



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Collectif LDAJ –Liberté Droit Action Juridique

Juin 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 - rubrique « vos droits »



Les jurisprudences de Droit public

- Arrêt N°373460 du Conseil d'État du 26 juin 2015 précisant qu'il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, motivé par la suppression de l'emploi permanent qu'il occupait dans le cadre d'une modification de l'organisation du service ou par l'affectation d'un fonctionnaire sur cet emploi, de chercher à reclasser l'intéressé.

La mise en œuvre de ce principe implique que l'administration propose à l'agent en cause un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et s'il le demande, tout autre emploi. L'agent contractuel ne peut être licencié, que si le reclassement est impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite. Ce principe doit s'appliquer même dans le cadre de mesures de plan de redressement exigées par l'agence régionale de santé en application des dispositions de l'article L. 6143-3 du code de la santé publique.

- Décision N°13PA03483 et N°14PA01511 de la Cour administrative d'appel de Paris du 23 juin 2015 indiquant qu'il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés dont l'emploi est supprimé que des règles du statut général de la fonction publique qui imposent de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade. Ainsi, il incombe à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée indéterminée, de chercher à reclasser l'intéressé.

L'agent contractuel ne peut être licencié que si le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite. Si l'administration se borne à alléguer qu'aucun autre poste n'était disponible sans pour autant l'établir alors qu'au surplus, après le licenciement de la requérante, l'Assistance publique-hôpitaux de Paris a créé un poste dont les attributions présentent certaines similitudes avec le dernier poste de la

requérante, l'Assistance publique-hôpitaux de Paris a entaché sa décision du 25 juillet 2011 portant licenciement de l'agent d'une illégalité de nature à engager sa responsabilité.

L'agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre, y compris au titre de la perte des rémunérations auxquelles il aurait pu prétendre s'il était resté en fonctions. Lorsque l'agent ne demande pas l'annulation de cette mesure mais se borne à solliciter le versement d'une indemnité en réparation de l'illégalité dont elle est entachée, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte et déterminée en tenant compte notamment de la nature et de la gravité des illégalités affectant la mesure d'éviction, de l'ancienneté de l'intéressé, de sa rémunération antérieure. L'agent concerné a été indemnisé du préjudice subi par le versement de la somme de 53.000 euros, tous intérêts échus.

- Décision N°14MA00646 de la CAA de MARSEILLE du 16 juin 2015 précisant que, compte tenu des conditions posées à leur octroi et de leur mode de calcul, la rente viagère d'invalidité et l'allocation temporaire d'invalidité doivent être regardées comme ayant pour objet de réparer les pertes de revenus et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité physique causée par un accident de service ou une maladie professionnelle, dans le cadre de l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs agents contre les risques qu'ils peuvent courir dans l'exercice de leurs fonctions.

Ces dispositions ne font en revanche obstacle ni à ce que le fonctionnaire qui subit, du fait de l'invalidité ou de la maladie, des préjudices patrimoniaux d'une autre nature ou des préjudices personnels, obtienne de la personne publique qui l'emploie, même en l'absence de faute de celle-ci, une indemnité complémentaire réparant ces chefs de préjudice, ni à ce qu'une action de droit commun pouvant aboutir à la



réparation intégrale de l'ensemble du dommage soit engagée contre la personne publique, dans le cas notamment où l'accident ou la maladie serait imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de cette personne. Dans cette situation, le centre hospitalier intercommunal est condamné à verser à l'agent la somme de 76 200 euros en réparation des préjudices.

- Arrêt N°370539 du Conseil d'État du 8 juin 2015 considérant, au sujet du concours de recrutement de professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PUPH) dans une discipline, que dès lors que ce membre du jury n'ignorait pas que l'un des deux candidats, en concurrence directe avec l'autre pour obtenir le poste ouvert dans le service, entretenait de mauvaises relations avec le chef du service tandis que, au surplus, l'autre candidat faisait état de travaux réalisés en utilisant le plateau technique du laboratoire dirigé par ce professeur membre du jury, ce membre du jury ne pouvait participer à la délibération sans que soit méconnu le principe d'impartialité du jury. En l'espèce, deux des six candidats exerçaient leurs fonctions de maître de conférences - praticiens hospitaliers au sein du service dont l'un des professeurs membres du jury était adjoint au chef de service et où se trouvait l'un des postes ouverts au concours.

- Décision N°14NT03093 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 4 juin 2015 précisant que, pour être qualifiés de harcèlement moral dans la fonction publique, des faits répétés doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Ainsi, dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions d'un agent justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral. De plus, l'agent ayant sollicité le bénéfice de la protection fonctionnelle au centre hospitalier, qui n'a pas donné suite à cette demande, il résulte que, les agissements du centre hospitalier à l'égard de l'agent ne relevant pas d'un comportement de harcèlement moral, il n'est pas fondée à soutenir que le directeur du centre hospitalier aurait commis une faute en refusant de lui accorder le bénéfice de la protection statutaire.

- Décision N°14VE01199 de la Cour Administrative d'Appel de Versailles 2 juin 2015 considérant que les dispositions d'une charte dans un centre hospitalier, prévoyant de faire bénéficier les agents contractuels d'un avancement d'échelon calculé selon la durée moyenne d'ancienneté prévue pour les agents titulaires du grade de référence, sont illégales. Ainsi, nul n'a de droit au maintien d'une réglementation et, lorsqu'une autorité administrative a édicté une réglementation illégale, elle est tenue de cesser de l'appliquer et de l'abroger dès qu'elle a pris connaissance de cette illégalité.

Dans cette situation, si les avenants par lesquels l'agent a bénéficié à plusieurs reprises d'une augmentation de sa rémunération à la durée moyenne prévue par la grille indiciaire des psychologues hospitaliers de classe normale ont créé des droits, il n'avait aucun droit à la poursuite de l'application d'une réglementation illégale laquelle, au surplus, ne lui conférait aucun droit à un avancement systématique.

- Décision N°14VE00917 de la Cour Administrative d'Appel de Versailles du 2 juin 2015 indiquant qu'aucune disposition législative ou réglementaire ni aucun principe général du droit ne fait obstacle à l'insertion dans le contrat de recrutement d'un agent public pour une durée indéterminée d'une clause prévoyant une période d'essai d'un an.

Ainsi, dans la situation, la durée de cette période d'essai était justifiée par le fait que l'agent, infirmière, n'avait jamais occupé précédemment un emploi d'encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. En mettant fin au contrat en CDI de l'agent à l'issue de cette période d'essai, le directeur du centre hospitalier n'avait pas à respecter les règles de préavis fixées à l'article 42 du décret du 6 février 1991 car une mesure de licenciement en fin de période d'essai n'a ni à être motivée, ni à être précédée de la communication du dossier de l'agent licencié.



- Décision N°14NT00253 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 2 juin 2015 précisant qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes. Ainsi, la sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de trois mois, prise par le directeur d'un centre hospitalier, à l'encontre d'un infirmier anesthésiste aux motifs d'un retard pour une intervention SMUR et d'avoir méconnu les règles internes de conduite de véhicules de type SMUR, est disproportionnée.

- Arrêt N°369914 du Conseil d'État du 1er juin 2015 indiquant qu'une disposition conventionnelle ne peut pas limiter la diffusion des publications et tracts syndicaux sur les lieux de travail aux délégués des syndicats représentatifs, en restreignant les droits syndicaux que les représentants des salariés tiennent de l'article L. 2142-4 du code du travail.

- Arrêt N°360662 du Conseil d'État du 12 mai 2015 considérant que, lorsque le comité médical compétent déclare qu'un fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée est apte à reprendre ses fonctions à condition que son poste soit adapté à son état physique, il appartient à l'autorité territoriale de rechercher si un poste ainsi adapté peut être proposé au fonctionnaire. Si l'employeur public ne peut pas lui proposer un tel poste, le congé se poursuit ou est renouvelé, jusqu'à ce que le fonctionnaire ait épuisé ses droits à congé pour raison de maladie ou ait été déclaré définitivement inapte à exercer ses fonctions.

- Décision N°14PA01324 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 2 avril 2015 indiquant que l'administration ne peut pas retirer une décision d'attribution de l'indemnité de départ volontaire à un agent contractuel de la

fonction publique, même si ce bénéfice est illégal, après un délai de 4 mois. Une décision administrative explicite accordant un avantage financier crée des droits au profit de son bénéficiaire alors même que l'administration avait l'obligation de refuser cet avantage. En effet, sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision.

- Arrêt N°372268 du Conseil d'État du 20 mars 2015 indiquant qu'en l'absence de toute circonstance permettant de le justifier, le délai supplémentaire d'un an et huit mois que l'administration a laissé s'écouler, à compter de l'expiration de la durée réglementaire maximale du stage, avant de se prononcer sur la situation de son agent stagiaire revêt le caractère d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État. Ainsi, il en résulte que l'agent a subi, du fait des conditions de travail liées à son maintien dans la qualité de stagiaire, un préjudice moral pour l'indemnisation duquel il est fondé à demander à l'État une somme de 5000 €.

- Décision requête 1301446 du Tribunal Administratif de Poitiers du 11 mars 2015 précisant qu'un agent de la fonction publique hospitalière, aide soignant titulaire et en formation d'élève infirmier en promotion promotionnelle à l'IFSI, ne peut pas être affectée en service de soins pendant l'été ou d'autres périodes de vacances. En effet, la formation théorique et pratique du diplôme d'État d'infirmier représente une durée annuelle de 1400 heures et 300 heures de travail personnel complémentaire pour la préparation au diplôme, soit un total de 1700 h par an. Cela excède la durée prévue pour les obligations de service des agents dans la fonction publique hospitalière qui sont fixées à 1607 heures par an par le décret 2002-9 du 4 janvier 2002.



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°13-26503 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 juin 2015 considérant que la preuve du respect des temps de pause des salariés incombe à l'employeur.

- Arrêt N°13-26913 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 juin 2015 indiquant qu'un salarié, qui télécharge et utilise sur le lieu de travail un logiciel, sans licence valable, alors que l'utilisation du logiciel litigieux s'était faite au vu et su de l'employeur et même à sa demande, ne peut pas être licencié pour faute

- Arrêt N°13-25554 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 10 juin 2015 précisant, conformément à la protection prévue par l'article L1152-2 du Code du travail, qu'aucun salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. Ainsi, ayant constaté que, dans la lettre de licenciement, il était notamment reproché au salarié d'avoir accusé son employeur de harcèlement à son égard et d'autre part, que l'employeur n'établissait pas que cette dénonciation avait été faite de mauvaise foi, la cour d'appel en a exactement déduit que ce grief emportait à lui seul la nullité du licenciement.

- Arrêt N°14-11814 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 10 juin 2015 considérant que l'article R1454-12, alinéa 2, du code du travail, en ce qu'il impose au mandataire représentant le demandeur de produire un mandat spécial l'autorisant à concilier en l'absence du mandant et précisant qu'en cas d'absence du mandataire, le bureau de conciliation pourra déclarer la demande caduque, ne s'applique pas à un avocat. En effet, celui-ci tient des articles 416 et 417 du code de procédure civile une dispense générale d'avoir à justifier, à l'égard du juge et de la partie adverse, qu'il a reçu un mandat de représentation comprenant notamment le pouvoir spécial d'accepter ou de donner des offres.

- Arrêt N°13-26834 de la Cour de Cassation, chambre Sociale, du 9 juin 2015 indiquant que, si un salarié est affecté, lors de la reprise de son travail, dans un bureau de l'entreprise conformément à l'avis du médecin du travail, et que l'employeur ne respecte pas son obligation contractuelle de lui fournir une prestation de travail suffisante, cela caractérise un manquement de l'employeur à ses obligations empêchant la poursuite du contrat de travail. Cela justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

- Arrêt N°13-21671 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 juin 2015 considérant qu'en cas de requalification d'un contrat à temps partiel d'un salarié en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à la durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement.

- Arrêt N°14-12245 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 3 juin 2015 indiquant que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Il en résulte que le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, de sorte que le jour de la remise de la lettre ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

- Arrêt N°14-17705 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 3 juin 2015 précisant que, si un salarié occupe le même emploi, dans le cadre de 200 contrats de missions d'intérim sur une période de 7 ans dans la même entreprise, quel que soit le motif de recours au travail temporaire, il en résulte qu'il y avait été recouru pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et que l'emploi qu'elle occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ainsi, dans cette situation, les 200 contrats de missions du salarié sont requalifiés en CDI, peu importe qu'aucune mission n'ait été conclue pendant 24 mois, que tous les contrats de mission étaient réguliers et que l'entreprise utilisatrice souhaitait privilégier l'embauche d'une personne qu'elle connaissait.



- Arrêt N°13-28680 de la Cour de Cassation du 28 mai 2015, Chambre Sociale, considérant que le défaut de consultation d'une institution représentative du personnel, lorsqu'elle est légalement obligatoire, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Ainsi, un syndicat, une union locale CGT, peut agir en justice si l'employeur s'est abstenu de solliciter l'avis des délégués du personnel, prévu à l'article L. 1226-10 du code du travail, et a licencié un salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

- Arrêt N°14-12507 de la Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 28 mai 2015 indiquant que le comportement d'un salarié, malgré l'injonction de l'employeur à l'ensemble des salariés de cesser ce type de pratiques sous peine de sanctions, qui consomme une boisson dans les réserves du magasin, peut s'analyser, peu important la faible valeur de l'objet consommé, en un acte d'insubordination et constitue une faute grave, justifiant la rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur.

- Arrêt N°14-11155 de la Cour de Cassation, Chambre Sociale, du 27 mai 2015 précisant que, dans le cadre d'un transfert conventionnel, la poursuite du contrat de travail résultant de la seule application des dispositions conventionnelles qui ne le prévoyaient pas, le nouveau prestataire n'est pas tenu par les obligations qui incombaient à l'ancien employeur au moment du transfert du contrat de travail.

- Arrêt N°14-81489 de la Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 27 mai 2015 considérant, au sujet d'une demande de reconnaissance d'un harcèlement moral d'un agent public, que les juges du fond, pour infirmer ou confirmer leur jugement, doivent rechercher si les faits poursuivis, dont il est admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites du pouvoir de direction du prévenu et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du code pénal.

- Arrêt N°13-22866 de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 mai 2015 rappelant que le représentant du personnel ne devant subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, les frais de

déplacement concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier. De plus, en l'absence d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables au déplacement des représentants du personnel, ce coût doit s'évaluer sur la base du barème fiscal en écartant le barème établi unilatéralement par l'employeur.

- Décision N°15/01585 du Tribunal de Grande Instance de Paris du 26 mai 2015 indiquant que, conformément à l'article L. 2231-8 du Code du travail, l'opposition à un accord collectif, pour être régulière, doit être notifiée par écrit aux signataires de cet accord, et notamment à chacune des organisations syndicales. Toutefois, le droit d'opposition ne peut pas s'exercer par voie électronique via email avec accusé de réception.

- Arrêt N°13-26762 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 26 mai 2015 précisant que la contestation par l'employeur de la nécessité de l'expertise ne peut concerner que le point de savoir si un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Ainsi, sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a décidé de faire appel dans le cadre du pouvoir qui lui est donné par l'article L. 4614-12 du code du travail.

- Arrêt N°14-11790 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 20 mai 2015 considérant que la seule présence du salarié à un nouvel entretien préalable auquel il a été convoqué le même jour que la notification du licenciement ne peut suffire à caractériser une volonté claire et non équivoque de sa part d'accepter la rétractation de ce licenciement.



- Arrêt N°14-10270 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 mai 2015 indiquant qu'un salarié placé en détention provisoire, qui n'avait fait aucune démarche pour aviser son employeur de sa situation dans le délai d'un mois qui s'était écoulé entre son placement en garde à vue et son licenciement, et qui n'apportait pas la preuve qu'il lui était impossible de contacter son employeur de son lieu d'incarcération et que cette carence avait désorganisé le fonctionnement de l'entreprise, peut être licencié pour faute.

- Arrêt N°13-25492 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 mai 2015 précisant qu'un salarié qui obtient une nouvelle qualification suite à une formation ne peut, en application de sa convention collective, prétendre à un changement de poste que dans la limite des postes disponibles dans l'entreprise.

- Arrêt N°13-24887 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 mai 2015 indiquant que le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déterminée habilite celui-ci à tenter les voies de recours contre la décision rendue sur cette action. Ainsi, la délibération adoptée dans le cadre de la procédure d'expertise, par laquelle le CHSCT a donné mandat à ses représentants pour prendre toute disposition d'ordre juridique relative à son exécution inclut le pourvoi en cassation.

- Arrêt N°13-26916 de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, du 19 mai 2015 précisant que la procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein d'une entreprise, mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs, qui prévoit que le salarié doit répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction, constitue une mesure ayant un caractère disciplinaire. Ainsi, le licenciement du salarié, survenu après cette demande d'explication écrite sur les mêmes motifs, est sans cause réelle et sérieuse en vertu du principe non bis in idem.

- Arrêt N°13-21026 de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, du 13 mai 2015 indiquant que l'interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap 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, si l'employeur précise, dans la lettre de licenciement d'un salarié, une perturbation du secteur d'activité du salarié et non de l'entreprise, il en résulte que le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse.

- Arrêt N°14-10509 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 mai 2015 précisant que, sauf accord collectif prévoyant sans discrimination un autre mode d'acquisition et de décompte des droits à congés payés, le décompte des jours de congés payés annuels ne peut se faire au profit des salariés à temps partiel que sur les jours habituellement ouverts dans l'établissement, et non sur les seuls jours ouverts qui auraient été travaillés par le salarié concerné s'il avait été présent.

- Arrêt N°14-14037 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 mai 2015 considérant qu'un employeur qui, après avoir proféré des insultes à caractère raciste et menacé de violences le salarié, lui avait enjoint de quitter son poste de travail en lui indiquant qu'« il devait s'arracher vite du restaurant », qu'il allait lui « casser le reste de ses dents et lui mettre le nez en sang » et que « s'il revenait il lui arracherait la tête », ce dont il résulte qu'il avait pris une décision irrévocable de rupture du contrat de travail et prononcé un licenciement verbal qui ne pouvait être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture.



- Arrêt N°13-25821 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 mai 2015 précisant que, si un salarié n'avait pas reçu d'augmentation individuelle de salaire en application de l'accord de négociation annuelle des salaires, quand d'autres salariés appartenant comme lui au personnel des cadres avaient reçu une telle augmentation, et ainsi fait ressortir qu'il rapportait la preuve d'éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, l'employeur doit établir

l'existence d'éléments objectifs justifiant la différence de rémunération.

- Arrêt N°13-22459 de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, du 6 mai 2015 indiquant qu'un employeur qui n'organise pas de visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail pour maladie d'un salarié ne peut pas le licencier pour abandon de poste. En effet, dans cette situation, le contrat de travail demeurerait suspendu à défaut d'organisation d'une visite de reprise, de sorte que le salarié n'était pas tenu à l'obligation de venir travailler.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°46043/14 de la CEDH, affaire Lambert et autres c. France, du 5 juin 2015 autorisant l'arrêt de l'alimentation et de l'hydratation artificielles de Vincent Lambert. La Cour considère, à la majorité, qu'il y aurait non-violation de l'article 2 (droit à la vie) de la Convention européenne des droits de l'homme en cas de mise en œuvre de la décision du Conseil d'État du 24 juin 2014 jugeant légale la décision médicale de mettre fin aux traitements de M. Vincent Lambert.

© Fédération CGT Santé Action Sociale – 2015