



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

---

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

**Mars 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°357896 du Conseil d'État du 26 mars 2013 précisant que les kinésithérapeutes cadres de santé n'ont pas à être inscrits à l'ordre s'ils n'effectuent plus des actes relevant du massage ou de la gymnastique médicale.

- Arrêt N°345885 du Conseil d'État du 20 mars 2013 sur le décret du 30 décembre 2010 relatif à l'intervention des professionnels de santé exerçant à titre libéral dans les EHPAD, ainsi que sur l'arrêté du même jour fixant les modèles de contrats types.

- Arrêt N°352404 du Conseil d'Etat du 6 mars 2013 indiquant que le temps de travail additionnel accompli par un praticien hospitalier, avec l'accord de son établissement d'emploi, ouvre à celui-ci droit à indemnisation. Le fait qu'un contrat d'engagement n'ait pas été conclu préalablement ne saurait faire obstacle au droit à indemnisation du praticien après service fait

- Arrêt N°351930 du Conseil d'État du 6 mars 2013 indiquant que la décision administrative plaçant un agent en temps partiel thérapeutique met fin à son régime de travail à temps partiel antérieur et l'agent a droit au versement de son plein traitement pendant toute la durée de son temps partiel thérapeutique

- Arrêt N°361819 du Conseil d'État du 1er mars 2013 indiquant qu'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions prononcée par une autorité territoriale à l'encontre d'un agent n'a pas pour effet de priver ce fonctionnaire de son emploi et ne saurait produire d'effets au-delà du ressort de l'autorité territoriale qui l'a prononcée. L'agent exclu temporairement, admis à un concours et inscrit sur liste d'aptitude peut être recruté par voie de mutation par une autre collectivité.

- Arrêt N°351409 du Conseil d'État du 1er mars 2013 précisant que, si la règle de la parité s'impose pour la composition des commissions administratives paritaires, en revanche, la présence effective en séance d'un nombre égal de représentants du personnel et de représentants de l'administration ne conditionne pas la régularité de la consultation d'une commission administrative paritaire.



- Arrêt N°12-18828 de la Cour de cassation du 27 février 2013 indiquant que, lorsque les candidats ayant obtenu 10 % de suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles ne sont plus en mesure d'exercer un mandat de délégué syndical, le syndicat peut désigner un adhérent comme délégué syndical.

- Arrêt N°355155 du Conseil d'État du 27 février 2013 précisant que les congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée des fonctionnaires de l'état, bien qu'ils soient intégrés dans le calcul de la durée légale du travail, n'ouvrent pas de droits au titre de la réduction du temps de travail.

- Décision N°1102529 et N°1103306 du Tribunal administratif d'Orléans du 26 février 2013 indiquant que des relations hiérarchiques particulièrement tendues, qui ne caractérisent pas pour autant un harcèlement moral, peuvent justifier l'octroi de la protection fonctionnelle à un fonctionnaire

- Arrêt N°339918 du Conseil d'État du 30 janvier 2013 indiquant que toute illégalité commise par l'administration constitue une faute susceptible d'engager sa responsabilité, pour autant qu'il en soit résulté un préjudice direct et certain. Ainsi, la responsabilité de l'administration ne saurait être engagée pour la réparation des dommages qui ne trouvent pas leur cause dans cette illégalité mais découlent directement et exclusivement de la situation irrégulière dans laquelle la victime s'est elle-même placé

- Arrêt N°350559 du Conseil d'État du 28 décembre 2012 précisant que les consultations juridiques données dans les maisons de justice et du droit sont justifiées pour mieux garantir l'égalité devant la justice et de faciliter l'accès au droit. Ainsi, elles ne sont pas de nature à porter atteinte à l'activité professionnelle des avocats exerçant sur le territoire de la même commune et ne peuvent pas constituer une pratique anticoncurrentielle

- Décision N°10MA03865 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 4 décembre 2012 précisant qu'aucune disposition législative ou réglementaire et aucun principe général du droit n'impose que le rapport de saisine du conseil de discipline mentionne les notations annuelles de l'agent.

- Décision N°10MA04662 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 4 décembre 2012 indiquant que l'administration peut licencier un agent contractuel pour des faits commis en dehors du service s'ils portent atteinte à l'image du service public.

Ainsi, la conduite par un agent public contractuel d'un véhicule sans permis de conduire, à une vitesse excessive et sous l'emprise de l'alcool ayant entraîné un accident avec délit de fuite est une faute disciplinaire justifiant un licenciement, sans que ne puisse s'y opposer que les faits n'ont pas été commis dans l'exercice des fonctions.

- Arrêt N°351300 du Conseil d'État du 26 novembre 2012 indiquant qu'en matière de différence de rémunération entre agents publics travaillant de nuit à la Poste, le principe d'égalité ne s'oppose pas à un règlement différent des situations différentes ni à une dérogation à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, si la différence de traitement qui en résulte est en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit et n'est pas manifestement disproportionnée au regard des différences de situation susceptibles de la justifier.



## Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêts N°12-40104 et N°12-40105 de la Cour de cassation du 20 mars 2013 indiquant que la question de savoir si : " l'article 717-3 du code de procédure pénale, en ce qu'il dispose que "les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail", porte-t-il atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution, et notamment aux droits garantis par les 5ème, 6ème, 7ème et 8ème alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? " présente un caractère sérieux.

La Cour de Cassation renvoie la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.

- Arrêt N°11-26533 de la Cour de Cassation du 20 mars 2013 précisant que le retard de transmission d'un employeur dans la délivrance des bulletins de salaire d'un salarié ne permet pas à lui seul de présumer l'existence d'un harcèlement moral

- Arrêt N°11-28845 de la Cour de Cassation du 19 mars 2013 indiquant qu'un employeur ne peut pas licencier une salariée pour faute grave au motif qu'elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur en portant un voile islamique.

Le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire est nul en vertu du Code du Travail et de l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

- Arrêt N°12-11690 de la Cour de cassation du 19 mars 2013 précisant que les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé pour les agents des caisses primaires d'assurance maladie. Ainsi, le licenciement d'une salariée d'une CPAM au motif qu'elle portait un foulard islamique en forme de bonnet est justifié pour cause réelle et sérieuse.

-Arrêt N°11-22082 de la Cour de Cassation du 13 mars 2013 indiquant que, si l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées par l'employeur pour justifier son licenciement.

- Arrêt N°11-27715 de la Cour de Cassation du 13 mars 2013 précisant qu'un employeur qui procède à une réorganisation de son entreprise ayant pour conséquence une baisse de la rémunération variable d'un salarié sans son accord est abusive. . A défaut, la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié est justifiée.

- Arrêt N°11-28916 de la cour de Cassation du 13 mars 2013 précisant qu'un salarié, dont le contrat de travail prévoit une clause licite de mobilité sur l'ensemble du territoire national, doit respecter sa mission. A défaut, il peut être licencié pour faute grave.

- Arrêt N°12-11622 de la Cour de Cassation du 13 mars 2013 indiquant qu'un employeur qui retire les fonctions d'encadrement d'un salarié en lui donnant un emploi ne correspondant pas à sa qualification antérieure est une rétrogradation. Cela justifie la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.



- Arrêt N°11-27536 de la Cour de Cassation du 13 mars 2013 précisant qu'un employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, et doit en assurer l'effectivité de la visite médicale d'embauche d'un salarié. L'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement un préjudice de dommages-intérêts au salarié.
- Arrêt N°11-28687 de la Cour de Cassation du 13 mars 2013 indiquant que la transmission tardive d'un contrat en CDD, soit plus de deux jours après l'embauche, doit être requalifié en contrat en CDI.
- Arrêt N°11-22285 de la Cour de Cassation du 13 mars 2013 précisant que 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 ne permet pas d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire. Ainsi, conformément à l'article L3141-3 du code du travail, un salarié en congé maladie non professionnelle ne peut être assimilé en temps de travail effectif et ne peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.
- Arrêt N°11-25604 de la Cour de Cassation du 13 mars 2013 indiquant qu'un employeur qui rompt la période d'essai d'un salarié en CDD de façon abusive en dehors des cas de faute grave, force majeure ou inaptitude du salarié médicalement constatée, le salarié a droit à des dommages-intérêts qui peuvent être inférieurs au montant du salaire qu'il aurait perçu jusqu'à la fin de son contrat.
- Arrêt N°11-83984 de la Cour de Cassation du 5 mars 2013 indiquant qu'un employeur qui porte atteinte à la liberté de circulation des délégués du personnel pendant leurs heures de délégation et qui ne constitue pas un comité d'entreprise dans une entreprise de moins de 50 salariés alors que la convention collective étendue l'impose se rend coupable d'un délit d'entrave
- Arrêt N°12-14415 de la Cour de Cassation du 27 février 2013 précisant que, lors d'un scrutin aux élections professionnelles, le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de " l'adressage " des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.
- Arrêt N°11-27140 de la Cour de Cassation du 27 février 2013 indiquant qu'un employeur doit justifier les bases de calcul des primes supplémentaires prévues au contrat de travail d'un salarié pendant la période sur laquelle porte la réclamation
- Arrêt N°11-26432 de la Cour de Cassation du 27 février 2013 précisant que les propos prononcées par un salarié au cours de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement
- Arrêt N°11-27130 de la cour de Cassation du 27 février 2013 précisant que, conformément à l'article L1332-2 du code du travail, le licenciement disciplinaire d'un salarié doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable. Ce délai n'est ni suspendu, ni interrompu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident de travail, une maladie professionnelle ou une maladie non professionnelle du salarié.



- Arrêt N°11-27194 de la Cour de Cassation du 27 février 2013 indiquant que le comportement d'un salarié par un "management" abusif s'accompagnant d'un comportement vexatoire et humiliant et un abus de ses prérogatives en tant que responsable hiérarchique à l'égard de ses collaborateurs justifie un licenciement pour faute grave.

- Arrêt N°11-26934 de la Cour de cassation du 26 février 2013 précisant que, conformément à l'article L3141-15 du code du travail, les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané, et que l'employeur ne peut pas invoquer utilement les nécessités de l'entreprise pour refuser l'application de ce droit aux partenaires pacsés.

- Arrêt N°11-27372 de la Cour de Cassation du 26 février 2013 indiquant qu'une utilisation importante d'internet ( 10.000 sur 1 mois ) sur des sites extraprofessionnels par un salarié pendant son temps de travail présente un caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave

- Arrêt N°11-24012 de la Cour de Cassation du 20 février 2013 précisant qu'un employeur qui ne communique pas le planning de travail d'un salarié à temps partiel avant le début de chaque mois, celui ci se trouve mis à la disposition constante de l'employeur et cela justifie la demande de requalification en contrat à temps complet du salarié.

- Arrêt N°10-30028 de la Cour de Cassation du 20 février 2013 précisant qu'un conseiller prud'homme, salarié à temps partiel peut légitimement prétendre au bénéfice des titres restaurant dès lors qu'il est justifié que son temps de formation englobait un temps de repas et que preuve n'est pas rapportée de la non-conformité des heures litigieuses avec l'objet de cette formation

- Arrêt N°11-28612 de la Cour de Cassation du 20 février 2013 indiquant que, conformément à l'article L3121-33 du code du travail, un salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès que son temps de travail quotidien atteint six heures consécutives

- Arrêt N°12-13775 de la Cour de Cassation du 14 février 2013 indiquant que, si l'accident du travail d'un salarié est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application des dispositions du code de sécurité sociale. Ainsi, Les CPAM son admises de plein droit à tenter contre l'auteur de l'accident une action en remboursement des sommes qu'elles ont payées.

- Arrêt N°11-23880 de la Cour de Cassation du 13 février 2013 précisant que la prime de panier de nuit d'un salarié, ayant pour objet d'indemniser une sujétion liée à l'organisation de son travail, qu'il ne perçoit pas pendant ses congés, constitue un élément de salaire devant être intégré dans l'assiette de ses congés payés.

- Arrêt N°11-14424 de la Cour de cassation du 6 février 2013 indiquant que les personnes accueillies en raison de leur handicap dans les établissements d'aides par le travail ne sont pas considérées comme des salariés soumis au code du travail.

Ainsi, aucun contrat de travail ne lie les personnes admises du fait de leur handicap dans un CAT à cet établissement et un travailleur handicapé ne peut faire l'objet d'un licenciement.



- Décision N°12-06650 de la Cour d'Appel de Douai du 8 février 2013 indiquant qu'un majeur protégé est libre de choisir son lieu de résidence et d'en changer. Ainsi, une décision ne permet pas, en l'absence de toute difficulté effectivement constatée et avérée, de porter atteinte au droit de la personne protégée de choisir son lieu de vie.

- Décision de la Cour d'Appel de Reims du 6 février 2013 précisant que la maladie prolongée d'un salarié ne peut pas constituer un motif de rupture de contrat de travail y compris lorsque le délai de garantie d'emploi prévu par la convention collective est dépassé.

- Arrêt N°12-81383 de la Cour de Cassation du 5 février 2013 indiquant que l'absence de déclaration préalable à l'embauche pour un employeur est un délit de travail dissimulé, même dans le cadre d'un test professionnel d'une journée au sein de l'entreprise

### **Rappel**

- Arrêt N°11-11799 de la Cour de cassation du 19 décembre 2012 précisant que l'existence d'un risque grave n'a pas besoin d'être incontestablement ou scientifiquement prouvée pour pouvoir justifier d'une expertise du CHSCT.

- Arrêt N° 12-13522 de la Cour de Cassation du 12 décembre 2012 précisant que le licenciement d'un salarié, dont le contrat de travail prévoyait des déplacements professionnels, pour retrait de son permis de conduire et dont le Tribunal administratif a ensuite annulé la décision de retrait de permis, est sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, l'annulation d'une décision administrative a un effet rétroactif et ne peut être remise en cause par le juge judiciaire.

- Arrêt N°11-24269 de la Cour de cassation du 29 novembre 2012 indiquant qu'en cas d'exposition au risque chez plusieurs employeurs, les conditions de délai de prise en charge d'une affection au titre de la maladie professionnelle s'apprécient au regard de la totalité de la durée d'exposition au risque considéré.

- Arrêt N°10-27888 de la Cour de Cassation du 11 juillet 2012 indiquant que le fait pour un salarié de s'opposer à une vaccination alors que la réglementation applicable à son exercice professionnel impose cette vaccination, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement

**© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2013**