



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Mars 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°16NC01406 de la CAA de Nancy du 27 mars 2018** : Au sujet de l'imputabilité au service d'une maladie dans la fonction publique hospitalière, aucune disposition législative ou réglementaire ne rend applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière les dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale sur la présomption d'origine professionnelle de toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. Il incombe uniquement à l'administration d'apprécier si cette affection a été contractée ou aggravée en service au sens de l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Pour déterminer si la preuve de cette imputabilité est apportée par le demandeur, le juge prend en compte un faisceau d'éléments, et notamment le fait que la maladie en cause est inscrite dans l'un des tableaux précités, sans qu'il soit lié par ces tableaux ou, de manière plus générale, par la présomption instituée.

- **Arrêt N°16NC00924 de la CAA de Nancy du 27 mars 2018** : Au sujet du bénéfice du versement de l'ARE à un fonctionnaire, la charge de l'indemnisation au titre de l'assurance chômage d'un agent de la fonction publique hospitalière qui s'est trouvé involontairement privé d'emploi, ne peut incomber à l'établissement hospitalier qui l'a employé en dernier lieu que si, durant la période de référence, selon le cas, de 28 ou de 36 mois ayant précédé la perte involontaire de son emploi, l'intéressé, d'une part, 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 et, d'autre part, n'a pas

été employé pour une période plus longue par une autre personne publique mentionnée à l'article L. 5424-1 du code du travail. De plus, ces dispositions n'imposent pas à un centre hospitalier d'informer l'agent de son droit à bénéficier de l'allocation d'assurance pour perte involontaire d'emploi et des modalités de mise en œuvre de ce droit.

- **Arrêt N°402237 du Conseil d'État du 23 mars 2018** : Au sujet de la reconnaissance d'une infection nosocomiale pouvant ouvrir droit à une réparation pour les ayants-droit d'une patiente décédée, doit être regardée comme présentant un caractère nosocomial, au sens du second alinéa du I de l'article L. 1142-1 du code de la santé publique, une infection survenant au cours ou au décours de la prise en charge d'un patient et qui n'était ni présente ni en incubation au début de celle-ci, sauf s'il est établi qu'elle a une autre origine que la prise en charge. Ainsi, une cour administrative d'appel commet une erreur de droit, en ne recherchant pas si les infections répétées de la patiente avaient entraîné pour la victime des troubles et souffrances lui ouvrant droit à réparation.

- **Arrêt N°16BX00649 de la CAA de Bordeaux du 6 mars 2018** : Au sujet du licenciement d'un agent stagiaire définitivement inapte dans ses fonctions, même si, en vertu d'un principe général du droit, en cas d'inaptitude physique définitive, médicalement constatée, à occuper un emploi, il appartient à l'employeur de reclasser l'intéressé dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement cela ne confère pas aux fonctionnaires stagiaires, qui se trouvent dans une situation probatoire et provisoire, un droit à être reclassés dans l'attente d'une titularisation pour toute inaptitude physique définitive.



- **Arrêt N°16MA04395 de la CAA de Marseille du 30 janvier 2018** : Au sujet de la décision administrative de mutation d'un agent ayant pour conséquence une perte de responsabilité subséquente à la mutation, dans ce cas l'acte en litige constitue non pas une mesure d'ordre intérieur de modification de leur affectation in-susceptible de recours, mais une décision de mutation susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant la juridiction administrative.

- **Arrêt du TGI de Versailles du 23 janvier 2018** : Au sujet de l'hospitalisation d'un patient pour son hospitalisation irrégulière en psychiatrie, alors qu'il était mineur, sans le consentement de ses parents, le jugement du TA de Versailles ayant annulé le 8 mars 2016 la décision administrative d'admission en soins psychiatriques sans consentement en rappelant notamment que le consentement préalable des parents d'un patient mineur est indispensable avant toute admission en urgence en service psychiatrique, hors soins psychiatriques sur décision du Représentant de l'État, le demandeur peut prétendre à l'indemnisation du préjudice né de l'atteinte portée par la privation de sa liberté, à hauteur de 10 000 € et de 4 000 € en réparation du préjudice lié à l'administration de traitements sous la contrainte.

- **Arrêt N°416689 du Conseil d'État, Juge des référés, du 5 janvier 2018** : Au sujet du droit à ne pas subir un traitement qui serait le résultat d'une obstination déraisonnable, la décision du médecin de limitation ou d'arrêt des traitements d'un patient mineur hors d'état d'exprimer sa volonté doit être notifiée à ses parents ou à son représentant légal afin notamment de leur permettre d'exercer un recours en temps utile, ce qui implique en particulier que le médecin ne peut mettre en œuvre cette décision avant que les parents ou le

représentant légal du jeune patient, qui pourraient vouloir saisir la juridiction compétente d'un recours, n'aient pu le faire et obtenir une décision de sa part. De plus, il appartient au médecin compétent d'apprécier, compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce, si et dans quel délai la décision d'arrêt de traitement doit être exécutée. En tout état de cause, sa mise en œuvre impose à l'hôpital de sauvegarder la dignité de la patiente et de lui dispenser les soins palliatifs nécessaires.

Quand il est saisi sous forme de référé liberté à ce sujet, le juge des référés doit, le cas échéant en formation collégiale, prendre les mesures de sauvegarde nécessaires pour faire obstacle à son exécution lorsque cette décision pourrait ne pas relever des hypothèses prévues par la loi, en procédant à la conciliation des libertés fondamentales en cause, que sont le droit au respect de la vie et le droit du patient de consentir à un traitement médical et de ne pas subir un traitement qui serait le résultat d'une obstination déraisonnable.

- **Arrêt N°16NT01136 de la CAA de Nantes du 22 décembre 2017** : Au sujet de la notation administrative d'un agent de la fonction publique hospitalière, sauf dérogation prévue par les statuts particuliers, tout fonctionnaire en activité doit être évalué annuellement. Toutefois, l'application de ces dispositions est subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année en cause pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées, pour permettre à son chef de service d'apprécier sa valeur professionnelle.



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°16-13194 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 mars 2018** : Au sujet de la contestation du reçu pour solde de tout compte, si un salarié conteste ce document en saisissant directement le Conseil de Prud'hommes dans le délai de 6 mois, la saisine du bureau de conciliation ne produit pas les effets d'une dénonciation si la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation n'est reçue par l'employeur après l'expiration du délai de six mois. Ainsi, en cas de contestation directement devant le CPH, seule la date de la convocation devant le bureau de conciliation est prise en compte pour apprécier le délai de 6 mois pour contester le reçu pour solde de tout compte, prévu par l'article L. 1234-20 du Code du travail, au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur.

- **Arrêt N°16NC01005 de la CAA de Nancy du 6 mars 2018** : Au sujet de la présence d'une clause " tolérance zéro alcool " dans les contrôle d'ébriété dans le règlement intérieur d'une entreprise, si l'employeur ne définit pas avec précision les postes dont les titulaires seront soumis à cette " tolérance zéro alcool "et n'apporte pas la preuve du caractère justifié et proportionné de l'interdiction imposée aux salariés occupant ces postes, l'inspection du travail peut exiger le retrait de cette disposition figurant dans l'annexe au règlement intérieur relative aux contrôles d'ébriété.

- **Arrêt N°17-60112 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 28 février 2018** : Au sujet de l'obligation de négocier le protocole d'accord préélectoral avec les syndicats, l'employeur est tenu de rechercher avec toutes les organisations syndicales intéressées un accord sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories, ainsi que sur les

modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales. Le refus de l'employeur de négocier avec une organisation syndicale intéressée entraîne en lui-même l'annulation des élections.

- **Arrêt RG N°F16/01176 du Conseil des Prud'hommes de Montpellier du 17 février 2018** : Au sujet d'une demande d'annulation d'externalisation du contrat de travail d'une employée des services hôteliers de la Clinique psychiatrique Rech vers une entreprise de bio-nettoyage et d'hôtellerie, après avoir constaté que le contrat de travail prévoyait une qualification d'ESH sur un emploi d'employé des services hospitaliers, interdépendante de la filière soin prévue dans la CCN de l'hospitalisation privée (présence lors des réunions de l'organisation des soins, transmission, aide à la prise aux repas des patients, formation spécifique aux soins d'urgences,...) la définition de ce travail ne peut se confondre avec le simple emploi de nettoyage des locaux. Ainsi, le défaut d'existence d'une entité économique autonome du service hôtelier bio-nettoyage au sein de la Clinique entraîne la nullité du transfert du contrat de travail de la salariée et la rétablit dans ces droits antérieurs. Les employeurs sont condamnés à verser à la salariée 23.500 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et devront lui délivrer les bulletins de salaire correspondants dans les 60 jours sous astreinte de 30 € par jour de retard au-delà de ce délai.



- Arrêt N°16-25323 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 février 2018

Au sujet des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité, cette rémunération doit être majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Un employeur ne peut pas déroger à ces dispositions d'ordre public qui mettent en œuvre les exigences du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, y compris par un accord conclu entre la salariée et l'employeur prévoyant de remplacer l'augmentation de salaire due par le versement d'une prime exceptionnelle.

- Arrêt N°16-16617 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 février 2018

Au sujet du reçu pour solde de tout compte remis à un salarié, il n'a d'effet libératoire, dans les 6 mois qui suivent sa signature, que pour les seules sommes qui y sont mentionnées, peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux. Toutefois, le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale, sans inventaire détaillé des sommes payées, et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire.

- Arrêt N°17-10035 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 février 2018

Au sujet du formalisme de la rétractation d'une rupture conventionnelle de contrat, conformément à l'article L. 1237-13 du code du travail, une partie à une convention de rupture peut valablement exercer son droit de rétractation dès lors qu'elle adresse à l'autre partie, dans le délai de 15 jours

calendaires, une lettre de rétractation. Si le salarié adresse ce courrier de rétractation à l'employeur avant minuit le jour de la rétractation, le délai est respecté peu importe si l'employeur ne le reçoit après le délai de 15 jours.

- Arrêt N°17-40076 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 février 2018

Au sujet du refus d'une demande de transmission d'une QPC au sujet de la sanction prévue en cas de non-respect de l'obligation de représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles, la question posée ne présente pas un caractère sérieux en ce qu'il est permis au législateur d'adopter des dispositions revêtant un caractère contraignant tendant à rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles. Ainsi, la sanction d'annulation de l'élection d'un certain nombre d'élus du sexe surreprésenté en violation de l'obligation de représentation équilibrée des hommes et des femmes, au regard de leur part respective dans l'effectif de l'entreprise, est proportionnée à l'objectif recherché par la loi et ne méconnaît pas les principes constitutionnels.

- Arrêt N°16-19594 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 février 2018

Au sujet d'une dénonciation de harcèlement moral, le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi. Un salarié qui dénonce un harcèlement moral qu'il subirait au moyen d'un faux document que ses fonctions de secrétaire lui permettaient de disqualifier, est de mauvaise foi. Ce fait rendait impossible son maintien dans l'entreprise et était constitutif d'une faute grave justifiant son licenciement.



- **Arrêt N°16-10955 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 février 2018** : Au sujet du statut de salarié protégé contre le licenciement accordé à un conseiller prud'homme, pour bénéficier de cette protection, le salarié protégé doit avoir informé son employeur de son mandat de conseiller prud'hommes ou prouver que ce dernier en avait connaissance au plus tard, lors de l'entretien préalable au licenciement, ou s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de la rupture.

- **Arrêt N°16/04882 de la Cour d'Appel de Toulouse du 2 février 2018** : Au sujet de propos irrespectueux, malveillants et injurieux tenus par un salarié sur Facebook au sujet de ses collègues et de son entreprise, ces propos ayant été découverts alors que le salarié avait laissé sa session Facebook ouverte sur l'ordinateur de l'entreprise, et étaient visibles de toutes les personnes présentes dans l'entreprise, perdent leur caractère privé. Ainsi, ces faits fautifs peuvent justifier un licenciement pour faute grave.

- **Arrêt N°16-14619 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 31 janvier 2018** : Au sujet de l'interdiction de l'employeur de prononcer une sanction pécuniaire contre un salarié, l'employeur ne peut pas refuser de payer des heures de travail effectuées par un salarié au motif qu'elle aurait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise sans en apporter le moindre justificatif. Cette compensation imposée constituait une sanction illégale et le manquement de l'employeur était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

- **Arrêt N°16-11598 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 31 janvier 2018** : Au sujet de la durée de 3 mois d'une période d'essai prévue dans le

contrat de travail, la prise de congés payés par le salarié a pour effet de prolonger le terme de la période d'essai du nombre de jours de congés payés pris.

- **Arrêt N°16-14386 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 24 janvier 2018** : Au sujet du licenciement d'un salarié après la commission d'un fait isolé d'usage d'un téléphone au volant d'un véhicule, ce seul fait isolé, interdit par le règlement intérieur de l'entreprise, peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à sanction préalable.

- **Arrêt N°16-87168 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 16 janvier 2018** : Au sujet de la mise en place par un agent d'une disposition de keylogger permettant d'espionner la frappe du clavier et de capter des données sur les ordinateurs de praticiens hospitaliers, ces faits sont passibles du délit d'atteinte frauduleuse à un système de traitement automatisé de données et d'atteinte au secret des correspondances émises par voie électronique punis de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende.

- **Arrêt N°16-14277 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 10 janvier 2018** : Au sujet de la réparation du préjudice lié à la privation du salaire consécutive à une mise à pied conservatoire d'un salarié, cette privation dont le salarié a fait l'objet ne lui cause pas un préjudice distinct de celui résultant du licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf circonstances vexatoires. Ainsi, une juridiction ne peut accorder au salarié le paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour préjudice distinct de son licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-518/15 - Affaire Matzak - de la CJUE du 21 février 2018** : Au sujet du temps de garde à domicile d'un travailleur, sapeur-pompier volontaire, obligé de répondre aux appels de l'employeur dans un délai bref au regard du « temps de travail », le temps de garde d'un travailleur à domicile obligé de répondre aux appels de l'employeur dans un délai bref doit être considéré comme « temps de travail ». Pour la CJUE, l'obligation de rester physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur ainsi que la contrainte de rejoindre le lieu de travail dans un délai bref restreignent très significativement les possibilités d'un travailleur d'avoir d'autres activités et ce temps doit être considéré comme du temps de travail. (Belgique).
<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180014fr.pdf>

- **Arrêt N°588/13 - Affaire Libert contre France - de la CEDH du 22 février 2018** : Au sujet du droit de l'employeur de consulter les fichiers d'un ordinateur professionnel lorsqu'ils ne sont pas dûment identifiés par l'employé comme étant « privés », la Cour dit, à la majorité, qu'il y a eu non violation de l'article 8 sur le droit au respect de la vie privée et familiale de la Convention européenne des droits de l'homme. Le contenu de ces fichiers a été retenu contre lui pour motiver son licenciement. Dans ce litige, les fichiers litigieux (1.562 fichiers de photographies et vidéos à caractère pornographique et des fausses attestations réalisées au bénéfice de tiers) figuraient dans un dossier contenu sur un disque dur nommé par défaut « D:/données » qui servait aux agents à stocker leurs documents professionnels et qui, sur l'ordinateur du requérant, était dénommé « D:/données personnelles ». Elle a ensuite considéré qu'un salarié ne pouvait utiliser l'intégralité d'un disque dur censé enregistrer des données professionnelles pour un usage privé et que le terme générique de « données personnelles » pouvait se rapporter à des dossiers professionnels traités personnellement par le salarié et ne désignait donc pas explicitement des éléments relevant de la vie privée. <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-181074%22%5D%7D>

- **Arrêt N°C-103/16 - Affaire Porras Guisado - de la CJUE du 22 février 2018** : Au sujet de la possibilité de licencier des salariées enceintes en raison d'un licenciement collectif, la CJUE considère que la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ne s'oppose pas à une réglementation nationale permettant le licenciement d'une travailleuse enceinte en raison d'un licenciement collectif. Cependant, dans un tel cas, l'employeur doit fournir à la travailleuse enceinte licenciée les motifs justifiant le licenciement ainsi que les critères objectifs retenus pour désigner les travailleurs à licencier. Toutefois, la CJUE considère que la même directive 92/85 s'oppose à une réglementation nationale qui n'interdit pas, en principe, le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante à titre préventif et qui prévoit uniquement, à titre de réparation, la nullité de ce licenciement lorsque celui-ci est illégal. La directive ne contenant que des prescriptions minimales, les États membres ont la faculté de garantir une protection plus élevée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. (Espagne). <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180015fr.pdf>

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Mars 2018