



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Janvier 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 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°16LY04280 de la CAA de Lyon du 15 janvier 2019 : Au sujet de l'indemnisation d'un agent suite à un accident reconnu imputable au service ayant provoqué sa cécité complète et définitive, le versement de l'allocation temporaire d'invalidité doit être regardée comme ayant pour objet de réparer forfaitairement les pertes de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par un accident de service ou une maladie professionnelle. En revanche, ces dispositions ne font obstacle à ce que le fonctionnaire qui subit, du fait de l'invalidité ou de la maladie, des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou des préjudices personnels, obtienne de la personne publique qui l'emploie, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice. Dans cette situation, l'agent peut prétendre à la réparation de l'ensemble des préjudices personnels et patrimoniaux qui ont résulté de cet accident évalué à la somme de 708.492 euros.

- Arrêt N°18MA00360 de la CAA de Marseille du 9 janvier 2019 : Au sujet d'une erreur de grade figurant dans une décision administrative accordant un temps partiel à un agent, la seule circonstance que la décision administrative autorisant un agent à exercer à temps partiel mentionne sa qualité d'infirmière puéricultrice n'est pas de nature à établir sa qualité d'agent titulaire de ce grade dont elle se prévaut. Ce n'est qu'après sa période probatoire, sous réserve d'en avoir rempli les objectifs, qu'il peut être procédé à la nomination dans le grade des infirmières puéricultrices.

- Arrêt N°17NT00540 de la CAA de Nantes du 21 décembre 2018 : Au sujet de l'ouverture de droits à jours RTT en matière de congés maternité et autres congés autorisés dont le motif est étranger à une raison de santé, les agents placés en congés de maladie, de longue maladie ou de longue durée, ainsi que les agents en congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accompagnement de personne en fin de vie, ou bénéficiant de jours d'absences pour événements familiaux, s'ils se trouvent dans une position statutaire d'activité qui leur permet de satisfaire aux obligations relatives à la durée légale du temps de travail, ne peuvent toutefois être regardés ni comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme se trouvant à la disposition de leur employeur et en situation de devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Il ne saurait être déduit de l'absence de mention, par le législateur, des autres catégories de congés que les agents bénéficiant de tels congés, et notamment du congé de maternité, seraient en droit d'acquérir des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, alors même qu'ils ne seraient pas en situation de travail effectif.



- **Arrêt N°17MA02339 de la CAA de Marseille du 11 décembre 2018** : Au sujet du versement de la NBI prévue par le Décret n°97-120 du 5 février 1997 à un agent de la filière administrative dans la fonction publique hospitalière, le fait qu'un agent exerce majoritairement des tâches d'accueil du public et certaines formalités administratives ne suffit pas à justifier le versement de la NBI s'il est démontré que l'agent n'assurait pas de façon principale les formalités administratives et/ou financières d'encaissement nécessaires à la prise en charge des soins dispensés aux patients.

- **Arrêt N°16LY02938 de la CAA de Lyon du 5 décembre 2018** : Au sujet de la mention littérale du mandat syndical d'un agent de la fonction publique hospitalière sur la fiche de notation administrative, le directeur d'un centre hospitalier public a

entaché sa décision d'une erreur de droit en se fondant sur son temps de présence réduit d'un agent à son poste en raison de l'exercice de ses mandats syndicaux. A défaut, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de légalité, il y a lieu d'annuler la notation de l'agent. (Action juridique CGT).



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°18-00989 du Conseil de Prud'hommes de Grenoble du 18 janvier 2019** : 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, ce barème ne permet pas au Juge de tenir compte de l'ensemble des éléments de situations du salarié qui alimentent ses préjudices financiers, professionnels et moraux. L'instauration d'un plafonnement des indemnités a un effet pervers consistant à faire perdre son effet dissuasif à l'égard des employeurs qui peuvent budgéter leur faute, permettant, même, une incitation à « prononcer des licenciements injustifiés s'ils ont été provisionnés. Ainsi, ce barème est inconventionnel en ce qu'il viole les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention n°158 de l'OIT, et le droit au procès équitable.

- **Arrêt N°17-31754 de la Cour de cassation du 9 janvier 2019** : Au sujet des dispositions du Code du travail relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai. Ainsi, en cas de nullité la rupture pendant la période d'essai, le salarié ne peut pas prétendre à l'indemnité d'au moins 6 mois de salaire, mais à des dommages et intérêts souverainement évalué par le juge en réparation du préjudice subi.

- **Arrêt N°17-14631 de la Cour de cassation du 19 décembre 2018** : Au sujet de l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail des salariés, ce dispositif n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être effectué par un autre moyen, fût-il moins efficace. Cela n'est pas justifié lorsque le

salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

- **Arrêt N°17-23150 de la Cour de cassation du 19 décembre 2018** : Au sujet de la possibilité pour le CHSCT de diligenter une expertise en cas de mise en œuvre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, cette expertise peut se faire sans qu'il y ait lieu de distinguer que ce projet procède d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord d'entreprise. De plus, en l'absence d'une instance temporaire de coordination des différents CHSCT implantés dans les établissements concernés par la mise en œuvre d'un tel projet, chacun des CHSCT territorialement compétents pour ces établissements est fondé à recourir à l'expertise. Ainsi, l'employeur doit être débouté de sa demande d'annulation de la délibération du CHSCT d'un établissement demandant une expertise indépendante et portant sur un projet important résultant d'un accord d'entreprise.

- **Arrêt N°18-60067 de la Cour de cassation du 19 décembre 2018** : Au sujet de la validité d'un accord sur des élections professionnelles, l'employeur et les organisations syndicales ne peuvent conclure un accord pour se faire juge de la validité des élections professionnelles, car cette matière est d'ordre public.



- **Arrêt N°17-18725 de la Cour de cassation du 19 décembre 2018** : Au sujet des stipulations d'un accord collectif pour des salariés soumis à un régime forfait jours, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les dispositions de l'accord destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ainsi s'il n'est pas établi par l'employeur que, dans le cadre de l'exécution de la convention forfait jours, le salarié a été soumis à un moment quelconque à un contrôle de sa charge de travail et de l'amplitude de son temps de travail, la convention forfait jours est sans effet. Dans ce cas, les salariés ont le droit de solliciter le règlement des heures supplémentaires.

- **Arrêt N°17-27442 de la Cour de cassation du 19 décembre 2018** : Au sujet de la possibilité de se pourvoir en cassation en cas de contestation préélectorale, le pourvoi en cassation contre une décision rendue en dernier ressort est une voie de recours qui constitue pour les justiciables une garantie fondamentale. Ainsi, la décision du tribunal d'instance statuant en matière de contestation préélectorale, rendue en dernier ressort, est susceptible de pourvoi en cassation. Le juge de l'élection, a le pouvoir de prendre toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des opérations électorales. De plus, lorsque les élections en vue desquelles un protocole préélectoral a été conclu n'ont pas pu se dérouler en raison d'une anomalie affectant le matériel de vote et que les parties ne sont pas parvenues à un accord sur un nouveau calendrier électoral lors de la négociation engagée par l'employeur d'un avenant à ce protocole, le tribunal d'instance peut déterminer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

- **Arrêt N°18/00040 du Conseil de Prud'hommes d'Amiens du 19 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, ces dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail prévoyant des plafonds d'indemnités versées pour licenciement abusif en fonction de l'ancienneté du salarié ne fixent pas une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. Ce plafonnement est contraire au droit international et à la convention 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

- **Arrêt N°18/01238 du Conseil de Prud'hommes de Lyon du 21 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, l'indemnisation du salarié doit être évaluée à la hauteur de son préjudice conformément à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui prévoit le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. Le CPH de Lyon qui concernait une salariée de l'ADAPEI 69, le CPH de Lyon, écarte l'application du barème d'indemnités prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°18-82820 de la Cour de cassation du 11 décembre 2018** : Au sujet de la non-dénonciation d'un employeur du conducteur d'un véhicule d'entreprise, auteur d'une infraction routière auprès de l'administration compétente, la responsabilité pénale du représentant légal et celle de la société peuvent être engagées.



- **Arrêt N°16-19912 de la Cour de cassation du 5 décembre 2018** : Au sujet de la nullité du licenciement d'un salarié protégé prononcé pour faire échec à sa réintégration, après l'annulation d'une autorisation administrative de licenciement, l'employeur doit réintégrer le salarié protégé qui le demande, sur son poste ou sur un poste équivalent. A

défaut, il ne peut pas le licencier pour refus d'une modification du contrat. Ce licenciement est nul, même si la période de protection est expirée.

Décision du Conseil Constitutionnel

- Néant

Jurisprudence de l'Union Européenne

- Néant

© **Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Janvier 2019**