



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Novembre 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°17NC00158 de la CAA de Nancy du 20 novembre 2018** : Au sujet de l'imputabilité au service d'un accident survenu pendant un temps de décharge d'activité de service dans les locaux syndicaux et dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical, un accident subi par un fonctionnaire sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service, le caractère d'un accident de service. Si l'accident survient lors d'une décharge d'activité de service afin d'exercer des fonctions au profit de l'organisation syndicale dont elle était la représentante dans les locaux du syndicat, dans ces conditions, la chute par cet agent doit être regardée comme s'étant produite à l'occasion des fonctions syndicales exercées et constitue ainsi un accident de service (FPT).

- **Arrêt N°17MA02335 de la CAA de Marseille du 6 novembre 2018** : Au sujet de la demande de maintien en activité au regard de la limite d'âge d'un agent en catégorie active dans la fonction publique hospitalière, sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables à l'ensemble des agents de l'État, la limite d'âge applicable aux fonctionnaires de la FPH est fixée à 67 ans. Les fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires appartenant à des corps ou des cadres d'emplois dont la limite d'âge est inférieure à la limite d'âge sont, sur leur demande, lorsqu'ils atteignent cette limite d'âge, maintenus en activité jusqu'à un âge égal à la limite d'âge prévue sous réserve de leur aptitude physique. En cas de refus de

l'administration à la demande d'un agent pouvant y prétendre, l'agent est fondé à soutenir que le refus de son maintien en activité au-delà de cette limite d'âge est entaché d'une erreur de fait s'agissant de la date de survenance de sa limite d'âge.

- **Arrêt N°17MA01828 de la CAA de Marseille du 6 novembre 2018** : Au sujet de la procédure d'une décision administrative de radiation des cadres pour abandon de poste, elle ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Si un agent fournit des justifications valables de son absence par des certificats médicaux, même s'il n'a pas saisi le comité médical pour contester les résultats de la contre-visite, le directeur d'un centre hospitalier ne peut pas mettre en demeure l'agent de reprendre ses fonctions ni légalement estimer que l'agent avait rompu de son fait le lien avec le service et la radier des cadres.



- **Arrêt N°17MA0131 de la CAA de Marseille du 26 octobre 2018** : Au sujet de la démission d'un agent contractuel de la FPH n'ayant pas respecté les délais de préavis, cette démission ne pouvait faire l'objet d'un refus en l'absence de dispositions légales ou réglementaires et de stipulations contractuelles inscrites dans le contrat de travail de l'agent exigeant que la démission soit subordonnée à l'acceptation de l'autorité compétente. De plus, en cas de licenciement disciplinaire, l'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et a également le droit de se faire assister par les défenseurs de son choix. Toutefois, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie. Dans ce cas la décision administrative mettant fin à ses fonctions est intervenue selon une procédure irrégulière.

- **Arrêt N°16BX02928 de la CAA de Bordeaux du 25 septembre 2018** : Au sujet de la limite d'âge d'une agente en catégorie active de la fonction publique hospitalière, la limite d'âge applicable à un agente, infirmière, occupant par conséquent un emploi relevant de la catégorie B active au sens de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté, ne peut pas dépasser celle prévue pour le premier échelon de cette catégorie des agents de l'État avant l'intervention de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010. Ainsi, aucune

limite d'âge n'étant déterminée par le statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de la fonction publique hospitalière, la limite d'âge à prendre en considération est celle qui est fixée pour les agents de l'État de même catégorie, soit 65 ans. Par suite, un centre hospitalier ne peut procéder d'office à la radiation des cadres de l'agent concerné au motif qu'elle avait atteint l'âge limite de départ à la retraite de 60 ans.



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°17-23157 de la Cour de cassation du 7 novembre 2018** : Au sujet de la consultation des documents et archives du comité d'entreprise par les élus, tous les membres du comité d'entreprise doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables en lien avec l'activité du comité. De plus, en l'absence de disposition dans le règlement intérieur du comité d'entreprise, il n'appartient pas au juge des référés du TGI de limiter l'exercice par certains membres du comité de leur droit à consultation des archives et des documents comptables et financiers de celui-ci en limitant leur droit de consultation à des jours et horaires déterminés et l'avant-veille précédant toute réunion du comité d'entreprise ou de ses commissions. (Action juridique CGT)

- **Arrêt N°17-16099 de la Cour de cassation du 24 octobre 2018** : Au sujet de la suspension du permis de conduire d'un salarié suite à un contrôle d'alcoolémie positif au volant de son véhicule personnel, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Si le licenciement est prononcé pour motif disciplinaire, il est dépourvu de cause réelle et sérieuse et la juridiction n'a pas à rechercher si le comportement du salarié avait occasionné un trouble objectif au sein de l'entreprise.

- **Arrêt N°17-18753 de la Cour de cassation du 24 octobre 2018** : Au sujet de la demande de rappel de salaire au titre des congés payés d'un salarié, il appartient à l'employeur, débiteur de l'obligation du paiement de l'intégralité de l'indemnité due au titre des jours de congés payés, qui en conteste le nombre

acquis, d'établir qu'il a exécuté son obligation. A défaut, une juridiction inverse la charge de la preuve qui n'incombe pas au salarié.

- **Arrêt N°17-17491 de la Cour de cassation du 24 octobre 2018** : Au sujet de la démission d'un salarié, si celle-ci présente un caractère équivoque, elle doit s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ouvrant droit pour le salarié le versement de certaines sommes d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour rupture abusive.

- **Arrêt N°17-14392 de la Cour de cassation du 17 octobre 2018** : Au sujet de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique dans une entreprise, si l'employeur n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, celui-ci commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, qui sont privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts sans que ceux-ci soient obligés de démontrer la réalité d'un préjudice subi.

- **Arrêt N°17-16465 de la Cour de cassation du 17 octobre 2018** : Au sujet du règlement intérieur s'imposant aux salariés dans une entreprise avant le transfert de plein droit de leurs contrats de travail, dans ce cas, le règlement intérieur n'est pas transféré avec les contrats de travail vers une société nouvellement créée et la nouvelle entreprise ne peut pas prononcer de sanction à l'encontre des salariés sur son fondement. En effet, dès lors que le règlement constitue un acte réglementaire de droit privé dont les conditions sont encadrées par la loi et que



l'article R. 1321-5 du même code impose à une telle entreprise nouvelle d'élaborer un règlement intérieur dans les trois mois de son ouverture, l'application par la nouvelle entreprise de ce règlement intérieur en matière disciplinaire constitue un trouble manifestement illicite qu'une juridiction statuant en référé peut faire cesser. (Action juridique CGT).

- **Arrêt N°1807099 du Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise du 16 octobre 2018** : Au sujet de la légalité de la validation d'un accord collectif par la DIRECCTE portant rupture conventionnelle collective, si l'administration doit être informée de l'ouverture de négociations, le non-respect du délai d'information n'est pas prévu à peine de nullité de la procédure. De plus, l'administration doit s'assurer que la procédure d'information du comité d'entreprise (ou du CSE) a été régulière. Cependant, elle n'a pas à vérifier la régularité de la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, celle-ci n'étant pas exigée préalablement à la conclusion d'un accord. Enfin, le tribunal a estimé que ce n'était pas à l'administration de se prononcer le choix de l'entreprise de recourir à un accord collectif portant rupture conventionnelle collective ou à un plan de sauvegarde de l'entreprise (PSE). Il appartient seulement à l'administration, sous le contrôle du juge, de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle collective a été respectée et notamment que l'accord collectif exclut tout licenciement et contient les clauses prévues par le code du travail.

<http://cergy-pontoise.tribunal-administratif.fr/content/download/146084/1481415/version/2/file/Lire%20le%20jugement%20n%C2%B01807099%20du%2016%20octobre%202018.pdf>

- **Arrêt N°17-18712 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 11 octobre 2018** : Au sujet de la reconnaissance de la faute inexcusable d'un employeur dans le cas d'un accident de travail mortel d'un salarié, la chose définitivement jugée au pénal s'imposant au juge civil, l'employeur définitivement condamné pour un homicide involontaire commis, dans le cadre du travail, sur la personne de son salarié et dont la faute inexcusable est recherchée, doit être considéré comme ayant eu conscience du danger auquel celui-ci était exposé et n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Ainsi, un employeur condamné pénalement pour homicide involontaire doit être considéré par le tribunal des affaires de sécurité sociales comme ayant commis une faute inexcusable au regard de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- **Arrêt N°16-24705 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 octobre 2018** : Au sujet de la mention des heures supplémentaires sur la fiche de paie d'un salarié, l'employeur doit remettre au salarié des bulletins de paie précisant le nombre d'heures de travail et distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires. S'il est constaté que les bulletins délivrés au salarié ne faisaient pas apparaître la réalisation d'heures supplémentaires et que cette présentation avait nui à ce dernier en ne lui permettant pas de bénéficier des exonérations prévues par la loi TEPA, le salarié peut prétendre au versement de dommages-intérêts.



Décision du Conseil Constitutionnel

- Néant

Jurisprudence de l'Union Européenne

- Arrêt N°C-619/16 et N°C-684/16 - Affaire Kreuziger - de la CJUE du 6 novembre 2018 : Au sujet du droit de bénéficier des congés annuels, un travailleur ne peut pas perdre automatiquement ses droits aux congés annuels payés acquis parce qu'il n'avait pas demandé de congé. En revanche, si l'employeur prouve que le travailleur s'est abstenu délibérément et en toute connaissance de cause de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, le droit de l'Union ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'une indemnité financière. La CJUE précise que ces principes valent, indifféremment selon qu'il s'agisse d'un employeur public ou privé. (Allemagne)

- Arrêt N°C-569/16 et N°C-570/16 - Affaire Bauer - de la CJUE du 6 novembre 2018 : Au sujet du droit fondamental des congés payés, les héritiers d'un travailleur décédé peuvent réclamer à l'ancien employeur de ce dernier une indemnité financière pour le congé annuel payé non pris par ce travailleur. En effet, le droit du travailleur décédé à une indemnité financière au titre des congés non pris est transmissible par la voie successorale à ses héritiers. (Allemagne)

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