



# Lettre d'Information Juridique du secteur LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

## Editorial : Ordonnances Macron XXL, la santé des salariés sacrifiée



Les premières ordonnances Macron XXL, relatives au droit du travail ont été publiées au Journal officiel et sont entrées en vigueur le 24 septembre 2017.

Aussi toutes les entreprises de France et de Navarre ont la possibilité d'appliquer, à quelques exceptions près et quelques décrets près (une vingtaine d'ici la fin de l'année), les nouvelles règles qui régissent notre droit du travail. Cette réforme touche un pan extrêmement vaste de notre droit du travail.

Sont concernés, les conventions et accords collectifs, la négociation collective, les instances représentatives du personnel, la rupture du contrat de travail, la santé au travail.... La mesure emblématique et problématique à la fois est la création du CSE - Comité Social et Economique, qui vient sacrifier les instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, CHSCT et Délégué du personnel) pour une instance unique regroupant l'ensemble des compétences des IRP d'hier. La suppression du CHSCT était une revendication patronale au vu du pouvoir, insupportable pour les employeurs, de ce comité dans l'entreprise.

Le droit à l'expertise du CHSCT sera nécessairement remis en cause, la sécurité et la santé des salariés sera noyée dans un ordre du jour conséquent et hiérarchisé en fonction de l'importance pour l'employeur, des thèmes abordés. La recherche de profit et d'économie prendra le pas sur la santé des salariés.

Il conviendra de rester attentif aux conséquences concrètes de ces différents changements et de continuer, sans relâche, la défense des droits des salariés.

Ryad et Barbara - Secteur 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](mailto:ldaj@sante.cgt.fr)



## Au Sommaire

Édito :  
**Ordonnances  
Macron XXL**

**La motivation de la  
lettre de  
licenciement**

**Les articles  
juridiques du site  
fédéral**

**C'est déjà jugé : Le  
report des congés  
payés**

**Les évolutions  
réglementaires des  
contractuels dans  
la FPH**

**Des questions ? des  
réponses !**

**Périmètre CE Croix  
Rouge Française :  
Suite et...**

**Les brèves  
fédérales :  
formation LDAJ -  
action juridique  
CGT**



## La motivation de la lettre de licenciement

C'est à partir de la loi du 2 août 1989 que l'exigence générale de mention des motifs dans la lettre de licenciement est apparue pour les salariés du secteur privé.

**Depuis, la jurisprudence s'est développée autour de deux thèmes :**

- "en l'absence de motif précis, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse"
- "la lettre de licenciement fixe les limites du litige" (Cass. Soc. 19 juin 1991, n° 89-40843)

### **L'obligation du motif du licenciement**

Ainsi, un licenciement prononcé à titre disciplinaire sans aucun motif précis équivalait à une absence de motifs (Cass. Soc. 29 novembre 1990, n° 88-44308), la référence dans la lettre de licenciement aux motifs contenus dans le courrier de convocation à l'entretien préalable ne constituait pas l'énoncé des motifs exigé par la loi (Cass. Soc. 27 novembre 1998, n° 97-40423), et l'absence de motifs entraînait la requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attention : cette exigence de motivation n'empêchait pas l'employeur de pouvoir justifier ensuite de **la réalité** du motif, en apportant des **preuves** !

### **Après l'ordonnance Macron**

Après l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (Macron), l'article L.1235-2 du Code du travail a été modifié et précise désormais dans ses premiers alinéas :

"Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L.1232-6, L. 1233-16 et L.1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être **précisés** par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat. La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs du licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, **l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation** de la lettre de licenciement **ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse** et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire."

Le pire a été évité dans la mesure où la première rédaction du texte prévoyait que les motifs pouvaient être "complétés", c'est-à-dire que l'employeur aurait pu ajouter des motifs qui n'auraient pas été portés à la connaissance du salarié avant son licenciement, et aurait fait tomber toute la jurisprudence sur les limites fixées par la lettre de licenciement.

Cependant, cet article va obliger le salarié à demander systématiquement à son employeur de préciser les motifs de son licenciement, faute de quoi il aura du mal à démontrer l'absence de cause réelle et sérieuse.

Plus l'employeur sera **précis**, plus il devra apporter de **preuves**, mais il n'aura pas la possibilité **d'ajouter** des motifs.

Elisabeth - 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](http://www.sante.cgt.fr) en page d'accueil ou dans la rubrique « Actualités juridiques ». Les derniers articles mis en ligne sont :

- 1) **Droit privé** : Les CCN du champ fédéral - L'actualité juridique de la fédération septembre 2017 ; modèle de lettre pour conserver une version papier de la fiche de paie ; L'ordre du jour du comité d'entreprise.
- 2) **Droit public** : Lettre à la ministre de la santé contre l'inscription à l'ordre infirmier ; Les taux de promotion 2017 dans la fonction publique hospitalière. *Pour plus d'articles sur le site fédéral [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)*



### C'EST DÉJÀ JUGÉ !

#### Le report des congés payés annuels des salariés en cas d'absence pour maladie



Plusieurs jugements récents sont venus re-confirmer **le principe du report des congés payés annuels non pris pour raison de santé** des salariés du secteur privé ou des agents de la fonction publique hospitalière (Cass N°16-24022 du 21/09/2017 et CAA de Lyon N°15LY02524 du 25/07/2017).

**Cela peut concerner une absence pour un congé de maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle mais aussi un congé maternité.**

Ce report des congés payés annuels s'appuie sur l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 qui est applicable tant aux salariés de droit privé qu'aux agents publics. Le délais de transposition de cette directive ayant expiré le 23 mars 2005, les employeurs privés ou publics ne peuvent plus légalement refuser la demande de report des congés annuels non pris pour ces raisons.

Cela a pour conséquence que lorsque qu'un.e salarié.e s'est trouvé.e dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis, pour une durée minimale de 4 semaines, doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés.

De plus, si un employeur ne respecte pas cette obligation sur les droits dont les salariés doivent bénéficier en matière de congés payés, **une telle violation porte manifestement atteinte à l'intérêt collectif de la profession et un syndicat est fondé à agir en justice.**

Même s'il est possible que ce report puisse être limité dans le temps par un délai maximal de 15 mois, une telle limite n'est pas une obligation et n'a aucun fondement juridique dans le Code du travail, les CCN ou la FPH. Un tract est disponible à ce sujet sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Conge-maladie-les-conges-payes-ne-sont-pas-perdus-et-doivent-se-reporter>

Philippe J



Plus d'information sur [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)



## Agents contractuels dans la fonction publique hospitalière : Des évolutions règlementaires

Le décret 2015-1434 du 5 novembre 2015 a apporté de nombreuses modifications au décret 91-155 du 6 février 1991 relatif à la gestion des contractuels dans la FPH. Ainsi, le dernier alinéa de l'article 1-3 du décret 91-155 précise désormais que les établissements ont jusqu'aux prochaines élections professionnelles (fin 2018) pour mettre en place **les nouvelles commissions « CCP »** (Commission consultative paritaire) pour les contractuels.

Le nouvel article 7 du décret 91-155 stipule que si la Direction veut mettre un terme à la période d'essai, on parle désormais de licenciement au cours ou au terme de la période d'essai. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable de licenciement impliquant une procédure bien particulière.

Le nouvel article 1-3 du décret 91-155 **met en place un entretien professionnel pour les contractuels recrutés pour faire face à un besoin permanent par CDI ou par CDD supérieur à 1 an**. Ils doivent bénéficier chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu.

Enfin, conformément à la jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union Européenne, il est important de rappeler que **le dispositif de report des congés annuels a été élargi aux agents contractuels** de droit public par l'Instruction n° DGOS/RH3/RH4/DGCS/4B/2015/41 du 11 février 2015. Ce texte reste encore trop souvent méconnu. Soyons vigilants car ces dispositions sont peu appliquées dans les établissements.

Même si certaines dispositions peuvent aller dans le bon sens, ces différentes mesures vont aussi dans le sens d'une création d'un statut du contractuel, ce qui ne va pas dans le sens des revendications de la CGT qui demande une réduction drastique de la précarité qui passe par la généralisation massive des emplois statutaires (mise en stage et titularisation).

Pour rappel, **le dispositif prévu par la Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, dite ANT, **a été prolongé par l'article 41 de la Loi n° 2016-483** du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, **les agents remplissant les conditions d'éligibilité demeurent éligibles à l'accès à la fonction publique jusqu'au 12 mars 2018**.

William

## Des questions ? des réponses !

**Question** : La direction peut-elle refuser de rembourser les frais de déplacement d'un agent FPH convoqué à la demande de l'administration devant un médecin expert pour savoir si son arrêt maladie est justifié ?

**Non**. Cela est prévu par l'article 38 du Décret 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la FPH qui prévoit, dans ce cas, que les frais éventuels de transport du malade examiné sont à la charge du budget de l'établissement employeur.

**Question** : Est-ce que les 10 jours d'autorisations d'absence pour l'exercice d'un mandat syndical électif évoqués dans l'article 8 de CCN 66 sont accordés pour chacun des mandats ?

**Oui**. Dans la CCN 66, un arrêt de la Cour de cassation (Cass. Soc. N°12-14215 du 10 juillet 2013) a indiqué que chaque mandat électif, quel que soit son niveau (national, régional ou départemental) ouvre droit au crédit de 10 jours par an et par mandat, et ce, sans limitation du nombre de mandats d'un salarié.

Contactez le secteur LDAJ par email à : [ldaj@sante.cgt.fr](mailto:ldaj@sante.cgt.fr)



## PÉRIMÈTRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE DE LA CROIX ROUGE FRANÇAISE : SUITE ET ....

La CGT a réussi une première fois à faire annuler une décision de la DIRECCTE qui tranchait, suite à un profond désaccord entre les organisations syndicales et la Croix Rouge, sur la question des périmètres CE en saisissant le juge judiciaire (tribunal d'instance).

Pour rappel \*, le débat portait sur la forme car la décision de la DIRECCTE n'avait pas été précédée d'une négociation d'un accord préélectoral.

Le TI a donc très logiquement renvoyé les parties vers la négociation d'un protocole d'accord préélectoral.

Nouveau désaccord, nouvelle saisine de la DIRECCTE et nouvelle décision encore plus défavorable (1 CE par région quelle que soit la superficie de la région + 8 CE par « gros » établissement de plus de 150 salariés), soit la décision DIRECCTE n° 1 du 17 janvier 2017 26 (18+8) CE et la décision n° 2 du 20 septembre 2017 22 (14+8) CE !!! Contre 171 CE et CEC (CE conventionnel où les DP faisaient office de CE) aujourd'hui !!

Les CE à dimension régionale n'étant pas une fatalité et la CGT ayant des arguments sur le fond et plus particulièrement sur la notion d'autonomie de gestion des établissements, il a été décidé de saisir une nouvelle fois le tribunal d'instance pour contester cette décision n°2.

Il est ici question de prouver que les directeurs d'établissement (petits et grands) ont tout pouvoir en matière de gestion du personnel (recrutement, pouvoir disciplinaire, formation, promotion, organisation du temps de travail, ...).

A signaler au passage, qu'avec les ordonnances Macron c'est le seul critère de détermination de l'établissement distinct qui subsiste pour la mise en place des CSE -

Comité social économique (art. L 2313-4 du code du travail).

L'argument principal de la Croix Rouge est de dire que le directeur régional détient tous les pouvoirs de gestion.

A cela, la CGT répond que ce dernier délègue l'essentiel de ses pouvoirs aux directeurs d'établissement (sinon à quoi serviraient ils !!)

A ce titre, la CGT a demandé à la Croix Rouge de lui fournir les délégations de pouvoir de tous les directeurs d'établissement. En réponse, nous n'avons obtenu que les documents uniques de délégations type ce qui ne permet de savoir sur quel périmètre les directeurs d'établissement exercent leur pouvoir.

### AUDIENCE RENVOYÉE AU 10 JANVIER 2018

La Croix Rouge refuse catégoriquement de transmettre ces éléments indispensables qui seront donc demandés en justice et le juge contraindra très probablement la Croix Rouge à les produire.

L'audience du 8 novembre a été renvoyée au 10 janvier 2018 en raison de la transmission très tardive (la veille de l'audience) des conclusions de la partie adverse (la Croix Rouge) !

La Croix Rouge a toutefois saisi toute l'importante des délégations et subdélégations de pouvoirs et essaye aujourd'hui de mettre son organisation en conformité avec la représentation du personnel qu'elle veut imposer par tous les moyens.

Nous ne connaissons pas l'issue de cette affaire mais la CGT est déterminée à imposer le maintien d'instances représentatives du personnel à taille humaine, proches des salariés et en capacité d'exercer normalement ses missions.

Carine - DSC à la Croix Rouge Française -  
Secteur fédéral LDAJ

\* Ce sujet avait déjà été abordé dans le numéro 9 de la lettre d'information juridique.



## Les brève fédérales

### Prochaines sessions de formations LDAJ - Réunions LDAJ 2018

Les prochaines sessions de formation du secteur LDAJ auront lieu du 11 au 15 décembre 2017 pour le niveau 1 et du 9 au 13 avril 2018 pour le niveau 2. En 2018, la prochaine session de formation LDAJ niveau 1 aura lieu à Courcelle du 24 au 28 septembre 2018. Nous vous conseillons de vous inscrire dès maintenant pour les prochaines sessions de formation à venir car il y a plus de demandes d'inscription que de places disponibles. **Les prochaines réunions du secteur fédéral LDAJ en 2018 auront lieu les :** 18 janvier, 15 février, 15 mars, 19 avril, 24 mai et 14 juin.

### Les actions juridiques des syndicats :

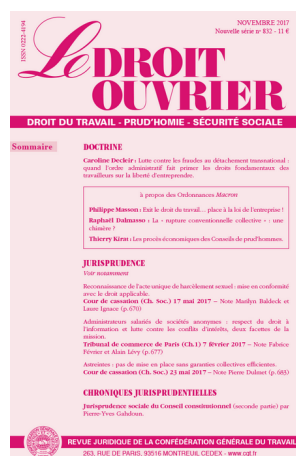
Sur une action juridique de la CGT, l'arrêt du TGI de Toulouse du 4 août 2017, statuant en référé, a enjoint la direction du CHU de convoquer une réunion du CHSCT, sous astreinte de 500 € par jour de retard. Dans ce litige, le CHU Toulouse avait refusé de réunir le CHSCT alors que l'article L. 4614-10 du Code du travail prévoit que le comité est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Les syndicats peuvent nous faire parvenir leur jugement à l'adresse : [ldaj@sante.cgt.fr](mailto: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](http://www.sante.cgt.fr) - Email : [ldaj@sante.cgt.fr](mailto:ldaj@sante.cgt.fr)

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