



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

**Les décisions de la jurisprudence de
droit public et privé**

Mai 2013



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°355509 du Conseil d'État du 26 avril 2013 précisant que l'entretien au cours duquel une administration publique doit informer un agent employé en CDD de sa décision de ne pas le reconduire à durée indéterminée n'est pas une garantie dont la privation serait de nature par elle-même à entraîner l'annulation de la décision de non renouvellement.

- Arrêt N°342372 du Conseil d'État du 17 avril 2013 indiquant que les documents élaborés par un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) qui présentent un lien avec des missions de service public et qui ne portent pas atteinte au secret industriel et commercial de l'EPIC sont des documents administratifs communicables. Cela s'applique aux documents relatifs aux rémunérations selon les emplois occupés.

- Décision N°12BX00055 de la Cour administrative d'Appel de Bordeaux du 26 mars 2013 indiquant que le non respect du délai de convocation de 15 jours requis pour la réunion du conseil de discipline ne justifie pas automatiquement l'annulation de la sanction disciplinaire prononcée

- Décision N°11MA04694 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 14 février 2013 indiquant que le non respect du délai de prévenance par une administration publique à l'occasion du non renouvellement d'un contrat à durée déterminée peut causer à l'agent un préjudice moral matérialisé par la perturbation de sa recherche d'emploi, que l'administration fautive doit indemniser d'un montant de 150 €



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°12-13015 de la Cour de Cassation du 23 mai 2013 indiquant qu'un salarié a droit à un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives par 24 heures conformément à la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. La charge de la preuve du respect des seuils de repos incombe à l'employeur.
- Arrêt N°12-15047 de la Cour de Cassation du 23 mai 2013 précisant que, lorsqu'une partie invoque une convention collective précise, il incombe au juge de se procurer ce texte qui contient la règle de droit éventuellement applicable au litige, au besoin en invitant les parties à lui en faire parvenir un exemplaire
- Arrêt N°12-13865 de la Cour de Cassation du 23 mai 2013 indiquant qu'un employeur ne peut pas imposer, par pression, une rupture conventionnelle à un salarié en raison des erreurs et manquements de sa part pouvant justifiant un licenciement. A défaut, la rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié est requalifiée en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- Arrêt N°11-23246 de la Cour de Cassation du 16 mai 2013 précisant que la seule circonstance qu'un ou plusieurs membres d'un conseil de prud'hommes appartiennent à la même organisation syndicale que l'une des parties au procès n'est pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérent au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité de ses membres.
- Arrêt N°12-11866 de la Cour de Cassation du 16 mai 2013 indiquant que les courriels adressés et reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme personnels.
- Arrêt N°11-26784 de la Cour de Cassation du 15 mai 2013 précisant que le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. A défaut, cela équivaut à une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Arrêts N°11-27458 N°11-27459 et suivants de la cour de Cassation du 15 mai 2013 indiquant qu'à défaut d'un accord collectif, une entreprise doit appliquer les critères déterminant l'ordre des licenciements à l'ensemble de son personnel et non les seuls employés de l'établissement concerné par le plan de licenciement.
- Arrêt N°12-17091 de la Cour de Cassation du 15 mai 2013 précisant qu'un employeur qui n'accomplit pas son obligation de mettre en place dans son établissement les institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement préjudice aux salariés avec un versement de dommages et intérêts
- Arrêt N°11-28729 de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 précisant qu'un employeur ne peut pas licencier une salariée si elle avait informé l'employeur de son état de grossesse sauf en cas de faute grave



- Arrêt N°12-15595 de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 indiquant qu'un employeur ne peut pas modifier la qualification et la rémunération d'un salarié prévue dans son contrat même si le salarié a fait preuve de mauvaise foi et a menti sur ses aptitudes professionnelles
- Arrêt N°11-29003 de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 précisant que la prescription quinquennale sur l'action en paiement du salaire, prévue par l'article 2277 du code civil, ne s'applique pas lorsque la créance salariale dépend d'éléments qui ne sont pas connus du salarié.
- Arrêt N°12-14111 de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 confirmant que l'employeur doit impérativement consulter les délégués du personnel avant de faire une proposition de reclassement lorsqu'un salarié est déclaré inapte à occuper ses fonctions à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Arrêt N°11-23759 de la Cour de Cassation du 24 avril 2013 précisant que la privation du repos dominical d'un salarié, ainsi que le passage, imposé, d'un horaire continu à un horaire discontinu doivent s'analyser comme une modification du contrat de travail et, qu'à ce titre, l'accord du salarié s'impose.

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2013