



*Fédération de la Santé et de l'Action Sociale*

# Actualités Jurisprudences

*Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique*

## Janvier 2017

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).

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

[www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - rubrique « vos droits »



## Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- Néant.

## Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N° 16PA01605 de la CAA de Paris du 24 janvier 2017** : Un fonctionnaire détaché n'a pas de droit au maintien de son détachement, auquel il peut être mis fin à tout moment, le juge n'exerçant sur la décision de refus de détachement qu'un contrôle restreint. Il en va de même s'agissant de la décision de non-renouvellement du détachement, qui ne doit pas être entachée d'erreur manifeste dans l'appréciation de la situation du fonctionnaire. De plus, un refus de renouvellement du détachement ne saurait être illégal en raison de ce qu'un poste sur lequel le détachement pourrait être prolongé est occupé par un agent contractuel. Toutefois, la circonstance que le poste dans l'administration d'origine soit occupé par un agent contractuel ne doit pas faire obstacle à la réintégration sur cet emploi du fonctionnaire en fin de détachement, à charge pour l'administration d'origine de chercher à reclasser l'agent non titulaire.

- **Jugement N°1605030 du TA de Cergy-Pontoise du 15 décembre 2016** : Au sujet des droits d'un agent contractuel de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi après un refus d'une offre de reclassement après la fermeture d'un établissement, l'agent public, dont l'emploi est supprimé, qui refuse une offre de reclassement ne peut être regardé, en cas de licenciement, comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime. Si le contrat de travail mentionne le lieu de travail de l'agent, la modification de ce lieu de travail constitue la modification d'un élément essentiel du contrat et, en cas de refus, l'agent peut prétendre au bénéfice de l'ARE.

- **Arrêt N°384292 du Conseil d'État du 13 décembre 2016** : L'organe délibérant de l'administration parisienne ou le conseil de Paris pour les corps communs à plusieurs administrations parisiennes, est tenu, pour

fixer les statuts particuliers et les rémunérations des emplois des administrations parisiennes, de rechercher s'il existe des emplois équivalents relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière et, dans cette hypothèse, de se référer aux statuts particuliers régissant ces emplois. En cas de modification du statut particulier d'un corps de fonctionnaires d'une administration parisienne, l'organe délibérant concerné doit prendre en compte les règles prévues par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière lorsque celui-ci sert de cadre de référence.

- **Arrêt N°390892 du Conseil d'État du 9 décembre 2016** : Au sujet de la réparation du préjudice d'une infection nosocomiale d'un patient, l'ONIAM - Office national d'indemnisation des accidents médicaux - peut verser à l'épouse et aux enfants d'une victime des indemnités réparant les préjudices ayant résulté pour eux de l'infection nosocomiale contractée par un patient dans un centre hospitalier. Ainsi, les dispositions du 1° de l'article L. 1142-1-1 du code de la santé publique (CSP) instituent un régime spécifique de prise en charge par la solidarité nationale des dommages résultant des infections nosocomiales les plus graves qui a vocation à réparer l'ensemble de ces dommages, qu'ils aient été subis par les patients victimes de telles infections ou par leurs proches.



- **Arrêt N°14BX01984 de la CAA de Bordeaux du 13 décembre 2016** : Au sujet de l'exercice du droit de grève dans un établissement public de santé, l'acte par lequel la direction d'un centre hospitalier constate d'absence de gréviste dans un service et en déduit que le préavis de grève est caduc emporte des conséquences juridiques pour les agents qui, s'ils faisaient grève après ce constat, seraient placés dans une situation illicite et encourraient des sanctions. Il s'agit donc d'un acte faisant grief et, par conséquent, susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Les personnels, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis, et qu'il n'appartient qu'à l'organisation syndicale qui a déposé le préavis de grève même reconductible d'y mettre un terme, seule, ou le cas échéant dans le cadre d'un accord passé avec l'entreprise dans le cadre de la négociation. Dans ce litige, l'administration d'un CHU après avoir constaté qu'aucun agent des services de sécurité ne s'était déclaré gréviste à une date couverte par le préavis, avait indiqué, par courriel du que ce préavis n'était plus valable (action juridique de la CGT).

- **Arrêt N°15-16078 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 8 décembre 2016** : Au sujet de l'exercice du droit de grève dans un établissement public, si dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. L'absence de salariés grévistes au cours de la période visée par le préavis, même en cas de préavis de durée illimitée, ne permet pas de déduire que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève. De plus, le fait pour un syndicat de maintenir son préavis pendant plusieurs mois alors que la grève elle-même est suspendue ne caractérise pas un abus de la part du syndicat dans son droit de maintenir ou de lever son préavis (action juridique de la CGT).

## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°15-24404 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 janvier 2017** : Si aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à deux mois dès lors que le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

- **Arrêt N°15-27730 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 janvier 2017** : Au sujet du scrutin pour la désignation des membres du CHSCT, lorsque le collège spécial unique procède à la désignation des membres du CHSCT par deux scrutins séparés dont l'un est destiné à l'élection du ou des salariés appartenant au personnel de maîtrise ou

d'encadrement, il doit être procédé à un vote concomitant pour chacun des scrutins. Le dépouillement ne peut intervenir qu'après la fin de tous les votes. La connaissance par les membres du collège désignatif des résultats du scrutin précédent est de nature à influencer sur le choix fait lors du second scrutin et donc à fausser la sincérité de l'élection en portant atteinte aux principes généraux du droit électoral. Dans ce litige, ce dysfonctionnement entraîne nécessairement l'annulation du scrutin.



- **Arrêt N°401742 du Conseil d'État du 18 janvier 2017** : Au sujet du principe d'égalité des justiciables devant la loi, une QPC est transmise au Conseil constitutionnel au sujet du statut de défenseur syndical qui lui impose une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par la personne qu'il assiste ou représente ou par la partie adverse dans le cadre d'une négociation alors qu'un avocat n'est soumis qu'au secret professionnel.

- **Arrêt N°14-21548 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 janvier 2017** : Au sujet de la reconnaissance de la qualité de cadre dirigeant d'un salarié, il appartient au juge d'examiner la fonction que le salarié occupe réellement au regard de chacun des critères cumulatifs énoncés par l'article L.3111-2 du code du travail, à savoir qu'un cadre dirigeant doit se voir confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qu'il est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'il perçoit une rémunération se situant parmi les plus élevées des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. Si le salarié était chargé d'assurer la mise en œuvre du projet d'établissement approuvé par l'association, la cour d'appel, appréciant souverainement les conditions d'exercice de ses fonctions, a fait ressortir que l'intéressé ne disposait pas d'une large autonomie de décision et a pu en déduire qu'il n'avait pas la qualité de cadre dirigeant et ainsi, pouvait prétendre au paiement des heures supplémentaires.

- **Arrêt N°15-20335 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 janvier 2017** : Au sujet du calcul du délai de 8 jours pour exercer son droit d'opposition à un accord collectif d'entreprise, pour être recevable, l'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, doit être reçue par l'organisation signataire avant l'expiration de ce délai. Ainsi, il faut tenir compte, pour déterminer si l'opposition s'est faite dans le délai de 8 jours, de la date de

réception de l'opposition par l'organisation syndicale signataire.

- **Arrêt N°15-13007 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 janvier 2017** : L'employeur qui ordonne au salarié de quitter l'entreprise prononce un licenciement verbal qui ne peut pas être régularisé a posteriori par l'envoi d'une lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

- **Arrêt N°15-23341 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 janvier 2017** : Au sujet de la prise en compte des primes de panier et l'indemnité forfaitaire de transport dans l'assiette de calcul de l'indemnité de maintien de salaire en cas de maladie et de l'indemnité de congés payés, elles ont pour objet, pour la première, de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques, pour la seconde d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail. Cela constitue, nonobstant leur caractère forfaitaire et le fait que leur versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire.

- **Arrêt N°15-29149 de la Cour de Cassation, Chambre civile, du 15 décembre 2016** : Au sujet d'un litige concernant la répartition de la charge financière d'un accident du travail d'un salarié suite à une faute inexcusable entre une entreprise de travail temporaire et une entreprise utilisatrice, l'action juridique relève du contentieux général de la sécurité sociale et de la compétence du TASS - Tribunal des affaires de sécurité sociale - et non pas du TGI.

- **Arrêt N°15-20987 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 15 décembre 2016** : Le défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels sont exposé un salarié, caractérise un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat.



**- Arrêt N°14-21325 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 décembre 2016 :**

Au sujet des effets de la réintégration d'un salarié suite à un licenciement nul, le salarié a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé. Toutefois, pour calculer le montant de la réparation, il faut tenir compte du revenu de remplacement servi au salarié pendant la période s'étant écoulée entre le licenciement et la réintégration.

**- Arrêt N°15-20812 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 décembre 2016 :**

Au sujet de la recevabilité de la demande d'un syndicat relative au constat de l'irrégularité de la mise en œuvre d'une convention de forfait en heures, l'action des syndicats tendant à l'application de dispositions d'un accord de branche relatives à la rémunération d'une catégorie de salariés et à la reconnaissance de l'irrégularité de la mise en œuvre de ces dispositions en l'absence de formalisation d'une convention individuelle de forfait, est recevable d'une action en réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. Toutefois, les demandes autres que celle relative au constat de l'irrégularité de la mise en œuvre des dispositions conventionnelles relatives à la convention de forfait, n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession.

**- Arrêt N°16-81253 de la Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 13 décembre 2016**

: Au sujet de la reconnaissance du chef de harcèlement moral, cette infraction ne peut être caractérisée en l'absence d'éléments constitutifs, si aucune relation de travail n'existe entre le plaignant et la personne poursuivie, le plaignant ne faisant que partager des locaux professionnels et n'entretenait aucune relation de travail avec ce dernier.

**- Arrêt N°15-19439 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 8 décembre 2016 :** Au sujet d'une demande résiliation judiciaire d'un

contrat d'apprentissage d'un salarié, seul le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant au fond en la forme des référés peut prononcer la rupture du contrat d'apprentissage, pendant le cycle de formation, par l'une ou l'autre des parties sur le fondement de l'article L. 6222-18 du code du travail. Dans cette situation, la formation de référé du conseil de prud'hommes n'est pas compétente pour se prononcer.

**- Arrêt N°15-17176 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 8 décembre 2016 :**

Au sujet des modalités de transfert des contrats de droit privé par une personne publique, il résulte de l'article L. 1224-3 du code du travail que lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit, la personne publique appliquant les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat. Il s'ensuit que, si la personne publique doit notifier au salarié la rupture du contrat de travail, le défaut de cette notification constitue seulement une irrégularité donnant droit à des dommages-intérêts en fonction du préjudice subi par le salarié. Ainsi, si des salariés refusent les offres de recrutement formulées, la cour d'appel en a exactement déduit que leur contrat de travail se trouvait rompu de plein droit, peu important qu'une lettre de rupture ne leur ait pas été notifiée à cet effet.



- **Arrêt N°15-26855 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 décembre 2016** : Au sujet de la représentativité des organisations syndicales dans un périmètre donné, les résultats obtenus lors d'une élection partielle ne peuvent pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales. Ainsi, la représentativité des organisations syndicales dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral.

## Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°74734/14 - Affaire Saumier c. France - de la CEDH - Cour Européenne des Droits de l'Homme - du 12 janvier 2017** : Au sujet d'un salarié dont la maladie a été causée par une faute de son employeur et qui n'a pu obtenir la réparation intégrale de son préjudice, la CEDH indique que les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle causée par la faute de leur employeur ne se trouvent pas dans des situations analogues ou comparables à des individus victimes de dommages corporels ou d'atteintes à la santé causés par la faute d'une personne qui n'est pas leur employeur. Ainsi, dans ce litige, il y a eu non-violation de l'article 14 (interdiction de la discrimination) combiné avec l'article 1 (protection de la propriété) du protocole n° 1 à la Convention européenne des droits de l'homme.

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Janvier 2017