



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

# Actualités Jurisprudences

*Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique*

## Mai 2016

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



## Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- Néant.

## Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°14BX03412 de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 26 mai 2016** : L'agent public titulaire d'un contrat à durée déterminée ne saurait se prévaloir d'aucun droit au renouvellement de son contrat. L'autorité compétente peut toujours décider, pour des motifs tirés de l'intérêt du service, de ne pas renouveler le contrat d'un agent public recruté pour une durée déterminée et, par là-même, de mettre fin aux fonctions de cet agent. Il appartient au juge, en cas d'absence de reconduction de l'agent dans ses fonctions, de vérifier que cette décision est bien fondée par des considérations tirées de l'intérêt du service. De plus, aucune disposition législative ou réglementaire ne fait obstacle au non-renouvellement du contrat d'un agent public en situation de grossesse, dès lors qu'une telle décision n'est pas prise en considération de cet état.

- **Arrêt N°387571 du Conseil d'État du 20 mai 2016** : Les dispositions de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, sur la protection fonctionnelle sont relatives à un droit statutaire à protection qui découle des liens particuliers qui unissent une collectivité publique à ses agents et n'ont pas pour objet d'instituer un régime de responsabilité de la collectivité publique à l'égard de ses agents. La circonstance qu'un agent soit susceptible de bénéficier de la protection fonctionnelle pour obtenir réparation d'un préjudice qu'il estime avoir subi ne fait pas obstacle à ce qu'il recherche, à raison des mêmes faits, la responsabilité pour faute de cette collectivité.

- Arrêt N°15PA00146 de la Cour administrative d'appel de Paris du 18 mai 2016 : Il appartient à un agent public qui

soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. Si les éléments apportés par l'agent devant la juridiction administrative ne sont pas de nature à laisser présumer qu'il aurait été victime de faits constitutifs de harcèlement moral, l'administration peut, sans commettre d'illégalité, refuser de lui accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle demandée en raison du prétendu harcèlement dont il aurait été victime dans le cadre professionnel.

- **Arrêt N°15BX00374 de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 3 mai 2016** : au sujet de la consultation et l'avis d'une CAP sur un avancement de grade, les dispositions relatives à la réunion des CAP permettent au directeur d'établissement de convoquer une réunion, le cas échéant, sans la présence des représentants du personnel. Si un centre hospitalier n'établit pas avoir pris ou fait prendre les mesures nécessaires au respect de la procédure consultative prévue, la décision administrative qui n'a pas été précédée de l'avis de la commission administrative paritaire compétente, a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière.



- **Arrêt N°15MA04252 de la Cour administrative d'appel de Marseille du 2 mai 2016** : au sujet d'une action en référé provision d'un agent, à valoir sur l'indemnisation au titre des préjudices qu'il estime avoir subis du fait de la décision administrative du 2 novembre 1994 la plaçant en disponibilité sans traitement pour absence de poste vacant à l'issue de son détachement d'un an à la mairie de Nice, le centre hospitalier peut opposer à cette demande la prescription quadriennale de la créance. La circonstance que cette notification n'ait pas été accompagnée de la mention des voies et délais de recours est sans incidence sur la prescription de la créance dont se prévaut l'agent.

- **Arrêt N°15PA00147 de la CAA de PARIS du 12 avril 2016** : Un praticien hospitalier conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps en cas de mise en disponibilité. Toutefois, conformément à l'article 13 du décret n° 2012-1481 du 27 décembre 2012, l'employeur n'est pas dans l'obligation d'indemniser les jours sur comptes épargne-temps des personnels en disponibilité mais que l'intéressé conserve les

droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps.

- **Arrêt N°13MA02680 de la CAA de MARSEILLE du 23 février 2016** : la circonstance que les poursuites pénales pour harcèlement moral sur un agent public se soient achevées par un non-lieu, ne fait pas obstacle à la saisine de la juridiction administrative pour les mêmes faits. Le délit de harcèlement moral du code pénal n'est pas défini de la même manière que le harcèlement moral au sens des dispositions de l'article 6 quinquies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, lesquelles notamment ne reposent pas nécessairement sur un élément intentionnel.

## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°14-26967 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 19 mai 2016** : Un employeur qui conteste l'utilisation ou l'usage des heures de délégation doit quand même les payer au salarié à l'échéance normale.

- **Arrêt N°15-10025 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 mai 2016** : En l'absence d'accord collectif prévu par l'article L. 3122-2 du code du travail, (issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008) l'article D. 3122-7-1 du code du travail donne la possibilité à l'employeur d'organiser la durée du travail sous forme de périodes de travail et d'imposer unilatéralement la répartition du travail sur une période n'excédant pas quatre semaines. Ainsi, la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à une semaine peut être imposée par l'employeur et

cela constitue une modification du contrat de travail qui ne nécessite pas l'accord exprès des salariés.

- **Arrêt N°15-60171 N°15-60172 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 mai 2016** : L'annulation des élections des membres du comité d'entreprise n'a pas d'effet rétroactif, de sorte que l'annulation des élections est sans incidence sur la régularité des désignations, en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise, des salariés dont le mandat prend fin, en application des articles L. 2143-11 et L. 2324-2 du code du travail, lors des nouvelles élections renouvelant l'institution représentative du personnel.



- **Arrêt N°14-12169 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 mai 2016** : En cas de recherche d'un poste de reclassement pour un salarié déclaré inapte, l'employeur n'a pas l'obligation de lui assurer une formation à un métier différent du sien.

- **Arrêt N°15-16895 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 4 mai 2016** : Si la présomption d'imputabilité au travail s'attachant aux lésions survenues au temps et sur le lieu du travail s'étend aux soins et arrêts de travail prescrits ensuite à la victime jusqu'à la date de consolidation de son état de santé ou de sa guérison, elle ne fait pas obstacle à ce que l'employeur conteste devant la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale l'imputabilité à l'accident ou à la maladie initialement reconnus tout ou partie des soins et arrêts de travail pris en charge ultérieurement par l'organisme.

- **Arrêt N°15-12256 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2016** : En cas de requalification des contrats à durée déterminée, le salarié était réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier et qu'il était en droit de se prévaloir à ce titre d'une ancienneté remontant à cette date.

- **Arrêt N°14-29297 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 3 mai 2016** : Les attestations de témoins fournies par un employeur pour étayer les faits reprochés à un salarié, et qui sont insuffisamment circonstanciées, ne peuvent pas être prises en compte pour justifier un licenciement.

- **Arrêt N°14-28353 N°14-28354 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2016** : En cas de poursuite d'occupation illicite des lieux de travail et du blocage de l'accès au site, malgré la notification de l'arrêt ordonnant l'expulsion des grévistes suivie d'un commandement de quitter les lieux, les salariés qui participent à la poursuite des opérations de blocage durant quatre jours, interdisant le travail de salariés non grévistes, peuvent être licenciés pour faute lourde.

- **Arrêt N°15-11046 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2016** : En cas de licenciement économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs afin de permettre au salarié de connaître les motifs de son licenciement pour pouvoir éventuellement les discuter et de fixer les limites du litige quant aux motifs énoncés. L'appréciation de l'existence du motif invoqué relève de la discussion devant le juge en cas de litige. Toutefois, il n'est pas nécessaire que la lettre précise le niveau d'appréciation de la cause économique quand l'entreprise appartient à un groupe. C'est seulement en cas de litige qu'il appartient à l'employeur de démontrer, dans le périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif invoqué.

- **Arrêt N°14-25724 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2016** : En cas de refus du salarié d'une modification de son contrat de travail, l'employeur ne peut pas lui imposer d'exécuter son préavis dans les nouvelles conditions refusées.

- **Arrêt N°14-29190 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 mai 2016** : lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ; que si ces formalités ne sont pas une condition du droit du salarié au bénéfice de cette prolongation, celui-ci se trouve, à défaut de justifier d'une demande de prolongation ou d'autres causes de son absence à l'issue du congé parental d'éducation, en situation d'absence injustifiée. Si le salarié ne répond pas aux mises en demeure de justifier son absence, il peut être licencié pour faute grave.

- **Arrêt N°14-24930 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 avril 2016** : Sauf abus de droit, aucune indemnité n'est due au salarié dont la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai.



- **Arrêt N°15-11041 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 avril 2016** : Si l'employeur sanctionne le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail consistant en un détachement au sein du groupe auquel appartenait la société, et cesse de lui fournir du travail et de lui payer son salaire, ces manquements de l'employeur sont d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Cette prise d'acte est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°15-12588 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 avril 2016** : Si les stipulations contractuelles prévoient un délai de prévenance plus long et plus favorable que le minimum fixé par la loi, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, l'employeur doit les appliquer au salarié.

- **Arrêt N°15-22201 de la Cour de cassation, Chambre sociale du 14 avril 2016** : si le juge judiciaire a compétence pour fixer l'indemnisation du salarié dont le contrat d'avenir a été rompu par une personne publique alors que la requalification en contrat à durée indéterminée était encourue, il n'a pas le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié ou la poursuite du contrat de travail, et, par suite, d'ouvrir au salarié concerné l'accès à un emploi public. Cette QPC n'a pas été transmise au Conseil constitutionnel.

- **Arrêt N°14-23909 de la Cour de cassation, chambre civile, du 14 avril 2016** : Une clinique est responsable de l'infection nosocomiale d'un patient sauf si elle rapporte la preuve d'une cause étrangère. Si le chirurgien a commis des négligences dans le suivi et la prise en charge de cette infection, il doit réparer le préjudice in solidum avec la clinique. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1, I, du code de la santé publique, les établissements, services et organismes dans lesquels sont réalisés des actes individuels de prévention, de diagnostic ou de soins sont responsables des dommages

résultant d'infections nosocomiales, sauf s'ils rapportent la preuve d'une cause étrangère.

- **Arrêt N°15-10272 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 13 avril 2016** : Au sujet de la prise en charge des frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, l'employeur ne peut pas mettre en place une différence de traitement dans le remboursement des frais de déplacement aux salariés sans apporter des raisons objectives justifiant cette différence.

- **Arrêt N°15-80772 de la Cour de cassation, chambre criminelle, du 12 avril 2016** : les délégués du personnel doivent pouvoir, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise, et qu'en l'espèce. Ainsi, le retrait par un employeur d'un badge de nuit à un délégué du personnel sans justifier des impératifs de sécurité ou la gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés constitue un délit d'entrave.

- **Arrêt N°14-23855 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 avril 2016** : Un salarié qui est désigné dans ce comité sans vote du collège désignatif et que sa présence au CHSCT ne s'expliquait que par ses fonctions de responsable d'entrepôt et la délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité que l'employeur lui avait consentie, ne peut pas bénéficier du statut de salarié protégé en sa qualité de membre du CHSCT.

- **Arrêt N°15-19744 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 avril 2016** : La saisine du conseil de prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail n'empêche pas sa candidature aux fonctions de membre de la délégation du personnel au CHSCT.



- **Décision N°1500806 du Tribunal administratif de Clermont-Ferrand du 6 avril 2016** : l'État français est condamné en raison de la non-assimilation des périodes d'absences pour maladie non professionnelle à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, cela étant contraire à la directive européenne octroyant à chaque salarié un congé annuel de 4 semaines.

- **Arrêt N°14-28815 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 avril 2016** : Les dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail sur l'entretien préalable au licenciement n'obligent pas l'employeur à faire droit à la demande du salarié d'une nouvelle convocation, si les dispositions conventionnelles applicables ne le prévoient

pas. Ainsi, l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande de report de l'entretien préalable.

- **Arrêt N°15-86043 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 6 avril 2016** : Il est décidé du non-renvoi d'une QPC sur l'interception des correspondances entre un avocat et son client de nature à faire présumer la participation de l'avocat à une infraction. Ainsi, l'interception inopinée d'une conversation entre un avocat et son client ne porte pas atteinte aux articles 2, 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Sa transcription ne peut être réalisée qu'à titre exceptionnel s'il existe des indices de participation de l'avocat à une infraction

## Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Néant

© Fédération CGT Santé Action Sociale – 2016