



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Mars 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://Legifrance).

Retrouvez l'actualité juridique mensuelle de la Fédération CGT Santé Action Sociale sur notre site internet :

www.sante.cgt.fr - rubrique « vos droits »



Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- Néant.

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°390757 du Conseil d'État du 15 mars 2017** : Au sujet de la régularité du licenciement d'un agent contractuel en CDI dans l'intérêt du service, il résulte des dispositions du décret 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels dans la fonction publique hospitalière que la circonstance que le licenciement, n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, soit prononcé à une date à laquelle l'agent n'a pas pu bénéficier de tous les jours de congés auxquels il pouvait prétendre est dépourvue d'incidence sur la légalité de ce licenciement. Cette circonstance ouvre seulement à l'agent un droit à une indemnité.

- **Arrêt N°15MA03599 de la CAA de Marseille du 14 mars 2017** : Au sujet de la crise d'angoisse d'un fonctionnaire suivie d'un syndrome dépressif due à une mutation professionnelle très mal vécue, elle peut être reconnue imputable au service si la mutation de l'agent présente un lien direct avec la maladie de l'agent (FPT).

- **Arrêt N°400257 du Conseil d'État du 10 février 2017** : Au sujet de la prescription de l'article R. 411-1 du code de justice administrative en vertu de laquelle un appelant doit mentionner dans sa requête les noms et domiciles des parties défenderesses, ce principe vise seulement à faciliter la mise en œuvre du caractère contradictoire de la procédure et ne constitue pas une condition de recevabilité de l'appel.

- **Arrêt N°404993 du Conseil d'État du 8 février 2017** : Au sujet de l'examen d'une demande de transmission, ou non, d'une QPC au Conseil constitutionnel, il n'appartient pas au Conseil d'État, juge du filtre, de se prononcer sur la régularité de la décision juridictionnelle qui lui a transmis une question prioritaire de constitutionnalité.

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°15-27928 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 mars 2017** : Au sujet de la protection de la femme enceinte contre le licenciement, les dispositions d'ordre public de l'article L. 8251-1 du code du travail s'imposant à l'employeur qui ne peut, directement ou indirectement, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, une salariée dans une telle situation ne saurait bénéficier des dispositions légales

protectrices de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement.

- **Arrêt N°15-21232 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 mars 2017** : Au sujet de la remise par l'employeur de l'attestation Pôle emploi à un salarié au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, cette obligation s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail y compris lors de la démission du salarié ne pouvant prétendre au paiement d'allocations de chômage du fait de la démission.



- **Arrêt N°15-27538 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 9 mars 2017** : Au sujet de la prise en charge, par l'employeur, du paiement des amendes réprimant une contravention au code de la route commise par un salarié de l'entreprise, cela constitue un avantage en nature au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Ces montants doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

- **Arrêt N°15-28347 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mars 2017** : Au sujet de l'insuffisance professionnelle d'un salarié, elle ne constitue pas une faute sauf mauvaise volonté délibérée du salarié. Cependant, la carence fautive volontaire du salarié et sa poursuite sur une longue période, malgré les suivis professionnels, peut justifier une sanction disciplinaire de mise à pied d'un jour avec sursis.

- **Arrêt N°15-24406 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 mars 2017** : Au sujet de la responsabilité d'un salarié, responsable des ressources humaines, resté inactif devant des agissements de harcèlement moral du directeur de l'entreprise, si le salarié travaillait en très étroite collaboration avec le directeur, avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et n'avait rien fait pour mettre fin à ces pratiques en les laissant perdurer peut être licencié pour manquement à ses obligations contractuelles ayant mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés.

- **Arrêt N°14-20365 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 mars 2017** : Au sujet du formalisme de la convocation à un entretien préalable au licenciement, l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié. Ainsi, l'employeur n'a pas l'obligation d'indiquer dans la convocation

à l'entretien préalable de licenciement les motifs de la mesure qu'il se réserve de prononcer à l'encontre d'un salarié. Il ne peut pas être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié pour non-respect des droits de la défense dès lors que celui-ci a pu faire valoir ses moyens de défense au cours de l'entretien, peu important le fait que les griefs invoqués par l'employeur n'aient pas été présentés préalablement à cet entretien, au moyen de la lettre de convocation. De plus, le manquement de l'employeur à son obligation de respecter la procédure de licenciement ne porte pas atteinte aux intérêts collectifs de la profession et ne peut justifier l'action juridique d'une organisation syndicale.

- **Arrêt N°15-23038 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 mars 2017** : Au sujet de l'obligation de reclassement d'un salarié licenciée pour motif économique par une Union Locale CGT, l'adhésion d'une union locale à une union départementale et à des organes confédéraux n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du Code du travail. Pour fixer le périmètre de reclassement d'un salarié d'une UL à une UD, une juridiction doit donner une base légale en justifiant en quoi les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation de l'Union locale lui permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel avec d'autres unions affiliées au même syndicat. De plus, le simple fait que l'union locale fasse partie d'un ensemble d'unions de syndicat ne suffit pas à établir que la recherche de reclassement doit s'étendre à toutes les autres unions affiliées.

- **Arrêt N°15-26356 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 mars 2017** : Au sujet de la régularité du règlement intérieur d'une entreprise, il ne peut produire ses effets au niveau des sanctions disciplinaires des salariés que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail, en le communiquant à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.



- **Arrêt N°15-28136 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 mars 2017** : Au sujet de l'octroi de l'indemnité de requalification du contrat CDD en CDI, lorsque le contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée du seul fait de la poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance de son terme, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification, hors les cas où sa demande de requalification s'appuie sur une irrégularité du contrat à durée déterminée initial ou de ceux qui lui ont fait suite.

- **Arrêt N°15-28563 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er mars 2017** : Au sujet d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail, à l'issue du délai d'un mois prévu par l'article L. 1226-4 du Code du travail, l'employeur est tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire. Il ne peut se substituer à cette obligation par le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés.

- **Arrêt N°16-10047 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er mars 2017** : Au sujet de l'interprétation de l'article L. 3121-11, alinéa 1, du Code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 sur la possibilité de fixer la limite des heures supplémentaires accomplies par les salariés par un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, ces dispositions sont d'application immédiate et permettent de fixer par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement le contingent d'heures supplémentaires à un niveau différent de celui prévu par l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.

- **Arrêt N°15-18333 et N°15-18709 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er mars 2017** : Le ticket-restaurant, qui constitue un avantage en nature payé par l'employeur entre dans la rémunération du salarié, et non pas une fourniture diverse au

sens de l'article L. 3251-1 du Code du travail. Ainsi, un employeur peut opérer une retenue de salaire en compensation de la participation du salarié.

- **Arrêt N°15-22392 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Au sujet des moyens accordés par l'employeur pour la rédaction des procès-verbaux des réunions du CHSCT, le comité doit recevoir de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions. Il en résulte que le CHSCT n'est pas fondé à décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires et n'est pas compétent pour décider seul du recours à un prestataire extérieur, à la charge de l'employeur, pour rédiger les procès-verbaux des réunions.

- **Arrêt N°15-28775 et N°15-28776 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Au sujet de la possibilité, dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, que tout syndicat représentatif dans l'entreprise puisse désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, lorsque plusieurs syndicats ont constitué une liste commune aux élections du comité d'entreprise, chacun d'eux peut procéder à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire dès lors qu'il remplit à lui seul l'ensemble de ces conditions, sans préjudice de la possibilité pour les syndicats ayant constitué une liste commune de désigner ensemble un délégué syndical supplémentaire.

- **Arrêt N°15-18475 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Au sujet de la lettre de licenciement adressée à un salarié, l'employeur doit établir que cette lettre de licenciement a été portée à la connaissance du salarié. Si la rupture du contrat de travail ne résulte que de la seule remise à l'intéressé des documents de fin de contrat, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.



- **Arrêt N°15-10548 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Au sujet de la contestation judiciaire d'une expertise du CHSCT par l'employeur, il incombe au juge de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur en application de l'article L. 4614-13 du code du travail, au regard des diligences accomplies. Ainsi, sauf abus, les frais exposés par le CHSCT pour défendre en justice à l'action en contestation de l'expertise intentée par l'employeur demeurent à la charge de ce dernier.

- **Arrêt N°15-23571 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, s'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et les mêmes obligations que celui-ci. Dans ce cas, seuls les délégués du personnel titulaires sont investis des missions dévolues au CHSCT en cas de carence de cette institution. Les délégués du personnel suppléants n'ayant vocation à exercer le pouvoir qu'en remplacement du délégué titulaire, il s'ensuit que le secrétaire de cette institution ne peut être valablement désigné que par les délégués du personnel titulaires.

- **Arrêt N°15-25591 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Au sujet de la désignation d'un salarié en qualité de représentant syndical au CHSCT, les organisations syndicales ne peuvent procéder à la désignation d'un représentant au CHSCT, conventionnellement prévue, que si elles sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels cette désignation doit prendre effet.

- **Arrêt N°15-23258 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Au sujet d'une sanction disciplinaire injustifiée de mise à pied avec retenue de salaire infligée à un salarié, l'employeur a commis des manquements suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Cette sanction injustifiée peut justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail

du salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°16-60123 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 22 février 2017** : Au sujet de la régularité de la désignation d'un représentant de la section syndicale, le syndicat à l'origine de cette désignation doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière. Ce critère de transparence financière s'applique aux syndicats représentatifs ou en cas de création d'une section syndicale.

- **Arrêt N°15-27492 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 8 février 2017** : Au sujet de la visite de reprise, qui appartient normalement à l'employeur, mais peut être sollicitée à l'initiative d'un salarié en avertissant l'employeur de cette demande, si le salarié n'informe l'employeur de son rendez-vous avec le médecin du travail que par une lettre recommandée adressée le jour même de l'examen, il n'était pas établi qu'il avait satisfait à son obligation d'information préalable. Ainsi, cet examen ne pouvait être qualifié de visite de reprise opposable à l'employeur. Pour rappel, seule la visite de reprise auprès du médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat de travail, et fait courir le délai mensuel au cours duquel l'employeur est astreint à proposer au salarié un reclassement, ou à engager une procédure de licenciement, et à reprendre le versement du salaire.

- **Arrêt N°15-11433 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 3 février 2017** : Au sujet de l'envoi d'un courrier de l'employeur à un salarié lui indiquant que son attitude sur le mode d'indemnisation des frais de bouche avait largement entamé la confiance qu'il lui portait, ce courrier peut constituer une sanction disciplinaire d'avertissement, dès lors qu'il résulte qu'elle est de nature à affecter la carrière du salarié. L'envoi d'un tel courrier épuise le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui ne peut pas licencier le salarié sur le même motif en vertu du principe "non bis in idem".



- **Arrêt N°15-17101 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er février 2017** : Au sujet du licenciement d'un salarié motivé par une absence prolongée ou des absences répétées, il peut être justifié par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par ce motif et la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent. Si la lettre de licenciement du salarié visait une perturbation dans le fonctionnement d'un service dans lequel il travaillait et non de l'entreprise, il résulte que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°16-15899 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er février 2017** : Au sujet de la possibilité d'agir en justice d'un directeur des ressources humaines au nom de l'employeur, ce salarié doit justifier d'une délégation de pouvoirs en ce sens. Dans ce litige, la délégation de pouvoirs de ce DRH étaient imprécises et ne comportaient aucune mention de son éventuel pouvoir de représenter l'employeur dans les instances judiciaires. Le tribunal d'instance en a exactement déduit que la requête présentée par le directeur des ressources humaines en qualité de représentant de son employeur était nulle.

- **Arrêt N°15-20739 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er février 2017** : Au sujet des conséquences de l'annulation d'une décision administrative autorisant le licenciement d'un salarié protégé, en cas de réintégration, l'employeur est fondé à demander le remboursement de l'indemnité de licenciement versée au salarié.

- **Arrêt N°15-84469 de la Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 10 janvier 2017** : Sur le devoir d'information du curateur d'un prévenu, au regard de l'article 706-113 du code de procédure pénale, le curateur d'une personne majeure protégée doit être avisé des poursuites et des décisions de condamnation et de la date de toute audience concernant la personne protégée dont cette personne fait l'objet même s'il n'est pas établi que les juges aient eu connaissance de la mesure de protection juridique dont bénéficiait le prévenu.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêts de la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne - Affaire N°C-188/15 et Affaire C-157/15 - du 14 mars 2017** : Au sujet du port du voile islamique dans une entreprise privée, une disposition interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue pas, sous conditions, une discrimination directe envers les salarié(e)s. Toutefois, cette interdiction doit être prévue par le règlement intérieur de l'entreprise et être objectivement justifiée par un objectif légitime tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse, pourvu que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. Toutefois, un employeur ne peut pas procéder à une telle interdiction et restreindre la liberté des salariés pour tenir compte de la volonté de l'un de ses clients.

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