



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Collectif LDAJ –Liberté Droit Action Juridique

Décembre 2015

La Fédération CGT Santé Action Sociale met à votre disposition une sélection non exhaustive des principales décisions jurisprudentielles de droit public et privé.

La jurisprudence de droit public regroupe les décisions du tribunal administratif, de la Cour Administrative d'Appel et du Conseil d'Etat et concerne les agents de la fonction publique.

La jurisprudence de droit privé regroupe les décisions du Conseil des Prud'hommes, du TASS ou TCI, du Tribunal d'instance ou de Grande instance, de la Cour d'Appel et de la Cour de Cassation et concerne les salariés du secteur privé.

Tous les textes législatifs et réglementaires et la jurisprudence sont disponibles sur le site de [Légifrance](http://legifrance.gouv.fr).

Retrouvez l'actualité juridique mensuelle de la Fédération CGT Santé Action Sociale sur notre site internet :

www.sante.cgt.fr - rubrique « vos droits »



Les jurisprudences de Droit public

-Décision N°13DA01543 de la Cour administrative d'appel de Douai du 14 décembre 2015 indiquant qu'aux termes de l'article 81 quater du code général des impôts, en vigueur en 2008 et 2009, les éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires ou non titulaires au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif sont exonérés de l'impôt sur le revenu.

Ainsi, les praticiens hospitaliers à temps plein ou à temps partiel d'un hôpital public, qui ont la qualité d'agent public, entraînent dans le champ de cette exonération de l'impôt sur le revenu, alors même qu'ils ne sont pas régis par la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

- Arrêt N°383625 du Conseil d'État du 11 décembre 2015 considérant, à propos d'une ordonnance de référé provision, que si elles sont exécutoires et, en vertu de l'autorité qui s'attache aux décisions de justice, obligatoires, les décisions du juge des référés n'ont pas, au principal, l'autorité de la chose jugée.

L'article R. 541-4 du code de justice administrative ouvre à la personne condamnée au paiement d'une provision la faculté de saisir le juge du fond, auquel il incombe de statuer tant sur le principe que, le cas échéant, sur le montant de sa dette. Lorsque le juge du fond est ainsi saisi pour fixer définitivement la dette, l'ordonnance du juge du référé provision ne peut, alors même que, faute d'appel dans les délais, elle est devenue définitive, être regardée comme passée en force de chose jugée pour l'application d'une loi qui, ayant pour objet la validation d'actes administratifs, réserve l'hypothèse des décisions passées en force de chose jugée.

- Arrêt N°375736 du Conseil d'État du 11 décembre 2015 précisant que si un agent public en congé de maladie se soustrait, sans justification, à une contre-visite demandée par l'administration, l'employeur public peut lui adresser une lettre de mise en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service

dans un délai approprié. En outre, en raison de son refus de se soumettre, sans justification, à la contre-visite à laquelle il était convoqué, l'agent court le risque d'une radiation sans mise en œuvre de la procédure disciplinaire (FPT).

- Arrêt N°386441 du Conseil d'État du 11 décembre 2015 indiquant qu'en vertu des articles L. 5422-1 et L. 5422-2 du code du travail, applicables aux agents publics en vertu de l'article L. 5424-1 du même code, un agent public a droit, dans les conditions définies par ces articles, au versement de l'allocation d'assurance chômage, dès lors qu'il doit être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi. Il ne saurait être privé de ce droit au seul motif que la décision prononçant son licenciement a été postérieurement annulée par le juge administratif. (FPT)

- Arrêt N°374038 du Conseil d'État du 10 décembre 2015 estimant que les proches de la victime d'une faute d'un établissement public de santé, et qui lui apportent une assistance, peuvent prétendre à être indemnisés par le responsable du dommage au titre des préjudices qu'ils subissent de ce fait.

Si l'indemnisation des frais d'assistance par une tierce personne ne peut intervenir qu'au profit de la victime, le conjoint de la victime peut prétendre, le cas échéant, à la réparation d'un préjudice propre réparant les troubles dans ses conditions d'existence ayant résulté pour lui de l'obligation d'apporter une aide à la victime, en l'espèce de manière permanente puis le quart du temps. L'indemnité accordée à ce titre ne fait pas double emploi avec la somme allouée à la victime pour la mettre en mesure d'assumer, à l'avenir, les frais afférents à l'assistance par une tierce personne. Ce préjudice propre peut être évalué de façon forfaitaire.



- Décision N°14MA02643 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 8 décembre 2015 considérant que les dispositions du décret 90-841 du 21 septembre 1990, qui ne prévoient l'octroi d'une indemnité forfaitaire représentative de travaux supplémentaires qu'aux seuls fonctionnaires titulaires ou stagiaires des corps qui y sont listés, parmi lesquels celui des attachés d'administration hospitalière, ne font pas obstacle à la possibilité, pour l'autorité administrative, de prévoir contractuellement le versement d'une telle indemnité.

Ainsi, un agent de la fonction publique, dont le contrat en CDI prévoit le versement, en sus de son traitement, du supplément familial de traitement et des indemnités et primes afférents audit emploi, peut prétendre à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dévolues aux attachés d'administration hospitalière titulaires ou stagiaires.

- Décision N°15NT02276 de la CAA de NANTES du 3 décembre 2015 indiquant que les CAP fonctionnent comme des commissions d'avancement lorsqu'elles sont saisies pour avis des tableaux d'avancement préparés par l'administration. Il leur appartient de procéder à un examen approfondi de la valeur professionnelle des agents, compte tenu principalement des notes obtenues par chacun d'eux et des propositions motivées formulées par les chefs de service. Cet examen ne permet aux commissions d'apprécier la valeur professionnelle réelle des agents concernés que si ces derniers ont pu au préalable les saisir, dès lors qu'ils l'estimaient utile et dans les délais prévus, de requêtes tendant à la révision de la notation précédemment attribuée.

Ainsi, si les notes inscrites sur l'ensemble des tableaux d'avancement présentés en CAP le 25 janvier 2012 ne présentaient pas de caractère définitif puisque les CAP de révision des notations devaient, pour chacune des catégories d'agents concernées, se tenir ultérieurement les 14 et 28 mars 2012, les juges de première instance ont à juste titre annulé les décisions administratives arrêtant les tableaux d'avancement car elles n'avaient pas été légalement prises et le syndicat CGT du CHRU de Nantes était fondé à en obtenir l'annulation pour ce dernier motif.

- Arrêt N°376387 du Conseil d'État du 7 décembre 2015 considérant que les principes généraux du droit disciplinaire impliquent que, lors de l'audience, la personne poursuivie soit mise à même de prendre la parole en dernier. Dans ce litige, il est jugé l'irrégularité de la décision de la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des sages-femmes rendue à l'issue d'une procédure qui a méconnu ce principe.

- Décision N°14NT02164 de la CAA de NANTES du 3 décembre 2015 rappelant que les dispositions de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière excluent du champ d'application de cette loi les personnels médicaux. De même, il résulte de la combinaison de ces dispositions avec celles de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique, antérieurement codifiées à l'article L. 714-27 de ce code, que le décret du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée n'est pas applicable aux médecins.

- Décision N°14NT01542 de la CAA de Nantes du 3 décembre 2015 précisant, au sujet des conditions de versement de l'indemnité forfaitaire représentative de travaux supplémentaires à un adjoint des cadres hospitaliers de classe normale, qu'il résulte des dispositions de l'article 1er du décret du 21 septembre 1990 que les agents n'ont aucun droit à bénéficier de l'attribution de cette prime, de sorte que la décision d'attribution ou de non-attribution, fondée sur l'appréciation de la manière de servir de l'agent et son évaluation annuelle, n'est pas au nombre des mesures qui entrent dans le champ d'application de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 et doivent être motivées.

- Avis N°391760 du Conseil d'État du 2 décembre 2015 considérant que la juridiction saisie d'un litige ne peut prononcer le retrait de l'aide juridictionnelle que dans le cas où la procédure engagée par le bénéficiaire de l'aide juridictionnelle a été jugée abusive ou dilatoire. Par suite, lorsque la juridiction saisie du litige estime que le bénéfice de l'aide juridictionnelle a été accordé à la suite de déclarations ou au vu de pièces inexactes, il lui appartient d'en saisir le bureau d'aide juridictionnelle, seul compétent



pour retirer le bénéfice de l'aide juridictionnelle dans ce cas.

- Arrêt N°383482 du Conseil d'État du 25 novembre 2015 indiquant que la mise en ligne d'une décision d'une autorité administrative sur

son site internet fait courir le délai de recours à l'égard des professionnels du secteur dont elle assure la régulation, même si aucune disposition législative ou réglementaire n'a prévu une telle publication.

Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°14-23731 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 décembre 2015 considérant qu'un accord collectif mettant en place un forfait en jours peut prévoir, sous certaines conditions, que l'acquisition du nombre de jours de congés supplémentaires est déterminée en fonction du nombre de jours de travail effectif dans l'année, prenant donc en compte les absences pour maladie.

Dans ce litige, la Cour de cassation valide la disposition prévoyant que les absences des salariés résultant d'arrêts maladie puissent entraîner une réduction proportionnelle des droits à d'autres jours de congés, autre que les congés payés.

- Arrêt N°14-10522 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 décembre 2015 indiquant que si, à la suite de la notification par la salariée d'un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, l'employeur revient tardivement sur sa décision de licencier, la salariée, qui n'est pas tenue d'accepter la réintégration proposée, a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi résultant du caractère illicite du licenciement, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité.

- Arrêt N°14-11858 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 décembre 2015 précisant que si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient. Les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les

possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation.

- Arrêt N°15-10902 et N°15-10903 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 décembre 2015 indiquant que la représentativité d'un syndicat pour la désignation d'un délégué syndical central d'entreprise doit s'apprécier par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'un syndicat ne justifie que 16 adhérents dans un seul des trois établissements de la société et n'avait présenté aucun candidat lors des dernières élections professionnelles au sein des deux autres établissements, il n'est pas considéré comme représentatif au niveau de l'entreprise.

- Arrêt N°14-17759 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 décembre 2015 indiquant que le fait qu'un salarié se soit emparé, pour en faire des copies, de bulletins de paie appartenant à l'entreprise et le concernant mais dont il n'avait plus les originaux, la cour d'appel a estimé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, que, du fait de cette atteinte au droit de propriété, son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

- Arrêt N°14-16623 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 2015 précisant que si un employeur ne peut produire en justice le contrat en CDD d'un salarié plus de six ans après la fin des relations contractuelles, le contrat de travail à durée déterminée est réputé conclu pour une durée indéterminée.



- Arrêt N°14-19029 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 2015 considérant que, si la clause de non concurrence réservait à l'employeur la faculté de renoncer à tout moment, avant ou pendant la période d'interdiction, aux obligations qu'elle faisait peser sur le salarié, la juridiction qui a retenu que ce dernier avait été laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler, en a exactement déduit que cette clause devait être annulée en son ensemble.

- Arrêt N°14-18534 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 2015 indiquant que le protocole d'accord triennal du 30 juin 2010 relatif au personnel handicapé prévoyant que la commission de suivi du handicap examine les projets de licenciement des salariés ayant le statut de travailleur handicapé, que le compte rendu est diffusé au directeur du site concerné par le salarié et que l'arbitrage de l'inspecteur du travail est sollicité en cas de désaccord institue une garantie de fond. Ainsi, le licenciement du salarié, intervenu sans la saisine, antérieurement au licenciement, de cette commission, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- Arrêt N°15-19597 de la Cour de cassation du 2 décembre 2015 renvoyant au Conseil constitutionnel une QPC au sujet de l'alinéa 2 de l'article L3141-26 du Code du travail qui prévoit que l'indemnité compensatrice de congés payés qui n'est pas due au salarié en cas de licenciement pour faute lourde. La Cour de cassation considère le caractère sérieux de la question notamment en ce qu'il instaure " un cas de perte de jours de congés payé sans lien avec les règles d'acquisition ou d'exercice de ces droit au repos ".

- Arrêt N°14-25147 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 décembre 2015 estimant que, si le mariage d'un majeur protégé sous tutelle doit être autorisé par le juge des tutelles, il constitue un acte dont la nature implique un consentement strictement personnel et qui ne peut donner lieu à représentation par le tuteur

- Arrêt N°14-16067 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 précisant que le président du CHSCT doit transmettre à tous les membres du comité, au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion de ce comité, l'ordre du jour et, le cas

échéant, les documents s'y rapportant, sans que lui soit imposée une forme particulière. Ainsi, l'envoi de ces documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution satisfait à cette obligation.

- Arrêt N°14-17551 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 indiquant qu'un salarié peut saisir le juge des référés s'il a été licencié pour le motif d'avoir porté des accusations de harcèlement moral à l'encontre d'un cadre dirigeant de l'entreprise. Dans cette situation, il appartient à la juridiction de se prononcer sur la mauvaise foi du salarié pour déterminer si le licenciement constituait un trouble manifestement illicite.

- Arrêt N°14-20527 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 rappelant que le licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de l'exercice de son droit de grève ou de faits commis dans l'exercice de ce droit est nul, sauf faute lourde. Si le licenciement est considéré nul, le salarié qui demande sa réintégration a droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration peu important qu'il ait ou non perçu des salaires ou un revenu de remplacement pendant cette période.

- Arrêt N°14-21521 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 précisant qu'un salarié qui affabule sur son expérience professionnelle antérieure peut être licencié pour faute grave s'il est démontré que sa prétendue présence dans cette entreprise avait été déterminante pour son recrutement chez son nouvel employeur.

Dans ce litige, le salarié avait, à trois reprises, volontairement dissimulé la réalité de sa situation professionnelle en faisant croire qu'il était engagé par une entreprise dont l'activité consistait dans la vente de produits correspondant à la spécialisation de l'employeur et qu'il était avéré que la présence alléguée du salarié dans cette entreprise avait été déterminante pour l'employeur, la cour d'appel qui a fait ressortir l'existence de manœuvres dolosives pouvant justifier un licenciement, a légalement justifié sa décision.



- Arrêt N°15-14061 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 indiquant que, conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du Code du travail, seule une carence de candidats ayant obtenu personnellement 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel justifie que le syndicat désigne comme délégué syndical d'autres candidats.

Ce n'est que si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale à l'une ou l'autre de ces élections ne remplit les conditions mentionnées, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, que le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

- Arrêt N°14-15815 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 précisant que l'expertise du CHSCT est justifiée pour risque grave en cas de la mise en application d'une politique de réduction des effectifs menée par la société ayant entraîné un alourdissement de la charge de travail ainsi qu'une importante pression sur les salariés. Cela a été à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail, voire de harcèlement moral se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress ainsi que par des arrêts de travail pour dépression

- Arrêt N°14-21272 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 considérant qu'un employeur ne peut pas licencier un salarié qui avait légitimement exercé son droit de retrait, peu important qu'il ait obtenu l'accord de son employeur pour quitter son poste de travail. Dans cette situation, si ce motif est reproché par l'employeur dans la lettre au salarié, le licenciement est nul.

- Arrêt N°14-11865 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 précisant que l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité n'a pas pour objet de conférer au CHSCT un droit général à

l'expertise. Celle-ci ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L. 4614-12 du Code du travail sont réunies (Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement et en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail).

- Arrêt N°14-12062 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 19 novembre 2015 estimant que, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige, interdisant par là-même à l'employeur de justifier le licenciement par d'autres motifs que ceux qui y figure, il appartient au juge de rechercher, au-delà des termes et du motifs contenus dans la lettre de licenciement, la véritable cause de celui-ci et que s'il apparaît que l'état de santé était la véritable cause du licenciement, celui-ci doit être annulé.

Ainsi, même si la lettre de licenciement ne fait aucune référence aux arrêts de travail pour maladie du salarié et que ce lien n'est pas invoqué par l'employeur entre l'état de santé du salarié et son licenciement, il appartient à la juridiction de vérifier, au-delà de la qualification et des motifs donnés par l'employeur, la cause exacte du licenciement.

- Arrêt N°15-60099 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 18 novembre 2015 précisant qu'un protocole préélectoral ne peut pas prévoir une répartition des sièges entre les différents collèges en excluant l'éligibilité au comité d'entreprise des salariés qui remplissent les conditions légales pour en être membres. Cette disposition s'applique même si le projet était de permettre une représentation du personnel au comité d'entreprise qui corresponde à la structure réelle de l'entreprise.

- Arrêt N°14-14546 de la Cour de cassation du 4 novembre 2015 indiquant qu'en cas de rupture de la promesse d'embauche d'un salarié, celui-ci peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis même si le contrat a été rompu avant tout commencement d'exécution.



Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°C-180/14 - Affaire Commission / Grèce - de la CJUE du 23 décembre 2015 indiquant qu'un permettant aux médecins de travailler d'affilée pendant 24 heures ou plus, la législation grecque est contraire au droit de l'Union.

La Grèce n'a pas appliqué une durée hebdomadaire de travail de 48 heures maximum et n'a pas mis en place un temps minimal de repos journalier ni une période de repos compensateur.

© **Fédération CGT Santé Action Sociale** - 2015