



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Décembre 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° 2016-601 QPC du Conseil Constitutionnel du 9 décembre 2016** : L'exécution provisoire d'une peine d'emprisonnement sans sursis prononcée à l'encontre d'un mineur, alors que celui-ci comparaît libre devant le tribunal pour enfants, entraîne son incarcération immédiate à l'issue de l'audience, y compris en cas d'appel. Cette mesure le prive du caractère suspensif du recours et de la possibilité d'obtenir, avant le début d'exécution de sa condamnation, diverses mesures d'aménagement de sa peine. L'article 22 de l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante est contraire à la Constitution.

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°14LY03671 de la CAA de LYON du 6 décembre 2016** : Au sujet du licenciement d'un agent contractuel de la fonction publique hospitalière en CDI durant sa période d'essai, si l'agent n'a pas été informé par son administration, avant le déroulement de l'entretien préalable à son licenciement, de la possibilité de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix au cours de cet entretien, il est fondé à soutenir que son licenciement est intervenu sur une procédure irrégulière en méconnaissance des dispositions précitées du troisième alinéa de l'article 44 du décret n° 91-155 du 6 février 1991. Dans cette situation, il est fait application de l'article L. 911-1 du code de justice administrative et cela implique nécessairement que le directeur général du centre hospitalier réintègre juridiquement l'intéressée à compter de cette même date et reconstitue sa carrière dans un délai de deux mois à compter de la notification du jugement.

- **Arrêt N°389036 du Conseil d'État du 7 décembre 2016** : Le décret 2015-74 du 27 janvier 2015 relatif aux actes infirmiers relevant de la compétence exclusive des infirmiers de bloc opératoire est annulé en tant seulement que, en l'état du dispositif applicable, il ne diffère pas au 31 décembre 2017 l'entrée en vigueur des dispositions du b) du 1° de l'article R. 4311-11-1 du code de la santé publique. Cela concerne l'exclusivité des

IBODE au cours d'une intervention chirurgicale, en présence du chirurgien, le fait d'apporter une aide à l'exposition, à l'hémostase et à l'aspiration. Ce décret est

entaché d'une erreur manifeste d'appréciation faute de prévoir des mesures transitoires et ce délai doit être fixé compte tenu de ce que les professionnels doivent suivre la formation complémentaire exigée par le décret pour accomplir ces actes.

- **Arrêt N°15NC01293 de la CAA de NANCY du 1er décembre 2016** : Un agent titulaire de la fonction publique hospitalière ne peut pas invoquer les dispositions prévues à l'article L1232-6 du code du travail, qui ne lui sont pas applicables, pour demander l'irrégularité de la procédure de son licenciement pour absence d'envoi de la lettre de licenciement dans un délai de 2 jours après l'entretien préalable.



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°15-28769 de la Cour de cassation

- Chambre civile du 15 décembre 2016 : Au sujet de la prise en charge des frais de transport pour se rendre à une cure thermale prescrite par un médecin, les frais de cure thermale ne comprennent, au titre de l'assurance maladie, que les frais de surveillance médicale et les frais de traitement dans les établissements thermaux. Les frais de transport, contrairement aux frais de traitement, exposés à l'occasion d'une cure thermale ne sont pas pris en charge au titre de l'assurance maladie. Ces frais de transport ne peuvent faire l'objet d'un remboursement au titre des prestations supplémentaires, que sous condition de ressources et après accord préalable de la caisse.

- Arrêt N°15-16131 de la Cour de cassation

- Chambre sociale du 14 décembre 2016 : Au sujet du contrat d'un salarié à temps partiel, l'article L. 3123-14 du code du travail prévoit que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de cette durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Toutefois, cela n'exige pas la mention par le contrat de travail ou l'avenant des horaires de travail.

- Arrêt N°16-25793 de la Cour de cassation

- Chambre sociale du 12 décembre 2016 : Au sujet du respect des valeurs républicaines par une organisation syndicale notamment par le refus des discriminations selon l'origine des salariés, la méconnaissance des valeurs républicaines par un syndicat se traduit par des discriminations directes ou indirectes, en raison de l'origine du salarié. Toutefois, ceux qui contestent ce principe doivent apporter la preuve que le syndicat avait poursuivi un objectif contraire aux valeurs républicaines. Dans ce litige opposant la CGT au syndicat des travailleurs corses, les éléments apportés par les confédérations étaient insuffisants pour prouver que l'action du syndicat dans les entreprises prônait des distinctions fondées sur l'origine des salariés.

- Arrêt N°15-25317 de la Cour de cassation

- Chambre sociale du 7 décembre 2016 : Au sujet de la mise en place dans l'entreprise d'une délégation unique du personnel, l'employeur doit consulter les délégués du personnel, ainsi que s'il existe, le comité d'entreprise. A défaut, en l'absence de cette consultation, les élections des délégués du personnel appelés à constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont entachées d'une irrégularité justifiant leur annulation.

- Arrêt N°15-16769 de la Cour de cassation

- Chambre sociale du 7 décembre 2016 : Au sujet du respect de l'obligation de prévention des risques à l'égard des salariés d'une entreprise sous-traitante, le CHSCT de l'entreprise donneuse d'ordre est compétent pour exercer ses prérogatives à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur même sans lien de subordination.

- Arrêt N°394178 Conseil d'État du 5 décembre 2016

- Arrêt N°394178 Conseil d'État du 5 décembre 2016 : Au sujet d'un règlement intérieur prévoyant, dans certaines conditions, des tests salivaires de détection de produits stupéfiants réalisés par le supérieur hiérarchique, un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants a pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante. Il ne revêt pas, par suite, le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de son article L. 6211-7, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. N'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail. Enfin, aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale.



- **Jugement du Tribunal correctionnel de Bordeaux du 5 décembre 2016** : Au sujet d'un erreur d'administration médicamenteuse à l'institut Bergonié, du centre régional de lutte contre le cancer de Bordeaux et du Sud ouest, une élève infirmière et une infirmière ont condamnées à 6 mois de prison avec sursis après avoir injecté du chlorure de potassium non dilué, au lieu de corticoïdes, et provoquant la mort d'un patient de 61 ans.

- **Arrêt N°15-24693 et N°1524694 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 1er décembre 2016** : Au sujet du non versement d'une prime d'assiduité à des salariées en congé maternité à la Clinique du Parc, si un accord collectif peut tenir compte des absences, même motivées par la maladie ou la grossesse, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. Dans ce litige, l'accord d'entreprise prévoyait une réduction de la prime d'assiduité en cas d'absence, mais excluait une telle réduction en cas d'absence pour événements familiaux conventionnels, la réduction de la prime d'assiduité pour maladie ou pour maternité était discriminatoire (Action juridique de la CGT)

- **Arrêt N°15-15805 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 1er décembre 2016** : Au sujet d'un salarié travaillant en forfait jours, si l'employeur impose au salarié de travailler au-delà des jours prévus dans la convention de forfait en jours sans mentionner les jours de travail sur les bulletins de paie, cela caractérise un élément intentionnel d'un emploi dissimulé.

- **Arrêt N°15-21609 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 1er décembre 2016** : Au sujet de la procédure d'une rupture conventionnelle de contrat, si le défaut du ou des entretiens, prévus par l'article L1237-12 du code du travail relatif à la conclusion d'une convention de rupture, entraîne la nullité de la convention, c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence.

- **Arrêt N°15-15162 et N°15-15185 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 30 novembre 2016** : Au sujet de l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au respect de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, un salarié qui n'avait bénéficié, en trente ans de carrière chez l'employeur, d'aucune formation, peut prétendre au versement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de formation, peu important qu'elle n'en ait elle-même pas réclamé.

- **Arrêt N°14-29592 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 novembre 2016** : Au sujet de l'obligation de ré-entraînement au travail prévu par l'article L5213-5 du Code du travail pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, cette disposition doit s'appliquer même si le salarié n'a jamais repris le travail.

- **Arrêt N°15-18093 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 novembre 2016** : Au sujet du contrat de travail d'un salarié à temps partiel, le contrat écrit doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps plein. Cette exigence légale d'un écrit s'applique non seulement au contrat initial, mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition, fussent-ils temporaires et prévus par une convention collective. A défaut, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.

- **Arrêt N°392059 du Conseil d'État du 23 novembre 2016** : En vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur



autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est requise si le salarié bénéficie de la protection attachée à son mandat à la date de l'envoi par l'employeur de sa convocation à l'entretien préalable au licenciement.

- **Arrêt N°388855 du Conseil d'État du 23 novembre 2016** : Pour se faire assister d'un expert-comptable, le comité d'entreprise doit en avoir pris la décision de principe dès la première réunion d'information-consultation. Sauf circonstance de nature à justifier le report de la désignation de l'expert-comptable à une réunion ultérieure, il appartient également au comité d'entreprise de procéder, dès cette première réunion, à cette désignation. A défaut, il ne pourra pas être invoqué le non respect par l'employeur, des délais légaux de transmission des documents demandés par l'expert.

- **Jugement du Tribunal correctionnel de Paris du 22 novembre 2016** : Au sujet du décès d'un patient dans un établissement de l'AP-HP suite à une erreur médicamenteuse, l'infirmière, la cadre de santé et le pharmacien ont été condamnés à des peines de prison de 6 mois à un an avec sursis pour homicide involontaire. L'APHP est condamnée à 150.000 € d'amende.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-258/15 - Affaire Gorka Salaberria Sorondo/Academia Vasca de Policía y Emergencias - de la CJUE du 15 novembre 2016** : L'exclusion des candidats âgés de plus de 35 ans d'un concours visant à recruter des agents de police destinés à assumer des fonctions opérationnelles et exécutives est compatible avec le droit de l'Union Européenne. Le fait de posséder une aptitude physique particulière constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour de tels agents de police (Espagne).

© Secteur LDAH - Fédération CGT Santé Action Sociale - 2016