017 : valeur légale d'un protocole de droit syndical, ratio de patients par infirmier, intégration ressortissant européen dans la fonction publique, lever d'un préavis de grève, réunion des CAP - Septembre 2017 : pose des congés annuels, représentation femmes-hommes liste électorale, contestation décision commission réforme, refus de réunion du CHSCT - Octobre 2017 : création d'association, utilisation d'un dessin trouvé sur internet dans un tract, prime de départ, temps de travail en maladie - Décembre 2017 : devenir du CHSCT, report des congés annuels non pris pour cause de maladie, gel de la note, cotisation ONI, harcèlement dans la FPH - Janvier 2018 : prime de service, refus de renouvellement d'un CDD, compensation hausse CSG, le PPCR pour les contractuels - Mars 2018 : CHSCT dans la FPH, prime installation AP-HP, alternance femmes-hommes liste candidats, jour de carence, obligation de se déclarer grévistes dans la FPH.

Tous ces numéros sont disponibles sur le site fédéral dans cette rubrique : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques-30>

Philippe J

LES CHIFFRES CLÉS 2018

Le secteur LDAJ vous propose une sélection des chiffres clés pour les salariés de notre champ fédéral :

- **La valeur du SMIC au 1er janvier 2018** : SMIC horaire brut : 9,88 €, SMIC mensuel brut : 1.498,47 € -
- **La valeur du point dans la fonction publique au 1er janvier 2018** : 4,6860 €
- **Les cotisations salariales dans le secteur privé au 1er janvier 2018** : taux de la cotisation chômage de 0,95 %. Cette cotisation sera ensuite supprimée le 1er octobre 2018, CSG : 9,2 %, dont 2,40 % non déductibles du revenu imposable sur 98,25 % du salaire brut et CRDS : 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut
- **Les cotisations salariales dans la fonction publique en 2018** : cotisation CNRACL 10,56 %, cotisation au RAFP 5 % dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut, CSG : 9,2 %, dont 2,40 % non déductibles du revenu imposable sur 98,25 % du salaire brut et CRDS : 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut.
- **Les valeurs du point 2018 dans les CCN** : CCN 51: 4,425 € puis 4,447 € à partir du 1er juillet 2018 ; CCN FHP 7 € ; CCN 26 août 1965 UNISSS 5,256 € ; CCN CRF 4,48 € ; CCN Prothésistes dentaires salaire au 1er échelon 1528 € ; CCN 66 3,77 € ; CCN FHP annexe SYNERPA 7,05 € ; CCN Cabinet médicaux 7,45 € ; CCN cabinets dentaires taux horaire minimum 9,67 € - CCN CLCC rémunérations minimales annuelles garanties 17.982 € pour les niveaux A et B ; CCN médecine du travail : rémunération minimales annuelles garanties depuis le 1er janvier 2017 - 19.828 € ; CCN EFS 53,99 € ; CHRS 3,77 € ; Thermalisme : Salaire au 1er échelon 1458 €.



Les brève fédérales

Prochaines sessions de formations LDAJ - Réunions LDAJ 2018

La dernière session de formation LDAJ niveau 2 a eu lieu du 9 au 13 avril 2018 à Courcelle. La prochaine session de formation LDAJ niveau 1 aura lieu à Courcelle du 24 au 28 septembre 2018. Vous pouvez vous inscrire dès maintenant car le nombre de participant(e)s est limité. **Les prochaines réunions du secteur fédéral LDAJ en 2018 auront lieu les** : 17 mai, 14 juin, 20 septembre.

Les actions juridiques des syndicats :

Le jugement de la Cour de cassation 28 mars 2018 (N°16-29106) a rappelé le projet d'une convention constitutive de GHT - Groupement Hospitalier de Territoire - regroupant 6 centres hospitaliers, constitue bien un projet important modifiant les conditions de santé, et de sécurité ou les conditions de travail du personnel. Ce projet de GHT peut justifier le recours à un expert agréé du CHSCT. Cette action juridique était portée par le syndicat CGT du centre hospitalier de Chartres.

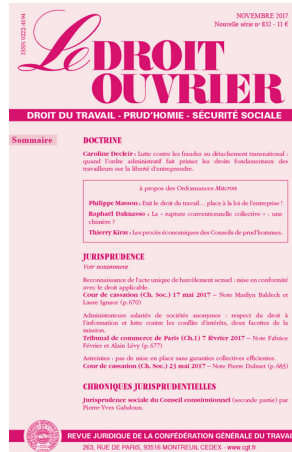
Ce jugement confirme une nouvelle fois qu'à chaque projet de mise en place de GHT dans la fonction publique hospitalière, le CHSCT peut décider de délibérer sur le recours à une expertise indépendante, au frais de l'administration. (Lire aussi l'article en page 3).

Les syndicats ou USD peuvent nous faire parvenir les jugements à l'adresse : ldaj@sante.cgt.fr

Pour continuer dans le droit

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

Le Droit ouvrier - la RPDS. Vous trouverez aussi des articles juridiques sur le site de la :



FÉDÉRATION CGT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Secteur LDAJ - Case 538 - 263, rue de Paris - 93516 MONTREUIL

Téléphone : 01 55 82 87 56

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

Les anciens numéros de la lettre d'information juridique du secteur LDAJ sont disponibles en téléchargement sur le site fédéral.