



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

# Actualités Jurisprudences

*Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique*

## Novembre 2017

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 privée :** <http://www.sante.cgt.fr/Page-juridique-Sante-privée>
- **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 arrêts du Conseil Constitutionnel

- Néant.

## Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°16PA02977 de la CAA de PARIS du 14 novembre 2017** : Au sujet des conditions de renouvellement du contrat d'un praticien attaché sur le fondement de l'article R. 6152-610 du code de la santé publique, si le contrat est renouvelé implicitement après l'expiration du contrat triennal, il ne peut, en l'absence de décision expresse en ce sens, être regardé comme titulaire d'un contrat à durée indéterminée. Le maintien en fonctions de l'agent en cause à l'issue de son contrat triennal, s'il traduit la commune intention des parties de poursuivre leur collaboration, a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle assignée au précédent contrat.

- **Arrêt N°16DA01005 de la CAA de Douai du 9 novembre 2017** : Au sujet du formalisme d'une mesure de radiation de cadres pour abandon de poste d'un agent de la fonction publique, elle ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé, l'informant du risque qu'il encourt d'une radiation de cadres sans procédure disciplinaire préalable. Si l'agent ne s'est ni présenté ni n'a fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien

avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé et peut prononcer une radiation des cadres pour abandon de poste.

- **Arrêt N°16VE00373 de la CAA de Versailles du 7 novembre 2017** : Au sujet de principe de reclassement d'un agent qui ne peut plus occuper son emploi pour des raisons médicales, il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve, de manière définitive, atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé. La mise en œuvre de ce principe implique que l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Dans le cas où le reclassement s'avère impossible, faute d'emploi vacant, ou si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite, il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement. Ce principe est applicable de la même manière aux agents contractuels de droit public.



- **Arrêt N°15BX02786 de la CAA de Bordeaux du 3 novembre 2017** : Au sujet des conditions requises pour un agent contractuel de droit public de la fonction publique hospitalière en CDD de bénéficier d'un contrat en CDI, l'agent ayant effectué des contrats de travail successifs sur une durée de 6 ans, 11 mois et 20 jours de services effectifs sur des fonctions identiques en qualité d'ouvrier professionnel spécialisé entre le 10 octobre 2006 et le 31 décembre 2013, en application des dispositions des articles 9 de la loi du 9 janvier 1986 et 30 de la loi du 12 mars 2012, le centre hospitalier était tenu de proposer à l'agent un contrat de travail à durée indéterminée. Ainsi, en application des mêmes dispositions, les contrats signés par l'agent à compter du 1er avril 2013 sont réputés avoir été conclus pour une durée indéterminée. Par suite, l'agent est fondé à soutenir que la décision par laquelle le centre hospitalier a, implicitement, refusé de requalifier ces contrats de travail en contrat à durée indéterminé doit être annulée.

- **Arrêt N°396934 du Conseil d'État du 13 octobre 2017** : Au sujet des astreintes pour les agents de la fonction publique hospitalière, pour déterminer la rémunération des heures de travail effectuées par les agents en fonction dans les établissements publics de santé, les articles 5, 24 et 25 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif à l'organisation et à la réduction du temps de travail dans les établissements publics de santé distinguent, d'une part, les périodes de travail effectif durant lesquelles les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations

personnelles et, d'autre part, les périodes d'astreinte durant lesquelles les agents ont l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.

La circonstance que l'employeur mette à la disposition des agents, pour les périodes d'astreinte, un logement situé à proximité ou dans l'enceinte du lieu de travail, pour leur permettre de rejoindre le service dans les délais requis, n'implique pas que le temps durant lequel un agent bénéficie de cette convenance soit qualifié de temps de travail effectif, dès lors que cet agent n'est pas à la disposition permanente et immédiate de son employeur et peut, en dehors des temps d'intervention, vaquer librement à des occupations personnelles. Ainsi, dans ces conditions, les agents ne peuvent pas prétendre au paiement en tant que temps de travail effectif des heures d'astreinte effectuées.

- **Arrêt N°16BX01559 de la CAA de Bordeaux du 3 octobre 2017** : Au sujet d'une décision administrative de non titularisation d'un agent stagiaire, elle n'a pas le caractère d'une sanction. Si la nomination dans un corps en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé. Il en résulte que la décision administrative refusant, au terme du stage, de titulariser un agent n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées en application de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 alors en vigueur.



## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°13-19855 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 22 novembre 2017** : Au sujet de la restriction à la liberté religieuse sur le lieu de travail, l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients. En présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement.

- **Arrêt N°403535 du Conseil d'État du 17 novembre 2017** : Au sujet du champ géographique d'intervention des défenseurs syndicaux, le pouvoir réglementaire a commis une erreur manifeste d'appréciation en limitant le champ de compétence géographique des défenseurs syndicaux, dont le statut est défini aux articles L. 1453-4 et suivants du code du travail, au ressort des cours d'appel de la région sur la liste de laquelle ils sont inscrits et en ne prévoyant de dérogation à ce principe que dans le cas où le défenseur syndical a représenté la même partie en première instance. Ainsi, la limitation géographique de l'exercice des fonctions du défenseur syndical à la seule région d'inscription n'est pas réglementaire.

Les mots " dans le ressort des cours d'appel de la région " du premier alinéa de l'article D. 1453-2-4 et le second alinéa du même article introduit dans le code du travail par le décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 sont annulés. De même, le point 3.4 de la circulaire du directeur général du travail du 18 juillet 2016 relative aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale est annulé.

- **Arrêt N°16-25507 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 novembre 2017** : Au sujet de la désignation du délégué syndical, l'obligation faite aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix aux élections professionnelles ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale et ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical. Ainsi, c'est à bon droit qu'une juridiction a refusé d'écarter l'application de l'article L. 2143-3 du code du travail au regard de l'article 3 de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail.

- **Arrêt N°16-24798 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 novembre 2017** : Au sujet de la communication syndicale à des fins électorales en dehors de la campagne électorale, cette communication syndicale ne constitue pas un trouble manifestement illicite.



- **Arrêt N°16-60268 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 novembre 2017** : Au sujet de l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral en vue des élections de représentants du personnel, conformément aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail, en l'absence d'organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise ou l'établissement ou d'organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'invitation des syndicats reconnus représentatifs au niveau national et interprofessionnel à la négociation du protocole d'accord préélectoral en vue des élections de représentants du personnel doit être adressée à la confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle.

- **Arrêt N°390059 du Conseil d'État du 8 novembre 2017** : Au sujet de la détermination de la représentativité d'un syndicat catégoriel au niveau de la branche, seuls suffrages recueillis dans les collèges électoraux, dans lesquels un syndicat a statutairement vocation à présenter des candidats, sont applicables. Toutefois, concernant la mesure de l'audience du syndicat catégoriel pour les négociation inter-catégorielles, lorsque le ministre chargé du travail fixe, en application des dispositions de l'article L. 2122-11 du même code, les audiences respectives des différentes organisations syndicales reconnues représentatives dans une même branche professionnelle en vue d'établir la validité de futurs accords de branche inter-catégoriels, il lui appartient de rapporter le nombre des suffrages exprimés en faveur de chacune des organisations reconnues représentatives au nombre total des suffrages exprimés en faveur de l'ensemble des organisations reconnues représentatives dans cette branche.

- **Arrêt N°16-18008 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 novembre 2017** : Au sujet de l'exposition de salariés à des substances de vapeur toxique, si l'employeur ne justifie pas avoir pris toutes les mesures de protection et de surveillance médicale prévues par les dispositions légales et conventionnelles à raison de cette exposition à des vapeurs nocives, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat, dont le montant du préjudice est souverainement apprécié par la juridiction de fond.

- **Arrêt N°16-155848 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 novembre 2017** : Au sujet du recours au travail de nuit au sein d'un établissement de la Croix Rouge Française, il résulte du préambule de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit du 17 avril 2002 étendu, applicable à l'association la Croix Rouge française, que le recours au travail de nuit est justifié par la prise en charge continue des usagers. Ainsi, même si le recours au travail de nuit est exceptionnel et qu'il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, il peut être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

De plus, même si le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que le CHSCT doivent être informés et consultés, préalablement à la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit, l'irrégularité affectant le déroulement de la procédure d'information-consultation permet seulement aux institutions représentatives du personnel d'obtenir la suspension de la procédure, si elle n'est pas terminée, ou à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre.



- **Arrêt N°16-17968 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 novembre 2017** : Au sujet des conséquences d'une requalification de plusieurs contrats de travail CDD en CDI, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat en CDD. Ainsi, il est en droit de se prévaloir d'une ancienneté remontant à cette date.

- **Arrêt N°16-83683 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 31 octobre 2017** : Au sujet de la responsabilité pénale d'une personne morale lors d'un accident mortel du travail lié à une infraction aux dispositions du Code du travail pour assurer la sécurité des salariés, il appartient aux juges d'identifier celui des organes ou représentants de cette personne dont la faute est à l'origine du dommage. Ce principe s'applique au représentant légal qui omet de veiller lui-même à la stricte et constante mise en œuvre des dispositions édictées par le code du travail et les règlements pris pour son application en vue d'assurer la sécurité des travailleurs, à moins que ne soit apportée la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à un préposé investi par lui et pourvu de la compétence. Ainsi, le dirigeant d'une entreprise, qui n'avait consenti aucune délégation de ses pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité, peut être pénalement responsable du chef d'homicide involontaire, lié à une information insuffisante des salariés sur les règles de maintenance d'un équipement même s'il travaillait au siège social et n'intervenait pas sur le site de l'accident.

- **Arrêt N°16-11173 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 octobre 2017** : Au sujet du pouvoir des juges de fond sur la proportionnalité d'un licenciement disciplinaire, il résulte de l'article L. 1235-1 du code du travail qu'il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux. Une juridiction de fond peut estimer que les faits reprochés au salarié ne sont pas constitutifs d'une faute grave, et décider dans l'exercice de son

pouvoir souverain, qu'ils n'étaient pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse. Ainsi, lors d'un licenciement disciplinaire, la juridiction peut contrôler le caractère sérieux du licenciement et la proportionnalité de la sanction.

- **Arrêt N°16-10139 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 octobre 2017** : Au sujet du bénéfice du statut de salarié protégé d'un salarié candidat aux élections professionnelles, conformément à l'article L. 2411-7 du Code du travail, si au moment de l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement, le salarié avait préalablement informé l'employeur de sa candidature aux élections professionnelles, il devait bénéficier de la protection résultant de la connaissance par l'employeur de l'imminence de sa candidature, peu importe qu'il ne se soit finalement pas présenté aux élections professionnelles par la suite. Ainsi, c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la candidature du salarié ou de son imminence.

- **Arrêt N°16-11048 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 octobre 2017** : Au sujet du bénéfice du statut de salarié protégé d'un salarié, l'annulation par le tribunal d'instance de la désignation d'un représentant de section syndicale n'ayant pas d'effet rétroactif, la perte du statut protecteur n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement d'annulation est prononcé. Ainsi, l'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement.



- **Arrêt N°16-18780 de la Cour de cassation du 20 septembre 2017** : Au sujet de l'éligibilité des salariés dans un collège électoral, il résulte des dispositions du Code du travail que l'existence de plusieurs collèges, pour les élections des délégués du personnel et des représentants du personnel

au comité d'entreprise, a pour finalité d'assurer une représentation spécifique de catégories particulières de personnels. Il s'ensuit que, ne sont éligibles sur les listes établies pour chaque collège que les salariés qui sont électeurs dans ce collège.

## Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-306/16 de la CJUE du 9 novembre 2017** : Au sujet du droit au repos hebdomadaire des salariés, le droit de l'Union exige non pas que la période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs, mais qu'elle le soit à l'intérieur de chaque période de sept jours. Ainsi, le repos hebdomadaire des travailleurs ne doit pas nécessairement être accordé le jour suivant six jours de travail consécutif. (Portugal). <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-11/cp170115fr.pdf>

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Novembre 2017