



## **Actualités Jurisprudences du secteur LDAJ**

**Octobre 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 de 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://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°18DA00081 de la CAA de Douai du 8 octobre 2019** : Au sujet de la reconnaissance d'une pathologie en maladie professionnelle imputable au service, aucune disposition ne rend applicables aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière une présomption d'origine professionnelle pour toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans des conditions mentionnées à ce tableau. L'imputabilité au service doit être reconnue s'il ressort des pièces du dossier que l'affection est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime alors même qu'elle ne figure pas sur le tableau.

- **Arrêt N°414329 du Conseil d'État du 30 septembre 2019** : Au sujet de la légalité du décret n°2018-383 du 23 mai 2018 autorisant les traitements de données à caractère personnel relatifs au suivi des personnes en soins psychiatriques sans consentement dénommé "HOPSYWEB", dès lors que les traitements de données " HOPSYWEB " ont pour première finalité le suivi administratif de toutes les personnes faisant l'objet de soins psychiatriques sans consentement, y compris les personnes détenues, le recueil des données relatives à l'identification des médecins des établissements pénitentiaires qui établissent des certificats médicaux ou des rapports d'expertise prévus par le code de la santé publique est nécessaire à la finalité poursuivie. Toutefois, le a) du 5° et le 6° de l'article 1er du décret du 23 mai 2018 sont annulés au motif qu'ils ne conditionnent pas la consultation nationale des données collectées dans chaque département par les services centraux du ministre chargé de la santé aux fins de statistiques, ni l'exploitation statistique des données collectées au niveau départemental pour la confection du

rapport d'activité annuel des commissions départementales des soins psychiatriques à la pseudonymisation ou l'anonymisation des données utilisées.

- **Arrêt N°414329 du Conseil d'État du 30 septembre 2019** : Au sujet du maintien du bénéfice de la catégorie active d'un agent en détachement, conformément à l'article 55 du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, les avantages spéciaux attachés à l'accomplissement des services actifs ou de la catégorie active sont maintenus en faveur des fonctionnaires détachés dans un emploi classé en catégorie active pour exercer des fonctions de même nature que celles assumées dans le cadre d'origine. Ainsi, les avantages, en matière de droits à la retraite, attachés au classement d'un emploi en catégorie active sont susceptibles d'être accordés au fonctionnaire qui occupe cet emploi en position de détachement lorsque l'agent aurait vocation à assumer des fonctions de même nature dans son corps ou cadre d'emploi d'origine.

Une juridiction administrative commet une erreur de droit en considérant que les dispositions de l'article 55 du décret du 26 décembre 2003 s'appliquaient aux seuls fonctionnaires détachés sur un emploi classé en catégorie active et ayant occupé, avant leur détachement, un emploi bénéficiant du même classement sans rechercher si l'agent exerçait dans le cadre de son détachement des fonctions de même nature que celles qu'elle aurait eu vocation à assumer dans son cadre d'origine.



- **Arrêt N°18-83480 de la Cour de cassation, chambre criminelle, du 4 septembre 2019** : Au sujet de la possibilité pour une administration, personne morale, de se constituer partie civile, afin d'être dédommée du préjudice qu'elle a subi du fait de l'infraction pénale qu'a commis l'un de ses salariés, et notamment lorsqu'il s'agit du délit de harcèlement sexuel, ce délit relevant de la catégorie des atteintes à la personne humaine dont la sanction est exclusivement destinée à protéger la personne physique, elle ne pouvait occasionner pour la commune un préjudice personnel et direct né de l'infraction. Ainsi, lorsque les faits de harcèlement sexuel se déroulent sur le lieu de travail, et que le harceleur présumé est un salarié de l'entreprise, l'entreprise ne peut pas se constituer partie civile pour demander à être indemnisée du fait du préjudice qu'elle aurait subi.

- **Arrêt N°18VE00175 de la CAA de Versailles du 11 juillet 2019** : Au sujet d'une décision de sanction disciplinaire prise à l'encontre d'un agent représentant du personnel au CTE dans un

établissement public de santé, la qualité de représentant du personnel n'empêche pas un agent de signaler un événement indésirable, le concernant, via le logiciel interne de signalement des risques psycho-sociaux de l'établissement et qui est survenu en cours d'une réunion du CTE. Ce signalement événement indésirable n'étant pas fautif et ne justifiant pas une procédure disciplinaire à son encontre, la sanction administrative d'exclusion pour une durée de 15 jours doit être annulée.

- **Arrêt N°18DA02366 de la CAA de Douai du 9 juillet 2019** : Au sujet d'une décision administrative d'un titre exécutoire d'un trop-perçu de rémunération d'un praticien hospitalier en disponibilité, les bases de la liquidation du titre de perception ayant été explicitées dans le bulletin de paie du praticien, un titre exécutoire procédant au recouvrement d'une créance due à une erreur de liquidation de l'administration n'entre pas dans le champ des actes soumis à l'obligation de motivation définie par la loi du 11 juillet 1979.

## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°17/06676 de la Cour d'Appel de Paris du 18 septembre 2019** : Au sujet du plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, il peut être appliqué sans toutefois exclure d'y déroger « au cas par cas ». Dans la situation précise de ce salarié, la réparation à hauteur des montants prévus par le barème constitue une réparation du préjudice adéquate et appropriée à la situation d'espèce, il n'y a pas lieu de déroger au barème réglementaire et de considérer le barème contraire aux conventions précitées.

- **Arrêt N°18-23764 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 11 septembre 2019** : Au sujet d'un salarié élu au comité social et économique, un salarié ne peut siéger simultanément au CSE en qualité de membre élu, titulaire ou suppléant, avec des fonctions délibératives et de représentant syndical avec des fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical.



- **Arrêt N°17-24879 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 11 septembre 2019** : Au sujet du bénéfice du préjudice d'anxiété avec paiement de dommages-intérêts pour les salariés exposés à l'amiante ou d'autres produits toxiques, les salariés qui justifient d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité. Ainsi, le préjudice d'anxiété est étendu à toutes les substances nocives et toxiques.

- **Arrêt N°RG/F 18/00050 du Conseil de prud'hommes de Nevers du 26 juillet 2019** : Au sujet de l'application du barème d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-3 en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, il peut être écarté sur le fondement du droit international s'il ressort des faits que l'indemnisation est jugée dérisoire par rapport au préjudice réellement subi par le salarié.

- **Arrêt N°18-14414 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 3 juillet 2019** : Au sujet de la validité une convention de rupture conventionnelle de contrat de travail, s'il n'est pas constaté qu'un exemplaire de la convention de

rupture avait été remis au salarié, une juridiction ne peut pas présumer qu'un exemplaire de ce document a été effectivement remis à chaque partie pour débouter un salarié de sa demande de nullité de la rupture conventionnelle même si le formulaire CERFA mentionne qu'elle a été établie en deux exemplaires. Cette absence de présomption de remise d'une convention de rupture fait peser la charge de la preuve sur l'employeur qui devra démontrer qu'un exemplaire de la convention de rupture a bien été remis au salarié en cas de litige.

- **Arrêt N°17-14232 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 3 juillet 2019** : Au sujet de la validité d'une rupture conventionnelle de contrat, en cas d'absence de la signature de l'employeur sur l'exemplaire de la rupture conventionnelle remis au salarié, la rupture ne peut pas être considérée valable par une juridiction même si le salarié avait toujours la possibilité d'exercer son droit de rétractation, dans un délai de quinze jours, à compter de sa propre signature de ce document. Ainsi, seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signé des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause

**Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Octobre 2019**