



Sélection des questions les plus fréquentes au secteur fédéral LDAJ Octobre 2017

Vous trouverez ci-dessous une sélection des questions les plus fréquentes qui sont parvenues au secteur fédéral LDAJ sur le dernier mois avec et les réponses apportées par les membres du secteur.

Les questions-réponses sont classées en deux parties : **secteur privé** (CCN66, CCN 51,...) et **fonction publique hospitalière**.

Pour rappel, le secteur LDAJ ne répond pas aux questions individuelles des salariés qui doivent solliciter en amont leur syndicat local, UL, USD ou UD.

En cas de difficultés, les syndicats ou USD peuvent envoyer leur question au secteur LDAJ à l'adresse mail suivante : ldaj@sante.cgt.fr

Pour rappel, une veille juridique mensuelle de notre champ fédéral ainsi que les numéros de la lettre d'information juridique fédérale sont disponibles sur le site fédéral www.sante.cgt.fr dans la rubrique « Actualités juridiques ».

De même, des recueils et des fiches juridiques sont consultables sur le site fédéral :

- Recueil des textes : <http://www.sante.cgt.fr/Les-recueils-de-textes>
- Droit privé : <http://www.sante.cgt.fr/Page-juridique-Sante-privee>
- Sélection des textes dans la fonction publique hospitalière : <http://www.sante.cgt.fr/Recueil-des-textes-juridiques-dans-la-fonction-publique-hospitaliere>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale

1) Un salarié en contrat d'apprentissage, suivi dans la même entreprise d'un CDI, doit-il se soumettre à une période d'essai, demandée par son employeur ?

Au regard de l'article L1221-23 du code du travail « La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. ».

Néanmoins dans le cas particulier du contrat d'apprentissage qui serait suivi d'un CDI dans la même entreprise, que la période d'essai soit stipulée ou pas dans le nouveau contrat, elle n'a **pas en principe à être imposée par l'employeur**, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Ce principe est logique dans la mesure où l'objectif d'une période d'essai est « de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »¹.

2) Un salarié peut-il demander un congé pour une fête religieuse ?

L'autorisation de l'employeur doit être requise en principe.

L'employeur est en droit de refuser mais ce refus ne doit pas être discriminatoire c'est-à-dire justifié sur le motif religieux de la demande mais doit reposer sur la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. En revanche si une convention d'entreprise ou accord collectif le prévoit spécifiquement, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

3) Qui peut désigner un représentant de la section syndicale ?

Pour exister et avoir du poids dans les décisions de l'entreprise, un syndicat doit être représentatif et respecter certains critères².

Néanmoins depuis la loi du 20 août 2008, les syndicats non représentatifs ont l'opportunité de désigner des RSS, afin de faciliter l'ancrage de nouveaux syndicats dans l'entreprise, dans l'espoir d'atteindre les 10% nécessaire aux élections et devenir ainsi représentatif. En principe les RSS ne peuvent être désignés que dans les entreprises d'au moins 50 salariés³. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, c'est possible mais avec une spécificité.

¹ Ministère du travail « La période d'essai » <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/article/la-periode-d-essai>

² Art L1221-23 du Code du travail

³ Art L2142-1-1 et L2142-1 du CT dispose que « Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale »

4) Un jeune âgé de moins de 18 ans peut-il travailler ?

Un jeune de moins de 18 ans non émancipé peut être recruté si son représentant légal (mère, père ou autres) en donne son accord. Si le jeune a moins de 16 ans, une autorisation expresse est nécessaire.

Fonction publique hospitalière

1) Est-ce que le directeur d'un centre hospitalier public peut monter un projet de création d'une association pour l'animation au sein de l'établissement ?

Cela dépend de ce que prévoit le contenu des statuts de cette association. A priori, il n'existe aucun élément qui pourrait l'interdire.

Toutefois, l'association ne peut avoir pour objet de mener des actions qui sont des activités liées à la mission de l'hôpital et de recevoir des subventions pour cela. Car, dans ce cas, il s'agirait alors de gestion de fait.

Après, les personnes qui y adhèrent volontairement, en acceptent les conditions à titre bénévole si cela n'a rien à voir avec ce que prévoient les statuts de la FPH.

Vous pouvez demander de débattre de ce sujet lors d'une prochaine réunion de CTE.

2) A-t-on le droit d'utiliser et d'intégrer librement un dessin trouvé sur internet dans un tract syndical ?

Non. Il faut être très prudent dans la réutilisation dans les tracts syndicaux des documents (images, dessins, photos, textes, articles,) qui sont disponibles sur des sites internet ou dans la bibliothèque des moteurs de recherche. Cela est aussi valable pour des documents figurant dans des articles de journaux, livres,...

Sauf mention de l'auteur qui indique clairement qu'il en autorise la reprise partielle ou intégrale sur d'autres supports (tracts ou journaux syndicaux, autres sites internet), ils sont soumis aux règles des droits d'auteurs du Code de la propriété intellectuelle dans leur reprise ou utilisation.

Donc, vous n'avez pas le droit de les utiliser librement sans autorisation expresse des auteurs concernés.

Ces informations figurent, le plus souvent, dans les conditions générales d'utilisation des sites internet originaux sur lesquels ils se trouvent. Ce principe est valable pour l'ensemble des syndicats du secteur privé ou de la FPH.

3) Les agents de la FPH peuvent bénéficier de la prime de départ à la retraite prévue par l'article L.1237-9 du code du travail ?

Non. Cet article du Code du travail, sur l'indemnité de départ à la retraite pour tous les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, ne concerne que les salariés de droit privé.

Cette disposition ne s'applique pas pour les agents de la FPH.

Il n'existe pas d'équivalent si ce n'est l'indemnité que verse le CGOS pour les établissements qui y sont rattachés. Pour plus de renseignements, il faut se rapprocher des représentants CGT régionaux qui siègent au CGOS pour en connaître les montant précis.

4) Le directeur d'un centre hospitalier public peut-il ne comptabiliser que 7 heures de travail effectif pour chaque jour de congé maladie et exiger des agents dont le service prévu au cours de cette journée excédait sept heures à accomplir à une autre date les heures excédentaires ?

Non.

Pour la prise en compte des jours de congés maladie dans le calcul du temps de travail effectif, il résulte des dispositions du Décret 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif à l'organisation et au temps de travail dans la fonction publique hospitalière, qu'un agent qui bénéficie d'absences pour maladie doit être considéré comme ayant accompli le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail arrêté par le chef d'établissement, dont le nombre d'heures peut être irrégulier.

Dans ces conditions, le directeur d'un centre hospitalier ne peut pas imputer les journées d'absence des agents de l'établissement sur la durée fixe de 35 heures (ou 32h30 pour les agents de nuit) sans priver ainsi les personnels concernés d'une partie de leurs droits à décompte du temps de service accompli. De même, il ne peut décompter 7 heures (ou 6h30 pour les agents de nuit) de travail effectif pour chaque journée de congé et exiger ainsi des agents, dont le service prévu au cours de cette journée excédait 7 heures ou 6h30, à accomplir à une autre date les heures excédentaires.

Ce principe fondamental a été rappelé dans l'arrêt N° 16MA04061 de la CAA de Marseille du 13 juillet 2017 lors d'une action juridique menée par le syndicat CGT du CH d'Hyères (83).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000035299765&fastReqId=450654829&fastPos=6>

Octobre 2017 - Secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale