



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Septembre 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](#).

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

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



Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- **Décision n° 2016-567/568 QPC du Conseil Constitutionnel du 23 septembre 2016** : Les dispositions du 1° de l'article 11 de la loi n° 55-385 du 3 avril 1955 relative à l'état d'urgence, dans sa rédaction résultant de l'ordonnance n° 60-372 du 15 avril 1960, qui prévoient de conférer aux autorités administratives le pouvoir d'ordonner des perquisitions à domicile de jour et de nuit sont contraires à la Constitution. Ainsi, en ne soumettant le recours aux perquisitions à aucune condition et en n'encadrant leur mise en œuvre d'aucune garantie, le législateur n'a pas assuré une conciliation équilibrée entre l'objectif de valeur constitutionnelle de sauvegarde de l'ordre public et le droit au respect de la vie privée..

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°15NC01319 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 22 septembre 2016** : Les services effectués par un agent au sein de l'armée sur des emplois sédentaires ne sont pas pris en compte pour déterminer s'il pouvait ou non bénéficier du droit d'option ouvert à certains agents du corps des cadres de santé permettant un départ anticipé à la retraite. De plus, l'agent ne pouvait pas invoquer la circulaire du 5 février 2013 relative à la mise en œuvre du nouveau statut des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière qui ne présente pas de caractère impératif.

- **Arrêt N°14NT01189 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 21 septembre 2016** : un simple courrier électronique envoyé par une partie inscrite dans l'application « Télérecours », donc dépourvu de la signature électronique au sens de l'article 1316-4 du Code civil ne peut être regardé comme saisissant valablement la juridiction, compte tenu de l'absence de fiabilité de l'identification de son auteur, de garantie quant à l'intégrité des documents adressés et de toute sécurisation de ce mode de transmission. Ainsi, dans cette situation, il ne conserve pas au profit du requérant le délai de recours contentieux.

- **Décision en référé du Tribunal Administratif de Lyon du 2 septembre 2016** : Au sujet du refus opposé à une infirmière qui demandait à être intégrée en première année - M1- d'un master « Droit de la santé » par l'Université Jean Moulin - Lyon-III, il est enjoint à l'université d'inscrire cette étudiante titulaire d'un diplôme d'infirmière. En l'absence de décret applicable aux étudiants voulant intégrer le cycle de master, la sélection à l'entrée du master pour une infirmière dans ce domaine n'a pas de fondement légal.

- **Arrêt N°395292 du Conseil d'État du 27 juillet 2016** : Au sujet d'une demande d'autorisation de cumul d'activité d'un agent public, l'administration est tenue de veiller au respect de la compatibilité entre l'activité accessoire envisagée et les fonctions principales du fonctionnaire. L'autorité appelée à statuer sur une demande d'autorisation de cumul dispose du pouvoir soit d'accorder celle-ci pour une durée plus courte que celle qui était demandée, soit de lui fixer un terme alors qu'elle était sollicitée pour une durée indéterminée.



- **Arrêt N°397345 du Conseil d'État du 22 juillet 2016** : Le délai de 2 mois au terme duquel le défaut de réponse par l'administration à une demande d'utilisation du DIF - droit individuel à la formation - vaut accord ne court qu'à compter de la réception par l'administration de l'ensemble des renseignements nécessaires pour statuer sur cette demande. De plus, l'utilisation du DIF peut porter sur des actions de formation continue portant sur l'adaptation des fonctionnaires à l'évolution prévisible des métiers, le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ainsi que sur la formation de préparation aux examens et concours administratifs, la réalisation de bilans de compétences ou la validation des acquis de leur expérience mais non sur des actions de formation en vue de satisfaire à des projets personnels ou professionnels en dehors de ce contexte professionnel, de telles actions relevant d'un congé de formation professionnelle (FPE).

- **Arrêt N°390031 du Conseil d'État du 6 juillet 2016** : Au sujet de l'exercice du droit de grève des agents employés dans les équipements sportifs de la ville de Paris, en imposant à chaque agent employé dans les équipements sportifs de la ville de se déclarer gréviste, non pas 48 heures avant la date à laquelle il entend personnellement participer à un mouvement de grève, mais 48 heures avant le début de la grève fixé dans le préavis, cette réglementation apporte au droit de tout agent de rejoindre un mouvement de grève déjà engagé, des restrictions dont il ressort qu'elles excèdent ce qui est nécessaire pour prévenir un usage abusif de la grève et qui ne sont justifiées ni par les nécessités de l'ordre public ni par les besoins essentiels du pays. (action juridique du Syndicat CGT des cadres et techniciens parisiens des services publics territoriaux).

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°14-26359 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 22 septembre 2016** : Lors d'un licenciement économique, si le salarié est en congé sabbatique à la date à laquelle il aurait dû effectuer son préavis, l'intéressé étant dans l'impossibilité d'exécuter son préavis, il ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

- **Arrêt N°14-25847 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 septembre 2016** : Le comité d'entreprise a le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise. Il en résulte que le montant de la contribution de l'employeur au financement de ces activités doit être fixé en tenant compte de la totalité des dépenses sociales de la période de référence, en y incluant la TVA - taxe sur la valeur ajoutée. Ainsi, en cas de reprise par le comité

d'entreprise de la gestion d'une activité sociale assurée jusqu'alors par l'employeur, il faut tenir compte de la totalité des dépenses sociales liées à l'activité sociale reprise, en incluant la TVA liée à ces dépenses.

- **Arrêt N°15-19003 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 septembre 2016** : En cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3 du code du travail. Toutefois, aucune disposition légale ne l'autorise à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial.



- **Arrêt N°15-13363 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 septembre 2016** : Si le délai de trois mois dont dispose le comité central d'entreprise pour donner son avis sur un projet de restructuration de l'entreprise est expiré au moment où le premier juge a statué, ce dernier ne pouvait plus statuer sur les demandes du CE.

- **Arrêt N°14-30056 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 septembre 2016** : En matière de résiliation judiciaire du contrat de travail, la prise d'effet ne peut être fixée qu'à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le contrat de travail n'a pas été rompu et que le salarié est toujours au service de son employeur. Ainsi, si le salarié a retrouvé un nouvel emploi avant la date du prononcé de la résiliation judiciaire, la résiliation prend alors effet au jour où les juges constatent que le salarié bénéficie d'un nouveau contrat de travail auprès d'un autre employeur.

- **Arrêt N°14-22225 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 septembre 2016** : Le bref délai écoulé entre la notification de la mise à pied et la convocation à l'entretien préalable peut être justifié par la nécessité, pour l'employeur, de procéder à des investigations sur les faits reprochés avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave d'un salarié. Dans ce cas, la mise à pied ne relève pas d'un caractère disciplinaire mais conservatoire.

- **Arrêt N°15-18189 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 septembre 2016** : Si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme, c'est à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur.

- **Arrêt N°15-15943 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 septembre 2016** : La période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité n'est suspendue que par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité. Dans ce cas, son point de départ est alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée.

- **Arrêt N°15-11386 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 septembre 2016** : Au sujet d'une différence de traitement entre les salariés d'établissements, la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier cette différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie. Cette différence de traitement entre les salariés reposait sur une justification objective pertinente.

- **Arrêt N°15-16764 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 septembre 2016** : Lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié sous contrat à durée déterminée, victime d'un accident du travail ou d'une maladie non-professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit, comme pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail.

Ce contentieux avait été engagé avant la loi de simplification du droit du 17 mai 2011 qui a étendu aux CDD le principe de la reprise du paiement des salaires lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle n'est pas reclassé ou licencié à l'issue du délai d'un mois.

- **Arrêt N°14-17840 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 septembre 2016** : Constitue un travail effectif le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail dans des locaux déterminés imposés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Après avoir constaté que cela impliquait une intervention immédiate et efficace de ces agents, tant pendant le temps des repas que celui du repos, sans que les salariés concernés ne puissent vaquer à des occupations personnelles, cette période constituait un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel.



- **Arrêt N°14-26101 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 septembre 2016** : Conformément à l'article 1153 du code civil, le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de celui résultant du retard de paiement peut obtenir des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance. Toutefois, pour bénéficier du bénéfice du versement des dommages-intérêts dans le retard du paiement d'heures supplémentaires, le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du retard de paiement, causé par la mauvaise foi de l'employeur.

- **Arrêt N°14-26825 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 septembre 2016** : Au sujet de l'initiative de salarié(e)s de mettre en place un service d'appel téléphonique dans un service de soins infirmiers à domicile en dehors des heures de travail, la seule connaissance par l'employeur de cette situation ne saurait transformer ces périodes litigieuses en période d'astreinte.

- **Arrêt N°14-23714 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 septembre 2016** : Constitue une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Ainsi, la sujétion imposée au salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition à proximité de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles. Cette période ne constitue pas du temps de travail effectif.

- **Arrêt N°394243 du Conseil d'État du 7 septembre 2016** : Lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un PSE pour une opération qui requiert la consultation du CHSCT parce qu'elle modifie de manière importante les

conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés, elle ne peut la valider ou l'homologuer que si cette consultation a été régulière.

- **Arrêt N°15-16170 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 juillet 2016** : Le vol, par un salarié, d'un parapluie au préjudice d'une collègue de travail, compte tenu des circonstances que le parapluie se trouvait sur le sol en mauvais état et s'étant révélé inutilisable, ne constituait pas un motif de licenciement pour faute grave. Dans ces circonstances, le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°15-16458 de la Cour de cassation, Chambre sociale du 13 juillet 2016** : En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies et une demande de rappel d'heures supplémentaires présenté par le salarié, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments. A défaut, la demande n'est pas suffisamment étayée pour en permettre le paiement.

- **Arrêt N°15-11138 de la Cour de cassation, Chambre sociale du 13 juillet 2016** : Les dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail sur les mentions obligatoires, dans la forme et le contenu d'un contrat en CDD, ne s'appliquent pas à une promesse d'embauche. Ainsi, l'absence de ces mentions dans une promesse d'embauche ne suffit pas à demander le bénéfice d'une indemnité de requalification de CDD en CDI à la charge de l'employeur.

- **Arrêt N°14-25794 de la Cour de cassation, Chambre sociale du 12 juillet 2016** : En principe, la négociation annuelle doit être engagée au niveau de l'entreprise, et l'employeur ne peut exercer la faculté de l'engager par établissement ou par groupe d'établissements qu'autant qu'aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir ne s'y oppose. Ainsi, les réunions de la NAO ne peuvent pas



avoir lieu au niveau des établissements si un délégué syndical de l'un des établissements s'y oppose.

- **Arrêt N°15-25819 de la Cour de cassation, Chambre sociale du 12 juillet 2016** : La modification par un syndicat de ses statuts, y compris lorsqu'elle s'accompagne d'un changement de dénomination et d'affiliation, n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts. Ainsi, ayant constaté que le syndicat concerné était la continuité d'un syndicat régional qui avait déposé ses statuts en mairie de en décembre 2002, le tribunal d'instance en a exactement

déduit que ce syndicat justifiait d'une ancienneté minimale de deux ans, peu important l'absence de dépôt des statuts modifiés.

- **Arrêt N°14-27154 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 juin 2016** : Si la signature de la lettre de licenciement d'un salarié est illisible et que la mention "le responsable" ne permettait pas d'en identifier l'auteur, l'employeur ne justifie pas du pouvoir de l'auteur du licenciement au regard des statuts de l'association. Ce manquement étant in-susceptible de régularisation, le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse..

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Néant

© Fédération CGT Santé Action Sociale – 2016