



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Collectif LDAJ –Liberté Droit Action Juridique

Mars 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 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 jurisprudences de Droit public

- Arrêt N°374582 du Conseil d'État du 20 mars 2015 enjoignant le Premier ministre de prendre le décret afin d'édicter le code de déontologie des infirmiers avant le 31 décembre 2015 (action juridique de Conseil National de l'Ordre des Infirmiers)

- Arrêt N°371664 du Conseil d'État du 20 mars 2015 précisant qu'il incombe au juge administratif, pour apprécier si le recours à des CDD - contrats à durée déterminée - successifs présente un caractère abusif, de prendre en compte l'ensemble des circonstances de fait qui lui sont soumises, notamment la nature des fonctions exercées, le type d'organisme employeur ainsi que le nombre et la durée cumulée des contrats en cause. Dans cette affaire, le Conseil d'État a considéré le recours abusif, par un IME public, de 28 CDD de droit public en 7 ans pour un agent d'entretien.

- Décision N°370072 du 16 mars 2015 du Conseil d'État statuant au contentieux et annulant l'arrêté du ministre des affaires sociales et de la santé du 20 juin 2013 relatif aux bonnes pratiques de dispensation des médicaments par voie électronique

- Décision N°14DA00520 de la Cour administrative d'appel de Douai du 5 mars 2015 indiquant qu'un éducateur technique spécialisé qui fabrique pour son compte et durant les heures de travail, avec les matériaux de l'établissement, sans engagement personnel des dépenses, ni facturation, ni accord de ses supérieurs hiérarchiques, de nombreux éléments de menuiserie nécessaires à l'aménagement de sa résidence justifie une sanction de révocation

- Arrêt N°375590 du Conseil d'État du 25 février 2015 précisant que, lorsque l'employeur est tenu de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique, de s'assurer que la procédure de consultation des représentants du personnel a été respectée, que l'employeur a rempli ses obligations de

reclassement et que les salariés protégés ont accès aux mesures prévues par le plan dans des conditions non discriminatoires. Il ne lui appartient pas, en revanche, d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), dès lors que l'autorisation de licenciement ne fait pas obstacle à ce que le salarié puisse ultérieurement contester cette validité devant la juridiction compétente.

- Arrêt N°372359 du Conseil d'État du 11 février 2015 considérant qu'un agent de la fonction publique ayant commis une faute personnelle ne peut se voir accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle. Ainsi, la faute d'un agent public qui, eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci est d'une particulière gravité, doit être regardée comme une faute personnelle justifiant que la protection fonctionnelle soit refusée à l'agent, alors même que, commise à l'occasion de l'exercice des fonctions, elle n'est pas dépourvue de tout lien avec le service.

- Arrêt N°371257 du Conseil d'État du 11 février 2015 indiquant qu'un fonctionnaire (FPT) qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de ce mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.

Ainsi, Il y a lieu de tenir compte, pour l'application de ces principes, de l'institution ou de la suppression de primes survenues postérieurement à la date à compter de laquelle l'agent a bénéficié de la décharge. En particulier, le fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale de service a droit, dans les conditions



rappelées ci-dessus, à l'attribution d'une somme correspondant à une prime instituée postérieurement à la date de cette décharge, dès lors qu'il aurait normalement pu prétendre à son bénéfice s'il avait continué à exercer effectivement son emploi.

Dans le cas d'une prime ayant pour objet de valoriser la valeur professionnelle des agents, il convient de retenir, pour le calcul de la prime à

laquelle l'agent bénéficiaire de la décharge a droit, le taux moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable à celui qu'occupait l'intéressé avant de bénéficier d'une décharge syndicale, eu égard notamment aux fonctions qu'il exerçait et à son cadre d'emplois, et non le taux correspondant à la moyenne du montant des primes accordées aux autres agents de la collectivité.

Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°13-16369 de la Cour de Cassation du 18 mars 2015 indiquant qu'à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la RTT - réduction du temps de travail - n'ouvre droit à une indemnité pour le salarié que si cette situation est imputable à l'employeur

- Arrêt N°13-26941 de la Cour de Cassation du 17 mars 2015 considérant que l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

- Arrêt N°14-10744 de la Cour de Cassation du 12 mars 2015 indiquant que les boissons payantes, vins et café, ne sont pas intégrées dans l'évaluation de la participation financière du salarié au frais de cantine

- Arrêt N°14-12441 de la Cour de Cassation du 12 mars 2015 précisant qu'une maladie d'un salarié, telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles, peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail de la victime, même si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies. Ainsi, lorsque la maladie est expressément prévue par un tableau, il importe peu que le salarié ait occupé l'emploi expressément visé par le dit tableau, dès lors que le lien direct entre la pathologie et l'activité professionnelle du travailleur concerné a été établi par un comité médical spécial.

- Arrêt N°12-27855 de la Cour de Cassation du 11 mars 2015 considérant que, sous réserve d'une intention frauduleuse du salarié, le non-respect par l'entreprise de travail temporaire de l'une des prescriptions des dispositions de l'article L. 1251-16 du code du travail qui ont pour objet de garantir qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite, implique la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

- Arrêt N°13-18603 de la Cour de Cassation du 11 mars 2015 indiquant que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ainsi, un employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.

- Arrêt N°13-27947 de la Cour de Cassation du 11 mars 2015 considérant que si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie. Cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à apporter la preuve contraire.



- Arrêt N°14-84339 de la Cour de Cassation du 6 mars 2015 précisant que le placement, durant les périodes de repos séparant les auditions de deux personnes en garde à vue, dans des cellules contiguës préalablement sonorisées, de manière à susciter des échanges verbaux qui seraient enregistrés à leur insu pour être utilisés comme preuve, constitue un stratagème. Ce procédé d'enquête est déloyal : il met en échec le droit de se taire, celui de ne pas s'incriminer soi-même, et porte atteinte au droit à un procès équitable et au principe de loyauté des preuves

- Arrêt N°14-17824 de la Cour de Cassation du 4 mars 2015 considérant qu'il incombe au juge de vérifier si l'hospitalisation en psychiatrie d'un patient constitue une hospitalisation à temps partiel au sens de l'article R. 3211-1 du code de la santé publique et non une hospitalisation complète. Ainsi, après avoir constaté que le programme de soins incluait l'hospitalisation à temps partiel et limitait ses sorties à une ou deux fois par semaine et une nuit par semaine au domicile de sa mère, le juge a pu en déduire que ces modalités caractérisaient une hospitalisation complète assortie de sorties de courte durée ou de sorties non accompagnées d'une durée maximale de quarante-huit heures.

Ainsi, le juge judiciaire peut requalifier des soins psychiatriques sous contrainte pris sous la forme d'un programme de soins en hospitalisation complète.

- Arrêt N°13-20486 de la Cour de Cassation du 3 mars 2015 indiquant que l'indemnisation accordée au titre d'un préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante.

Ainsi, un salarié remplissant les conditions d'adhésion prévues par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel, a droit, qu'il ait ou non adhéré à ce régime légal, à la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété.

- Arrêt N°13-23521 de la Cour de Cassation du 3 mars 2015 considérant que les obligations résultant des articles L1132-1 du Code du Travail sur le principe de non discrimination et L.1152-1 du Code du Travail sur le harcèlement

moral sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques pour les salariés

- Arrêt N°13-26258 de la Cour de Cassation du 3 mars 2015 précisant que le CHSCT, qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, et qui est doté dans ce but de la personnalité morale, est en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives. Ainsi, si l'employeur porte atteinte aux prérogatives du CHSCT, il est possible de le faire assigner en référé d'une demande de dommages et intérêts

- Arrêt N°13-15551 de la Cour de Cassation du 3 mars 2015 indiquant que la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Ainsi, si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur peut décider de reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

- Arrêt N°13-20549 de la Cour de Cassation du 3 mars 2015 considérant que lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue. Ainsi, une rupture conventionnelle de contrat peut donc être valablement signée après un licenciement disciplinaire.

- Arrêt N°13-23348 de la Cour de Cassation du 3 mars 2015 précisant que la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L. 1332-4 du code du travail. Ainsi, l'employeur ne peut pas licencier pour motif disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où



l'employeur en a eu connaissance des faits fautifs.

- Arrêt N°13-20171 de la Cour de Cassation du 18 février 2015 précisant que l'indemnité spéciale de licenciement versée à un salarié licencié pour inaptitude professionnelle suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égale au double de l'indemnité légale. Ainsi, si salarié est licencié suite à une inaptitude professionnelle suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il faut comparer, d'une part, le montant de l'indemnité légale doublée et, d'autre part, celui de l'indemnité conventionnelle. Toutefois, le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité conventionnelle doublée sauf disposition expresse contraire.

- Arrêt N°13-24201 de la Cour de Cassation du 18 février 2015 indiquant que, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, en cas d'inaptitude professionnelle d'un salarié, les délégués du personnel doivent être consultés avant que l'employeur propose un autre emploi approprié aux capacités du salarié déclaré inapte. Toutefois, lorsque l'établissement est pourvu d'un seul délégué du personnel titulaire et d'un délégué du personnel suppléant absent pour congé parental, l'employeur peut ne consulter que le délégué titulaire.

- Arrêt N°13-21804 de la Cour de Cassation du 18 février 2015 considérant que l'absence avérée de visite médicale d'embauche ne constitue pas un manquement de l'employeur

suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié.

- Arrêt N°13-21820 de la Cour de Cassation du 18 février 2015 indiquant qu'un employeur ne peut pas licencier pour motif économique un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail sur ce seul motif. L'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérise pas, en lui-même, l'impossibilité de maintenir, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, le contrat de travail d'un salarié suspendu par l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- Arrêt N°13-19606 de la Cour de Cassation du 12 février 2015 précisant qu'un salarié qui ne bénéficie pas de son droit à repos quotidien d'au moins 11 heures, peut obtenir des dommages et intérêts pour non-respect du repos quotidien. Dans cette situation, la charge de la preuve du respect des durées maximales de travail incombe à l'employeur.

- Arrêt N°13-14607 de la Cour de Cassation du 11 février 2015 considérant que, 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. Ainsi, l'employeur ne peut pas déduire de l'absence de salarié gréviste au cours des trois premiers jours de la période du préavis que celui-ci était devenu sans effet.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Néant

© Fédération CGT Santé Action Sociale – 2015