



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Juridique LDAJ

Mars 2023



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

1) Textes généraux

- **Avis de la Haute autorité de santé du 30 mars 2023** qui recommande de lever l'obligation de vaccination contre le Covid-19 et qui préconise que la vaccination contre la DTP ne soit plus obligatoire mais fortement recommandée chez les étudiants et professionnels, sauf à Mayotte où elle devrait rester obligatoire. Un décret sera publié prochainement et figurera dans la prochaine veille juridique LDAJ.

- **Décret n° 2023-227 du 30 mars 2023 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel**

Ce texte modifie de la 4^e à la 5^e classe l'outrage sexiste et sexuel non aggravé. La procédure de l'amende forfaitaire est applicable à cette contravention.

- **Décret n° 2023-228 du 30 mars 2023 relatif aux modalités de revalorisation de l'allocation d'assurance chômage**

Ce texte, par dérogation au [décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019](#) relatif au régime d'assurance chômage qui autorise une revalorisation annuelle des allocations d'assurance chômage prenant effet le 1^{er} juillet, autorise une seconde revalorisation en 2023, qui prend effet le cas échéant le 1^{er} avril 2023.

- **Décret n° 2023-234 du 30 mars 2023 relatif aux conditions de prescription et de dispensation de l'activité physique adaptée - Décret n° 2023-235 du 30 mars 2023 fixant la liste des maladies chroniques, des facteurs de risque et des situations de perte d'autonomie ouvrant droit à la prescription d'activités physiques adaptées**

Ces textes fixent les modalités de prescription et de dispensation de l'activité physique adaptée et la liste des maladies chroniques, des facteurs de risque et des situations de perte d'autonomie ouvrant droit à la prescription d'activités physiques adaptées.

- **Arrêté du 27 mars 2023 relatif aux droits d'inscription dans les instituts de formation en masso-kinésithérapie**

Ce texte précise les montants annuels des droits d'inscription acquittés pour le diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute à partir de l'année universitaire 2023-2024 : 170 euros pour la première et la deuxième année en institut de formation préparant au diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute ; 243 euros pour la troisième et la quatrième année en institut de formation préparant au diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.

Aucun frais de scolarité supplémentaire ne peut être demandé aux étudiants des instituts de formations publics préparant au diplôme d'Etat de masseur-kinésithérapeute.

- Décret n° 2023-202 du 25 mars 2023 relatif à la prolongation de l'expérimentation de l'usage médical du cannabis

Ce texte précise les conditions de la prolongation de l'expérimentation relative à l'usage médical du cannabis, les conditions de prise en charge, le nombre de patients concernés, les modalités d'importation, d'approvisionnement, de prescription et de délivrance par les pharmacies hospitalières et d'officine, ainsi que les conditions d'information et de suivi des patients et de formation des professionnels de santé.

- Arrêté du 23 janvier 2023 fixant la composition du Conseil national de l'urgence hospitalière

Ce texte détermine les membres du Conseil national de l'urgence hospitalière.

- LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture

Ce texte modifie de nombreuses dispositions dont, entre autres, plusieurs articles du code du travail et du code général de la fonction publique (Art 18 à 30).

a) Dans le secteur privé, il est prévu que la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Lorsqu'un salarié réduit son temps de travail dans le cadre d'un congé parental, la durée du congé parental d'éducation à temps partiel est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

L'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail. Un salarié qui n'a pas reçu les informations mentionnées ne pourra saisir le juge compétent afin de les obtenir qu'après avoir mis en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents remis. Un décret en Conseil d'Etat sera publié.

A la demande du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise, l'employeur l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise. Un décret sera publié. A la demande du salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise. Un décret fixera les modalités d'application.

Ce texte supprime la possibilité de dérogation des règles fixant des durées maximales de période d'essai. Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi.

b) Dans la fonction publique, le code général de la fonction publique est ainsi modifié par un article L. 115-7 ainsi rédigé : L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

- Guide CNIL du 23 février 2023 de sensibilisation au Règlement Général de Protection des Données (RGPD) à destination des organisations syndicales

Le guide s'organise sur 12 fiches : finalités de traitement des données personnelles par les syndicats ; condition de licéité de la collecte des données ; catégorie des données autorisées ; précautions à mettre en place lors du traitement des données sensibles ; communication des données collectées ; conservation des données collectées ; modalités à mettre en place pour informer les personnes du traitement mis en place,...

2) Secteur Privé

- Décret n° 2023-228 du 30 mars 2023 relatif aux modalités de revalorisation de l'allocation d'assurance chômage - *A lire dans les textes généraux.*

- Décret n° 2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant

Ce texte définit dans le code du travail, la liste des pathologies chroniques ouvrant droit au congé spécifique de deux jours minimum pour les salariés lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de leur enfant. Ce décret est pris pour l'application de l'article 1er de la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer.

- LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture - *A lire dans les textes généraux*

3) Fonction Publique Hospitalière

- Arrêté du 29 mars 2023 portant majoration exceptionnelle des taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif dans la fonction publique hospitalière

Ce texte prévoit, par dérogation et pour la période courant du 1er avril au 31 août 2023, que les taux des indemnités horaires pour travail normal de nuit et de la majoration pour travail intensif sont fixés : à 0,34 euros pour le travail normal de nuit prévu à l'[article 1er du décret 88-1084 du 30 novembre 1988](#) ; à 1,80 euros pour le taux de majoration pour travail intensif, dans les cas prévus aux 1° à 4° de l'article 2 du même décret ; à 2,52 euros pour le taux de majoration pour travail intensif, dans les cas prévus au 5° du même article 2. Pour rappel, cela ne concerne que les agents titulaires et stagiaires et pas les agents contractuels.

- LOI n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture

Ce texte modifie de nombreuses dispositions dont, entre autres, plusieurs articles du code du travail et du code général de la fonction publique (Art 18 à 30). Dans la fonction publique, le code général de la fonction publique est modifié par un article L. 115-7 ainsi rédigé : L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions.

- Arrêté du 7 mars 2023 modifiant l'arrêté du 1er février 2023 portant ouverture des concours d'admission au cycle de formation des élèves directeurs des soins de la fonction publique hospitalière

Ce texte modifie le nombre de places proposées au concours de directeur des soins de la fonction publique hospitalière, au titre de la session 2023.

- Décret n° 2023-164 du 6 mars 2023 relatif au Haut Conseil du développement professionnel continu des professions de santé

Ce texte modifie l'objet, les missions, le fonctionnement et la composition du Haut Conseil du développement professionnel continu.

- Décret n° 2023-156 du 2 mars 2023 portant création d'une prime pour les agents de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions administratives au sein d'un comité de protection des personnes - Arrêté du 2 mars 2023 fixant le montant de la prime pour les agents de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions administratives au sein d'un comité de protection des personnes conformément à l'article R. 1123-17 du code de la santé publique

Ces textes instaurent, à compter du 1er mars, une prime pour les agents de la fonction publique hospitalière exerçant des fonctions administratives au sein d'un comité de protection des personnes, en application de [l'article R. 1123-17 du code de la santé publique](#). Le montant de la prime est fixé à 213 € mensuels.

- Arrêté du 28 février 2023 fixant les taux de promotion pour les années 2023 et 2024 dans certains corps de la fonction publique hospitalière

Ce texte détermine les taux de promotion maximum pour les années 2023 et 2024 dans certains corps de la fonction publique hospitalière dans l'arrêté du 11 octobre 2007. Contrairement aux engagements du gouvernement dans le Protocole Ségur, de nombreux taux sont en baisse.

4) Jurisprudences

a) Droit UE

- Arrêt de la CJUE du 2 mars 2023 (affaire C-477/21) qui précise que la période de repos journalier ne s'apparente pas à la période de repos hebdomadaire mais s'y ajoute et ce, même si elle précède directement celle-ci. Ainsi, le droit à repos journalier doit être respecté par la réglementation nationale indépendamment de la durée du repos hebdomadaire prévu nationalement. (HONGRIE).

b) Droit privé

- Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 8 mars 2023, n° 21-12.492 : une salariée peut obtenir communication des bulletins de salaires d'autres salariés masculins occupant des postes de niveau comparable au sien avec occultation de certaines données personnelles à l'exception notamment de la rémunération, dès lors que cette communication d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi.

- Arrêt n°21-16057 de la Cour de cassation du 15 mars 2023 : Au sujet du calcul des indemnités de licenciement, elle doivent être calculées sur la base de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir et non sur celle de la rémunération qu'il a effectivement perçue du fait des manquements de l'employeur à ses obligations. Ainsi, dans le calcul des indemnités, une juridiction doit tenir compte du rappel de salaire qu'elle avait condamné l'employeur à payer au salarié au titre des heures supplémentaires accomplies dans les douze mois ayant précédé le licenciement.

- Arrêt de la Cour de cassation du 1er mars 2023 n° 21-16.008 : En cas de licenciement nul, le salarié qui demande sa réintégration est fondé à demander au titre de l'indemnité dite d'éviction (salaires qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été illégalement licencié jusqu'à sa réintégration effective) les salaires outre les congés payés générés par ces salaires.

- Arrêt de la Cour de cassation du 1er mars 2023 n°21-12.068 : Le salarié, qui n'a pas été en mesure du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur, a droit à l'indemnisation du préjudice subi. Cette indemnisation comporte à la fois le montant de l'indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos et le montant des congés payés afférents.

- **Arrêt de la Cour de cassation du 1er mars 2023 n°21-19.956** : Il ne peut être déduit de la reprise du paiement du salaire qui est due obligatoirement par l'employeur à l'issue du délai d'un mois après l'avis d'inaptitude sur le fondement de l'article L. 1226-4 du Code du travail, les sommes versées à cette même période au titre des indemnités journalières au salarié.

- **Arrêt de la Cour d'Appel de Nancy du 6 février 2023 N°RG 21/03031** : Au sujet de la négociation loyale des accords et de la nécessité de procéder à une information consultation loyale et éclairés des acteurs de la négociation par l'employeur, si ces principes ne sont pas respectés, il peut y avoir une annulation d'un accord de performance collective (APC) qui tendait en réalité à réduire les effectifs et qui n'avait pas été négocié loyalement.

- **Arrêt de la Cour de cassation du 08 février 2023 n°21-17.971 et N°21-10.270** : Au sujet de la requalification d'un contrat CDD en CDI notamment de contrats dits intermittents, les rappels de primes diverses perçues compensant la précarité restent acquises en cas de requalification de CDD en CDI et ne peuvent venir en déduction des rappels de salaires dus au salarié y compris lorsque celui-ci a perçu des sommes supérieures au salaire de base. Il en est de même en cas de forfait jours, tout dépassement au titre du forfait jours est dû au salarié dont le contrat est requalifié en CDI et il ne peut être opéré de compensation ou de déduction au motif que le salarié bénéficiait d'un salaire supérieur à celui des salariés déjà en CDI dans l'entreprise. Le calcul des indemnités de rupture du salarié dont le CDD est requalifié en CDI se fait sur la base du salaire perçu dans le cadre du CDD. L'indemnité compensatrice de préavis est quant à elle, calculée sur la base du salaire théorique que le salarié aurait dû toucher en CDI et l'indemnité de requalification est calculée selon la moyenne mensuelle de salaire.

- **Arrêt de la Cour de cassation du 1er février 2023 N°21-20.526** : L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même, un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. Ce préjudice ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire en conséquence de l'arrêt de travail assumé par l'employeur qui assure lui-même le risque maladie de ses salariés.

- **Arrêt de la Cour de cassation du 8 février 2023 N°21-16.258** : Un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut être licencié pour un autre motif que l'inaptitude. Ainsi, les dispositions sur l'inaptitude sont d'ordre public et font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour un autre motif.

- **Arrêt de la Cour de cassation du 15 février 2023 N°21-20.572** : Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Une juridiction ne peut pas débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral sans avoir préalablement recherché si les faits présentés par le salarié ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement moral.

- **Arrêt de la Cour de cassation du 18 janvier 2023, n° 21-10.233** : La relaxe de l'employeur au pénal pour des faits de harcèlement moral, fondée exclusivement sur l'absence d'élément intentionnel, ne prive pas le juge prud'homal de vérifier si en droit du travail la qualification de harcèlement moral peut être retenue.