



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Juin 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.fr).

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

www.sante.cgt.fr - rubrique « vos droits »



Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- **Décision n° 2016-547 QPC du Conseil constitutionnel du 24 juin 2016** : Le quatrième alinéa de l'article L. 3132-26 du code du travail et les mots « ou, à Paris, le préfet » figurant au second alinéa du paragraphe III de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques sont contraires à la Constitution. Contrairement aux maires des autres communes de France, le maire de Paris n'a pas le pouvoir de supprimer le repos hebdomadaire dominical des salariés des commerces de détail dans la limite de douze fois par an. A Paris, cette compétence pour fixer les "dimanches du maire" revient au préfet. Le Conseil constitutionnel considère que ces dispositions sont contraires à la Constitution en précisant qu'aucune différence de situation, ni aucun motif d'intérêt général ne justifie qu'à Paris ce pouvoir ne soit pas confié au maire, comme dans l'ensemble des autres communes.

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°386957 du Conseil d'État du 27 juin 2016** : Le traitement auquel l'agent avait droit, avant épuisement des délais en cours à la date de saisie de la commission de réforme, lui est maintenu durant les délais mentionnés et en tout état de cause jusqu'à l'issue de la procédure justifiant la saisie de la commission de réforme. Ainsi, un agent a droit au maintien de son plein traitement jusqu'à l'adoption de la décision définitive prise à l'issue de la procédure ayant justifié la saisine de la commission de réforme. Dans ce litige, un agent avait été placé en position de disponibilité d'office par son administration alors que la procédure suivie devant la commission de réforme n'avait pas été régulière.

- **Arrêt N°387373 du Conseil d'État du 13 juin 2016** : Il résulte d'un principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent non titulaire se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur public de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé, son

licenciement. Ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public. Dans le cas où un tel agent, qui bénéficie des droits créés par son contrat de recrutement, est employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, cette caractéristique de son contrat doit être maintenue, sans que puissent y faire obstacle les dispositions applicables le cas échéant au recrutement des agents contractuels.

- **Arrêt N°396691 du Conseil d'État du 13 juin 2016** : Lorsqu'une décision de justice enjoint à l'administration sous astreinte de réintégrer un agent illégalement évincé sur l'emploi même qu'il occupait antérieurement et que l'autorité compétente prend une décision en ce sens, le juge de l'astreinte ne peut conclure à la non-exécution de l'injonction que s'il constate que la décision ordonnant sa réintégration n'a manifestement pas été suivie d'effets. En dehors de ce cas, la contestation par l'intéressé des modalités de sa réintégration et, par là même, du caractère effectif de sa réintégration constitue un litige distinct dont il n'appartient pas au juge de l'exécution de connaître.



- Jugement en référé N°1604237 du 7 juin 2016 du Tribunal administratif de Melun :

Au sujet de la demande de prolongation d'activité d'un fonctionnaire au delà de la limite d'âge de départ à la retraite, un agent ayant déjà bénéficié d'une prolongation d'activité pour raison familiale d'un an peut obtenir une deuxième prolongation pour carrière incomplète. Il ressort des textes que ceux-ci ne sont pas exclusifs l'un de l'autre et qu'un fonctionnaire peut revendiquer l'application successive des deux hypothèses de report de la limite d'âge de départ à la retraite dans la limite de 10 trimestres. En rejetant la demande de l'agent, l'administration a commis une erreur de droit et ce moyen est de nature à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision litigieuse dont il y a lieu, par suite, de prononcer la suspension sans qu'il soit besoin de statuer sur la condition d'urgence ni sur les autres moyens de la requête (FPT).

- Arrêt N°15NT00951 de la CAA de NANTES du 2 juin 2016 :

La demande de prolongation d'activité doit être présentée par le fonctionnaire à l'employeur public au plus tard 6 mois avant la survenance de la limite d'âge. Il en est accusé réception. La demande est accompagnée d'un certificat médical appréciant, au regard du poste occupé, l'aptitude physique de l'intéressé. Si l'agent ne présente pas sa demande de prolongation d'activité dans les formes et délais, l'administration peut légalement la refuser.

- Arrêt N°14NT02746 de la CAA de NANTES du 2 juin 2016 :

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui, compte tenu de leurs effets, ne peuvent être regardées comme leur faisant grief, constituent de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Cela concerne les mesures qui, tout en modifiant leur affectation ou les tâches qu'ils ont à accomplir, ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, ni n'emportent perte de responsabilités ou de rémunération. Le recours pour excès de pouvoir contre de telles mesures, à moins qu'elles ne traduisent une discrimination, est irrecevable.

- Arrêt N°14NT02542 de la CAA de NANTES du 2 juin 2016 :

Une décision administrative a refusé de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident vasculaire cérébral d'un agent

pendant les transmissions sur son lieu de travail, au motif qu'il n'est pas établi que l'agent aurait, au cours des heures précédentes, fourni un effort physique exceptionnel lié à l'exécution de son service ou subi un stress aigu et que, durant les mois précédant l'accident, l'agent avait bénéficié régulièrement des jours de repos auxquels il avait droit. De plus, l'agent ne peut utilement soutenir qu'il remplirait les conditions déterminées par l'instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2012/70 du 9 février 2012 relative à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques de maladie et d'accidents de service, qui est dépourvue de caractère règlementaire.

- Arrêt N°14BX01831 de la CAA de BORDEAUX du 1er juin 2016 :

Au sujet d'une demande d'indemnisation des jours de CET d'un praticien hospitalier en cas de cessation définitive de fonction sans radiation des cadres, le praticien peut jouir des droits acquis au titre de son activité passée non par la monétisation des jours qu'il a épargnés, mais exclusivement par leur utilisation sous forme de congés à prendre. Ce litige était antérieur à la publication du décret n° 2012-1481 du 27 décembre 2012 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps et aux congés annuels des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques des établissements publics de santé.

- Arrêt N°14PA02657 de la Cour administrative d'appel de Paris du 1er juin 2016 :

Il est enjoint à l'administration d'accorder le bénéfice de la protection fonctionnelle à un praticien hospitalier victime d'actes constitutifs de harcèlement moral. De plus, le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé. Dans ce litige, le refus de l'AP-HP de lui accorder la protection fonctionnelle ont causé à la requérante un préjudice moral et un préjudice de carrière dont il sera fait une juste appréciation, eu



égard au fait qu'ils se sont prolongés sur une longue durée, en condamnant l'AP-HP à lui verser la somme 12 000 euros, tous préjudices confondus.

- **Arrêt N°393881 Conseil d'État, Assemblée, du 31 mai 2016** : lorsque le caractère sérieux d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) dépend de l'interprétation ou de l'appréciation de la validité d'une disposition du droit de l'Union Européenne, le Conseil d'État doit saisir la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) et rejeter la QPC. Dans le cas où, à la suite de la décision de la CJUE, le requérant présenterait à nouveau au Conseil d'État la QPC invoquée, il sera recevable à le faire. La conformité à la Constitution de la disposition contestée sera réexaminée.

- **Arrêt N°396848 du Conseil d'État du 31 mai 2016** : Eu égard à son office, qui consiste à assurer la sauvegarde des libertés fondamentales, il appartient au juge des référés, saisi sur le fondement de l'article L. 521-2 du code de justice administrative (CJA), de prendre, en cas d'urgence, toutes les mesures qui sont de nature à remédier aux effets résultant d'une atteinte grave et manifestement illégale portée, par une autorité administrative, à une liberté fondamentale, y compris lorsque cette atteinte résulte de l'application de dispositions législatives qui sont manifestement incompatibles avec les engagements européens ou internationaux de la France, ou dont la mise en œuvre entraînerait des conséquences manifestement contraires aux exigences nées de ces engagements. Ainsi, il appartient par conséquent au juge des référés, saisi sur le fondement de l'article L. 521-2 du CJA, d'apprécier concrètement si, au regard des finalités des dispositions législatives en cause, l'atteinte aux droits et libertés protégés par la convention qui résulte de la mise en œuvre de dispositions, par elles-mêmes compatibles avec celle-ci, n'est pas excessive.

- **Arrêt N°381274 du Conseil d'État du 30 mai 2016** : Au sujet de la procédure de licenciement d'un assistant maternel employé par un employeur public, les articles L. 423-10 et L. 422-1 du code de l'action sociale et des familles prévoient que l'entretien préalable au licenciement d'un assistant maternel se fait dans les conditions prévues, notamment, à l'article L. 1232-4 du code du travail, qui dispose que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise et que, s'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, il est informé de sa possibilité de se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'administration. Eu égard au rôle et aux modalités d'élection du comité technique départemental, un département doit être regardé, lorsqu'il envisage de licencier un assistant familial employé par lui, comme étant doté d'une institution représentative du personnel au sens des dispositions de l'article L. 1232-4 du code du travail. Il en résulte que la convocation à l'entretien préalable n'a pas à préciser à l'agent qu'il peut se faire assister d'un conseiller du salarié ni à lui communiquer l'adresse des services pouvant lui communiquer la liste de ces conseillers.

- **Arrêt N°391149 du Conseil d'État du 27 mai 2016** : conformément aux dispositions de l'article L. 3131-4 du code de la santé publique, il est prévu la réparation intégrale par l'Oniam des accidents médicaux et infections nosocomiales imputables à des activités de prévention ou de soins réalisées conformément aux articles L. 3131-1 ou L. 3134-1. Il résulte de ces dispositions que la réparation incombant à l'office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales (ONIAM) bénéficie à toute victime, c'est-à-dire tant à la personne qui a subi un dommage corporel du fait de l'une de ces mesures qu'à ceux de ses proches qui en subissent directement les conséquences.



- **Arrêt N°15-16439 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 26 mai 2016** : La prime spéciale de sujétion versée aux aides-soignants de la fonction publique hospitalière entre, dans la limite de son montant soumis à retenue pour pension, dans l'assiette de la cotisation due, au titre des prestations en nature des assurances maladie, maternité et invalidité du régime général, par les établissements qui les emploient. Ainsi, la cotisation maladie due par l'établissement employeur au titre des prestations en nature, pour les agents en activité, est assise sur le traitement soumis à retenue pour pension.

- **Décision N°2016-117 du Défenseur des droits du 24 mai 2016 sur les pratiques discriminatoires du gel de la note chiffrée administrative des agents de la fonction publique hospitalière en congé maternité** : Le Défenseur des droits demande au ministère de la santé : de faire cesser ces pratiques discriminatoires du gel de la notation dans tous les établissements de la FPH qui y ont recours ; de réexaminer les situations individuelles des agents qui en ont été victimes ; de rappeler par voie de circulaire aux CAP et aux commissions consultatives paritaires qu'il leur appartient, le cas échéant, de définir les modalités de réexamen des situations des agents dont les notes chiffrées ont été gelées pour des motifs discriminatoires et de sanctionner les

responsables de ces établissements qui persistent à appliquer ce système de notation.

- **Arrêt N°380548 du Conseil d'État du 4 mai 2016** : Le rapporteur public qui, après avoir communiqué le sens de ses conclusions, envisage de modifier sa position doit, à peine d'irrégularité de la décision, mettre les parties à même de connaître ce changement. Par suite, l'intervention, après une première mise en ligne par le rapporteur public du sens de ses conclusions dans l'application Sagace, d'une nouvelle mise en ligne modifiant le sens de ces conclusions, sans que les parties soient informées de ce qu'un nouvel élément est intervenu dans cette application, ne met pas ces dernières en mesure de connaître le sens des conclusions du rapporteur public et méconnaît, en principe, l'article R.711-3 du code de justice administrative.

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°14-29246 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 22 juin 2016** : Si les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail impliquent que seuls relèvent de la catégorie des cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise, il n'en résulte pas que la participation à la direction de l'entreprise constitue un critère autonome et distinct se substituant aux trois critères légaux. Pour mémoire, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont

l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation

de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.



- **Arrêt N°14-26965 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 juin 2016** : Si l'employeur prononce un avertissement puis engage une procédure de licenciement dans un délai de moins de quinze jours suivant la relation par la salariée de faits constituant selon elle une situation de harcèlement moral, cette dénonciation avait de toute évidence pesé sur l'engagement à très court terme de la procédure de licenciement. Dans ce litige, la cour d'appel, qui a suffisamment caractérisé le lien existant entre ces faits, en a exactement déduit la nullité du licenciement.

- **Arrêt N°15-19443 de la Cour de Cassation, Chambre civile, du 16 juin 2016** : Conformément aux dispositions des articles L. 162-4-4 et R. 162-1-9-1 du code de la sécurité sociale, en cas de prolongation d'un arrêt de travail d'un salarié, l'indemnisation n'est maintenue que si la prolongation de l'arrêt est prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré. Les exceptions à cette règle sont : la prolongation de l'arrêt de travail par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant, par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou à l'occasion d'une hospitalisation.

- **Arrêt N°15-17369 de la Cour de Cassation, Chambre civile, du 15 juin 2016** : Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille. Lorsqu'il exerce cette mission légale, le comité d'entreprise agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre d'une activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole, en sorte que, non-professionnel, il bénéficie des dispositions de l'article L. 136-1 du code de la consommation protégeant les consommateurs et les non-professionnels lorsqu'ils concluent des contrats à tacite reconduction. Ainsi, si le comité d'entreprise n'a pas reçu dans les délais, au plus tôt 3 mois et au plus tard 1 mois avant le terme de la période autorisant la reconduction, l'information sur la possibilité de ne pas reconduire le contrat, il peut ne pas

reconduire un contrat de prestation de service sans frais.

- **Arrêt N°14-19257 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 15 juin 2016** : La formation en référé de la juridiction prud'homale est compétent pour statuer sur l'interprétation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise pour enjoindre l'employeur du paiement d'une indemnité non versée à un salarié.

- **Arrêt N°15-12522 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 juin 2016** : Il n'existe aucune obligation pour l'employeur de mentionner l'identité des délégués du personnel dans la lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement adressée à un salarié.

- **Arrêt N°14-22740 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 juin 2016** : Au sujet de l'indemnisation kilométriques des salariés en remboursement des frais de déplacement au titre des trajets entre son domicile et son lieu d'exercice professionnel, l'employeur ne pouvait cesser sans aucune justification de rembourser des frais de déplacement qu'il avait pris l'initiative d'indemniser alors qu'il n'y avait pas eu de changement dans les conditions d'exercice de leurs fonctions.

- **Arrêt N°15-14001 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 juin 2016** : Le contrat à durée déterminée d'un salarié doit lui être transmis par l'employeur dans le délai de deux jours suivant l'embauche. A défaut, la transmission tardive entraîne la requalification du contrat en CDI.

- **Arrêt N°14-13418 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 juin 2016** : En matière de harcèlement, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont



pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Ainsi, le juge de fond apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

- Arrêt N°15-11324 et suivants de la Cour de cassation, chambre sociale, du 8 juin 2016 : Les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées. Ainsi, il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

- Arrêt N°14-21143 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 1er juin 2016 : En cas de transfert d'activité d'un employeur, en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, si cela entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer. Il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement. Dans cette situation, un salarié qui refuse la modification de son lieu de travail peut être licencié pour cause réelle et sérieuse.

- Arrêt N°14-19702 de la Cour de cassation, Chambre Sociale, du 1er juin 2016 : Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les

articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser.

- Arrêt N°14-25042 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 31 mai 2016 : Il appartient au comité d'entreprise de l'employeur d'origine qui sollicite la prise en compte des salaires des salariés mis à disposition d'une autre entreprise dans la masse salariale brute servant au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles, de rapporter la preuve que, malgré leur mise à disposition, ces salariés sont demeurés intégrés de façon étroite et permanente à leur entreprise d'origine.

- Arrêt N°15-21175 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 31 mai 2016 : Conformément aux termes de l'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux. Ainsi, un accord d'entreprise, conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de ce texte, se référant à un périmètre de désignation des délégués syndicaux identique à celui des élections au comité d'entreprise, ne peut priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement, peu important que cet accord n'ait pas été dénoncé.



- **Arrêt N°15-26687 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 31 mai 2016** : La Cour de cassation transmet au conseil Constitutionnel la QPC suivante : " En ce qu'il prive le salarié en cas de licenciement pour faute lourde de la possibilité de demander la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, l'article L. 6323-17 du code du travail, dans sa version applicable au litige, est-il contraire au principe d'égal accès à la formation professionnelle que la Constitution garantit ? ". La question posée présente un caractère sérieux en ce que, alors que l'existence d'une faute lourde permet à l'employeur de rechercher la responsabilité civile du salarié, l'article L. 3323-17 du code du travail prévoit la perte du solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation dans une hypothèse qui paraît sans lien avec l'accès à la formation professionnelle et détachée tant du montant des droits acquis que des conséquences dommageables de la faute lourde reprochée.

- **Arrêt N°387338 du Conseil d'État du 30 mai 2016** : Au sujet de l'obligation de reclassement d'un salarié protégé et de l'autorisation de licenciement de l'administration, une cour administrative d'appel commet une erreur de droit en jugeant que l'employeur a satisfait à son obligation du seul fait qu'il a proposé à l'intéressé au moins un emploi compatible avec les préconisations du médecin du travail, alors qu'il lui appartenait d'apprécier si les postes proposés étaient, compte tenu des possibilités existant au sein de la société et du groupe ainsi que des motifs de refus avancés par le salarié, de nature à caractériser une recherche sérieuse de reclassement.

- **Arrêt N°15-10637 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 mai 2016** : Si un salarié a notifié à son employeur son intention de partir à la retraite en respectant un préavis dont il a fixé le terme, le préavis donc l'exécution a été suspendue pendant la durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail n'est susceptible d'aucun report.

- **Arrêt N°14-20578 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 mai 2016** : Au sujet de l'illicéité de la clause de non concurrence d'un salarié, l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Si le salarié n'amène pas des éléments pour démontrer un préjudice, il ne peut prétendre à aucune indemnisation.

- **Arrêt N°15-20195 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 24 mai 2016** : Au sujet des modalités des votes par correspondance lors d'une élection professionnelle, les conditions d'envoi d'un grand nombre d'enveloppes de vote par correspondance non signées ne permettent pas d'assurer la sincérité et le secret du vote.

- **Arrêt N°15-20541 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 24 mai 2016** : En matière d'élections professionnelles, l'utilisation d'une urne non transparente ne constitue pas une violation d'un principe général du droit électoral.

- **Arrêt N°15-83680 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 24 mai 2016** : Un employeur qui a recours aux services de dix personnes, placés sous le régime d'auto-entrepreneur, qui se sont trouvés, en permanence et de manière exclusive, placés dans une situation de subordination juridique et économique à l'égard du dirigeant de l'entreprise doit s'analyser en une relation d'employeur à salariés. Ces faits sont constitutifs du délit de travail dissimulé dans l'unique but de réduire les charges sociales de l'entreprise.

- **Arrêt N°15-19866 de la Cour de cassation, chambre Sociale, du 24 mai 2016** : Au sujet de l'organisation d'élection partielle dans l'entreprise, si un collègue n'est plus représenté ou si le nombre des délégués du personnel titulaires est réduit de moitié ou plus, les élections partielles doivent être organisées pour tous les sièges vacants, titulaires et suppléants de ce collège. Par extension, on pourrait considérer que ce principe s'appliquerait aussi pour le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel.



- **Arrêt N°15-12311 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 19 mai 2016** : Au sujet du contenu d'un message envoyé par un salarié et destiné aux autres salariés et représentants syndicaux à propos de la négociation d'un accord collectif pour défendre des droits susceptibles d'être remis en cause, pour apprécier la gravité des propos tenus il faut tenir compte du contexte dans lequel ces propos avaient été tenus, de la publicité que leur avait donné le salarié et des destinataires des messages. Dans cette situation, le salarié n'avait pas abusé de sa liberté d'expression et ne pouvait pas être licencié pour faute grave.

- **Arrêt N°15-10010 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 19 mai 2016** : Si l'employeur ne peut pas licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, cela ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié. Toutefois, en cas de licenciement du salarié, l'employeur doit apporter la preuve que l'absence prolongée ou répétée entraîne la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent. Ainsi, dans le cadre d'une entreprise ayant plusieurs magasins, la désorganisation

ne doit pas s'apprécier uniquement sur un seul magasin mais sur l'ensemble de l'entreprise.

- **Arrêt N°14-28245 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 19 mai 2016** : En cas de fausses accusations d'un salarié de violence de la part de son supérieur hiérarchique, la juridiction prenant en considération l'ancienneté du salarié, a pu retenir que ces faits ne rendaient pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et son licenciement pour faute grave. Dans ce litige, cette fausse accusation constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

- **Arrêt N°14-21872 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 mai 2016** : Au sujet du défaut de mention de la convention collective sur la fiche de paie d'un salarié, l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Dans ce litige, le salarié, qui occupait un poste de cadre administratif et détenait la moitié du capital social de la société employeur, était en mesure de connaître la convention collective applicable et d'en vérifier l'application sans démontrer l'existence d'un préjudice. Ainsi, le défaut de mention de la convention collective applicable ne cause plus nécessairement un préjudice au salarié sauf s'il en apporte la preuve.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Néant

© Fédération CGT Santé Action Sociale – 2016