



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

L'actualité de la jurisprudence de droit public et privé

Avril 2014



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 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).

Les jurisprudences de Droit Public

- Arrêt N°372376 du Conseil d'État du 30 avril 2014 considérant que, dans le cadre d'une demande de reconnaissance d'un agent de l'imputabilité au service de son accident, l'agent a le droit au maintien de son plein traitement jusqu'à l'adoption d'une décision définitive à l'issue de la procédure ayant justifié la saisine de la commission de réforme prévue par l'article 13 de l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

- Arrêt N°375182 du Conseil d'État du 11 avril 2014 précisant les commissions de réforme sont obligatoirement consultées dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, sauf lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'administration

- Arrêt N°367641 du Conseil d'État du 9 avril 2014 considérant qu'un agent public qui a la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir. Cette décision n'est pas - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier et n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements.

- Décision N°11PA05306 de la Cour administrative d'Appel de Paris du 2 avril 2014 rappelant que le dossier du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ainsi, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le dossier communiqué à l'intéressé préalablement à un licenciement pour insuffisance professionnelle doit comporter l'ensemble des pièces intéressant sa situation administrative, y compris celles qui lui seraient favorables et qu'il pourrait faire valoir au cours de la procédure engagée à son encontre



Les jurisprudences de Droit privé

- Décision N°2014-388 QPC du 11 avril 2014 indiquant que le paragraphe III de l'article 8, sur le portage salarial, de la loi 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail est contraire à la Constitution. La date de l'abrogation de la disposition contestée est reportée au 1er janvier 2015.

III de l'article 8 : Par exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du code du travail et pour une durée limitée à deux ans à compter de la publication de la présente loi, un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial la mission d'organiser, après consultation des organisations représentant des entreprises de portage salarial et par accord de branche étendu, le portage salarial

- Arrêt N°14-40001 de la Cour de Cassation du 9 avril 2014 portant renvoi d'une QPC au Conseil Constitutionnel sur l'article L1243-10 du code du travail excluant les "jeunes" travaillant durant leurs vacances scolaires ou universitaires du bénéfice d'une indemnité de précarité due en cas d'emploi sous forme de contrat à durée déterminée non suivi d'une offre d'emploi à durée indéterminée

- Arrêt N°14-40009 de la Cour de Cassation du 9 avril 2014 portant renvoi d'une QPC au Conseil Constitutionnel sur l'article L1242-2 du Code du Travail qui prévoit que, pour les emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois

- Arrêt N°12-24019 de la Cour de Cassation du 9 avril 2014 indiquant que l'inexécution du préavis d'un salarié, notamment en cas de dispense par l'employeur, ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus jusqu'à l'expiration du préavis, notamment de l'avantage en nature constitué par la mise à sa disposition d'un véhicule de fonction pour un usage professionnel et personnel

|

- Arrêt N°12-21879 de la Cour de Cassation du 2 avril 2014 considérant qu'au sujet du travail à temps partiel d'un salarié, c'est à l'employeur d'en apporter la preuve et démontrer que la durée exacte du travail du salarié est celle convenue

- Arrêt N°12-30191 de la Cour de Cassation du 2 avril 2014 indiquant que la prise d'acte de rupture du contrat de travail par un salarié est justifiée si un avenant au contrat de travail fixant les objectifs nécessaires à la détermination de sa rémunération variable est rédigé en anglais, même si le salarié maîtrise cette langue.

- Arrêt N°12-29494 de la Cour de Cassation du 2 avril 2014 précisant qu'un employeur ne peut pas licencier un salarié pour faute grave au motif qu'il avait refusé de rejoindre sa nouvelle affectation en exposant qu'il n'y avait pas de transport en commun pour s'y rendre aux heures dites



- Décision QPC N°2014-373 du 4 avril 2014 indiquant que les articles L3122-32, L3122-33 et L3122-36 du Code du Travail sur les recours au travail de nuit des salariés sont conformes à la Constitution.

- Décision QPC N°2014-374 du 4 avril 2014 précisant que l'article L3132-24 du code du travail, sur les conditions dans lesquelles le préfet peut autoriser une dérogation au repos dominical et que les recours présentés contre ces décisions ont un effet suspensif, est contraire à la Constitution.

- Décision QPC N°2014-387 du 4 avril 2014 considérant que l'article L8271-13 du code du travail sur le travail dissimulé, est contraire à la Constitution

Article L8271-13 : " Dans le cadre des enquêtes préliminaires diligentées pour la recherche et la constatation des infractions aux interdictions de travail dissimulé, les officiers de police judiciaire assistés, le cas échéant, des agents de police judiciaire, peuvent, sur ordonnance du président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel sont situés les lieux à visiter ou d'un juge délégué par lui, rendue sur réquisitions du procureur de la République, procéder à des visites domiciliaires, perquisitions et saisies de pièces à conviction dans les lieux de travail relevant des articles L. 4111-1 du présent code et L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, y compris dans ceux n'abritant pas de salariés, même lorsqu'il s'agit de locaux habités.

- Décision QPC N°2014-389 du 4 avril 2014 précisant que l'article L6211-3 du code de la santé publique qui prévoit que " Ne constituent pas un examen de biologie médicale un test, un recueil et un traitement de signaux biologiques, à visée de dépistage, d'orientation diagnostique ou d'adaptation thérapeutique immédiate " est conforme à la Constitution

- Arrêt N°11-25442 de la Cour de Cassation du 2 avril 2014 indiquant qu'une convention collective ne peut déroger, de façon défavorable pour le salarié, aux dispositions d'ordre public relatives aux conditions de recours et de forme du contrat de travail à durée déterminée. Ainsi, les dispositions d'une convention collective, imposant le recrutement des joueurs professionnels par voie de contrat de travail à durée déterminée ne pouvant excéder cinq saisons, sont illicites et ne peuvent faire obstacle à la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée remis au salarié après l'expiration du délai de deux jours

- Décision N°2013/121 de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 27 mars 2013 considérant qu'une erreur d'implant commise sur une patiente par un chirurgien libéral en présence d'une infirmière de bloc opératoire mise à sa disposition par une clinique privée, est de la seule responsabilité du chirurgien. En effet, la défaillance de l'infirmière dans son erreur d'implant est survenue au bloc opératoire sous le contrôle direct et la responsabilité du chirurgien

- Arrêt N°12-10202 de la Cour de Cassation du 26 mars 2014 indiquant que la saisine du conseil de prud'hommes interrompt la prescription de l'action relative au même contrat de travail

- Arrêt N°12-26964 de la Cour de Cassation du 26 mars 2014 précisant que l'expert-comptable du comité d'entreprise peut saisir le juge des référés d'une demande de communication des documents de l'employeur



- Arrêt N°12-26600 de la Cour de Cassation du 26 mars 2014 considérant que la fermeture de l'entreprise par l'employeur faisant obstacle à la reprise du travail par les grévistes n'est licite que si l'employeur justifie d'une situation contraignante de nature à le libérer de son obligation de fournir du travail à ses salariés. Ainsi, un employeur, qui n'a commis aucun manquement en transférant son activité dans d'autres locaux suite à une grève, est libéré de son obligation de fournir du travail aux salariés car il se trouve dans une situation contraignante

- Arrêt N°12-23634 de la Cour de Cassation du 26 mars 2014 indiquant que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié n'est possible que si les manquements de l'employeur sont récents et empêchent la poursuite du contrat de travail. A défaut, la prise d'acte de rupture du salarié doit être requalifiée en lettre de démission

- Arrêt N°12-29324 de la Cour de Cassation du 26 mars 2014 précisant qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer à un salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En cas de contestation, l'employeur doit justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement de cette obligation

- Arrêt N°12-21136 de la Cour de Cassation du 26 mars 2014 considérant qu'une transaction entre l'employeur et un salarié peut, sous certaines conditions, être conclue postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle mais seulement sur un différend relatif à son exécution, concernant des éléments non compris dans la convention de rupture

- Arrêt N°12-28326 de la Cour de Cassation du 19 mars 2014 indiquant que l'indemnité de requalification d'un contrat CDD en CDI d'un salarié ne peut être inférieure à un mois de salaire

- Arrêt N°13-10229 et N°13-10410 de la Cour de Cassation du 18 mars 2014 précisant que la demande de départ à la retraite d'un salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Si la demande de départ à la retraite du salarié évoque de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture

- Arrêt N°12-15014 de la Cour de Cassation du 12 mars 2014 considérant qu'un employeur ne peut pas demander à un salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires ayant pour effet de porter, fût-ce pour une période limitée, la durée de travail du salarié au-delà de la durée légale. A défaut, le salarié peut demander à la juridiction prud'homale la requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet



Les jurisprudences de L'Union Européenne

- Arrêt du 8 avril 2014 de la CJUE invalidant la directive 2006/24/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 sur la conservation de données générées ou traitées dans le cadre de la fourniture de services de communications électroniques accessibles au public ou de réseaux publics de communications

- Arrêts N°C-167/12 et N°C-363/12 de la CJUE du 18 mars 2014 indiquant que le droit de l'Union n'impose pas qu'une mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse bénéficie d'un congé de maternité ou équivalent

- Arrêt N°C-595/12 de la CJUE du 6 mars 2014 précisant que l'exclusion automatique d'une travailleuse d'un cours de formation en raison de la prise d'un congé de maternité obligatoire constitue un traitement défavorable. Dans un tel cas, la travailleuse ne pourrait pas bénéficier de la même manière que ses collègues d'une amélioration des conditions de travail

- Arrêt N°C-588/12 de la CJUE du 27 février 2014 considérant que, lorsqu'un licenciement illégal intervient au cours d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité forfaitaire de protection à laquelle a droit un travailleur engagé à temps plein doit être calculée sur la base de la rémunération à temps plein

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2014