

**N°119**  
**MAI 2016**  
**[info@snaless.org](mailto:info@snaless.org)**  
**REVUE SYNDICALE**

# UNIR



## SNALESS

**SYNDICAT NATIONAL DES  
ASSOCIATIONS LAÏQUES  
EMPLOYEURS DU SECTEUR  
SANITAIRE, SOCIAL,  
MEDICO-EDUCATIF ET  
MEDICO SOCIAL**

**L'assemblée générale ordinaire annuelle  
du syndicat se tiendra le :**

**Mercredi 15 juin 2016 à 10H00 à**

**L'entraide universitaire  
31 rue d'Alésia  
75014 PARIS**

**Elle sera suivie d'un repas convivial au  
CAFE SIGNES**

*Après 17 ans d'existence du syndicat, cette assemblée générale 2016 sera l'occasion de présenter à nos adhérents la spécificité et les orientations actualisées de notre mouvement au regard de la représentation syndicale employeur*

# ALERTE C P O M

Généralisation de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement

de la Sécurité sociale pour 2016

**Le CPOM devient une obligation** pour certains établissements du secteur

Médico-Social, mettant ainsi un terme au principe de l'adhésion volontaire.

Un calendrier sera élaboré, au plus tard le 31 décembre 2016, pour des contractualisations qui se mettront en œuvre progressivement (2017 à 2021).

Les ESMS concernés passeront donc obligatoirement en dotation globale.

Les EPRD (État Prévisionnel des Recettes et Dépenses) s'appliqueront.

Il s'agit là d'une application généralisée du système sanitaire.

Dans cette perspective, les sièges sociaux se voient reconnaître un rôle accru qu'ils doivent mesurer dès maintenant.

Pour faire face avec pertinence et efficacité à cette évolution, les associations ont intérêt à repenser leur gouvernance et à revoir l'évolution de leurs établissements en termes de besoins et non plus de structures.

Les associations, en leur qualité de gestionnaires, doivent anticiper l'arrivée des CPOM, et sans doute mesurer et réévaluer leurs implications territoriales, et rechercher dès maintenant à travailler en réseau ou en plateforme avec d'autres acteurs du terrain.

Arnold WESSELS

Vice-Président

## GROUPE RESSOURCES HUMAINES

Le groupe élabore un guide à l'usage des services RH qui affirme la politique du SNALESS en matière de laïcité et propose des outils pratiques.

Le groupe RH s'est aussi attaché à suivre l'actualité législative et réglementaire de notre secteur d'activité.

Le groupe relit, amende et approuve les documents techniques préparés par le service juridique et mis en ligne sur le site.

Cette réflexion, riche et passionnante, s'appuie sur l'expertise et l'expérience des participants : juristes, directeurs, responsables RH, administrateurs.

**.Si vous êtes intéressés par ces échanges, rejoignez le groupe**

contact : [jpfaurand@wanadoo.fr](mailto:jpfaurand@wanadoo.fr)

## LE SECRET PROFESSIONNEL

### DANS LE SECTEUR MEDICO-SOCIAL TOUS LES PERSONNELS SONT DESORMAIS CONCERNES PAR LE SECRET PROFESSIONNEL

La loi Santé du 26 janvier 2016 a réécrit l'article L.1110-4 du Code de la santé publique.

Désormais, toute personne prise en charge par un professionnel de santé, un établissement de santé, un **professionnel du secteur médico-social ou un établissement ou service social et médico-social** (au titre du Code de l'action sociale et des familles), a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations le concernant.

Ainsi, tous les professionnels de santé du champ sanitaire ou du champ social (assistante sociale par exemple) et médico-social qui participent à la prise en charge du patient sont soumis au secret professionnel **légal**.

La rédaction de l'article vise entre autre à l'extension du secret professionnel à l'ensemble des personnels du secteur médico-social (y compris donc un éducateur qui participe à la synthèse !)

Ainsi, un professionnel peut échanger avec un ou plusieurs professionnels identifiés des informations relatives à une même personne prise en charge, **à condition qu'ils participent tous à sa prise en charge et que ces informations soient strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social et social.**

L'équipe de soin est un ensemble de professionnels qui participent directement au profit d'un même patient à la continuité du parcours de soins. La loi vise notamment **les professionnels qui exercent dans le même établissement ou service social ou médico-social.**

La personne est par ailleurs « **dûment informée de son droit d'exercer une opposition** à l'échange et au partage d'informations la concernant ». Le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication de ces informations en violation du présent article est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

#### LOIS, DÉCRETS, CIRCULAIRES

##### PROJET DE LOI TRAVAIL : LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Le Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs prévoit de donner une place centrale à la négociation collective et de renforcer la légitimité des accords.

##### PROJET DE LOI TRAVAIL : LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le Projet de loi introduit des modifications concernant les heures de délégation des DS, le Comité d'entreprise (seuil, BDES, ordre des consultations, budget de fonctionnement), le CHSCT (expertise, BDES, DUP), les élections professionnelles...

##### PROJET DE LOI TRAVAIL : LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Le Projet de loi prévoit des mesures destinées à sécuriser les licenciements économiques...

##### LES REUNIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La loi Rebsamen prévoit les nouvelles modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel. Le décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 les énumérant est publié au JO du 14 avril. L'article L. 2325-20 du Code du travail prévoit que...

### **PROJET DE DECRET SUR LA DSN**

Un projet de décret sur la DSN prévoit les étapes du déploiement de la DSN (Déclaration sociale nominative) pour l'ensemble des PME et TPE au sein d'un calendrier de passage à la DSN. La généralisation du dispositif doit intervenir d'ici au 31 juillet 2017 au plus tard. A compter de la paie de juillet 2016, l'obligation anticipée s'appliquerait : aux entreprises...

## **JURISPRUDENCE**

### **ANNULATION DU JUGEMENT ANNULANT LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

*Cass. soc., 12 avril 2016, n° 15-18.652*

Cet arrêt solutionne un problème très particulier en matière d'élections professionnelles. En l'espèce, des élections des membres d'un comité d'établissement sont organisées. Un syndicat obtient 10% des voix. Par la suite, un jugement du tribunal d'instance annule partiellement ces élections...

### **SECRET DE LA CORRESPONDANCE DU SALARIE**

*Cass. soc., 7 avril 2016, n° 14-27.949*

Selon cet arrêt, « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ». Cela implique en particulier le secret des correspondances. Dès lors, « l'employeur ne peut sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des...

### **LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ET REFUS DU SALARIE**

*Cass. soc., 16 mars 2016, n° 14-21.304*  
La Cour de cassation précise le régime du licenciement pour inaptitude médicale. En l'espèce, une salariée conteste l'avis d'aptitude avec aménagement du poste du médecin du travail devant l'inspecteur du travail. Ce dernier l'a annulé et lui substitue un avis d'inaptitude...

### **SALARIE PROTEGE ET LICENCIEMENT ECONOMIQUE**

*Cass. soc., 6 avril 2016, n° 14-12.724*

Selon la Cour de cassation, en cas de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours, la date d'envoi de la lettre de licenciement sert de point de

référence pour l'application du statut protecteur d'un candidat à des élections professionnelles. En l'espèce...

### **CESSATION DU MANDAT SYNDICAL**

*Cass. soc., 6 avril 2016, n° 14-23.198*

La Cour de cassation précise que la renonciation au mandat de DS prend effet après information de l'organisation syndicale. En l'espèce, un employeur souhaite licencier un salarié qui détenait auparavant un mandat de délégué syndical...

### **CONVOCATION A L'ENTRETIEN PREALABLE AU LICENCIEMENT**

*Cass. soc., 6 avril 2016, n° 14-23.198*

Dans cet arrêt, la Cour de cassation réaffirme les mentions à faire figurer dans la convocation à un entretien préalable au licenciement. En l'espèce, un salarié reproche à son employeur de ne pas avoir fait figurer les motifs retenus pour le licencier dans la lettre de convocation à l'entretien préalable...

### **JOURS DE RTT NON PRIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

*Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-29.326*

La Cour de cassation précise le sort des jours de RTT non pris en cas de rupture du contrat de travail. Un accord de RTT peut prévoir que les jours de RTT sont pris sur proposition du salarié et après accord de la direction, et que...

### **INAPTITUDE ET PRESENTATION DES OFFRES DE RECLASSEMENT**

*Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-28.314*

La Cour de cassation précise les modalités de présentation des offres de reclassement en cas d'inaptitude. En l'espèce, un salarié est reconnu inapte à son poste à la suite d'une maladie non professionnelle. L'employeur lui propose une première offre...

### **REMUNERATION ET AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS**

*Cass. soc., 2 mars 2016, n° 14-16.414*  
Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise la notion d'avantage individuel acquis. En l'espèce, un employeur dénonce plusieurs accords collectifs. L'un d'eux prévoyait notamment le versement...

**POUR CONSULTER LA SUITE DE CES ARTICLES, N'HESITEZ PAS À VOUS CONNECTER SUR LE SITE DU SNALESS : [WWW.SNALESS.org](http://WWW.SNALESS.org)**

**CONTACT : ANN-LOUP DEROEUX**