

Lettre d'Information Juridique du secteur LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

L'écriture inclusive : Vrai ou faux débat pour l'égalité ?

L'académie française s'est alarmée de l'emploi de l'écriture inclusive, la considérant comme un « péril mortel » pour la langue française. La circulaire du mercredi 22/11/17 ne s'inscrit que partiellement dans cette condamnation mais dénonce néanmoins fermement certaines règles de l'écriture et de la grammaire inclusive. Il convient de souligner l'intérêt de ses autres dispositions notamment la féminisation des noms de métier, titres, grades et fonctions (préfète, auteure, professeure...). Cet aspect de la circulaire milite en faveur de l'égalité femme-homme, comme le recours systématique « dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au JO afin de ne pas marquer de préférence de genre. La circulaire fait ainsi sienne une recommandation du Haut Conseil à l'Égalité entre les hommes et les femmes prônant la double flexion.

Une telle circulaire était-elle nécessaire et quel impact ?

Une circulaire n'a ni plus ni moins de valeur qu'une « note de service » et n'a, par elle-même, aucune incidence juridique, sauf si son contenu présente un caractère impératif. L'impact de la circulaire, concerne tous les textes officiels publiés au JO et également les actes individuels (féminisation des titres, grades). S'agissant des décrets et autres actes réglementaires, elle aura pour effet de bannir de ces textes la forme non neutre du masculin avant leur publication.

On notera également que les décisions de justice sont vierges de toute référence à l'écriture inclusive. Cela étant, des contradictions formelles peuvent naître lorsque la loi use d'un langage inclusif pour ne pas marquer de préférence de genre. Enfin et pour rappel : « *En France, il existe un cadre juridique qui encourage l'utilisation du féminin des noms de métiers dans les textes réglementaires et dans tous les documents officiels émanant des administrations et établissements publics de l'Etat.* » (voir Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes). Depuis, un « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » a également été développé à l'usage des particuliers ou des institutions.

De plus, une étude de l'Onisep aborde les conséquences du langage et de l'écriture inclusive sur les stéréotypes, notamment liés aux métiers.

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



Au Sommaire

Édito : Ecriture inclusive

La problématique du barème des indemnités prud'homales

Les articles juridiques du site fédéral

C'est déjà jugé : représentation F/H dans les listes électorales

Le vote électronique dans la FPH : Une mauvaise solution

Des questions ? des réponses !

Les droits des salariés d'intégrer la réserve opérationnelle

Les brèves fédérales



La problématique du barème des indemnités prud'homales

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail dite « ordonnance Macron » est entrée en vigueur le 23 septembre 2017.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/9/22/MTRT1724787R/jo>

Elle modifie le droit des salariés en de nombreux points, avec entre autres, dans l'article 2, l'instauration d'un barème d'indemnisation des licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse par le Conseil des Prud'hommes.

Un barème injuste

Ce barème injuste alloue au salarié entre 1 et 20 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Cependant, il est prévu que ce barème ne s'applique pas :

- aux licenciements notifiés avant le 23 septembre 2017
- aux licenciements nuls visés par l'article L1235-3-1 du code du travail

Concernant la nullité du licenciement, elle peut être liée :

- à la violation d'une liberté fondamentale (droit de grève ...)
- à des faits de harcèlement moral ou sexuel
- à un motif discriminatoire
- à la violation d'une protection spécifique liée à l'exercice d'un mandat, à la maternité ainsi qu'aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Dans cette ordonnance, comme dans les autres publiées le même jour, l'objectif du gouvernement était clairement de dissuader les salariés de se défendre contre tout licenciement abusif.

Des délais réduits pour saisir le CPH

Dans la même ordonnance, les délais de prescriptions pour saisir le conseil des prud'hommes en cas de contestation sur la rupture du contrat de travail ont été réduits.

Dorénavant, les salariés du secteur privé qui sont licenciés ne disposent que de douze mois pour contester leur licenciement.

Contourner le barème des indemnités

Mais ce barème est contraire aux conventions internationales OIT de l'ONU et à la charte européenne des droits sociaux qui imposent aux états membres de garantir une réparation intégrale des préjudices subis sans tenir compte uniquement de l'ancienneté du salarié.

Des moyens existent pour tenter de contourner ce barème d'indemnisation des licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse.

Il faudrait rappeler aux juges qu'ils sont souverains pour apprécier l'existence de préjudices distincts de la perte injustifiée d'emploi et en ordonner la réparation intégrale.

Ainsi les salariés peuvent présenter des demandes de dommages et intérêts supplémentaires basées sur l'âge, l'employabilité, le fait d'être chargé de famille avec des enfants à charge, le caractère vexatoire de la rupture du contrat de travail,...

Chacune de ces demandes de réparation doit être inscrite dans la requête et devra être estimée sans barème et de manière souveraine par les juges prud'homaux.

Véronique - 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** : Un modèle de lettre pour demander des précisions sur les motifs de licenciement - La rupture conventionnelle collective - La lettre de licenciement - Le comité social et économique.
- 2) **Droit public** : Questions-Réponses LDAJ - Les grilles de salaire 2018 des agents de la FPH - L'actualité juridique de la fédération Janvier 2018. *Pour plus d'articles sur le site fédéral www.sante.cgt.fr*



C'EST DÉJÀ JUGÉ !

La représentation équilibrée femmes-hommes dans les listes électorales

Le Conseil Constitutionnel s'est prononcé récemment sous la forme d'une QPC - Question Prioritaire de Constitutionnalité - sur le dispositif de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'élection des IRP dans le secteur privé, la composition des listes en alternant un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes et l'application de la règle de l'arrondi.

Pour le Conseil Constitutionnel (Décision 2017-686 QPC du 19/1/2018), **les dispositions de l'article L. 2324-22-1 du code du travail**, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'élection des IRP, **sont conformes à la Constitution.**

Toutefois, **l'application de cette règle d'arrondi ne saurait**, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, **faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral.**

Depuis, **cet article du code du travail a été abrogé** par l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Toutefois, **il a été repris dans l'article L. 2314-30 du même code** pour la liste des membres titulaires ou suppléants du **comité social et économique** sous un nouvel alinéa qui prévoit que : « Lorsque l'application de ces règles d'arrondi conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste. »

Pour rappel, dans la fonction publique hospitalière, **la règle de l'alternance des candidats de chaque sexe n'est pas prévue dans le Décret 2017-1201 du 27 juillet 2017.**

Philippe J



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



Le vote électronique dans la FPH ? Une mauvaise solution !

A l'heure du tout informatique, la mise en place du vote électronique pour le prochain scrutin 2018 dans la FPH, semble être dans la norme des choses. En théorie, ce mode d'expression apporte un certain progrès : réduction des coûts, simplification du vote et du dépouillement, sécurité du système.

En pratique, la liste des questions posées par la mise en place de cette organisation, ne cesse d'augmenter. Quel sera le coût ? Puisque c'est un argument mis en avant. Chaque établissement devra consulter des prestataires susceptibles de fournir un service ! le ministère n'aurait-il pas dû déterminer un outil unique pour toute la fonction publique hospitalière, qui aurait l'avantage de pouvoir être plus facilement contrôlable, et apporter le même type de réponse à tous les établissements de la FPH en cas de problème.

Selon le décret, des cellules d'assistance technique doivent être mises en place par chaque autorité organisatrice (dans tous les établissements qui organisent ce type de scrutin), composée de représentants de l'administration, de représentants des OS ayant déposé des candidatures, et de préposés du prestataire. Ce qui signifie la présence physique d'une personne. Un expert indépendant, doit avoir accès à l'ensemble du dispositif, locaux où s'organisent les élections et locaux du prestataire ! Qui désignera ces experts, et quels seront leurs moyens ? Un mois au moins avant le scrutin, une formation est organisée pour l'ensemble des membres des bureaux de vote ! Quel sera le contenu de cette formation, et sa durée ? Quid du contrôle, par les OS, du paramétrage du système ? Quand on sait la difficulté d'obtenir des informations sur les logiciels des plannings, on peut légitimement s'inquiéter sur l'analyse à faire par les représentants du personnel sur la possibilité de recours en cas de contestation ! La liste des interrogations est encore longue, et d'autres viendront probablement s'y ajouter.

Comme pour beaucoup de choses, ce gouvernement décide sans concertation véritable, et passe en force pour imposer sa vision de la société. À travers toutes ces décisions, c'est une attaque du statut, mots après mots, qui est mise en place, et les dernières annonces en la matière ne sont pas réconfortantes.

Dans l'état actuel des choses, la Fédération CGT Santé Action Sociale s'oppose fermement à la mise en place du vote électronique et invite tous les syndicats à voter CONTRE cette décision au CTE. Une requête en annulation contre ce décret a été déposée devant le Conseil d'Etat.

Louis M

Des questions ? des réponses !

Question : La mesure du jour de carence dans la FPH nécessite-t-elle un décret d'application ?

Non. L'article 115 de la loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 a rétabli le jour de carence dans la fonction publique sans qu'un décret d'application ne soit nécessaire. Cela concerne tous les agents publics : titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

Question : Est-ce que les salariés du secteur privé peuvent percevoir l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ?

Non. Cette indemnité ne concerne que les fonctionnaires et les stagiaires de la fonction publique. Dans le secteur privé, la hausse de la CSG est compensée par la suppression de cotisation salariale maladie de 0,75 % et la baisse de la cotisation chômage de 2,4 % à 0,95 % puis sa suppression le 1er octobre 2018. Un article détaillé est disponible sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Cotisations-salariales-Hausse-de-la-CSG-Indemnité-compensatrice-CSG-Jour-de>

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



LES DROITS DES SALARIÉS POUR INTEGRER LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Dans le secteur privé ou la fonction publique hospitalière, les salariés peuvent souscrire un engagement à servir dans la réserve opérationnelle.

La signature d'un contrat d'engagement à servir dans la réserve opérationnelle ouvre droit pour le réserviste, sur justificatif de son engagement, à 5 jours d'absence par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

Il doit en faire la demande à son employeur 1 mois à l'avance et indiquer la date de l'absence et la durée de cette absence.

Dans la fonction publique hospitalière, c'est un congé avec traitement pour une durée inférieure ou égale à 30 jours par an (12° de l'article 41 de la loi 86-33).

Pour être réserviste, il faut être : volontaire, de nationalité française, âgé de 17 ans au moins, en règle au regard des obligations du service national et ne pas avoir été condamné soit à la perte de ses droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, soit à une peine criminelle, soit à la destitution ou à la perte du grade dans les conditions prévues par le code de la justice militaire.

L'engagement se fait pour une durée pouvant aller de 1 à 5 ans, renouvelable .

Dès lors que les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent 5 jours par an, le réserviste doit obtenir l'accord de son employeur, sauf si le réserviste suit une formation professionnelle.

La durée des absences peut être portée jusqu'à 30 jours par année civile, puis à 60 jours pour répondre aux besoins des armées ; à 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces ; jusqu'à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Le réserviste doit dans ces cas, en faire la demande à son employeur 2 mois à l'avance.

L'employeur peut refuser d'accorder ce congé au réserviste, mais il doit alors motiver sa décision et la lui notifier, ainsi qu'à l'autorité militaire, dans un délai de 15 jours.

Lorsqu'un salarié est appelé dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail, son contrat de travail est suspendu durant la période.

Ainsi, durant cette période il n'est plus sous l'autorité de l'employeur.

L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire. Il peut néanmoins lui verser une partie ou la totalité de son salaire.

De la part de l'armée, le réserviste perçoit une solde équivalente à celle du militaire de carrière, selon son grade (de 41 à 160 euros nets par jour.). Les deux sommes peuvent se cumuler.

Il peut bénéficier d'une prime de fidélité, et reste affilié au régime de Sécurité sociale dont il dépend.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle doivent être considérées par l'employeur comme du travail effectif pour le calcul : de l'ancienneté ; des congés payés ; des droits aux prestations sociales.

Cela inclut les droits inscrits dans le compte professionnel de formation du salarié au titre de l'année considérée.

Il doit retrouver son emploi à son retour ou un emploi similaire avec une rémunération identique.

Par ailleurs, il ne peut faire l'objet d'un licenciement, d'un déclassement professionnel ou d'une sanction disciplinaire parce qu'il est engagé dans la réserve.

Dominique - Secteur fédéral LDAJ



Les brève fédérales

Prochaines sessions de formations LDAJ - Réunions LDAJ 2018

La dernière session de formation LDAJ niveau 1 a eu lieu du 11 au 15 décembre 2017 à Courcelle. Elle a réuni près de 20 camarades et le niveau 2 aura lieu du 9 au 13 avril 2018. 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** : 15 mars, 19 avril, 24 mai et 14 juin.

Les actions juridiques des syndicats :

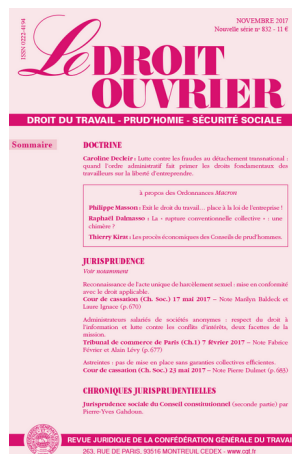
Sur une action juridique de la CGT, l'arrêt du Tribunal d'Instance de Douai du 15 décembre 2017 s'est prononcé sur l'élaboration des listes électorales lors du scrutin DP/CE et les règles de représentation équilibrée femmes-hommes. Ainsi, il est précisé que les règles fixées par l'article L. 2324-22-1 du Code du travail ne peuvent pas, outre la représentation équilibrée, remettre en cause les règles de parité des listes des candidats par l'intermédiaire du principe d'alternance ni exclure la candidature d'un membre du personnel en raison de son sexe sous représenté dans l'établissement (Syndicat CGT Centre Hélène Borel -59 - Lire aussi 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.