



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAH – Liberté Droit Action Juridique

Janvier 2016

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°14VE00916 de la Cour administrative d'appel de Versailles du 26 janvier 2016 indiquant qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'un centre hospitalier de consulter une commission de discipline préalablement au licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent recruté en par contrat à durée indéterminée. Le moyen tiré du vice de procédure dont serait entaché le licenciement litigieux doit être écarté.

De plus, la circonstance que certains des faits retenus pour justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle seraient susceptibles de recevoir une qualification disciplinaire, n'est pas, par elle-même, de nature à entacher cette mesure d'illégalité, dès lors que l'administration se fonde sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent au regard des exigences de capacité qu'elle est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de son grade.

- Décision N°14BX00545 de la CAA de BORDEAUX du 12 janvier 2016 précisant, au sujet d'un agent ayant été admise en deuxième position sur la liste des candidats déclarés aptes avoir présenté sa candidature au recrutement sans concours dans le grade d'adjoint administratif de 2ème classe, que le directeur de l'établissement ne pouvait procéder à des recrutements sans concours qu'en le faisant dans l'ordre de la liste établie. Un accord retenant d'autres critères de priorité dans les nominations, conclu avec les organisations syndicales, même accepté par l'agence régionale de santé, ne pouvait pas lui permettre de déroger à cette règle.

- Décision N°14NT00197 de la CAA de NANTES du 12 janvier 2016 considérant, au sujet de la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies d'un agent public, que la seule circonstance que les affections en cause étaient prises en compte dans le tableau n° 57 des maladies professionnelles ne permet pas d'établir un lien de causalité suffisamment direct et certain avec le travail de l'agent.

Ainsi, aucune disposition ne rend applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique le bénéfice des dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale instituant une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans des conditions mentionnées à ce tableau.

- Décision N°14BX00200 de la CAA de BORDEAUX du 7 janvier 2016 indiquant que si le courrier de l'employeur public à un agent, pour l'avertir de la date à laquelle devait se réunir la commission de réforme, ne l'informe pas de son droit de se faire assister par un médecin de son choix, une telle omission a privé la requérante d'une garantie et a constitué une irrégularité de nature à entacher la légalité des décisions attaquées. De même, le fait que la commission de réforme ne comprenait aucun spécialiste, alors que l'appréciation des affections dont le requérant est atteint requerrait la participation aux débats d'un psychiatre, l'absence de ce spécialiste lors de la commission de réforme a privé l'intéressée d'une garantie.

- Arrêt N°384308 du Conseil d'État du 30 décembre 2015 considérant qu'il appartient au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'indemnisation du préjudice qu'un agent non titulaire estime avoir subi du fait de la rupture de son contrat de travail résultant de modifications substantielles des clauses du contrat en cause, d'apprécier si la décision par laquelle l'autorité administrative a accepté la démission d'un agent non titulaire doit être regardée comme un licenciement, eu égard notamment à la nature et à l'ampleur des modifications apportées au contrat, au comportement de l'employeur et aux motifs pour lesquels l'agent a cessé son activité.



- Décision du Tribunal Administratif de Paris du 21 décembre 2015 annulant la mise en place d'une organisation de travail en 12 h au sein d'une unité de réanimation d'un établissement de l'AP-HP.

Le jugement retient que la décision est entachée d'un vice de procédure car elle a été prise antérieurement à la consultation du CTE et CHSCT. De plus, sur la légalité interne, l'administration ne justifie pas que l'ancienne organisation de travail ne permettait pas d'assurer la continuité du service public. De plus, les arguments de la direction sur le fait que l'organisation de travail en 12 h a été adoptée majoritairement dans les hôpitaux en Ile-de-France et que l'hôpital Tenon perdrait en attractivité auprès des personnels non médicaux s'il en adoptait une autre ne sont pas des éléments de nature à déroger à la durée quotidienne de travail.

- Arrêt N°387624 du Conseil d'État du 16 décembre 2015 indiquant qu'un fonctionnaire handicapé ne perd pas le droit à majoration de sa pension de retraite au seul motif que son droit à pension a été ouvert à partir de l'âge de soixante ans ou à l'âge limite de son grade.

Les dispositions du 5° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), dans sa rédaction issue de la loi n° 2006-737 du 27 juin 2006 visant à accorder une majoration de pension de retraite aux fonctionnaires handicapés, éclairées par les travaux parlementaires, ont entendu ouvrir le bénéfice de la majoration de pension mentionnée au second alinéa de ce 5° aux fonctionnaires satisfaisant aux conditions de handicap et de durée d'assurance fixées au premier alinéa et non aux seuls fonctionnaires admis à la retraite avec abaissement de l'âge d'ouverture du droit à pension.

- Décision N°14NT02538 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 15 décembre 2015 précisant, au sujet du

recrutement d'un agent par des contrats à durée déterminée successifs renouvelés pendant près de 7 ans sur des emplois à temps complet pour exercer des fonctions d'agent des services hospitaliers qualifiés, que cette situation est irrégulière et l'établissement public de l'EHPAD doit être regardé comme ayant commis à son égard une faute de nature à engager sa responsabilité. L'agent est fondé à demander la réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son maintien, durant une longue période, dans une situation précaire et irrégulière et dont il sera fait une juste appréciation en condamnant l'EHPAD à lui verser une somme de 3 000 euros.

Selon les termes de ces contrats, l'agent était recruté pour un " remplacement de poste en fin de contrat CES " et en l'absence de toute précision complémentaire sur les motifs de ces remplacements successifs et continus, aucun élément ne permet d'établir que les recrutements de l'agent auraient été destinés à assurer le remplacement momentané de fonctionnaires hospitaliers indisponibles ou exerçant leur fonctions à temps partiel au sens de l'article 9-1 précité de la loi du 9 janvier 1986.

- Décision N°1301647 du Tribunal Administratif de Toulon du 11 décembre 2015 annulant la décision administrative de la CNRACL excluant un cadre de santé du droit d'option, prévu par l'article 37 de la Loi du 5 juillet 2010, d'être maintenu en catégorie active et bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

- Arrêt N°14VE02710 de la Cour Administrative d'Appel de Versailles du 10 décembre 2015 estimant qu'un fonctionnaire doit ainsi être regardé, en étant maintenu dans une position de disponibilité pour absence de poste correspondant à son grade, comme ayant été involontairement privé d'emploi. Ainsi, l'agent est ainsi fondé à demander le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage même s'il avait sollicité sa réintégration avant le terme normal de sa mise en disponibilité.



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°14-26220 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 14 janvier 2016 estimant qu'il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours.

De plus, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge judiciaire de prononcer, en lieu et place de l'autorité administrative, l'homologation d'une convention de rupture conventionnelle.

- Arrêt N°14-87695 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 12 janvier 2016 indiquant qu'une entreprise ne peut se réclamer d'aucune exception légale à l'obligation posée par l'article R4624-10 du Code du travail sur la visite médicale d'embauche des salariés. L'envoi à l'URSSAF de la déclaration unique d'embauche, comprenant une demande d'examen médical d'embauche, ne dispense pas l'employeur d'assurer l'effectivité de cet examen.

- Arrêt N°15-15084 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 janvier 2016 considérant qu'un syndicat non représentatif ne peut pas désigner le même représentant de la section syndicale si le périmètre de l'établissement dans lequel avaient eu lieu les élections précédente n'a pas été modifié.

Toutefois, les dispositions du Code du travail qui interdisent de désigner en qualité de représentant de la section syndicale, après l'organisation des élections professionnelles, le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections, ne sont pas opposables au syndicat dès lors que le périmètre de ces élections est différent de celui retenu lors des élections précédentes, sur une partie duquel le représentant exerçait son mandat.

- Arrêt N°15-10975 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 janvier 2016 précisant que l'employeur est tenu dans le cadre de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral à une obligation de loyauté. Il doit fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande, les éléments nécessaires au

contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales.

Pour satisfaire à cette obligation l'employeur peut, soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés.

- Arrêt N°15-16894 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 6 janvier 2016 renvoyant au Conseil constitutionnel une QPC sur la conformité de l'article L1142-1, I, alinéa 1er et alinéa 2, du code de la santé publique, relative à la charge de la preuve de l'infection nosocomiale qui diffère selon que le patient a consulté un professionnel de santé libéral ou un établissement de santé.

Le Cour de Cassation considère que cela revêt un caractère sérieux en ce que ce texte impose aux patients ayant contracté une infection nosocomiale à l'occasion de soins dispensés par des professionnels de santé, exerçant leur activité à titre libéral, de prouver l'existence d'une faute de ces derniers, alors que, sauf s'ils rapportent la preuve d'une cause étrangère, les établissements, services et organismes de santé sont responsables de plein droit des dommages subis par leurs patients, victimes d'une telle infection

- Arrêt N°14-20109 de la Cour de cassation, Chambre Sociale, du 6 janvier 2016 indiquant que l'affectation d'un salarié sur un autre poste précédemment occupé par une autre salariée, à statut et rémunération égaux, constitue un simple changement de ses conditions de travail. Dans ce litige, le refus réitéré du salarié de ce changement, alors qu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement, constitue un acte d'insubordination rendant impossible son maintien dans l'entreprise.



- Arrêt N°14-12717 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 janvier 2016 estimant que, si la décision faite par l'administration du travail de refuser le licenciement d'un salarié protégé intervient après la période de protection liée à son mandat, l'employeur peut légalement licencier le salarié sur les mêmes motifs que ceux proposés à l'administration.

- Décision N°14PA03914 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 31 décembre 2015 annulant la décision du TA de Paris autorisant le licenciement d'un salarié protégé de la fondation des orphelins et apprentis d'Auteuil.

La CAA retient que les griefs tirés du non-respect de la procédure de déclaration des heures de délégation et des règles relatives au dépôt des dates de congés ne sont pas, eu égard à leur nature, à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et à la carence de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié.

Dans le cas où la demande de licenciement d'un salarié protégé est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail, et le cas échéant au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge administratif de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés sont d'une gravité suffisante compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

- Arrêt N°384290 du Conseil d'État du 30 décembre 2015 précisant que si un salarié refuse de recevoir en main propre la lettre qu'un représentant de la société lui présente comme étant la lettre de convocation à l'entretien préalable et se voit signifier cette convocation de manière orale par ce représentant, une telle convocation orale par l'employeur ne peut, à elle seule, valablement déclencher le délai de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

- Arrêt N°373968 du Conseil d'État du 18 décembre 2015 annulant, au regard de la nécessité d'assurer la protection de la sécurité et de la santé, les dispositions du décret n° 2013-

915 du 11 octobre 2013 prévoyant de déroger à l'interdiction d'exposer les travailleurs de moins de 18 ans aux empoussièrlements d'amiante de niveau 2 pour les besoins de leur formation professionnelle.

- Arrêt N°14-26093 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 17 décembre 2015 indiquant qu'il résulte de l'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale que les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale sont exclusivement compétentes pour connaître des litiges à caractère individuel qui se rapportent à l'application des lois et règlements en matière de sécurité sociale. Attendu qu'ayant retenu qu'il s'agissait d'un contentieux collectif entre employeur et salariés, la cour d'appel en a exactement déduit que le litige relevait de la compétence du tribunal de grande instance.

- Arrêt N°14-21360 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 décembre 2015 considérant qu'un contrat à durée déterminée peut être rompu d'un commun accord des parties, par un accord matérialisé dans un avenant.

En cas de litige, la preuve d'un vice du consentement du salarié affectant la validité de cet avenant doit être apportée devant la juridiction.

- Arrêt N°11-22376 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 décembre 2015 précisant que, si les personnes placées en CAT - Centre d'Aide par le Travail - peuvent être regardées comme travailleurs, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88 CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003, elles ne peuvent se prévaloir d'un droit à congés payés qu'à compter de l'entrée en vigueur le 1er janvier 2007 du décret du 16 juin 2006 réformant l'article R. 243-11 du code de l'action sociale et des familles et portant application de l'article L. 344-2-2 du code de l'action sociale et des familles.

Pour la période antérieure à cette date, elles ne peuvent invoquer des textes de droit interne, en l'absence de contrat de travail.



- Arrêt N°13-27212 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 décembre 2015 considérant, au sujet d'une rupture conventionnelle de contrat, que l'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande d'homologation, et qu'à défaut de notification dans ce délai, cette homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie. Ainsi, doit être regardée comme implicitement homologuée toute convention de rupture pour laquelle une décision administrative expresse n'a pas été notifiée aux parties à la convention dans les quinze jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation.

- Arrêt N°14-19794 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 décembre 2015 indiquant que, si l'attribution d'un véhicule de déplacement revêt une importance déterminante pour le salarié, cet avantage consenti pendant plus de 2 ans ne pouvait lui être retiré. Les manquements de l'employeur à ses engagements contractuels étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifient la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail

- Arrêt N°14-11294 de la Cour de cassation, Chambre sociale du 16 décembre 2015 rappelant que, conformément à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. Ainsi, dans ce litige, le salarié peut prétendre à la réparation au titre des congés payés non pris, ainsi que des dommages-intérêts en découlant pour exécution déloyale du contrat de travail.

De plus, le salarié qui se prévaut du principe d'égalité de traitement, pour la rémunération des gardes accomplies, ne peut utilement invoquer la comparaison de sa situation avec des médecins exerçant à titre libéral et qui n'ont pas le statut de salarié par l'hôpital.

- Arrêt N°14-16530 de la Cour de cassation, Chambre sociale du 16 décembre 2015 précisant que, si le recours par l'employeur à des heures complémentaires a eu pour effet de porter, même pour une période limitée d'un mois, la durée de travail du salarié, employé à temps partiel, au niveau de la durée légale, cela justifie la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

- Arrêt N°14-85638 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 15 décembre 2015 considérant que les gérants d'une société, exerçant une activité de téléprospection, qui font travailler ses anciens salariés sous le statut d'auto-entrepreneur, en vue de poursuivre la même activité de téléprospection téléphonique pour le compte de la même société commettent l'infraction de travail dissimulé pour le compte de la personne morale.

En effet, ces anciens salariés, ayant pris le statut d'auto-entrepreneurs, fournissaient en réalité à la société des prestations dans des conditions qui les plaçaient dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celle-ci.

- Arrêt N°15-16491 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 décembre 2015 indiquant, au sujet d'une élection professionnelle, que le système de vote électronique doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Ainsi, l'envoi des moyens d'authentification permettant aux salariés de voter par voie électronique sur leur messagerie professionnelle, dès lors que chaque salarié dispose d'un code d'accès personnel pour ouvrir une session sur l'ordinateur qui lui est attribué, était destinée à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur et permettait de garantir le secret du vote et la sincérité des opérations, sauf remise volontaire à un tiers de ses codes par l'électeur lui-même.



- Arrêt N°14-20377 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 décembre 2015 indiquant que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. Les manquements de l'employeur quant à la visite d'embauche et la surveillance médicale périodique auprès de la médecine du travail causent nécessairement un préjudice au salarié.

- Arrêt N°14-18118 de la Cour de cassation, chambre civile, du 12 novembre 2015 renvoyant à la Cour de justice de l'Union européenne aux fins de répondre aux questions suivantes :

1°/ L'article 4 de la directive 85/ 374/ CEE du Conseil, du 25 juillet 1985, relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en matière de responsabilité du fait des produits défectueux s'oppose-t-il, dans le domaine de la responsabilité des laboratoires pharmaceutiques du fait des vaccins qu'ils produisent, à un mode de preuve selon lequel le juge du fond, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, peut estimer que les

éléments de fait invoqués par le demandeur constituent des présomptions graves, précises et concordantes, de nature à prouver le défaut du vaccin et l'existence d'un lien de causalité de celui-ci avec la maladie, nonobstant la constatation que la recherche médicale n'établit pas de lien entre la vaccination et la survenance de la maladie ?

2°/ En cas de réponse négative à la question n° 1, l'article 4 de la directive 85/ 374, précitée, s'oppose-t-il à un système de présomptions selon lequel l'existence d'un lien de causalité entre le défaut attribué à un vaccin et le dommage subi par la victime serait toujours considérée comme établie lorsque certains indices de causalité sont réunis ?

3°/ En cas de réponse affirmative à la question n° 1, l'article 4 de la directive 85/ 374, précitée, doit-il être interprété en ce sens que la preuve, à la charge de la victime, de l'existence d'un lien de causalité entre le défaut attribué à un vaccin et le dommage par elle subi ne peut être considérée comme rapportée que si ce lien est établi de manière scientifique ?

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°61496/08 Affaire Bărbulescu contre Roumanie - de la CEDH du 12 janvier 2016 précisant que l'employeur peut surveiller l'utilisation de comptes internet (communications par Yahoo Messenger) par un employé. Le non respect du règlement intérieur de l'entreprise lors de cette utilisation à des fins personnelles peut justifier le licenciement du salarié.

L'affaire concerne le licenciement d'un salarié par son employeur, une société privée, pour avoir utilisé à des fins personnelles, et pendant les heures de travail, les comptes internet de la société au mépris du règlement de celle-ci. La CEDH conclut à la non-violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance) de la Convention européenne des droits de l'homme.



- Arrêt de la CJUE - Affaire C-407/14 - du 17 décembre 2015 indiquant que l'article 18 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que, afin que le préjudice subi du fait d'une discrimination fondée sur le sexe soit effectivement réparé ou indemnisé de manière dissuasive et proportionnée.

Ainsi, cet article impose aux États membres qui choisissent la forme pécuniaire d'introduire dans leur ordre juridique interne, selon des modalités qu'ils fixent, des mesures prévoyant le versement à la personne lésée de dommages et intérêts couvrant intégralement le préjudice subi. (Espagne)

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - 2016