



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Février 2018

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 TASS ou TCI, 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://www.legifrance.gouv.fr).

Retrouvez l'actualité juridique mensuelle de la Fédération CGT Santé Action Sociale sur le site internet : www.sante.cgt.fr

Pour plus d'informations, vous pouvez aussi consulter :

- **Les autres articles de la rubrique " vos droits " :** <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>
- **La page juridique santé privée :** <http://www.sante.cgt.fr/Page-juridique-Sante-privee>
- **Des recueils spécifiques :** <http://www.sante.cgt.fr/Les-recueils-de-textes>
- **Une sélection des textes applicables dans la FPH :** <http://www.sante.cgt.fr/Recueil-des-textes-juridiques-dans-la-fonction-publique-hospitaliere>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale



Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°15VE03069 de la CAA de Versailles du 20 février 2018** : Au sujet d'une décision administrative de licenciement d'un agent stagiaire pour insuffisance professionnelle au terme de son stage d'un an et d'une prolongation de 6 mois, des retards et des absences répétées ayant mis l'équipe médicale en difficulté, ainsi qu'un manque de collaboration et d'esprit d'équipe peuvent justifier un licenciement en fin de stage pour insuffisance professionnelle.

- **Arrêt N°407208 du Conseil d'État du 14 février 2018** : Au sujet de la procédure en annulation du Décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie des infirmiers, la requête de la Fédération CGT santé action sociale est rejetée.

- **Arrêt N°16BX04266 de la CAA de Bordeaux du 8 février 2018** : Au sujet du formalisme de la procédure disciplinaire dans la fonction publique hospitalière, l'administration ne peut pas refuser à un agent de prendre connaissance des pièces relatives à la procédure disciplinaire et de l'intégralité de son dossier avant l'édition d'une sanction disciplinaire. A défaut, l'agent est privé de la garantie prévue par les dispositions statutaires, de sorte que la sanction est intervenue selon une procédure irrégulière encourageant l'annulation.

- **Arrêt N°15PA01400 de la CAA de Paris du 1er février 2018** : Au sujet de la demande de reconnaissance et de prise en charge d'une maladie déclarée comme contractée dans l'exercice de ses fonctions par un agent de la fonction publique hospitalière, aucune disposition législative ou réglementaire ne rend applicable aux fonctionnaires relevant de

la fonction publique hospitalière les dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale sur la présomption d'origine professionnelle de toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. Il incombe uniquement à l'administration d'apprécier si cette affection a été contractée ou aggravée en service. Ainsi, pour déterminer si la preuve de cette imputabilité est apportée par l'agent, le juge doit prendre en compte un faisceau d'éléments, et notamment le fait que la maladie en cause est inscrite dans l'un des tableaux précités, sans qu'il soit lié par ces tableaux ou, de manière plus générale, par la présomption instituée par l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale.

- **Arrêt N°403046 du Conseil d'État du 20 décembre 2017** : Au sujet du délai de prescription de 3 ans pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent dans la fonction publique, ce délai ne commence à courir pour les procédures disciplinaires initiées avant cette loi qu'à partir de la date de sa publication. Ce nouveau délai de prescription est immédiatement applicable aux procédures en cours mais ne peut, sauf à revêtir un caractère rétroactif, courir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle. Les faits reprochés à cet agent dans le cadre d'une procédure disciplinaire initiée en 2015 pouvaient encore être régulièrement invoqués dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, alors même qu'ils avaient été commis en 2008 et 2009 et l'agent n'est pas fondé à soutenir que l'action disciplinaire était prescrite le 1er juillet 2016.



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°16-17966 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 février 2018** : Au sujet du recours à des CDD de remplacement dans un établissement, le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des CDD de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux CDD pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- **Arrêts N°16-24231 et N°16-16086 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 février 2018** : Au sujet de la détermination de la masse salariale servant au calcul du budget de fonctionnement du comité d'entreprise et des activités sociales et culturelles, sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise comme de la contribution aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. La référence au compte 641 comme assiette de calcul des budgets du CE est abandonné par la Cour de cassation.

Ainsi, il est indiqué dans ces deux arrêts que les sommes attribuées en application de l'accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale et ne doivent donc pas être intégrées dans la masse salariale pour le calcul du budget du CE. De même, la rémunération versée aux salariés mis à

disposition par leur employeur n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice servant de base au calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles. Ces deux arrêts du 7 février 2018 constituent un revirement jurisprudentiel. Toutefois, pour le calcul de la subvention de fonctionnement du CSE, l'article L. 2315-61 du Code du travail prévoit maintenant que cela s'effectue sur la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

- **Arrêt N°17-13131 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 31 janvier 2018** : Au sujet de la signature d'un contrat de travail à durée déterminée, elle a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Toutefois, il en va autrement lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

- **Arrêt N°16-22168 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 24 janvier 2018** : Au sujet de la concurrence de listes de candidats à une élection professionnelle entre un syndicat local et une union locale affiliées à une même confédération, les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise. En cas de dépôt de listes concurrentes, il appartient aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder au



dépôt d'une liste de candidats, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet. En l'absence de dispositions statutaires des syndicats et de l'organisation syndicale d'affiliation, ou de décision syndicale de résolution des conflits, par application de la règle chronologique, seule la liste de candidats déposée en premier lieu doit être retenue.

- **Arrêt N°16-22940 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 24 janvier 2018** : Au sujet de l'obligation de mettre en place un PSE, l'article L. 1233-25 du code du travail ne fait obligation à l'employeur de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi que lorsque dix salariés au moins ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé. Cette obligation de mettre en œuvre un PSE ne s'impose pas si l'employeur maintient une partie des emplois sur le site et présente un projet de licenciements ne concernant que 9 salariés.

- **Arrêt N°16-26965 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 janvier 2018** : Au sujet de la représentativité d'une union de syndicats pour la désignation d'un représentant syndical au comité central d'entreprise, celle-ci doit s'apprécier par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que cette union soit représentative dans tous les établissements de l'entreprise. Ainsi, même si une fédération n'avait pas présenté de candidat dans un établissement, était représentative dans les deux établissements regroupant les salariés appartenant aux deux principales activités de l'entreprise et avait obtenu 9,79 % des voix dans un troisième établissement, cela fait ressortir l'influence de la fédération dans l'ensemble de l'unité

économique et sociale et est représentative au niveau de l'entreprise.

- **Arrêt N°17-80200 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 9 janvier 2018** : Au sujet des pouvoirs de l'inspection du travail lors d'une enquête dans une entreprise, conformément aux articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail, il n'est pas interdit à l'inspecteur du travail de faire état des infractions de droit commun, en l'occurrence un délit d'homicide involontaire d'imprudence, dont les éléments constitutifs lui paraissent réunis et de les porter à la connaissance du procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale. Pour rappel, l'alinéa 2 de cet article prévoit que toute autorité constituée, et tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

- **Arrêt N°16-22300 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet de la contrepartie du temps nécessaire d'habillage et de déshabillage, ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. Le bénéfice de ces contreparties est subordonné à la réalisation des deux conditions cumulatives, à savoir l'obligation du port d'une tenue de travail et l'obligation de réaliser l'habillage et le déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail peu important la décision d'autres employés de ne pas procéder ainsi.



- **Arrêt N°16-14132 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 décembre 2017** : Au sujet de l'utilisation des heures de délégation des délégués du personnel, le temps passé par les délégués du personnel à leur information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à leur entreprise. Si les absences du délégué du personnel

résultent de la participation à des réunions du syndicat, soit en vue d'une formation personnelle pour mieux comprendre en quoi consistait son mandat, soit pour préparer avec l'aide du syndicat les réunions mensuelles avec l'employeur, l'information ne se rattache pas directement à une difficulté particulière de l'entreprise et le temps consacré à ces réunions ne pouvait être inclus dans les heures de délégation.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°1828/18 de la CEDH, affaire Afiri et Biddarri contre France, du 23 janvier 2018** : Au sujet de la conformité à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme d'une décision d'arrêt des soins maintenant en vie un mineur, prise par les médecins en dépit de l'opposition de ses représentants légaux, le Code de la santé publique n'imposant au médecin que de consulter les parents titulaires de l'autorité parentale lorsque l'intéressé est mineur, la Cour européenne des droits de l'Homme donne raison au médecin en charge du patient et qui dispose de la décision finale d'arrêter les soins d'un mineur en fin de vie, malgré l'opposition des parents.

Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- Néant.

© **Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Février 2018**