



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

# Actualités Jurisprudences

*Collectif LDAJ –Liberté Droit Action Juridique*

## Août 2015

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 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.gouv.fr).

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

[www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - rubrique « vos droits »



## Les jurisprudences de Droit public

- Arrêt N°370414 du Conseil d'État du 27 juillet 2015 indiquant que, lorsque le juge du fond a annulé pour excès de pouvoir une sanction disciplinaire en raison de sa sévérité excessive au regard des faits retenus à l'encontre de l'intéressé, il appartient au juge de cassation de vérifier que les sanctions moins sévères que l'administration pourrait prononcer, en cas de reprise de la procédure disciplinaire, sans méconnaître l'autorité de la chose jugée, ne sont pas toutes, en raison de leur sévérité insuffisante, hors de proportion avec les faits reprochés. Dans cette situation, le directeur d'un EHPAD dans l'exercice de ses fonctions, s'était abstenu de mettre fin à divers manquements professionnels dans la tenue des dossiers administratifs et dans les soins prodigués aux

pensionnaires, et avait demandé au personnel placé sous son autorité de signer une pétition en sa faveur après l'engagement des poursuites à son encontre.

La CAA avait indiqué que sanction de révocation était disproportionnée par rapport aux fautes commises, et avait retenu une solution qui ne fait pas obstacle à ce que soit infligée à l'agent, en cas de reprise de la procédure disciplinaire, une des sanctions moins sévères.

Le maintien de la suspension du directeur pendant plus de 14 mois constituait une faute de nature à engager la responsabilité de l'EHPAD à son égard et ouvrant droit à une indemnisation pour la réparation de son préjudice moral et financier à la hauteur de 27500 euros.

## Les jurisprudences de Droit privé

-Arrêt N°14-11752 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 juillet 2015 précisant que l'action juridique introduite par un syndicat de salarié, sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, est recevable du seul fait que l'action repose sur la violation d'une règle d'ordre public social destinée à protéger les salariés. La circonstance que seuls quelques salariés d'une entreprise ou d'un établissement seraient concernés par cette violation est sans incidence sur le droit d'agir du syndicat. Ainsi, l'intérêt à agir du syndicat est fondé du moment que son action repose sur la violation d'une règle d'ordre public social destinée à protéger les salariés.

- Arrêt N°14-12779 et suivants de la Cour de cassation, Chambre sociale du 9 juillet 2015 indiquant que, suite à un mouvement de grève, un employeur ne peut pas effectuer des retenues de salaire différentes à des salariés en fonction du degré de mobilisation des salariés et des conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, cela institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève en ce qu'elle prend en compte le degré de mobilisation des

salariés et l'employeur est condamné à verser des rappels de salaires aux grévistes concernés.

- Arrêt N°14-19270 de la Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 8 juillet 2015 indiquant qu'un syndicat, bien que représentatif au niveau de l'entreprise, ne l'était pas au niveau de l'établissement pour ne pas avoir recueilli au moins 10 % des suffrages lors de l'élection des membres du comité d'établissement, ne peut pas désigner un représentant au sein du comité d'établissement.

- Arrêt N°14-11762 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 8 juillet 2015 précisant que la seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord du salarié à son renouvellement. Ainsi, si l'employeur souhaite rompre le contrat de travail pendant la période d'essai du salarié renouvelée dans ces conditions, il doit mettre en œuvre une procédure de licenciement.



- Arrêt N°14-60691 de la Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 8 juillet 2015 considérant que la désignation d'un représentant de section syndicale dans une entreprise, doit se conformer aux dispositions de l'article L2143-3 du Code du Travail, et ne peut intervenir que lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

- Arrêt N°14-15979 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 8 juillet 2015 précisant que, si la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés suivant

immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie.

- Arrêt N°13-26444 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 juillet 2015 indiquant que les stipulations du contrat de travail relatives au forfait en jours sont nulles, si la convention collective nationale et l'accord d'entreprise ne garantissent pas le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos, journaliers et hebdomadaires.

## Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°46470/11 - Affaire Parrillo - de la CEDH du 27 août 2015 considérant qu'un embryon humain, même in vitro et ne faisant plus l'objet d'un projet parental, n'est pas une chose, et que sa protection contre la destruction est légitime au nom des droits et libertés d'autrui (Italie).

- Arrêt N°C-222/14 - Affaire Maïstrellis - de la CJUE du 16 juillet 2015 précisant qu'en interdisant aux fonctionnaires masculins dont l'épouse ne travaille pas de prendre un congé parental, la législation grecque est contraire au droit de l'Union (Grèce).

© **Fédération CGT Santé Action Sociale - 2015**