



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Décembre 2018

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://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 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°407835 du Conseil d'État du 19 décembre 2018** : Au sujet du droit à un départ à la retraite anticipée d'un agent de la fonction publique hospitalière, auxiliaire de puériculture dans une crèche, l'arrêté du 12 novembre 1969 du classement en catégorie active que le pouvoir réglementaire a entendu faire bénéficier certains des emplois qu'il mentionne, compte tenu des contraintes et des sujétions auxquelles ils sont soumis, sans que les intéressés aient à établir que l'occupation de ces emplois les y avait effectivement exposés. Tel est le cas, notamment, de l'emploi d'aide-soignant. Toutefois, il résulte des dispositions réglementaires que les auxiliaires de puériculture ne peuvent bénéficier du classement en catégorie active, prévu en principe au bénéfice des membres du corps des aides-soignants par l'arrêté du 12 novembre 1969, que lorsque la nature des postes sur lesquels ils sont affectés les conduisent nécessairement à collaborer aux soins infirmiers mentionnés à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique, conformément aux exigences du statut de ce corps. Ainsi, une auxiliaire de puériculture ayant exercé ses fonctions, à partir de 1979, à la crèche du personnel d'un centre hospitalier universitaire, affectation qui n'implique pas de collaboration aux soins infirmiers, n'est pas fondée à soutenir que le directeur général de la CNRACL aurait commis une erreur de droit en rejetant sa demande de liquidation anticipée de pension de retraite.

- **Arrêt N°17LY01013 de la CAA de Lyon du 11 décembre 2018** : Au sujet du non renouvellement d'un contrat CDD pour un agent de la fonction publique hospitalière au motif qu'un fonctionnaire titulaire allait être nommé sur son poste, un agent public qui a été recruté par un contrat à durée

déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

- **Arrêt N°409936 du Conseil d'État du 14 novembre 2018** : Au sujet de la communication de la liste des agents en décharge de service attribuée à un organisation syndicale à un autre syndicat qui en fait la demande, l'accès à ce document administratif doit être accepté et l'administration doit le communiquer au syndicat qui en fait la demande. Ces agents qui, titulaires d'un mandat syndical, se sont déjà portés volontaires pour assumer publiquement des responsabilités dans l'intérêt des organisations auxquelles ils adhèrent. Dans ces conditions, les exigences de la protection de la vie privée que garantit la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978, reprise sur ce point à l'article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration ne sauraient faire obstacle à ce que la liste nominative de ces bénéficiaires, dont l'appartenance syndicale est publique, soit considérée comme un document administratif communicable.



- **Arrêt N°16BX03074 de la CAA de BORDEAUX du 25 septembre 2018** : Au sujet d'un contentieux sur l'élection de la commission médicale d'établissement d'un centre hospitalier, conformément aux dispositions prévues par l'article R. 6144-3 du Code de la santé publique, un praticien hospitalier associé ne peut pas être éligible au titre du collège des représentants des personnels contractuels peu important que le règlement intérieur de l'établissement ne prévoyait pas cette exclusion. Un règlement intérieur ne saurait avoir pour objet ni pour effet de faire obstacle à l'application des dispositions réglementaires en vigueur.

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°18-23655 de la Cour de cassation du 19 décembre 2018** : Au sujet de la notion de périmètre distinct pour les élections professionnelles au CSE, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés, en l'absence d'accord, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel et l'exécution du service. De plus, la décision de l'autorité administrative prise sur recours formé contre la décision unilatérale de l'employeur relative au nombre et au périmètre des établissements distincts peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Ainsi, il appartient au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision de la DIRECCTE et, s'il les dit mal fondées, de confirmer la décision, s'il les accueille partiellement ou totalement, de statuer à nouveau, par une décision se substituant

à celle de l'autorité administrative, sur les questions demeurant en litige.

- **Arrêt N°18/00036 du Conseil de Prud'hommes de Troyes du 13 décembre 2018** : Au sujet du barème du plafonnement des indemnités prud'homales instauré dans l'article L. 1235-3 du Code du travail par l'Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 qui prévoit que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans un tableau fixé en fonction de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise et pouvant aller jusqu'à maximum 20 mois, ce plafonnement limitatif des indemnités prud'homales ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi.



De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié et sécurisent d'avantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables. En conséquence, le CPH juge que ce barème viole la Charte Sociale européenne et la Convention n° 158 de l'OIT et les barèmes prévus à l'article L. 1235-3 du Code du travail sont donc inconventionnels.

- **Arrêt N°17-17968 de la Cour de cassation du 28 novembre 2018** : Au sujet d'une demande de paiement de rappels de prime d'ancienneté et de prime décentralisée dans un établissement relevant de la CCN 51, un accord collectif à caractère salarial ne peut légalement prendre effet qu'après accord ministériel dans les établissements privés gérant un service social ou médico-social à but non lucratif et dont les dépenses de fonctionnement sont supportées directement ou indirectement par une personne morale de droit public ou un organisme de sécurité sociale. Dans un tel système, la décision de l'employeur d'appliquer volontairement une norme conventionnelle non obligatoire doit être soumise aux mêmes conditions. Ainsi, un accord collectif salarial dans un établissement de la CCN 51 ne peut légalement prendre effet tant qu'il n'a pas fait l'objet d'un agrément ministériel.

- **Arrêt N°17-20782 de la Cour de cassation du 28 novembre 2018** : Au sujet du formalisme et du contenu d'une promesse d'embauche, si la promesse ne précisait ni rémunération ni date d'embauche, elle ne constitue ni une offre de contrat de travail ni une promesse unilatérale de contrat de travail.

- **Arrêt N°15-29330 de la Cour de cassation du 28 novembre 2018** : Au sujet de la résiliation judiciaire d'une salariée enceinte, lorsqu'au jour de la demande de résiliation judiciaire la salariée n'a pas informé l'employeur de

son état de grossesse, la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en un licenciement nul.

- **Arrêt N°17-11122 de la Cour de cassation du 21 novembre 2018** : Au sujet du licenciement d'un salarié qui avait menacé son employeur de saisir les prud'hommes, conformément au préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur est nul car cela porte atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie. Dans ce cas, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période.

- **Arrêt N°16-19038 de la Cour de cassation du 14 novembre 2018** : Au sujet de l'absence de signature de l'employeur sur un contrat en CDD, faute de comporter la signature de l'une des parties, les contrats à durée déterminée ne peuvent pas être considérés comme ayant été établis par écrit. Par suite, ils sont réputés conclus pour une durée indéterminée.



- **Arrêt N°17-16959 de la Cour de cassation du 14 novembre 2018** : Au sujet des conditions pour pouvoir prétendre au paiement des heures supplémentaires, le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi

que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

Décision du Conseil Constitutionnel

- Néant

Jurisprudence de l'Union Européenne

- Néant

© **Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Décembre 2018**