



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

L'actualité de la jurisprudence de droit public et privé

Octobre 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

- Arrêt N°362235 du Conseil d'État du mercredi 15 octobre 2014 précisant que le licenciement d'un salarié protégé peut être fondé sur un acte ou un comportement du salarié qui ne constitue pas une faute à ses obligations contractuelles, si les faits en cause sont établis et de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le juge exerce un contrôle de qualification juridique sur le point de savoir si les faits sont de nature à justifier le licenciement.

- Arrêt N°363482 du Conseil d'État du 1er octobre 2014 considérant qu'en regard à l'objet des dispositions de l'article 35 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986, est de favoriser la promotion du personnel appartenant déjà à l'administration, la condition d'ancienneté de neuf années de services publics, que fixe le 3° de l'article 20 du décret 90-839 du 21 septembre 1990 pour l'inscription sur la liste d'aptitude permettant l'accès au corps des secrétaires médicaux, doit s'entendre comme visant les personnes ayant servi pendant au moins neuf ans en qualité d'agent d'un service public administratif, y compris celles qui y ont été employées, pendant tout ou partie de cette période, dans le cadre de contrats relevant du droit privé en vertu de dispositions législatives particulières.

Ainsi, une personne recrutée par un centre hospitalier dans le cadre d'un contrat emploi solidarité (CES) renouvelé à plusieurs reprises, puis employée dans le cadre d'un contrat emploi consolidé (CEC) avant d'être recrutée comme agent contractuel de droit public puis d'être titularisée, et totalisant, au bénéfice des périodes d'emploi sous le régime des CES et CEC, plus de neuf années d'ancienneté dans ce service public administratif, justifie de neuf années de services publics au sens du 3° de l'article 20 du décret du 21 septembre 1990, alors même que ces deux formes de contrat étaient qualifiées de contrats de droit privé par les dispositions législatives qui leur étaient applicables.

- Arrêt N°365918 du Conseil d'État du 26 septembre 2014 précisant que l'obligation pour l'administration, dans la mise en demeure qu'elle doit préalablement adresser à l'agent, de lui impartir un délai approprié pour reprendre son poste ou rejoindre son service, constitue une condition nécessaire pour que soit caractérisée une situation d'abandon de poste, et non une simple condition de procédure de la décision de radiation des cadres pour abandon de poste



- Décision N°14PA00552 de la Cour administrative d'appel de Paris du 25 septembre 2014 indiquant que la décision de licencier un agent public pour abandon de poste avant l'expiration du délai de 15 jours dont disposait l'intéressé pour retirer au bureau de poste le pli recommandé contenant la mise en demeure est irrégulière dans la procédure. Ainsi, la décision refusant d'allouer à l'agent les allocations d'aide au retour à l'emploi, en tant qu'elle se fonde sur une décision de licenciement pour abandon de poste illégale, ne peut qu'être annulée.
- Décision N°13VE03046 de la Cour Administrative d'Appel de Versailles du 23 septembre 2014 rappelant qu'un infirmier de la fonction publique hospitalière qui cumule son emploi avec l'exercice d'une activité privée lucrative risque une sanction disciplinaire de révocation, peu importe que l'agent évoque des problèmes de santé ou une situation financière très difficile
- Arrêt N°365199 du Conseil d'État du 22 septembre 2014 rappelant qu'un 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.
- Arrêt N°361534 du Conseil d'État du 19 septembre 2014 précisant qu'un médecin qui, en dépit des observations faites auparavant par le patient, a permis la présence d'un tiers lors d'un examen intime sans que le patient ait pu s'y opposer avant le début de l'examen, manque à son devoir d'information du patient.
- Arrêt N°371098 du Conseil d'État du 19 septembre 2014 indiquant qu'il résulte des dispositions du 4e alinéa de l'article 13 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, qu'à l'expiration d'une période continue de cinq ans de détachement, l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire détaché son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel il est détaché, sans attendre la fin de la période de détachement.

Jurisprudences de Droit Privé

- Arrêt N°13-16614 de la Cour de Cassation du 22 octobre 2014 indiquant que le fait que le nouveau local mis à la disposition du comité d'entreprise soit beaucoup plus petit que celui dont il a actuellement l'usage ne suffit pas, en soi, à justifier le refus du comité d'entreprise d'y déménager. Ainsi, pour légitimer son refus de déménager, il appartient au Comité d'entreprise de démontrer, par des éléments objectifs matériellement vérifiables, que le nouveau local mis à sa disposition en remplacement de celui qu'il occupait précédemment ne lui permet pas d'exercer normalement ses fonctions
- Arrêt N°13-19858 de la Cour de Cassation du 22 octobre 2014 précisant que l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information. Ainsi, un employeur ne peut pas licencier des salariés pour avoir cessé le travail, alors que ceux-ci avaient adressé une lettre de revendications professionnelles avant le jour d'une grève



- Arrêt N°13-19786 de la Cour de Cassation du 21 octobre 2014 considérant que, si le salarié bénéficie d'un forfait jours valable, et qu'il a travaillé plus de jours que ceux prévus dans son forfait jours, il a le droit de demander à son employeur un complément de salaire. En cas de refus de l'employeur, Le salarié peut saisir le juge des Référé du Conseil de Prud'hommes pour obtenir le paiement des jours supplémentaires. Toutefois, cela ne peut pas justifier, pour ce seul motif, la résiliation de son contrat de travail.
- Arrêt N°13-15467 de la Cour de Cassation du 21 octobre 2014 indiquant que, conformément à la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement
- Arrêt N°13-14969 de la Cour de Cassation du 15 octobre 2014 précisant qu'un employeur ne peut pas laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail. Le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale de reprise cause nécessairement un préjudice au salarié
- Arrêt N°13-16645 de la Cour de Cassation du 15 octobre 2014 considérant que la seule circonstance qu'un salarié soit astreint au port d'une tenue de travail durant la pause ne permet pas de considérer que ce temps constitue un temps de travail effectif
- Arrêt N°13-17133 de la Cour de Cassation du 8 octobre 2014 précisant que le règlement intérieur du comité d'entreprise ne peut pas imposer à l'employeur des contraintes supplémentaires non prévues par la loi
- Arrêt N°13-60262 de la Cour de Cassation du 8 octobre 2014 indiquant que si le renouvellement des membres du CHSCT ne peut avoir pour effet de mettre fin aux mandats en cours avant leur date d'expiration, l'employeur, afin d'assurer la permanence de l'institution, peut réunir le collège désignatif avant le terme ultime de ces mandats, les désignations ainsi effectuées ne prenant effet qu'à ce terme
- Arrêt N°13-13792 de la Cour de Cassation du 8 octobre 2014 considérant que les dispositions du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans le service public ne s'appliquent, au sein d'une entreprise privée gérant un service public, qu'au seul personnel affecté à cette activité de service public
- Arrêt N°13-14969 de la Cour de Cassation du 15 octobre 2014 indiquant que le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale de reprise cause nécessairement un préjudice au salarié
- Arrêt N°11-22251 de la Cour de Cassation du 15 octobre 2014 précisant que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée



- Arrêt N°13-14991 de la Cour de Cassation du 8 octobre 2014 considérant qu'une preuve obtenue par le biais d'un système de messagerie électronique non déclaré à la CNIL au moment des faits, est illicite pour le licenciement d'un salarié
- Arrêt N°13-16297 de la Cour de Cassation du 30 septembre 2014 précisant que, en l'absence de fraude ou de vice de consentement, une rupture conventionnelle de contrat peut être valablement conclue entre un employeur et un salarié, au cours de la suspension du contrat consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle
- Arrêt N°13-18162 de la Cour de Cassation du 30 septembre 2014 considérant qu'en cas de non-respect par l'employeur du délai de carence entre deux contrats en CDD dans des situations qui ne sont pas prévues par le code du Travail, cela a pour conséquence la requalification du contrat CDD du salarié en CDI
- Arrêt N°11-26453 de la Cour de Cassation du 29 septembre 2014 indiquant que la rupture du contrat d'apprentissage dans les deux premiers mois doit être notifiée et portée par écrit à la connaissance de l'apprenti
- Arrêt N°13-13661 de la Cour de Cassation du 29 septembre 2014 précisant que, dans le cadre d'une mise en examen d'un salarié sur des faits en lien avec ses activités professionnelles, la dissimulation de ce fait peut constituer un manquement à l'obligation de loyauté dont le salarié est tenu envers son employeur, dès lors que cela est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions. Cette dissimulation peut justifier le licenciement disciplinaire du salarié pour manquement à ses obligations professionnelles.
- Arrêt N°12-26932 de la Cour de Cassation du 29 septembre 2014 considérant que si le salarié ne veut ne pas signer la décharge attestant qu'il a bien reçu la lettre de licenciement en main propre, la preuve de la notification du licenciement d'un salarié peut être apportée par tous moyens. Ainsi, le témoignage d'un autre salarié de la société établissant que la lettre de licenciement avait été notifiée au salarié par une remise en main propre peut permettre d'établir qu'il en avait eu connaissance
- Arrêt N°13-15074 de la Cour de Cassation du 24 septembre 2014 indiquant que la différence de traitement résultant d'une convention collective qui accorde une indemnité de licenciement plus favorable aux cadres dirigeants par rapport aux autres cadres peut être justifiée même au regard du principe d'égalité de traitement (APAJH)
- Arrêt N°12-16991 de la Cour de Cassation du 24 septembre 2014 précisant, au sujet de licenciement économique, en cas de contestation concernant l'appréciation des qualités professionnelles du salarié par l'employeur, le juge doit vérifier qu'il n'y a pas eu une erreur manifeste ou un détournement de pouvoir de l'employeur
- Arrêt N°13-14970 de la Cour de Cassation du 24 septembre 2014 considérant que les litiges sur l'exercice du droit d'alerte des délégués du personnel, prévu par L'article L2313-2 du Code du Travail, en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, n'impose pas que le représentant soit en possession d'un mandat des salariés concernés par le droit d'alerte, devant le Conseil de Prud'hommes. Le délégué du personnel est présumé avoir rempli ses obligations en prévenant par courrier les salariés concernés de l'action judiciaire.



- Arrêt N°12-28459 de la Cour de Cassation du 24 septembre 2014 indiquant que l'employeur doit payer un salarié au niveau du coefficient mentionné sur son contrat de travail, conformément à sa convention collective
- Arrêt N°13-16756 de la Cour de Cassation du 17 septembre 2014 considérant que le fait pour le salarié de ne pas se présenter à un entretien préalable à un éventuel licenciement, alors qu'il a été régulièrement convoqué par l'employeur, n'a pas pour effet de rendre la procédure de licenciement irrégulière
- Arrêt N°13-14944 de la Cour de Cassation du 17 septembre 2014 précisant qu'il appartient à l'employeur, qui se prévaut de la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, de rapporter la preuve de ce que les conditions de sa mise à la retraite du salarié sont remplies
- Arrêt N°13-17279 de la Cour de Cassation du 17 septembre 2014 rappelant que la lettre de licenciement de l'employeur fixe définitivement les limites du litige. Le juge doit s'en tenir aux faits visés dans la lettre de licenciement et ne peut pas utiliser un fait non visé dans la lettre de licenciement
- Décision N°13-05298 de la Cour d'Appel de Nîmes du 9 septembre 2014 indiquant que la convention d'adhésion au régime d'assurance chômage conclue entre le Centre Hospitalier de Mende et la Caisse commune de sécurité sociale de la Lozère pour les agents non titulaires n'est plus applicable dans la mesure où sa cause est prohibée par la loi ((articles L5424-1 et L5424-2 du Code du Travail)
- Arrêt N°13-12121 de la Cour de Cassation du 9 juillet 2014 considérant qu'une différence de traitement entre salariés peut exister en matière de protection sociale complémentaire, en raison des risques spécifiques à chaque catégorie
- Arrêt N°13-13860 de la Cour de Cassation du 9 juillet 2014 rappelant que le salarié protégé dont la demande de résiliation judiciaire est accueillie a droit, au titre de la violation de son statut protecteur, au paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration de la période de protection du mandat le plus long en cours au jour de sa demande

Jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°37873/04 de la CEDH du 9 octobre 2014 - Affaire Konovalova c. Russie - précisant que, si la présence d'étudiants en médecine lors de l'accouchement d'une patiente était en l'espèce prévue par la législation interne, celle-ci, en ne comportant aucune garantie procédurale contre les ingérences dans la vie privée, méconnaît l'article 8 de la CEDH.
- Arrêt N°C-268/13 de la CJUE du 9 octobre 2014 - Affaire Elena Petru - considérant que le remboursement de frais médicaux engagés à l'étranger ne peut être refusé à un patient ne pouvant recevoir les soins hospitaliers en temps opportun dans son pays du fait de l'absence de fournitures médicales. Cette impossibilité est appréciée par le juge national.



- Arrêt N°32191/09 de la CEDH du 2 octobre 2014 - Affaire ADEFDROMIL contre la France - indiquant que l'interdiction absolue des syndicats au sein de l'armée française est contraire à la Convention européenne des droits de l'homme

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2014