



**Fédération de la Santé et de l'Action Sociale**

---

# **L'actualité de la jurisprudence de droit public et privé**

**Novembre 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°13BX02254 de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 24 novembre 2014 indiquant que la responsabilité de la personne publique ne peut être engagée qu'en cas de promesse valant engagement ferme et sans équivoque. Ainsi, le courrier d'une administration à un agent qui lui précise qu'une stagiairisation ne sera possible qu'après évaluation des compétences et dans la mesure où il aura donné entière satisfaction, l'hôpital concerné n'est pas tenu de la nommer en qualité de stagiaire et n'a pas commis de faute de nature à engager sa responsabilité en ne la nommant pas en cette qualité.
- Décision N°14NC00725 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 20 novembre 2014 précisant qu'un agent stagiaire de la fonction publique hospitalière, membre du CHSCT, bénéficie de l'article L2411-13 du Code du Travail sur la protection contre le licenciement sans autorisation de l'inspection du travail. Toutefois, la désignation de cet agent stagiaire au CHSCT, par un syndicat, alors que l'agent a eu connaissance d'un avis défavorable à sa titularisation, doit être regardée comme ayant pour but de faire échec à la décision de non titularisation dont il ne pouvait ignorer qu'il allait être l'objet
- Décision N°13BX01301 de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 18 novembre 2014 rappelant qu'un agent public recruté sur un contrat à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat
- Décision N°13NC02094 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 13 novembre 2014 indiquant que l'agent public qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire devenue définitive a droit à ce que sa situation soit réexaminée en vue, notamment, de sa réintégration, lorsque les faits qui ont motivé la sanction et qui avaient fait l'objet de poursuites pénales ont donné lieu à un jugement de relaxe
- Décision N°13DA01972 de la Cour administrative d'appel de Douai du 13 novembre 2014 considérant qu'en cas de suspension d'un directeur d'établissements sanitaires et sociaux de la fonction publique hospitalière, celui-ci a droit au versement de la part fixe de la prime de fonction jusqu'à la date de sa suspension



- Arrêt N°365240 du Conseil d'État du 5 novembre 2014 précisant qu'un établissement ne peut pas refuser la demande de détachement d'un agent dans le corps des techniciens hospitalier au motif que celui-ci ne satisfaisait pas à la condition d'équivalence des grades pour opérer un détachement. En effet, cela ne constitue qu'une modalité de ce détachement, qui, lorsqu'il est possible, doit se faire dans un grade du corps d'accueil équivalant à celui que le fonctionnaire détenait dans son corps d'origine
- Arrêt N°362723 du Conseil d'État du 24 octobre 2014 indiquant que, dans le cadre d'une tentative de suicide sur le lieu de travail, l'imputabilité au service n'est reconnue qu'à condition que l'état pathologique du fonctionnaire, ayant conduit à une tentative de suicide, trouve sa source dans les conditions de travail
- Arrêt N°366002 du Conseil d'État du 1er octobre 2014 considérant que les juges du fond peuvent porter une appréciation souveraine sur le point de savoir si un agent public qui soutient avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral soumet des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement

## **Jurisprudences de Droit Privé**

- Arrêt N°13-22420 de la Cour de Cassation du 20 novembre 2014 précisant qu'en cas de sanction par l'employeur d'un salarié ayant exercé son droit de retrait, la juridiction de fond qui rejette la demande d'annulation de la sanction doit rendre son jugement avec des termes compatibles avec l'exigence d'impartialité
- Arrêt N°13-22045 de la Cour de Cassation du 20 novembre 2014 indiquant qu'une modification par l'employeur de l'affectation d'un salarié ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral
- Arrêt N°13-22421 de la Cour de Cassation du 20 novembre 2014 considérant que, dans le cadre de l'exercice du droit de retrait du salarié, le juge de fond doit rechercher si le salarié avait un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa sécurité et pour sa santé justifiant l'exercice de son droit de retrait
- Arrêt N°13-21979 de la Cour de Cassation du 19 novembre 2014 considérant que l'existence d'un différend entre un salarié et l'employeur n'affecte pas par elle-même la validité d'une rupture conventionnelle de contrat. D'autre part, il n'existe pas de délai entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture qui peut être conclue le lendemain d'un entretien préalable au licenciement
- Arrêt N°13-17729 de la Cour de Cassation du 19 novembre 2014 précisant que si les termes de la lettre de démission d'un salarié ne comportent aucune réserve et que les faits de harcèlement moral s'étaient produits plus de six mois avant la rupture et que l'employeur y avait rapidement mis fin, la démission du salarié n'était pas équivoque. Ainsi, dans ce cas, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'assimile à une démission.



- Arrêt N°13-16729 de la Cour de Cassation du 5 novembre 2014 indiquant que les écarts de langage de la supérieure hiérarchique sur un salarié tenus sur une même journée ne peuvent pas, en tant que fait unique, caractériser un harcèlement moral
- Arrêt N°13-16372 de la Cour de Cassation du 5 novembre 2014 précisant que les juges du fonds apprécient souverainement l'erreur du salarié résultant, lors de la conclusion de la rupture conventionnelle, de la transmission, au cours de l'entretien, par l'employeur, de renseignements manifestement erronés. Ainsi, la rupture conventionnelle de contrat est nulle si l'employeur a mal informé le salarié sur le calcul de l'allocation chômage à laquelle il pouvait prétendre
- Arrêt N°13-18427 de la Cour de Cassation du 5 novembre 2014 considérant que le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite
- Arrêt N°13-14077 de la Cour de Cassation du 5 novembre 2014 indiquant que le maintien de la rémunération du temps de pause constituait pour chacun des salariés, faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, non suivie d'un accord de substitution, est un avantage individuel acquis pour les salariés
- Arrêt N°13-18114 de la Cour de Cassation du 5 novembre 2014 précisant que la poursuite de la relation de travail au-delà du terme de la période d'essai du salarié donne naissance à un contrat en CDI qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement
- Arrêt N°13-18173 de la Cour de Cassation du 29 octobre 2014 indiquant qu'en cas de mise à pied conservatoire d'un salarié contraint de quitter brutalement son emploi pour des faits qualifiés par l'employeur d'illégaux et répétitifs, dont la preuve n'était pas faite, celui-ci peut prétendre à une indemnité de 1000 € en raison des circonstances vexatoires qui avaient accompagné le licenciement. En effet, cela cause au salarié un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi
- Arrêt N°13-18362 de la Cour de Cassation du 22 octobre 2014 rappelant que, face à des éléments laissant présumer qu'il a commis des faits de harcèlement moral envers un salarié, l'employeur doit établir en quoi ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement
- Arrêt N°13-19427 de la Cour de Cassation du 22 octobre 2014 précisant que le règlement intérieur du CHSCT ne peut pas avoir pour effet d'accroître les obligations et contraintes que la loi impose à l'employeur
- Arrêt N°12-29235 de la Cour de Cassation du 15 octobre 2014 considérant que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat quand il décide de mettre en place une rémunération au rendement. Ainsi, l'employeur ne peut pas supprimer unilatéralement cette prime contractuelle et modifier le mode de calcul de la rémunération du salarié
- Décision N°13/01046 de la Cour d'appel de Basse-Terre du 13 octobre 2014 précisant qu'un usage très modéré du matériel informatique de l'entreprise par un salarié, à titre personnel, ne peut pas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour faute lourde



- Arrêt N°13-18873 de la Cour de Cassation du 8 octobre 2014 indiquant que, dans le cadre d'une grève, les salariés grévistes ne peuvent pas porter une entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes. A défaut, les salariés s'exposent à une sanction disciplinaire.

- Arrêt N°13-20082 de la Cour de Cassation du 30 septembre 2014 précisant qu'en cas d'accident de voiture d'un salarié avec un véhicule de fonction, la responsabilité pécuniaire d'un salarié ne peut être engagée qu'en cas de faute lourde. Ainsi, il appartient à l'employeur et non au salarié de s'acquitter des frais de réparation du véhicule

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2014