



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

# Actualités Jurisprudences

**Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique**

**Mai 2019**

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](http://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 et action sociale 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°418823 du Conseil d'État du 13 mai 2019** : Au sujet de la légalité de la circulaire du 29 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raison de santé et l'instruction du 1er octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des personnels médicaux des établissements publics de santé, il ressort des termes mêmes des circulaires litigieuses qu'elles ont pour objet d'énoncer des règles en matière de report du droit au congé annuel non pris par le personnel médical absent en raison des différentes catégories de congés qu'elles visent.

Pour le personnel médical, de telles règles, qui commandent le bénéfice du droit à congé annuel pour les agents qu'un congé de maladie, un congé de maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption ou un congé parental ont placés dans l'impossibilité d'exercer ce droit au cours de l'année au titre de laquelle il est né, présentent un caractère statutaire et ne peuvent, en conséquence, être édictées que par décret en Conseil d'État.

De plus, si les circulaires litigieuses se présentent comme ayant pour objet d'explicitier la portée du droit de l'Union européenne tel qu'il a été précisé par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, elles se livrent à une inexacte interprétation de cette jurisprudence au sujet de la période qui doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée et du fait qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice contrairement à ce que la Cour de justice a jugé par son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009.

Dans ces conditions, les circulaires litigieuses sont entachées d'incompétence et le syndicat requérant est fondé à demander l'annulation du refus opposé par le ministre chargé de la santé à sa demande tendant à leur abrogation. Ainsi, la décision implicite de la ministre des solidarités et de la santé est annulée en tant qu'elle a refusé d'abroger la circulaire du 29 mars 2013 et l'instruction du 1er octobre 2013.

- **Arrêt N°18LY00414 de la CAA de LYON du 2 mai 2019** : Au sujet du délai pour demander l'annulation d'une décision administrative ne comportant pas les voies et les délais de recours dans la notification, si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et les délais de recours permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable. En règle générale et sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, ce délai ne saurait, sous réserve de l'exercice de recours administratifs pour lesquels les textes prévoient des délais particuliers, excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance.



- **Arrêt N°407795 du Conseil d'État du 13 mars 2019** : Au sujet de la reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie d'un fonctionnaire, une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service.

La Cour administrative d'Appel a commis une erreur de droit en jugeant que l'absence de volonté délibérée de l'employeur de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé de l'agent interdisait de reconnaître l'imputabilité au service de l'affection en cause, dès lors qu'il appartient au juge d'apprécier si les conditions de travail du fonctionnaire peuvent, même en l'absence de volonté délibérée de nuire à l'agent, être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie dont la reconnaissance comme maladie professionnelle est demandée. (FPT).

## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°18-60152 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 mai 2019** : Au sujet de la compétence géographique d'une union de syndicats, sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats, qui jouit de la même capacité civile que les syndicats eux-mêmes et peut exercer les droits conférés à ceux-ci, a nécessairement compétence dans le champ géographique et professionnel des syndicats qui en sont membres, sans préjudice d'un objet plus étendu défini par ses statuts.

- **Arrêt N°17-20740 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2019** : Au sujet de la reconnaissance des temps de déplacements d'un salarié à l'intérieur de son entreprise comme du temps de travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La circonstance que le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de son entreprise, au moyen d'une navette, ne permet pas de

considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif.

- **Arrêt N°17-28767 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2019** : Au sujet de la validité d'une rupture conventionnelle de contrat, sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail.

- **Arrêt N°18-60173 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 avril 2019** : Au sujet du respect de la règle de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidats au CSE, la constatation par le juge du non-respect de ce principe par une liste de candidats, après l'élection, entraîne l'annulation de l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte le cas échéant de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés.



- **Arrêt N°17-31228 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 avril 2019** : Au sujet des délais pour notifier un licenciement disciplinaire à un salarié, la lettre de licenciement doit être notifiée au salarié dans le mois suivant le jour fixé pour l'entretien préalable. Si l'employeur, ayant constaté que le salarié ne s'était pas présenté à la date fixée pour l'entretien, a décidé de sa seule initiative d'en reporter la date, sans que cela ne résulte d'une demande du salarié, le point de départ du délai de notification de la sanction correspondant à la date de l'entretien initial auquel le salarié ne s'était pas présenté. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°17-26724 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 avril 2019** : Au sujet du respect de la règle de la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes des candidats au CSE, lorsque plus de deux postes sont à pourvoir au CSE, un syndicat peut présenter une liste présentant moins de candidats que de sièges à pourvoir si la liste présentée respecte les dispositions de l'article L2324-22-1 du Code du travail dans les proportions de la part des femmes et des hommes du collège électoral.

- **Arrêt N°17-17986 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 avril 2019** : Au sujet de la désignation d'un salarié dans un comité européen de groupe d'une entreprise, le mandat de membre du comité européen d'un groupe n'est pas un mandat de représentant syndical. Ainsi, le changement d'affiliation syndicale d'un salarié, représentant du personnel élu, qu'elle a désigné n'autorise pas une organisation syndicale à mettre fin à son mandat.

- **Arrêt N°16-15199 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 avril 2019** : Au sujet de la preuve du principe "à travail égal, salaire égal", l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les salariés occupant des fonctions identiques. En cas de différence de rémunération entre des salariés, si le salarié doit soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il appartient ensuite à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant la différence de rémunération. Le fait pour le salarié de fournir un bulletin de salaire ne comportant aucune indication sur l'identité du salarié avec lequel il se comparait, sur sa qualification, son coefficient, son échelon ou sa date d'ancienneté, ne suffit pas à établir l'existence d'une inégalité de rémunération.

- **Arrêt N°17-31715 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 27 mars 2019** : Au sujet d'un litige sur la convention de forfait jour, un employeur ne peut pas, pour prouver le temps de pause du salarié, produire devant une juridiction des tickets de restauration qui contiennent des informations trop détaillées sur les habitudes alimentaires du salarié. Ces éléments ne respectent pas les conditions prévues par la CNIL dans la norme simplifiée 42 du 8 janvier 2002 encadrant le traitement automatisé des informations nominatives sur le lieu de travail en matière de restauration prévoyant qu'elles devaient être sous la forme exclusive « hors d'œuvres, plat, dessert, boisson » et portent une atteinte excessive à la vie personnelle du salarié.



## Décision du Conseil Constitutionnel

- **Décision n° 2019-781 QPC du 10 mai 2019** : Au sujet de la conformité à la Constitution de l'article 3 de l'ordonnance du 6 août 1958 prévoyant que, pour les agents de l'administration pénitentiaire, toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisée étant interdit, ces faits pourront être sanctionnés en dehors des garanties disciplinaires, en prévoyant que cette sanction peut être prononcée en dehors des garanties disciplinaires, le législateur a méconnu le principe du contradictoire. Par conséquent, cela doit être déclaré contraire à la Constitution. La déclaration d'inconstitutionnalité intervient à compter de la date de publication de la décision et elle est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date.

## Jurisprudence de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-486/18 de la CJUE du 8 mai 2019** : Au sujet du calcul des indemnités de licenciement et de reclassement d'un salarié en congé parental à temps partiel, ce calcul doit être effectué sur la base de la rémunération à temps plein. Une réglementation nationale en cause n'apparaît pas conforme au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur, tel que prévu à l'article 157 du TFUE (Traite Fonctionnement de l'UE) et elle est contraire entraîne une discrimination indirecte en raison du sexe (France).

© **Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale –Mai 2019**