



*Fédération de la Santé et de l'Action Sociale*

# Actualités Jurisprudences

*Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique*

## Mai 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](http://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°16NT03080 de la CAA de Nantes du 18 mai 2018** : Au sujet du transfert d'activité d'un établissement privé par un établissement de la fonction publique hospitalière et de la reprise des clauses substantielles du contrat privé des salariés concernés et des éléments de la rémunération, les dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail ne permettent pas à la personne publique de proposer aux intéressés une rémunération inférieure à celle dont ils bénéficiaient auparavant. Le centre hospitalier ne pouvait pas supprimer à un salarié le bénéfice d'une prime mensuelle d'une somme de 275,93 euros que lui versait son précédent employeur suite à un accord collectif conclu au sein de son ancien établissement, du fait que cette rémunération aurait été manifestement excessive au regard des règles applicables en son sein ou en celui de la fonction publique hospitalière. Ainsi, par la suppression de cette prime, le centre hospitalier a manqué aux obligations résultant pour lui des dispositions de l'article L. 1224-3 du code du travail et, par suite, commis une faute de nature à engager sa responsabilité à l'égard du salarié. Le salarié a été indemnisé de son préjudice par le versement de 31.011,17 euros correspondant à la perte du bénéfice mensuel de cette prime depuis sa suppression.

- **Arrêt N°414583 du Conseil d'État du 18 mai 2018** : Au sujet de la procédure de recours et la contestation d'un acte réglementaire, si, dans le cadre d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre la décision refusant d'abroger un acte réglementaire, la légalité des règles fixées par celui-ci, la compétence de son auteur et l'existence d'un détournement de pouvoir peuvent être utilement critiquées, il n'en va pas de même des conditions d'édiction de cet acte, les vices de forme

et de procédure dont il serait entaché ne pouvant être utilement invoqués que dans le cadre du recours pour excès de pouvoir dirigé contre l'acte réglementaire lui-même et introduit avant l'expiration du délai de recours contentieux. Ainsi, si un acte réglementaire n'a pas fait l'objet d'un recours direct en annulation par voie d'action dans les deux mois de sa publication et est partant devenu définitif, aucun administré à qui cet acte est appliqué dans les semaines, les mois et les années suivant l'écoulement de ce délai de deux mois ne peut plus remettre en cause par la voie de l'exception, à l'occasion d'un recours contre la mesure individuelle d'application, les manquements éventuels aux formalités qui ont ou auraient dû être suivies par le pouvoir réglementaire au cours de l'élaboration de l'acte litigieux. De plus, on ne peut utilement invoquer, à l'appui de ses conclusions tendant à l'annulation pour excès de pouvoir du refus d'abroger un décret, les moyens tirés respectivement de l'irrégularité de la consultation du conseil supérieur de la fonction publique et de ce que ce décret différerait à la fois du projet qui avait été soumis par le Gouvernement au Conseil d'État et de celui adopté par ce dernier.

- **Arrêt N°16LY02946 de la CAA de Lyon du 15 mai 2018** : Au sujet du licenciement d'un agent contractuel dans la FPH, si un agent n'avait pas fait état des condamnations figurant au bulletin n° 2 de son casier judiciaire lors de son recrutement et avait contrefait les diplômes du baccalauréat et de technicien supérieur dont il s'est prévalu, la décision par laquelle il a été mis fin à son contrat, même qu'entachée d'un vice de procédure, doit être regardée comme justifiée au fond.



- **Arrêt N°16BX00994 de la CAA de Bordeaux du 15 mai 2018** : Au sujet d'une demande d'annulation des élections professionnelles au CTE et CAP dans un EHPAD de la FPH, le délai de 5 jours prévu pour contester la validité des opérations électorales en vue de désigner les représentants du personnel au CTE des établissements publics sociaux et médico-sociaux dotés de la personnalité juridique et au CAP locales et départementales de la fonction publique hospitalière n'est pas un délai franc. Ainsi, pour le scrutin du 4 décembre 2014, le délai de 5 jours avait commencé à courir le 5 décembre 2014 à 0 heure pour expirer le 9 décembre suivant à 24 heures. Ce délai de 5 jours était expiré lorsque, le 10 décembre 2014, le syndicat a saisi la directrice de l'établissement de sa contestation préalable. Dès lors, sa protestation présentée devant tribunal administratif était entachée d'irrecevabilité, peu important que le syndicat appelant se prévalait des indications erronées portées en annexe à une note d'instruction du ministre des affaires sociales et de la santé du 17 juin 2014 relative aux élections en cause.

- **Arrêt N°16VE00205 de la CAA de Versailles du 15 mai 2018** : Au sujet du licenciement d'un contractuel, titulaire d'un agrément accordé par le directeur de l'établissement public de santé pour l'accueil permanent d'un adulte dans le cadre du placement familial thérapeutique pour des faits de négligence et d'un défaut de soins envers deux patients, il ne résulte d'aucune disposition du code de l'action sociale et des familles, ni d'aucune autre disposition législative ou réglementaire, que le licenciement d'un accueillant familial pour faute, qui peut être prononcé pour un autre motif que ceux susceptibles de justifier un retrait d'agrément, serait subordonné au retrait préalable de cet agrément.

- **Arrêt N°16NT01958 de la CAA de Nantes du 27 avril 2018** : Au sujet d'une demande de revalorisation du traitement mensuel de base d'un agent de la fonction publique hospitalière par rapport à ses collègues contractuels bénéficiant d'une rémunération supérieure pour exercer les mêmes fonctions en méconnaissance du principe d'égalité, les agents titulaires de la fonction publique hospitalière, régis par un statut, et les non-titulaires, recrutés par contrat, étant placés dans des situations différentes, alors même qu'ils exerceraient des fonctions identiques, un centre hospitalier peut décider d'accorder aux agents contractuels une rémunération supérieure d'environ 25% à celle qui est versée aux agents titulaires pour pallier les difficultés de recrutement et de fidélisation des masseurs-kinésithérapeutes, qui préfèrent généralement exercer dans le secteur privé. Cette différence de traitement n'est pas manifestement disproportionnée au regard des motifs qui la justifient et ne constitue pas une discrimination fautive de nature à engager la responsabilité du centre hospitalier universitaire.

Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce qu'une autorité administrative règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un comme l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la norme qui l'établit et ne soit pas manifestement disproportionnée au regard des motifs susceptibles de la justifier.



**- Arrêt N°406843 du Conseil d'État du 26 avril 2018** : Au sujet d'une demande d'annulation de l'arrêté du 4 novembre 2016 relatif à la valorisation des activités médicales programmées réalisées en première partie de soirée par le syndicat national des praticiens hospitaliers anesthésistes réanimateurs, les dispositions de cet arrêté se bornent à prévoir, dans le cadre statutaire, les modalités d'organisation du service indissociables des conditions d'attribution des indemnités correspondantes, en cas de dépassement, par les activités médicales programmées, des bornes de la période de jour définies dans chaque établissement en application des dispositions de l'arrêté du 30 avril 2003 relatif à l'organisation et à l'indemnisation de la continuité des soins et de la permanence pharmaceutique dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Le syndicat n'est pas fondé à soutenir que l'arrêté attaqué serait entaché d'incompétence au motif qu'il édicterait des mesures de nature statutaire et la requête du Syndicat national des praticiens hospitaliers anesthésistes réanimateurs élargi est rejetée.

**- Arrêt N°406887 du Conseil d'État du 13 avril 2018** : Au sujet d'une sanction de blâme infligée à un praticien hospitalier PU par le conseil de l'ordre des médecins, il résulte des articles L. 952-2 et L. 952-22 du code de l'éducation et du principe fondamental de l'indépendance des enseignants chercheurs, que si les professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PUPH) ou les maîtres de conférence des universités-praticiens hospitaliers sont susceptibles de faire l'objet de poursuites devant les juridictions de l'ordre dont ils relèvent pour tout fait lié à l'exercice de leurs fonctions, il n'en va toutefois pas de même pour ceux de ces

faits qui seraient indétachables de leur activité universitaire, lesquels ne sont susceptibles de fonder régulièrement des poursuites que devant la juridiction spécialisée instaurée par l'article L. 952-22 du code de l'éducation. La décision de blâme prise par la chambre disciplinaire nationale de l'ordre des médecins est annulée car l'agissement mis en cause n'était pas détachable des fonctions d'enseignement de l'intéressé en sa qualité de professeur des universités.



## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°16-25852 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 mai 2018** : Au sujet de la validité d'une rupture conventionnelle de contrat, s'il est constaté par une appréciation souveraine, l'existence d'une altération des facultés mentales du salarié lors de la signature de la convention de rupture, cela est de nature à vicier son consentement. Dans ce cas, la rupture conventionnelle doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°17-14088 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2018** : Au sujet de l'élaboration des listes de candidats à une élection professionnelle au regard de la représentativité femmes-hommes, si deux postes étaient à pourvoir, l'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme à l'article L. 2324-22-1 du code du travail, alors applicable, interprété conformément à la décision susvisée du Conseil constitutionnel, c'est-à-dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré. Ainsi, un tribunal d'instance viole les dispositions des articles L.2324-22-1 et L.2324-23 du code du travail s'il rejette la demande d'annulation de l'élection d'un candidat de sexe masculin figurant sur une liste ne comportant que son nom alors que, deux postes étant à pourvoir et le collège composé de 77 % de femmes et de 23 % d'hommes. L'organisation syndicale était tenue de présenter une liste conforme à l'article L.2324-22-1, interprété conformément à la décision n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018 du Conseil constitutionnel, c'est à dire comportant nécessairement une femme et un homme, ce dernier au titre du sexe sous-représenté dans le collège considéré. Ainsi, lorsqu'il y a 2 sièges à pourvoir, la règle de la représentativité

proportionnelle ne peut être contournée par la présentation d'une liste uninominale et il n'est donc pas possible de présenter un seul candidat masculin pour un collège comportant majoritairement des femmes.

- **Arrêt N°16-22263 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2018** : Au sujet de l'évolution de salaire et de sa carrière pouvant laisser supposer une discrimination syndicale d'un salarié délégué syndical, représentant du personnel et conseiller du salarié, s'il est constaté que le délégué syndical n'avait bénéficié, malgré de bonnes évaluations, d'aucune augmentation de son salaire de base pendant 2 années consécutives et que ce n'était qu'à la suite de la saisine du conseil de prud'hommes qu'un rattrapage seulement partiel des différences salariales avait été effectué par l'employeur, la cour d'appel a pu en déduire l'existence d'éléments laissant supposer une discrimination syndicale. L'employeur ne démontrant pas que cette différence de traitement était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il est condamné à payer à un rattrapage salarial au salarié.

- **Arrêt N°16-20423 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2018** : Au sujet d'une demande de requalification d'un contrat CDD en CDI et de nullité du licenciement pour violation du statut protecteur d'un salarié protégé dont le contrat CDD n'a pas été renouvelé après autorisation du ministère du travail, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée devenue définitive, statuer sur une demande de requalification du contrat CDD en CDI. La décision du ministre chargé du travail, dont la légalité n'ayant pas contestée par voie d'exception par le salarié, la cour d'appel en a déduit à bon



droit que la demande de requalification présentée devant le juge judiciaire était irrecevable. Ainsi, dès lors que l'administration a autorisé la rupture du dernier des contrats à durée déterminée successivement conclus avec un salarié protégé, le juge prud'homal n'est pas compétent pour statuer sur une demande de requalification. Il appartenait au salarié de former un recours pour excès de pouvoir ou de présenter devant le juge judiciaire, au soutien ou en préalable à sa demande de requalification en contrat à durée indéterminée, une exception d'illégalité à l'encontre de la décision administrative, qui n'est soumise à aucun délai. (Arrêt N°393280 du Conseil d'État du 29 mai 2017 ; Arrêt N°15-24451 Cour Cassation du 21 juin 2017).

- **Arrêt N°16-26437 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2018** : Au sujet d'une demande de requalification d'un contrat CDD conclu le 12 juillet 2004 en CDI, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Ainsi, le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat.

- **Arrêt N°16-20636 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2018** : Au sujet d'une demande de requalification de CDD en CDI pour absence de mention dans les contrats de la qualification du salarié remplacé, si le contrat mentionnait les fonctions de technicienne supérieure de laboratoire de la salariée remplacée et que cette mention renvoyait à une qualification professionnelle issue de la grille de classification des emplois annexée à la convention d'entreprise, les contrats répondaient aux exigences légales relatives à l'indication, dans le contrat de

travail à durée déterminée de remplacement, de la qualification du salarié remplacé et ne justifie pas la requalification du CDD en CDI.

- **Arrêt N°16-26306 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2018** : Au sujet du licenciement pour inaptitude physique d'un salarié, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude du salarié était consécutive à un manquement préalable à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur qui l'a provoquée. De plus, si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°16-25503 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 avril 2018** : Au sujet du licenciement d'un salarié pour insuffisance professionnelle, s'il est constaté que l'entreprise menait une politique interne de « up or out » tendant à l'exclusion des salariés n'étant pas en mesure d'accéder à l'échelon supérieur, cet élément ajouté aux départs peu après de plusieurs salariés âgés de plus de quarante ans, et à la faible proportion de salariés âgés de plus de quarante ans présents dans l'entreprise au regard de la proportion de ces mêmes salariés dans la branche professionnelle, laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge.



- **Arrêt N°16-18590 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 avril 2018** : Au sujet de la liberté d'expression d'un salarié ayant formulé des critiques sur son entreprise sur un site internet accessible au public, si les termes employés par le salarié sont déloyaux et malveillants à l'égard de l'employeur et présentent un caractère excessif, cela peut représenter un abus de la liberté d'expression rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifier un licenciement pour faute grave.

- **Arrêt N°17-14176 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 4 avril 2018** : Au sujet de la consultation du

dossier CPAM d'un salarié en maladie professionnelle par un employeur, conformément à l'article R441-14 du Code de la sécurité sociale, la CPAM doit communiquer à la victime ou à ses ayants droit et à l'employeur au moins dix jours francs avant de prendre sa décision, par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception, l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité de consulter le dossier. Toutefois, la possibilité de consulter le dossier CPAM n'a pas pour effet l'obligation pour la caisse de remettre à l'employeur une communication dématérialisée ou une version papier du dossier du salarié.

## Les arrêts de l'Union Européenne

- **Arrêt N°28798/13 de la CEDH - Affaire Laurent contre France du 24 mai 2018** : Au sujet du secret des correspondances entre un avocat et ses clients, l'interception par un policier d'un papier remis par un avocat à ses clients placés sous escortes policière n'est pas justifiée. La Cour dit, à l'unanimité, qu'il y a eu violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et de la correspondance) de la Convention européenne des droits de l'homme. Elle juge que l'interception et l'ouverture de la correspondance du requérant, en sa qualité d'avocat, à ses clients ne répondaient à aucun besoin social impérieux et n'étaient donc pas nécessaires dans une société démocratique au sens de l'article 8 de la Convention. La Cour précise qu'une feuille de papier pliée en deux, sur laquelle un avocat a écrit un message puis l'a remise à ses clients, est une correspondance protégée au sens de l'article 8. Elle souligne que le contenu des documents interceptés par le policier importe peu dès lors que, quelle qu'en soit la finalité, les correspondances entre un avocat et son client portent sur des sujets de nature confidentielle et privée.

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