



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

L'actualité de la jurisprudence de droit public et privé

Décembre 2014



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).

Les jurisprudences de Droit Public

- Décision N°14MA00186 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 16 décembre 2014 considérant qu'un employeur public ne peut pas licencier un agent des services hospitaliers qualifié, en contrat en CDI, pour insuffisance professionnelle au motif d'une maîtrise insuffisante de la lecture de la langue française entravant la bonne marche du service, alors que cette carence était parfaitement connue au moment de son embauche et que cet emploi ne nécessite aucune qualification particulière

- Arrêt N°368088 du Conseil d'État du 15 décembre 2014 indiquant que l'existence d'un état pathologique antérieur, fût-il évolutif, ne permet toutefois d'écarter l'imputabilité au service de l'état d'un agent que lorsqu'il apparaît que cet état a déterminé, à lui seul, l'incapacité professionnelle de l'intéressé. Ainsi en s'abstenant de rechercher si, en l'espèce, l'incapacité professionnelle ayant affecté l'agent trouvait son origine dans une évolution autonome de sa discopathie, indépendante des conditions d'exécution de son service d'aide-soignante lui imposant d'accomplir certains efforts physiques, notamment en soulevant des patients hospitalisés dans son service, le tribunal administratif d'Orléans a commis une erreur de droit

- Arrêt N°376814 du Conseil d'État du 8 décembre 2014 refusant la transmission d'une QPC au Conseil Constitutionnel au sujet de l'article L6143-7 du code de la santé publique qui permet au directeur d'un établissement public de santé de suspendre un praticien. Ainsi, l'article L6143-7 du code de la santé publique ne porte atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution sur le droit à la liberté individuelle et le droit de travailler.

- Décision N°13PA01193 de la Cour administrative d'appel de Paris du 2 décembre 2014 précisant qu'un agent non titulaire de la fonction publique a vocation à bénéficier de l'indemnité de résidence ainsi que du supplément familial de traitement, en tant qu'éléments de sa rémunération.



- Décision N°13BX00741 de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 2 décembre 2014 considérant que les contrats passés par les établissements publics de santé en vue de recruter des praticiens contractuels dans les conditions prévues par l'article R. 6152-402 du code de la santé publique doivent être conclus pour une durée déterminée et ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse. Le maintien en fonctions de l'agent en cause à l'issue de son contrat initial, s'il traduit la commune intention des parties de poursuivre leur collaboration, a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial.

Jurisprudences de Droit Privé

- Arrêt N°14-60165 de la Cour de Cassation du 17 décembre 2014 rappelant que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT

- Avis N°15013 de la Cour de Cassation du 15 décembre 2014 considérant qu'en cas de licenciement d'un médecin du travail sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration, celui-ci a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée de la protection minimale légale accordée aux représentants du personnel

- Arrêt N°12-35041 de la Cour de Cassation du 10 décembre 2014 indiquant qu'un salarié qui fume dans un local de travail contenant des produits inflammables peut être licencié pour faute. Un fait isolé peut justifier un licenciement sans qu'il soit nécessaire qu'il ait donné lieu à avertissement préalable et il appartient à la juridiction, non pas d'apprécier le choix de l'employeur de licencier, mais la gravité de la faute invoquée.

- Arrêt N°13-19 815 de la Cour de Cassation du 3 décembre 2014 précisant que l'employeur peut, pour fonder un licenciement disciplinaire, invoquer même après l'expiration de la période d'essai des fautes que le salarié aurait commises au cours de cette période

- Arrêt N°13-28505 de la Cour de Cassation du 2 décembre 2014 indiquant qu'une salariée d'une EHPAD, engagée comme agent de service de salle à manger, et qui distribuait les médicaments et assistait les résidents à la prise de médicaments lors des repas, conformément à sa fiche de poste, et qui avait refusé de remettre à leurs destinataires les piluliers nominatifs placés sur les plateaux repas qu'elle distribuait, peut être licenciée pour cause réelle et sérieuse.

Au sein des établissements sociaux et médico-sociaux, lorsque les personnes ne disposent pas d'une autonomie suffisante pour prendre seules leurs traitements, l'aide à la prise de ce traitement constitue une modalité d'accompagnement de la personne dans tous les actes de la vie courante, laquelle aide peut être assurée par toute personne chargée de l'aide aux actes de la vie courante dès lors que compte tenu de la nature du médicament, le mode de prise ne présente ni difficulté d'administration ni apprentissage particulier.



- Arrêt N°13-22247 de la Cour de Cassation du 26 Novembre 2014 considérant qu'un salarié qui refuse la modification de ses horaires de travail ne peut pas être licencié pour faute grave. Ainsi, le licenciement motivé par une faute grave présente un caractère disciplinaire de sorte qu'il ne peut être justifié que par une faute du salarié
- Arrêt N°13-15468 de la Cour de Cassation du 26 Novembre 2014 précisant qu'un salarié qui dénigre systématiquement son employeur auprès de sociétés et d'organismes susceptibles de concourir au développement de l'entreprise, porte atteinte à la réputation et à la crédibilité de l'employeur. Ces faits peuvent caractériser une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise
- Arrêt N°13-20348 de la Cour de cassation du 26 novembre 2014 indiquant qu'un salarié qui reproche à son employeur, dans un écrit ou un email, des propos insultants dont il ne peut justifier qu'ils avaient été tenus, abuse de sa liberté d'expression. Ces faits peuvent justifier un licenciement disciplinaire
- Arrêt N°13-84414 de la cour de Cassation du 25 novembre 2014 considérant qu'un salarié informé du projet de son employeur de rompre son contrat de travail peut récupérer à son employeur des documents, sous forme de photocopie et dont il avait eu connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, qui lui étaient strictement nécessaires à la défense de ses intérêts dans le litige prud'homal l'opposant à son employeur. Ainsi, cela justifie la décision de confirmer l'ordonnance de non-lieu rendue par le juge d'instruction.
- Arrêt N°13-16546 de la Cour de cassation du 20 Novembre 2014 précisant que, dans le cadre d'un licenciement disciplinaire d'un salarié, la suspension du contrat de travail liée à la maladie n'interrompt pas le délai de prescription
- Arrêt N°13-23899 de la Cour de Cassation du 19 novembre 2014 considérant que le comité d'entreprise n'a pas qualité à agir pour tenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements résultant d'une convention collective de travail applicable dans l'entreprise. Cette action est réservée aux organisations syndicales.
- Arrêt N°13-10274 de la Cour de Cassation du 13 novembre 2014 indiquant que, si les qualités professionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, de tels éléments susceptibles de justifier des augmentations de salaires plus importantes ou une progression plus rapide dans la grille indiciaire, pour le salarié plus méritant, ne peuvent justifier une différence de traitement lors de l'embauche, à un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles
- Arrêt N°13-14206 de la Cour de cassation du 13 novembre 2014 considérant que les dispositions de la convention collective du notariat relatives aux forfaits jours n'assurent pas la protection de la sécurité et de la santé des salariés
- Arrêt N°13-17270 de la Cour de Cassation du 5 novembre 2014 précisant que si l'employeur commet des abus de documents confidentiels lors de la consultation du comité d'entreprise, les représentants peuvent saisir le Juge des référés sur le fondement de l'article 809 du code de procédure civile. Ainsi, l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir



- Arrêt N°13-15769 de la Cour de Cassation du 8 octobre 2014 indiquant que la décision prise par le comité d'entreprise d'un établissement public de recourir à un expert comptable n'est pas soumise à la procédure de passation des marchés publics

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2014