



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

# Actualités Jurisprudences

*Collectif LDAJ –Liberté Droit Action Juridique*

## Mai 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.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°373060 du Conseil d'État du 22 mai 2015 indiquant qu'il appartient à la CNRACL, saisie par un fonctionnaire relevant de cette caisse, à la suite de sa titularisation, d'une demande de validation, pour la constitution de ses droits à pension, des services effectués en tant qu'agent non titulaire de la fonction publique, de lui soumettre un état des services validables et un décompte des retenues de validation.

Si le fonctionnaire dispose pour accepter ou refuser cette proposition, de manière irrévocable, du délai d'une année prévu à l'article 50, il peut également la contester, avant l'expiration de ce délai, soit auprès de la caisse, soit devant le juge administratif. Dans ces deux hypothèses, le délai prévu à l'article 50 est interrompu.

Lorsque le fonctionnaire conteste le bien fondé de la proposition de validation directement auprès de la caisse, cette dernière doit soit confirmer sa première proposition, soit lui faire une nouvelle proposition de validation en pouvant, le cas échéant, remettre en cause les propositions antérieures qu'elle avait pu formuler. Si le fonctionnaire porte sa contestation devant le juge administratif, la caisse peut lui faire, en cours d'instance, une nouvelle proposition de validation en pouvant, le cas échéant, remettre en cause les propositions antérieures qu'elle avait pu formuler. La notification d'une nouvelle proposition se substitue à la précédente notification. La notification confirmant la première proposition ou la notification de l'éventuelle nouvelle proposition font courir à nouveau le délai prévu à l'article 50.

- Décision N°14NC01708 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 7 mai 2015 précisant qu'aux termes de l'article 102 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, en cas de transformation d'un établissement privé à caractère sanitaire ou social en établissement public, ou en cas de transfert total ou partiel de l'activité d'un tel établissement à l'un des établissements mentionnés à l'article 2, les personnels

concernés peuvent, si nécessaire, être recrutés en qualité de fonctionnaire.

Le jugement enjoint au centre hospitalier régional de Metz-Thionville de réexaminer, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du présent arrêt, sous astreinte de 200 euros par jour de retard, la demande présentée par l'agent en vue de son intégration dans la fonction publique hospitalière, en se conformant aux motifs de l'arrêt de la cour administrative d'appel.

Dans cette situation, le directeur du centre hospitalier avait rejeté la demande d'intégration dans l'un des corps de la fonction publique hospitalière au seul motif que l'intéressée exerçait son activité d'infirmière dans le cadre d'un emploi à temps non complet. Toutefois, la juridiction a estimé que les dispositions précitées de l'article 102 de la loi du 9 janvier 1986 et de son décret d'application du 21 juillet 1999 n'avaient ni pour objet ni pour effet de subordonner l'intégration des personnels d'un établissement privé dont les activités sont transférées à un établissement public, à la condition qu'ils occupent, dans cet établissement public, un emploi à temps complet.

- Décision N°13PA04498 de la Cour administrative d'appel de Paris du 5 mai 2015 indiquant qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir de rechercher si la sanction proposée par la commission des recours du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière statuant sur le recours d'un fonctionnaire hospitalier est proportionnée à la gravité des fautes qui lui sont reprochées. Ainsi, en cas de cumul d'emploi d'un agent technicien de laboratoire dans une clinique privée, la qualité de son travail n'ayant jamais été formellement mise en doute, la sanction de révocation est disproportionnée et peut être substituée par la commission des recours du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière par celle de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans dont un an avec sursis.



- Décision N°13BX01103 de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 5 mai 2015 indiquant que le directeur d'un centre hospitalier qui, aux termes de l'article L. 6143-7 du code de la santé publique, exerce son autorité sur l'ensemble du personnel de son établissement, peut légalement, lorsque la situation exige qu'une mesure conservatoire soit prise en urgence pour assurer la sécurité des malades et la continuité du service, décider de suspendre les activités cliniques et thérapeutiques d'un praticien hospitalier au sein du centre, sous le contrôle du juge et à condition d'en référer immédiatement aux autorités compétentes pour prononcer la nomination du praticien concerné. Cette décision, qui a le caractère d'une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service et non d'une sanction disciplinaire, n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées en vertu de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, et n'avait à être précédée ni d'une procédure contradictoire, ni d'une procédure disciplinaire.

- Décision N°14BX01611 de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 5 mai 2015 précisant que l'absence de notification de la décision administrative de non-renouvellement d'un contrat de travail en CDD d'une durée inférieure à six mois dans le délai de préavis de huit jours engendre un préjudice moral à l'agent lui octroyant, à ce titre, une indemnité de 100 euros. Dans cette situation, l'agent n'avait pas démontré avoir perdu une chance de retrouver plus rapidement un travail à la suite de son éviction et avait invoqué un préjudice résultant d'une perte de revenus et de la précarité de sa situation.

- Arrêt N°369473 du Conseil d'État du 29 avril 2015 considérant que le décès d'une patiente, survenu au cours d'une opération chirurgicale, n'engage pas la responsabilité de l'hôpital en l'absence de faute de sa part et ne peut faire l'objet d'une réparation au titre de la solidarité nationale faute d'anormalité du dommage. Ainsi, lorsque les conséquences de l'acte médical ne sont pas notablement plus graves que celles auxquelles le patient était exposé par sa pathologie en l'absence de traitement, elles ne peuvent être regardées comme anormales sauf si, dans les conditions où l'acte a été accompli, la survenance du dommage présentait une

probabilité faible. Ainsi, elles ne peuvent être regardées comme anormales au regard de l'état du patient lorsque la gravité de cet état a conduit à pratiquer un acte comportant des risques élevés dont la réalisation est à l'origine du dommage.

- Arrêt N°370242 du Conseil d'État du 2 avril 2015 précisant que le droit à la communication de son dossier administratif comporte pour l'agent intéressé celui d'en prendre copie, à moins que sa demande ne présente un caractère abusif. Toutefois, les dispositions prévoyant l'obligation pour l'administration, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, d'informer l'intéressé de son droit à communication du dossier n'imposent pas à l'administration d'informer l'agent de son droit à prendre copie de son dossier.

- Arrêt N°362407 du Conseil d'État du 27 mars 2015 considérant que la commission de réforme est obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice l'imputabilité d'un accident au service. Lorsqu'elle apprécie la date de consolidation de la blessure ou de l'état de santé d'un agent à la suite d'un accident de service, la commission de réforme se borne à émettre un avis. Le pouvoir de décision appartient à l'autorité administrative dont relève l'agent, éclairée par cet avis. Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle normal sur la date de consolidation retenue par l'autorité administrative. Ainsi, l'administration doit fixer une date de consolidation qui ne soit pas contredite par les certificats et examens médicaux produits par l'agent concerné.

- Arrêt N°385332 du Conseil d'État du 27 mars 2015 indiquant que le juge des référés, saisi sur le fondement de l'article L. 521-3 du code de justice administrative (CJA), peut prescrire, à des fins conservatoires ou à titre provisoire, toutes mesures, autres que celles régies par les articles L. 521-1 et L. 521-2 du code de justice administrative, notamment sous forme d'injonctions adressées tant à des personnes privées que, le cas échéant, à l'administration, à condition que ces mesures soient utiles et ne se heurtent à aucune contestation sérieuse. Eu égard à son objet et aux pouvoirs que le juge des référés tient des articles L. 521-1 et L. 521-2 du code de justice administrative, une demande tendant à ce qu'il soit ordonné à l'autorité compétente de prendre des mesures



réglementaires, y compris d'organisation des services placés sous son autorité, n'est pas au nombre de celles qui peuvent être présentées au juge des référés sur le fondement de l'article L. 521-3.

- Décision N°12PA04399 de la Cour Administrative d'Appel de PARIS du 19 mars 2015 précisant que l'indemnité de licenciement constitue une rémunération compensant la perte de gain et vient, à ce titre, en déduction des sommes dues à un agent de la fonction publique irrégulièrement évincé du service.

- Décision N°3994 du Tribunal des Conflits du 9 mars 2015 indiquant, au sujet des dispositions de l'article L1224-1 du Code du Travail sur le transfert du contrat de travail en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, que la contestation du refus d'une personne publique de reprendre le personnel auparavant salarié d'une société de droit privé relève de la compétence du juge judiciaire. Cette décision fait suite à l'arrêt N°368086 du Conseil d'état du 12 novembre 2014 qui avait décidé de renvoyer la question au Tribunal des Conflits sur la question de savoir quelle juridiction pouvait statuer sur l'application des critères de la reprise issus du code du travail et ce, lorsque cette analyse se fait avant que le salarié n'ait signé un contrat de droit public.

- Arrêt N°368186 du Conseil d'État du 6 mars 2015 précisant que si un agent public peut avoir communication de son dossier médical soumis à un comité médical s'il en fait la demande, ni le principe du caractère contradictoire de la procédure ni les dispositions réglementaires n'imposent au secrétariat du comité médical de procéder à cette communication si elle n'est pas sollicitée. Dès lors, en l'absence de toute demande de l'agent tendant à la communication de son dossier, le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit en écartant le moyen tiré de ce que l'absence de communication était constitutive d'une irrégularité de procédure.

- Arrêt N°384004 du Conseil d'État du 6 mars 2015 indiquant qu'aucun principe général non plus qu'aucune règle ne s'oppose à ce que la publication d'un acte intéressant les personnels prenne la forme d'une mise en ligne de cette décision sur l'intranet de l'administration à laquelle ils appartiennent. Ce mode de publicité n'est susceptible de faire courir le délai de recours contentieux à l'égard des agents et des groupements représentatifs du personnel qu'à la condition, d'une part, que l'information ainsi diffusée puisse être regardée, compte tenu notamment de sa durée, comme suffisante et, d'autre part, que le mode de publicité par voie électronique et les effets juridiques qui lui sont attachés aient été précisés par un acte réglementaire ayant lui-même été régulièrement publié.



## Les jurisprudences de Droit privé

-Arrêt N°13-20349 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 12 mai 2015 considérant que, quand le salarié ne peut prendre qu'une partie de ses congés trimestriels conventionnels, il doit établir qu'il n'a pas pu les prendre du fait de l'employeur. ( CCN 66 ). Ainsi, les congés non pris, accordés par une convention collective en plus des congés payés annuels d'une durée minimale de quatre semaines, ne peuvent donner lieu à indemnisation que si le salarié rapporte la preuve qu'il n'a pu les prendre du fait de l'employeur.

- Arrêt N°14-10623 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 12 mai 15 indiquant que, si l'employeur ne respecte pas les délais de communication aux salariés du calendrier indicatif, précisant la répartition du temps de travail sur l'année, et des plannings hebdomadaires, et qui, d'autre part, ne fait pas connaître le calendrier indicatif de l'année suivante et le nombre d'heures précis de la semaine suivante, les salariés étaient obligés de se tenir constamment à la disposition de l'employeur. Dans ce cas, la requalification des contrats de travail des salariés, de temps partiel à temps complet, est justifiée.

- Arrêt N°14-10781 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 mai 2015 rappelant que l'exercice de la liberté d'expression des salariés en dehors de l'entreprise ne peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus. Ainsi, le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression et ne pouvait pas justifier un licenciement pour faute.

- Arrêt N°13-22211 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 6 mai 2015 précisant qu'il résulte des dispositions de l'article L3123-17 du code du travail que le contrat de travail à temps partiel d'un salarié détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps fixé par le contrat. Ainsi, les heures complémentaires effectuées par un salarié ne peuvent avoir pour

effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

- Arrêt N°13-27535 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 mai 2015 indiquant que, si un salarié sous le statut d'autoentrepreneur, travaille dans le respect d'un planning quotidien précis établi par un société, est tenu d'assister à des entretiens individuels et à des réunions commerciales avec des objectifs de chiffre d'affaires annuel, montre le lien de subordination entre la société et l'auto-entrepreneur. Dans ce cas, le contrat de mission du salarié autoentrepreneur doit être requalifié en contrat de travail.

- Arrêt N°13-25821 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 mai 2015 considérant que l'absence d'augmentation de salaire d'un salarié par rapport aux autres salariés de l'entreprise doit être justifiée par des éléments objectifs et matériellement vérifiables. Ainsi, si un salarié n'avait pas reçu d'augmentation individuelle de salaire en application d'un accord de négociation annuelle, alors que d'autres salariés appartenant comme lui au personnel des cadres avaient reçu une telle augmentation, cela apporte la preuve d'éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

- Arrêt N°13-27905 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 16 avril 2015 indiquant que, selon les dispositions de l'article L3123-13 du code du travail, l'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. Ainsi, pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, il faut tenir compte de la période de travail à temps complet et de calculer cette indemnité proportionnellement aux périodes de travail à temps complet et à temps partiel. A défaut, l'employeur doit s'acquitter d'un rappel de salaire sur la base d'un travail à temps complet.



- Arrêt N°13-27271 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 16 avril 2015 considérant que, si une enquête menée postérieurement à la notification d'une sanction d'avertissement à un salarié permet à l'employeur de prendre connaissance de l'ampleur et de l'ancienneté du comportement du salarié, une nouvelle procédure disciplinaire de licenciement peut être engagée à l'encontre du même salarié.

- Arrêt N°13-28715 et suivants de la Cour de cassation, chambre sociale, du 15 avril 2015 précisant qu'une juridiction ne peut pas condamner un établissement hospitalier à payer des temps de pause au personnel de nuit sans rechercher si la mobilité du personnel au sein des différents services d'un même pôle de l'hôpital et la présence d'un infirmier responsable de nuit ne permettait pas aux intéressés de bénéficier effectivement de leur pause.

- Arrêt N°13-18849 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 15 avril 2015 considérant qu'un plan de sauvegarde de l'emploi peut prévoir des indemnités différentes pour les salariés licenciés en considération de leur âge lorsque la différence de traitement instaurée se justifie par un objectif légitime.

- Arrêt N°14-13.340 et suivants de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 15 avril 2015 indiquant que, l'absence de précisions dans une disposition conventionnelle d'un accord collectif national, fait présumer le caractère forfaitaire d'une prime d'expérience pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté. Ainsi, il ne peut y avoir de proratisation de cette prime pour les salariés à temps partiel.

- Arrêt N°14-18653 de la Cour de Cassation du 15 avril 2015 précisant qu'en cas de transfert d'entreprise, un syndicat représentatif au sein de l'entreprise d'accueil peut désigner comme délégué syndical un salarié ayant obtenu 10 % des suffrages lors des dernières élections dans son entreprise d'origine.

- Arrêt N°14-20237 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 15 avril 2015 considérant qu'un salarié, directeur général adjoint de la société qui avait représenté l'employeur lors des réunions du comité d'entreprise et du CHSCT, le tribunal a pu en

déduire que ce pouvoir de représentation persistait à la date de l'élection. Ainsi, le salarié ne peut pas se porter candidat pour le second tour des élections professionnelles dans l'entreprise, peu importe qu'il n'ait pas représenté la direction aux réunions du CE dans l'année précédant les élections, le pouvoir de représentation persistait à la date de l'élection.

- Arrêt N°13-22044 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 15 avril 2015 précisant que l'employeur doit réparer le préjudice subi par les ayants droit d'un salarié décédé et licencié à tort pour faute grave. Ainsi, l'employeur, qui avait souscrit une assurance décès au bénéfice des ayants droit de ses salariés présents dans les effectifs de l'entreprise au moment de leur décès, alors que le salarié avait été licencié abusivement pour faute grave sans préavis doit réparer le préjudice subi.

- Arrêt N°14-19782 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 15 avril 2015 considérant que seul l'exercice effectif par un salarié, à la date de l'établissement des listes électorales, des attributions relevant exclusivement du chef d'entreprise peut justifier l'exclusion de l'intéressé de l'électorat dans le collège cadres pour les élections au comité d'entreprise, et collège cadres et agents de maîtrise pour les élections des délégués du personnel. Ainsi, pour radier un tel salarié de la liste électorale, la juridiction doit rechercher si la délégation consentie au salarié ne se limitait pas à un transfert de responsabilités qui est distincte d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé à l'employeur.

- Arrêt N°14-83267 de la Cour de Cassation, criminelle, Chambre criminelle, du 14 avril 2015 précisant que, commet le délit prévu par l'article L. 8114-1 du code du travail, quiconque met obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail. Le prévenu avait fait l'objet de rappels réitérés d'avoir à satisfaire à ses obligations et pourtant ces rappels étaient demeurés sans effet et il avait empêché l'inspecteur du travail de contrôler l'application des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans l'exploitation agricole qu'il dirigeait.



- Arrêt N°13-21307 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 9 avril 2015 indiquant, au sujet d'une infirmière psychiatrique affectée dans un hôpital de jour ayant saisie la juridiction prud'homale d'une demande en rappel de salaire en soutenant qu'elle n'avait pas bénéficié de la demi-heure de pause quotidienne qui aurait dû être réservée à la prise de ses repas hors la présence des patients, que l'employeur ne peut pas faire une demande reconventionnelle en remboursement des repas pris par l'infirmière. En effet, le conseil de prud'hommes, qui avait relevé que de manière habituelle pendant la période considérée l'employeur fournissait des repas au personnel infirmier, lequel les prenait pendant ses heures de travail en même temps que les patients, a caractérisé un usage réunissant les conditions de constance, fixité et généralité et ainsi légalement justifié sa décision.

- Arrêt N°13-23066 de la Cour de Cassation, civile, Chambre sociale, du 9 avril 2015 considérant qu'un employeur qui présente volontairement la rémunération des heures

d'astreinte d'un salarié comme le remboursement de frais professionnels constitue un élément intentionnel de l'infraction de travail dissimulé

- Arrêt N°13-24252 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 17 mars 2015 précisant qu'un employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue dans une convention collective. Ainsi, aux termes de l'article 03.01.6 de la CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel doivent être informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision. Ainsi, le non respect de ces dispositions conventionnelles sur l'information des délégués du personnel préalable au licenciement disciplinaire, qui constituait une garantie de fond, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

## Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°C-80/14 - USDAW et Wilson - de la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne - du 30 avril 2015 précisant la notion d'établissement en matière de licenciements collectifs. Ainsi, lorsqu'une entreprise comprend plusieurs entités, la notion d'établissement, qui figure dans la directive 98/59/CE du Conseil, du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, doit être interprétée comme visant l'entité à laquelle les travailleurs concernés par le licenciement sont affectés pour exercer leur tâche. (Royaume Uni)

Arrêt à consulter à cette adresse :

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30dda9910dff4b42463dad26ad8b47244612.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuQa310?text=&docid=164054&pageIndex=0&doclang=FR&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=24784>

- Arrêt N°C-528/13 de la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne - du 29 avril 2015 indiquant que l'exclusion permanente du don de sang pour les hommes ayant eu des rapports sexuels avec des hommes peut être, eu égard à la situation prévalant dans l'État membre concerné, justifiée. Il faut établir qu'il existe, pour ces personnes, un risque élevé de contracter des maladies infectieuses graves, comme notamment le VIH, et que des techniques efficaces de détection ou des méthodes moins contraignantes pour assurer un niveau élevé de protection de la santé des receveurs font défaut. (France)

Arrêt à consulter à cette adresse :

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=164021&pageIndex=0&doclang=FR&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=25339>



- Arrêt N°45892/09 de la CEDH - Cour Européenne des Droits de l'Homme - du 21 avril 2015 précisant que les impératifs liés à la "sûreté publique" peuvent justifier l'interdiction faite à un syndicat de police de faire grève (ESPAGNE). Un pays peut imposer cette restriction aux forces de l'ordre en raison de la "nécessité d'un service ininterrompu" et du "mandat armé" qui les caractérisent.

- Arrêt N°10401/12 - Affaire HELHAL contre la France - de la CEDH - Cour Européenne des Droits de l'Homme - du 19 février 2015 considérant le maintien en détention d'un détenu handicapé, alors que son état de santé est incompatible avec son maintien en détention, porte une violation de l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'homme sur interdiction des traitements inhumains ou dégradants (FRANCE).

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