



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Mars 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

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°414219 du Conseil d'État du 18 mars 2019** : Au sujet de la procédure administrative d'une demande de renouvellement d'une prolongation d'activité d'un praticien hospitalier ayant atteint la limite d'âge, le praticien hospitalier qui, bénéficiant d'une prolongation d'activité, souhaite en obtenir le renouvellement doit, deux mois au moins avant l'échéance de la période de prolongation en cours, transmettre à l'autorité investie du pouvoir de nomination et au directeur de l'établissement d'affectation un certificat médical d'aptitude physique et mentale. Un éventuel refus de renouvellement doit être notifié par l'autorité investie du pouvoir de nomination à l'intéressé également deux mois au moins avant l'échéance de la période en cours. Si la méconnaissance de cette dernière règle, dont l'objet est de faire bénéficier l'intéressé d'un préavis, est de nature à engager la responsabilité de l'administration à son égard, le renouvellement ne peut être regardé comme tacitement acquis en l'absence de notification d'un refus de renouvellement deux mois avant la date d'échéance de la période. Ainsi, une décision tacite de renouvellement ne naît qu'à la date d'échéance, si à cette date l'intéressé n'a pas reçu notification d'un refus et sous réserve que le certificat requis ait été transmis en temps utile et que la durée maximale de prolongation ne soit pas atteinte.

- **Arrêt N°17NT01499 de la CAA de Nantes du 15 mars 2019** : Au sujet de la légalité d'une décision administrative refusant de réemployer un agent stagiaire non titularisé comme agent contractuel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à un employeur public, après le refus de titularisation, de poursuivre la relation contractuelle de travail avec l'agent.

- **Arrêt N°17NC00796 de la CAA de Nancy du 5 mars 2019** : Au sujet des faits pouvant être qualifiés de harcèlement moral dans la fonction publique, il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'administration à laquelle il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.



- **Arrêt N°17DA01675 de la CAA de Douai du 12 février 2019** : Au sujet de la possibilité pour un praticien hospitalier à temps plein de cumuler son emploi avec une autre activité lucrative accessoire, conformément à l'article L. 6152-1 du Code de la santé publique, les dispositions de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires sur l'interdiction du cumul sont applicables aux praticiens hospitaliers. La violation de cet article donne lieu au reversement des sommes indûment perçues, par voie de retenue sur le traitement. Ainsi, l'exercice à titre accessoire d'activités lucratives en dehors de ses heures de service par un praticien hospitalier assurant un service à temps plein au sein de son établissement de rattachement doit faire l'objet d'une autorisation préalable, et, d'autre part, l'exercice au sein d'un autre établissement de santé, public ou privé, de missions relevant de la permanence des soins doit être précédé de la conclusion d'une convention liant l'établissement de rattachement et cet autre établissement.

- **Arrêt N°17MA04333 de la CAA de Marseille du 12 février 2019** : Au sujet de la prise en charge d'arrêts de travail d'un agent au titre de la rechute d'une maladie déclarée imputable au service, si la maladie provient d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il résulte de ces dispositions que si les troubles ayant donné lieu aux arrêts de travail présentent un lien direct et certain avec la pathologie initiale de la requérante reconnue imputable au service, ils doivent être pris en charge au titre de l'accident de service, y compris, le cas échéant, s'ils sont exposés postérieurement à la date de consolidation constatée par l'autorité compétente.

- **Arrêt N°17NT01013 de la CAA de Nantes du 8 février 2019** : Au sujet de l'indemnisation d'un agent, admis à la retraite pour invalidité, au titre de ses congés annuels non pris pour raison de santé, les dispositions de la circulaire du ministre des affaires sociales et de la santé du 20 mars 2013 invoquées par le centre hospitalier pour justifier sa décision de refus, qui ne prévoient pas l'indemnisation des congés annuels qui n'ont pu être pris ni reportés avant la cessation d'activité de l'agent concerné du fait de la maladie, sont incompatibles dans cette mesure avec celles de l'article 7 de 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. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. De même, ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines.

- **Arrêt N°17VE02940 de la CAA de Versailles du 7 février 2019** : Au sujet de la décision d'un CNG de placer un praticien hospitalier en disponibilité d'office, les praticiens hospitaliers nommés pour une période probatoire ne peuvent être placés en disponibilité d'office que dans les cas prévus aux articles R. 6152-37, R. 6152-38, R. 6152-39 et R. 6152-42 du code de la santé publique. Ces articles renvoient aux cas dans lesquels un praticien hospitalier ne peut reprendre son activité après avoir respectivement épuisé ses droits à congé de maladie, à congé de longue maladie, à congé de longue durée et à congé lié à une pathologie reconnue imputable au service.



Un praticien hospitalier nommé pour une période probatoire ne saurait, dès lors, faire l'objet d'un placement en disponibilité d'office en dehors de ces hypothèses limitativement énumérées par ces dispositions. S'il appartient à l'autorité administrative de placer un agent dans une position statutaire régulière, y compris de manière rétroactive afin de tirer les conséquences de l'annulation pour excès de pouvoir d'un acte administratif, cette obligation ne saurait avoir ni pour objet, ni pour effet de lui permettre de placer un agent en disponibilité d'office en dehors des hypothèses limitativement prévues par les textes qui lui sont applicables.

- **Arrêt N°17VE02912 de la CAA de Versailles du 7 février 2019** : Au sujet de l'exercice de la profession de médecin, si un praticien nommé psychiatre des hôpitaux pour une période probatoire d'un an n'était, à cette date, inscrit à aucun tableau de l'ordre des médecins, il ne remplissait pas, de ce fait, l'ensemble des conditions permettant d'exercer la médecine en France.

- **Arrêt N°17VE03654 de la CAA de Versailles du 7 février 2019** : Au sujet de la décision administrative de mise en disponibilité d'office pour raison de santé d'un agent, lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, par suite de l'altération de son état, il incombe à l'administration, après avis du comité médical dans l'hypothèse où l'état du fonctionnaire a nécessité l'octroi d'un congé de maladie, de rechercher si le poste occupé par ce fonctionnaire peut être adapté à son état ou, à défaut, dans le respect des conditions précitées, de le reclasser, de le placer en disponibilité ou de l'admettre à la retraite. Si le comité médical ne précise pas que l'agent était inapte à toute reprise de fonctions, il appartient alors à un établissement de la FPH de rechercher si son poste pouvait

être adapté à son état avant de la placer en disponibilité d'office. En s'abstenant de le faire, l'administration a entaché la décision plaçant l'agent en disponibilité d'office d'une erreur de droit.

- **Arrêt N°17BX00602 de la CAA de Bordeaux du 5 février 2019** : Au sujet du licenciement d'un praticien attaché associé, le praticien ne peut se prévaloir de la méconnaissance de la procédure de licenciement prévue par les dispositions du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements de la fonction publique hospitalière, dans le champ d'application duquel elle n'entre pas en sa qualité de praticien attaché associé.



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°425779 du Conseil d'État du 7 mars 2019** : Au sujet de la combinaison entre les dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail et du référé suspension dans le cadre du licenciement d'un salarié protégé, le Conseil d'État a validé la transmission d'une QPC relative à l'utilisation de la procédure du référé-suspension administratif en matière d'autorisation de licenciement des salariés protégés. Cette procédure se trouve privée d'effet utile car le Code du travail n'interdit pas à l'employeur de notifier le licenciement avant que le juge des référés ait rendu sa décision. La QPC porte sur la conformité à la Constitution des dispositions de l'article L. 1232-6 du code du travail, en tant qu'elles ne prévoient pas de garanties de nature à ce que, lorsque le licenciement est subordonné à une autorisation administrative, le juge des référés puisse statuer utilement, s'il en est saisi, sur une demande de suspension de l'exécution de cette autorisation.

- **Arrêt N°18-15238 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 mars 2019** : Au sujet d'un syndicat qui se désaffilie d'une fédération syndicale après une élection professionnelle et avoir nommé un représentant syndical au comité d'entreprise, l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections des membres titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement constitue un élément essentiel du vote des électeurs. Ainsi, en cas de désaffiliation d'un syndicat, la confédération ou à l'une de ses fédérations peut désigner un représentant syndical au comité. La désignation par la fédération d'un autre représentant syndical au comité d'établissement met fin au mandat du salarié désigné par ce syndicat avant sa désaffiliation.

- **Arrêt N°18/00964 du Conseil de Prud'hommes de Paris du 1er mars 2019** : Au sujet de l'indemnisation d'un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, le jugement écarte la référence à l'article L 1235-3 du Code du travail fixant le barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le CPH ordonne le versement au salarié d'une indemnité au visa de l'article 24 de la charte sociale européenne et des articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT.

- **Arrêt N°17-28047 de la Cour de cassation, Chambre civile du 14 février 2019** : Au sujet de la prise en charge par l'employeur des contraventions au Code de la route commises par un salarié, le paiement de ces amendes constitue un avantage en argent, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, et cela doit être considéré comme une rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

- **Arrêt N°18-60149 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 février 2019** : Au sujet de la possibilité pour un salarié mis à disposition d'une entreprise utilisatrice d'être inscrit sur la liste des électeurs au CSE de son entreprise d'origine, le droit d'option exercé par un salarié mis à disposition, en application d'un texte légal désormais abrogé qui l'autorisait à être électeur et éligible dans son entreprise d'accueil, ne peut lui être opposé pour refuser son éligibilité au CSE mis en place au sein de son entreprise d'origine, dès lors que l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ne lui permet plus d'être éligible dans son entreprise d'accueil.



Le choix effectué par le salarié en 2016 d'être électeur dans son entreprise d'accueil aux élections des délégués du personnel ne pouvait le priver de son droit d'être électeur et éligible lors des élections du comité social et économique de son entreprise d'origine.

- **Arrêt N°17-15940 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 février 2019** : Au sujet du licenciement d'un salarié pour faute simple, le juge appelé à se prononcer sur un licenciement disciplinaire ne peut en aucun cas aggraver la qualification de la faute retenue par l'entreprise et conclure à un licenciement pour faute grave si la lettre de licenciement de l'employeur avait prononcé un licenciement pour faute simple.

- **Arrêt N°18-17042 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 février 2019** : Au sujet du respect des dispositions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes des candidats aux élections professionnelles, les dispositions relatives à la mixité proportionnelle mises en place afin de promouvoir l'égalité effective des sexes et ne constituent pas une atteinte disproportionnée au principe de liberté syndicale. Il en résulte que l'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement des candidats des deux sexes à proportion de la part de femmes et d'hommes dans le collège électoral concerné répond à l'objectif légitime d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de promouvoir l'égalité effective des sexes. A défaut du respect des dispositions relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes, le tribunal d'instance peut annuler de l'élection des candidats concernés.

- **Arrêt N°17-31234 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 31 janvier 2019** : Au sujet du délai pour contester une mesure d'exécution forcée de saisie sur salaire ou rémunérations d'un salarié débiteur en règlement d'une créance due, le juge du tribunal d'instance, exerçant en matière de saisie des rémunérations les pouvoirs du juge de l'exécution, peut être saisi d'une demande de contestation par mainlevée ou de suspension de cette mesure même après l'établissement de l'acte de saisie.

- **Arrêt N°17-19779 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 janvier 2019** : Au sujet de la prise en charge par l'employeur des frais professionnels exposés par ses salariés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur, cela constitue une obligation. Ainsi, les déplacements inhérents à l'emploi d'un salarié et considérés comme étant effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être indemnisés.



Décision du Conseil Constitutionnel

- Néant

Jurisprudence de l'Union Européenne

- **Décision N°154/2017 - Affaire CGT c/ France - du Comité Européen des Droits Sociaux publié le 15 mars 2019** : Au sujet des dispositions introduites par la loi du 8 août 2016, dite loi « Travail » permettant aux employeurs de mettre en place par accord d'entreprise un mécanisme d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à un an et pouvant aller jusqu'à 3 ans lorsqu'un accord de branche l'autorise (Art L. 3121-41 et L. 3121-44 du Code du travail), pour le Comité Européen des Droits Sociaux, dans le cas d'une période de référence supérieure à un an et pouvant atteindre 3 ans pour le calcul de la durée moyenne du travail, telle qu'elle est prévue par le Code du travail, il y a violation de l'article 4§2 de la Charte sociale Européenne en ce qui concerne le caractère raisonnable de la période de référence. En effet, cela aurait pour effet d'augmenter la durée de travail hebdomadaire durant une longue période sans majoration de la rémunération pour les heures supplémentaires, par le jeu de la compensation avec des périodes de moindre activité. De plus, cela pourrait aussi avoir des effets négatifs sur la santé et la sécurité ainsi que sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée des salarié(e)s. (Action juridique de la CGT) <https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22ESCDcIdentifieur%22:%7B%22cc-154-2017-dmerits-fr%22%7D%7D>

- **Arrêt N°C-332/17 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 7 février 2019** : Au sujet du droit de percevoir des prestations familiales, le droit de l'Union n'exige pas qu'une personne exerce une activité salariée dans un État membre pour y bénéficier de prestations familiales pour ses enfants résidant dans un autre État membre. (Irlande)

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Mars 2019