



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Juin 2017

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 arrêts du Conseil Constitutionnel

- **Décision 2017-635 QPC du Conseil constitutionnel du 9 juin 2017** : Au sujet de la conformité à la Constitution de certaines dispositions de la loi sur l'état d'urgence, l'interdiction de séjour prononcée dans le cadre de l'état d'urgence ne peut avoir pour effet d'interdire à une personne de se rendre dans un lieu pour exercer son droit de manifestation. Le législateur n'a pas assuré une conciliation équilibrée entre l'objectif de valeur constitutionnelle de sauvegarde de l'ordre public et la liberté d'aller et de venir et le droit de mener une vie familiale normale. Ainsi, le 3° de l'article 5 de la loi du 3 avril 1955 est contraire à la Constitution et cette abrogation prendra effet le 15 juillet 2017.

- **Décision 2017-632 QPC du Conseil constitutionnel du 2 juin 2017** : Sur une action juridique de l'Union nationale des associations de familles de traumatisés crâniens et de cérébro-lésés, le Conseil constitutionnel a déclaré conformes à la Constitution, les articles du code de la santé publique relatifs à la procédure collégiale préalable à la décision de limitation ou d'arrêt des traitements d'une personne hors d'état d'exprimer sa volonté

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°16LY00672 de la CAA de Lyon du 13 juin 2017** : Au sujet de la mise en demeure et de la radiation des cadres d'un agent en congé de maladie, une lettre adressée par l'administration à un agent à une date où il est en congé maladie régulièrement accordé ne peut constituer une mise en demeure à la suite de laquelle l'autorité administrative serait susceptible de prononcer, son licenciement pour abandon de poste et sa radiation des cadres.

- **Arrêt N°15BX02375 de la CAA de Bordeaux du 13 juin 2017** : Au sujet du versement de la NBI à certains agents dans un service de pédiatrie-néonatalogie, aucune disposition ne subordonnent le bénéfice de la NBI aux agents affectés dans les services de néonatalogie à l'affectation exclusive ou principale de ces agents à des fonctions de néonatalogie. Ainsi, dans le cas où un service remplit à la fois des missions de pédiatrie et des missions de néonatalogie, les agents de ce service, qui exercent au moins en partie leur fonction en néonatalogie, ne doivent pas être privés du bénéfice de la NBI au motif qu'ils ne seraient pas exclusivement ni majoritairement affectés aux soins de nouveau-nés. (Action juridique de la CGT)

- **Arrêt N°390424 du Conseil d'État du 8 juin 2017** : Au sujet de la suspension à titre conservatoire d'un chirurgien, praticien hospitalier à plein temps, pendant une durée de huit ans et alors que l'intéressé n'avait pas fait l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant la poursuite de sa profession, cette mesure a entraîné, du fait de l'arrêt de la pratique opératoire, une diminution difficilement remédiable des compétences chirurgicales de ce dernier, compromettant ainsi la possibilité pour lui de reprendre un exercice professionnel en qualité de chirurgien. Ce préjudice grave, qui a revêtu un caractère spécial, ne peut être regardé, alors que l'intéressé a été relaxé des poursuites pénales qui avaient motivé la suspension et n'a pas fait l'objet d'une sanction disciplinaire, comme une charge qui lui incombait normalement. La responsabilité sans faute de l'État est engagée à son égard.



- **Arrêt N°396453 du Conseil d'État du 22 mai 2017** : Au sujet du bénéfice de la protection fonctionnelle à un agent en grève, les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ne font pas obstacle à ce qu'un agent public demande à bénéficier de la protection fonctionnelle pour des faits survenus à une date à laquelle il participait à un mouvement de cessation collective et concertée du travail. Il appartient seulement à cet agent d'établir que les faits dont il a été victime sont en lien avec l'exercice de ses fonctions, au sens de ces mêmes dispositions (FPT).

- **Arrêt N°397840 du Conseil d'État du 10 mai 2017** : Au sujet de l'obligation d'information du patient des risques méconnus d'une technique médicale récente, lorsqu'il est envisagé de recourir à une technique d'investigation, de traitement ou de prévention dont les risques ne peuvent être suffisamment évalués à la date de la consultation, notamment parce que cette technique est récente et n'a été mise en œuvre qu'à l'égard d'un nombre limité de patients, l'information du patient doit porter à la fois sur les risques fréquents ou graves normalement prévisibles déjà identifiés de cette technique et sur le fait que l'absence d'un recul suffisant ne permet pas d'exclure l'existence d'autres risques. Dans ce litige, les médecins avaient commis une faute en n'informant pas le patient des risques méconnus de la méthode utilisée et en ne lui présentant que les avantages de cette dernière et l'établissement a été condamné à réparer la perte de chance d'éviter le dommage, imputable à ce défaut d'information, évaluée à 50 %.

- **Arrêt N°397062 du Conseil d'État du 26 avril 2017** : La charge de l'indemnisation, au titre de l'assurance chômage, d'un agent de la fonction publique hospitalière qui, après avoir volontairement quitté cet emploi, a retrouvé un autre emploi dont il se trouve involontairement privé, ne peut incomber à l'établissement hospitalier qui l'a employé que si, durant la période de référence, selon le cas, de vingt-huit ou de trente-six mois ayant

précédé la perte involontaire de son emploi, l'intéressé n'a pas travaillé pendant une période plus longue pour le compte d'un ou plusieurs employeurs affiliés au régime d'assurance que pour le compte d'un ou plusieurs employeurs relevant de l'article L. 5424-1 du code du travail, dont le centre hospitalier.



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°406987 du Conseil d'État du 14 juin 2017** : Au sujet de la conformité à la Constitution des articles L. 3121-1 à L. 3121-8 et L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'article 8 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une QPC est transmise au Conseil constitutionnel. La QPC porte sur les règles supplétives d'aménagement du temps de travail qui sont différentes selon le nombre de salariés de l'entreprise, le renvoi au contrat de travail de la fixation de la rémunération des temps de restauration et de pause, ainsi que la détermination des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ainsi que la décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, la définition des contreparties au temps de déplacement professionnel lorsqu'il excède le temps normal de trajet.

- **Arrêt N°16-17634 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 juin 2017** : Au sujet du calcul des rappels de salaire consécutifs à la requalification de plusieurs contrats CDD successifs en CDI, il doit s'effectuer sans tenir compte des sommes qui ont pu être versées au salarié par l'organisme compétent au titre de l'assurance chômage. De plus, l'effet de la requalification de CDD en CDI implique que le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de sa première embauche et qu'il est en droit d'obtenir la reconstitution de sa carrière ainsi que la régularisation de sa rémunération.

- **Arrêt N°15-28599 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 juin 2017** : Au sujet des motifs de recours à un contrat en CDD, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence. Ainsi, un contrat CDD ne peut pas être conclu avec comme motif « des remplacements partiels successifs durant les congés payés de la période estivale

». Si cette condition n'est pas remplie, les contrats CDD sont requalifiés en CDI.

- **Arrêt N°16-10458 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 juin 2017** : Au sujet de l'obligation de sécurité de résultat d'un employeur, en ne prenant aucune mesure pour remédier à la situation de souffrance exprimée par un salarié et matérialisée par des circonstances objectives, ce manquement avait été de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail. Le salarié est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail devant la juridiction prud'homale.

- **Arrêt N°15-23522 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 1er juin 2017** : Au sujet de la recevabilité d'un email professionnel comme élément de preuve devant une juridiction, l'absence de déclaration simplifiée d'un système de messagerie électronique professionnelle non pourvu d'un contrôle individuel de l'activité des salariés, qui n'est dès lors pas susceptible de porter atteinte à la vie privée ou aux libertés au sens de l'article 24 de la loi « informatique et libertés », ne rend pas illicite la production en justice des courriels adressés par l'employeur ou par le salarié dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés et conservés par le système informatique.

- **Arrêt du Tribunal d'Instance de Paris du 29 mai 2017** : Au sujet de la décision de la DIRECCTE de réduire le nombre de comité d'entreprise de la Croix Rouge Française de plus de 170 à 26, la reconnaissance d'établissement distinct au sens de la législation sur les comités d'entreprises, leur nombre et leur périmètre pour l'organisation d'un scrutin, doivent s'établir par accord entre l'employeur et les organisations syndicales, cet accord ayant une nature électorale. Il convient pour l'employeur de respecter les règles de négociation qui gouvernent le protocole électoral. La décision est annulée au motif que la DIRECCTE avait été saisie hors



cadre d'une négociation d'un accord préélectoral.

- **Arrêt N°392661 du Conseil d'État du 24 mai 2017** : Au sujet de l'intérêt à agir d'une organisation syndicale, il résulte des dispositions des articles L. 2131-1 et L. 2132-3 du code du travail que tout syndicat professionnel peut utilement, en vue de justifier d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation d'une décision administrative, se prévaloir de l'intérêt collectif que la loi lui donne pour objet de défendre, dans l'ensemble du champ professionnel et géographique qu'il se donne pour objet statutaire de représenter, sans que cet intérêt collectif ne soit limité à celui de ses adhérents. Il en va de même d'une union de syndicats, sauf stipulations contraires de ses statuts. Dans ce cadre, l'intérêt pour agir d'un syndicat ou d'une union de syndicats en vertu de cet intérêt collectif s'apprécie au regard de la portée de la décision contestée.

- **Arrêt N°15-22223 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 mai 2017** : Au sujet du calcul de l'indemnité de licenciement versée un salarié, et faisant suite à un congé de maladie, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie et non les allocations versées pendant son absence (notamment les indemnités journalières et les indemnités complémentaires).

- **Arrêt N°16-10580 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 mai 2017** : Au sujet des indemnités versées à un salarié licencié pour inaptitude sans consultation des délégués du personnel, l'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité, au moins égale à une somme qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires, conformément à l'article L.

1226-15 du code du travail. Ainsi, il n'est possible de cumuler le versement au salarié d'une indemnité de 6 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité de 12 mois de dommages et intérêts pour non-respect de la consultation des délégués du personnel.

- **Arrêt N°15-19731 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 mai 2017** : Au sujet des règles qu'acquisition de congés payés d'un salarié exclu de l'entreprise puis réintégré, la période d'éviction ouvre droit, non pas à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction. Le salarié ne pouvait pas bénéficier de jours de congés pour cette période.

- **Avis N°17-70005 de la Cour de cassation, du 5 mai 2017** : Au sujet des règles de la postulation territoriale des avocats en matière prud'homale, au regard de l'objectif d'intérêt général de simplification et de réduction des coûts d'accès au service public de la justice, tout avocat peut représenter les parties devant la cour d'appel. Ainsi, l'interprétation, selon laquelle, seuls les avocats inscrits auprès d'un barreau du ressort de la cour concernée pouvaient représenter les parties est invalidée.

- **Arrêt N°15-28640 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 avril 2017** : Au sujet de la formation professionnelle des salariés, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la durée de la relation de travail. Ce principe n'est pas une simple faculté mais une obligation pour l'employeur.

- **Arrêt N°15-28304 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 20 avril 2017** : Au sujet du principe de non-discrimination en raison de l'âge, il n'est pas applicable à la rupture d'un contrat de travail résultant de l'adhésion volontaire d'un salarié à un dispositif de pré-retraite prévu par un accord collectif.



- **Arrêt N°16-80695 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 19 avril 2017** : Au sujet de l'exposition avérée de salariés à des poussières d'amiante, en cas de défaillance délibérée dans la mise en œuvre de la protection du public et des salariés contre l'inhalation de poussières d'amiante produites, cette exposition entraînant un risque de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente, de blessures graves en relation directe et immédiate à l'inhalation de fibres d'amiante, l'employeur peut être condamné pour violation de son obligation de sécurité de résultat.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°8806/12 - Affaire Aycaguer contre France - de la CEDH du 22 juin 2017** : Au sujet du refus d'un syndicaliste d'être inscrit au FNAEG - fichier national des empreintes génétiques, une condamnation pénale pour avoir refusé d'être inscrit dans ce fichier est contraire au droit au respect à la vie privée. La CEDH indique, à l'unanimité qu'il y a eu violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme sur le droit au respect à la vie privée et que le régime de conservation des profils ADN dans le FNAEG n'offrait pas, en raison de sa durée et de l'absence de possibilité d'effacement, de protection suffisante aux intéressés. Cette circonstance ne traduisait donc pas de juste équilibre entre les intérêts publics et privés en jeu (France).

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Juin 2017