



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Août 2019

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 de 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://www.legifrance.gouv.fr).

Retrouvez l'actualité juridique mensuelle de la Fédération CGT Santé Action Sociale sur le site internet : www.sante.cgt.fr

Pour plus d'informations, vous pouvez aussi consulter :

- **Les autres articles de la rubrique " vos droits " :** <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>
- **La page juridique santé et action sociale privée :** <http://www.sante.cgt.fr/Page-juridique-Sante-privee>
- **Des recueils spécifiques :** <http://www.sante.cgt.fr/Les-recueils-de-textes>
- **Une sélection des textes applicables dans la FPH :** <http://www.sante.cgt.fr/Recueil-des-textes-juridiques-dans-la-fonction-publique-hospitaliere>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale



Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°415863 du Conseil État du 28 juin 2019** : Au sujet de la réparation en cas de harcèlement moral d'un agent de la fonction publique, lorsqu'un agent est victime, dans l'exercice de ses fonctions, d'agissements répétés de harcèlement moral visés à l'article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, il peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, alors même que ces agissements ne résulteraient pas d'une faute qui serait imputable à celle-ci. Dans ce cas, si ces agissements sont imputables en tout ou partie à une faute personnelle d'un autre ou d'autres agents publics, le juge administratif, saisi en ce sens par l'administration, détermine la contribution de cet agent ou de ces agents à la charge de la réparation (FPE)

- **Arrêt N°18DA00919 de la CAA de Douai du 27 juin 2019** : Au sujet du renouvellement d'un contrat CCD d'un agent recruté pour pourvoir au remplacement d'un agent placé en congé de longue durée, un agent public, recruté par contrat à durée déterminée, ne bénéficie, au terme prévu, d'aucun droit au renouvellement de son contrat. Cependant, la décision de ne pas renouveler le contrat ne peut être prise que pour des motifs tirés de l'intérêt du service et ne révélant ni inexactitude matérielle des faits, ni erreur manifeste d'appréciation, ni détournement de pouvoir.

- **Arrêt N°413097 du Conseil État du 17 juin 2019** : Au sujet du délai pour contester une décision administrative qui ne mentionne pas les voies et délais de recours, il résulte du principe de sécurité juridique que le destinataire d'une décision administrative individuelle qui a reçu notification de cette décision ou en a eu connaissance dans des conditions telles

que le délai de recours contentieux ne lui est pas opposable doit, s'il entend obtenir l'annulation ou la réformation de cette décision, saisir le juge dans un délai raisonnable, qui ne saurait, en règle générale et sauf circonstances particulières, excéder un an. Toutefois, cette règle ne trouve pas à s'appliquer aux recours tendant à la mise en jeu de la responsabilité d'une personne publique qui, s'ils doivent être précédés d'une réclamation auprès de l'administration, ne tendent pas à l'annulation ou à la réformation de la décision rejetant tout ou partie de cette réclamation mais à la condamnation de la personne publique à réparer les préjudices qui lui sont imputés. La prise en compte de la sécurité juridique, qui implique que ne puissent être remises en cause indéfiniment des situations consolidées par l'effet du temps, est alors assurée par les règles de prescription prévues par la loi n° 68-1250 du 31 décembre 1968 ou, en ce qui concerne la réparation des dommages corporels, par l'article L. 1142-28 du code de la santé publique. Ainsi, dans le cadre d'une action juridique indemnitaire et en l'absence de la notification des voies et délais de recours par la personne publique, un agent dispose d'un délai de 4 ans pour introduire son action devant les juridictions administratives. Toutefois, le délai raisonnable d'un an a toujours vocation à s'appliquer si l'agent ne fait que solliciter l'annulation ou la réformation d'une décision administrative.



- **Arrêt N°426404 du Conseil État du 4 juin 2019** : Au sujet du maintien de la rémunération d'un agent en décharge d'activité de service pour motif syndical, le fonctionnaire 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 du traitement indiciaire attaché à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, ainsi

que de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à cet emploi, 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.

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt RG N°F18/00267 du Conseil de prud'hommes de Grenoble du 22 juillet 2019** : Au sujet de l'application du barème de licenciement Macron en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, Le CPH écarte l'application du barème afin de permettre une réparation adéquate du salarié au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT. Pour le CPH, l'article L. 1235-3 du Code du travail peut s'opposer à l'application de l'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail sur le licenciement ratifiée par la France le 16 mars 1989, dont le Conseil d'Etat a confirmé l'effet direct, qui dispose que « si les organismes mentionnées à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

- **Arrêt N°18-11230 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 26 juin 2019** : Au sujet de la validité d'un règlement intérieur dans une entreprise, si les modifications apportées au règlement

intérieur initial qui avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel résultaient uniquement des injonctions de l'inspection du travail, l'employeur peut les mettre en œuvre sans qu'il y ait lieu à nouvelle consultation des instances.

- **Arrêt N°18-22897 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 19 juin 2019** : Au sujet du calcul du délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation d'une rupture conventionnelle de contrat, si une partie à la rupture envoie sa lettre de rétractation avant la fin du délai de 15 jours calendaires, la circonstance que l'autre partie l'ait reçue après la fin du délai requis, n'a pas pour effet de rendre nulle la rupture conventionnelle. Ainsi, pour apprécier la date d'expiration du délai de rétractation, c'est à la date de l'envoi et non celle de la réception de la lettre qui doit être prise en compte pour l'exercice du droit de rétractation. Pour rappel, la notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé. Le délai de 15 jours commence le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et se termine le 15ème jour à 24 heures. Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.



- **Arrêt N°18-24814 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 juin 2019** : Au sujet de l'obligation de transparence financière d'un syndicat présentant des listes aux élections CSE, les comptes publiés par le syndicat doivent être approuvés par l'organe statutaire compétent pour le faire. A défaut, les comptes du syndicat ne correspondent pas aux obligations prévues par les articles L. 2135-1 et L. 2135-4 du code du travail et le syndicat ne remplit pas la condition de transparence financière justifiant l'annulation des listes des candidatures présentées pour les élections.

- **Arrêt N°19-40011 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 13 juin 2019** : Au sujet de la demande de transmission d'une QPC au Conseil constitutionnel sur l'absence de l'exonération de cotisations sociales, CSG, CRDS et impôt sur le revenu de l'indemnité de rupture conventionnelle de contrat quand le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou non, les dispositions des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et 80 duodecies du code général des impôts ayant pour objet de réserver l'exonération, pour partie de leur montant, de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, au cas où le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, reposent sur un critère objectif et rationnel tenant à la nécessité d'éviter que les salariés ne soient incités à interrompre prématurément leur carrière professionnelle. La QPC n'est pas transmise au Conseil constitutionnel car il ne saurait être soutenu que la différence de traitement entre d'une part, les salariés qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite, et d'autre part, ceux qui l'ont atteint mais ne bénéficient pas d'une retraite à taux plein, ces deux catégories

se trouvant dans une situation distincte, méconnaît les exigences des principes d'égalité devant la loi et devant les charges publiques énoncés aux articles 1er de la Constitution, 1er, 6 et 13 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

- **Arrêt N°408970 du Conseil État du 12 juin 2019** : Au sujet de l'obligation de l'employeur d'informer le salarié de sa possibilité de se faire assister lors de l'entretien préalable à licenciement, la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement d'un salarié protégé doit mentionner les modalités d'assistance du salarié applicables en fonction de la situation de l'entreprise. A ce titre, lorsque l'entreprise appartient à unité économique et sociale (UES) dotée d'institutions représentatives du personnel, elle doit mentionner la possibilité pour le salarié convoqué de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une autre entreprise appartenant à l'UES.

- **Arrêt N°18-82504 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 4 juin 2019** : Au sujet des dispositions du Code du travail qui prévoient et répriment l'atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégués du personnel et l'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, l'atteinte à la libre désignation des délégués du personnel et l'entrave à la constitution d'un comité d'entreprise ou à la libre désignation de leurs membres, elles demeurent applicables, tant que le comité social et économique n'a pas été élu.



- **Arrêt N°18-11036 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 mai 2019** : Au sujet de l'indemnisation d'un salarié protégé - RSS - en cas de licenciement irrégulier, le représentant de section syndicale qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour

violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel augmentée de six mois.

Décision du Conseil Constitutionnel

- Néant

Jurisprudence de l'Union Européenne

- Néant

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Septembre 2019