



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Septembre 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

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 arrêts du Conseil Constitutionnel

- **Décision n° 2017-653 QPC du 15 septembre 2017** : Au sujet des dispositions de l'article L. 3121-8 du code du travail qui prévoient, à défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord collectif, que le contrat de travail peut fixer, le cas échéant, une rémunération des temps de restauration et de pause et de prévoir soit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, soit de les assimiler à du temps de travail effectif, sont conformes à la Constitution. De même, l'article L3121-45 du même code, prévoyant, à défaut d'un accord sur les modalités d'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, que l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus, est conforme à la Constitution.

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°401364 du Conseil d'État du 22 septembre 2017** : Au sujet de la possibilité d'une administration de modifier le contrat d'un agent public, lorsque cela n'implique la modification d'aucun de ses éléments substantiels, l'administration peut procéder à la régularisation du contrat de l'agent, sans être tenue d'obtenir son accord. Dès lors, si l'agent déclare refuser la régularisation à laquelle a procédé l'administration, ce refus n'y fait pas obstacle et l'administration n'est pas tenue de licencier l'agent. Cette modification est possible lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause. L'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement.

- **Arrêt N°17BX01399 de la CAA de Bordeaux du 29 août 2017** : Au sujet de la procédure de transmission des pièces par un avocat, prévue par l'article R414-3 du Code de justice administrative, dans l'application « télérecours » devant une juridiction administrative, les pièces jointes doivent être présentées conformément à l'inventaire qui en est dressé. Lorsque le requérant transmet, à l'appui de sa requête, un fichier unique

comprenant plusieurs pièces, chacune d'entre elles doit être répertoriée par un signet la désignant conformément à l'inventaire mentionné. S'il transmet un fichier par pièce, l'intitulé de chacun d'entre eux doit être conforme à cet inventaire. Le respect de ces obligations est prescrit à peine d'irrecevabilité de la requête. En cas de non-respect de ce formalisme, si la demande de régularisation dans un délai de huit jours, qui a été adressée à l'avocat par le biais de l'application « télérecours », n'a pas été faite dans le délai imparti, la requête est entachée d'une irrecevabilité manifeste et ne peut qu'être rejetée.

- **Arrêt N°395243 du Conseil d'État du 19 juillet 2017** : Au sujet de la responsabilité pour faute d'un centre hospitalier public dans la chute d'un patient épileptique placé sur un brancard dans un service d'urgences, l'établissement ne justifiant d'aucun traitement ni d'aucune forme de surveillance organisée de ce patient après son admission, ni même de son installation dans des lieux permettant une surveillance occasionnelle, l'absence de surveillance adéquate constituait, dans ces circonstances, une faute de nature à engager la responsabilité du centre hospitalier.



- **Arrêt N°400656 du Conseil d'État du 19 juillet 2017** : Au sujet d'un litige entre un agent public et la CNRACL, lorsque l'administration refuse de faire droit à une demande de révision d'une pension de retraite tendant à la prise en compte de services supplémentaires dans la liquidation de cette pension, cette décision est au nombre de celles qui, refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir, doivent être motivées sur le fondement de l'article 1er de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, dont les dispositions sont désormais reprises à l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

- **Arrêt N°404815 du Conseil d'État du 12 juillet 2017** : Au sujet d'une demande d'expulsion de sans-abris occupant des locaux d'un centre hospitalier public, rejetée sous forme de référé mesures utiles au TA, une telle occupation des locaux publics par des sans-abri ne caractérise pas toujours l'urgence pour justifier leur expulsion. Les nuisances sonores et sanitaires alléguées par le centre hospitalier n'avaient été constatées ni par l'huissier mandaté par celui-ci, ni par l'expert désigné. D'autre part, il n'avait pas été constaté la présence de matériel médical dans les locaux occupés et aucune dégradation n'avait été constatée. En rejetant cette demande, le juge des référés du tribunal administratif a porté sur les faits de l'espèce une appréciation souveraine exempte de dénaturation.

- **Arrêt N°389288 du Conseil d'État du 10 juillet 2017** : Au sujet de la réparation du préjudice d'un agent en disponibilité non réintégré et résultant de la perte du droit à pension de retraite civile des fonctionnaires, l'État a commis une faute, de nature à engager sa responsabilité, qui a empêché l'intéressée de totaliser quinze années de services civils effectifs, et qui doit être regardée comme ayant privé l'agent d'une chance sérieuse d'obtenir le bénéfice du régime des pensions civiles de retraite. Pour l'appréciation du préjudice subi, il y a lieu de tenir compte, du différentiel entre ce montant annuel et le montant annuel de la retraite qui lui est

versée par le régime général, de l'espérance de vie des femmes établie par l'INSEE pour l'année correspondant à la date de son départ en retraite et des cotisations que l'intéressée aurait dû verser rétroactivement au titre de la validation des services qu'elle a accomplis comme contractuelle. Le préjudice a été apprécié en l'évaluant à la somme de 25 000 euros.

- **Arrêt N°15VE03762 de la CAA de Versailles du 4 juillet 2017** : Au sujet de la légalité de la suspension conservatoire d'un agent suspecté de vol dans un centre hospitalier, cette suspension ne revêt pas par elle-même le caractère d'une sanction disciplinaire, mais a pour objet d'écartier l'intéressé du service pendant la durée nécessaire à l'administration pour tirer les conséquences de ce dont il est fait grief à l'agent. Cette décision peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure, à la date de la décision litigieuse, d'articuler à l'encontre de l'intéressé des griefs qui ont un caractère de vraisemblance suffisant et qui permettent de présumer que celui-ci a commis une faute grave. De plus, la légalité de la décision de suspension n'est pas subordonnée à la condition que les faits incriminés, base de cette décision, constituent une infraction pénale.

- **Arrêt N°C4091 du Tribunal des Conflits du 3 juillet 2017** : Au sujet de la juridiction compétente pour examiner un litige relatif à la reprise par un hôpital public des clauses substantielles du contrat de travail du directeur d'un hôpital privé, tant que les salariés concernés par ces dispositions n'ont pas été placés sous un régime de droit public, leurs contrats demeurent des contrats de droit privé. De sorte, le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur les litiges nés du refus de l'un ou l'autre des deux employeurs successifs de poursuivre l'exécution de ces contrats de travail. Ainsi, le juge administratif ne peut être saisi au titre d'une question préjudicielle que lorsque la personne publique "reprenneuse" soulève une contestation sérieuse. Pour rappel, l'article L. 1224-3 du code du travail prévoit, au sujet des reprises de contrat privé par une personne morale de



droit public, que sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

- Arrêt N°396908 du Conseil d'État du 30 juin 2017 : Au sujet de l'octroi de la protection fonctionnelle à un praticien hospitalier à temps partiel attaché d'un centre hospitalier public, victime d'une agression dans un service, si cette disposition législative n'a été rendue applicable aux praticiens hospitaliers que par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, elle se borne à réaffirmer un principe général du droit. L'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale, qui est applicable aux praticiens hospitaliers, fait obstacle à ce que la victime d'un accident du travail exerce contre son employeur une action de droit commun tendant à la réparation des conséquences de l'accident, sauf en cas de faute intentionnelle de l'employeur. Toutefois, ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de décharger l'employeur public de son obligation de réparer intégralement les préjudices causés par des violences subies par un agent dans l'exercice de ses fonctions, ni d'interdire à la victime d'un tel dommage d'exercer à ce titre devant le juge administratif une action tendant à la condamnation de son employeur à lui verser une indemnité complétant les prestations d'accident du travail pour en assurer la réparation intégrale.



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°16-13578 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 septembre 2017 :

Au sujet de la réparation du préjudice résultant de la perte injustifiée d'emploi par un salarié, cela lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue. De plus, en matière de procédure orale, une demande en justice présentée dans un écrit n'est valablement formée que lorsqu'elle est oralement soutenue à l'audience des débats. Dès lors qu'elle constate que la partie, appelante, qui sollicitait dans ses conclusions écrites le rejet des demandes du salarié, n'était ni présente ni représentée à l'audience, la cour d'appel ne pouvait que constater qu'elle n'était saisie d'aucun moyen de recours et ne pouvait en conséquence que confirmer le jugement.

- Arrêt N°16-16643 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 septembre 2017 :

Au sujet de la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est la rémunération totale du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, ce qui inclut les primes d'ancienneté.

- Arrêt N°16-19528 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 septembre 2017 :

Au sujet de la rémunération d'un salarié à temps partiel, elle est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. Dès lors que les dispositions d'une convention collective ne comportent pas de mention contraire à ce principe de proportionnalité, les éléments de rémunération qu'elle prévoit doivent être proratisés pour les salariés à temps partiel.

- Arrêt N°394732 du Conseil d'État du 28 juillet 2017 :

Au sujet des exceptions au repos dominical dans les commerces de détail situés dans certaines zones géographiques prévues dans le décret n° 2015-1173 du 23 septembre 2015, le décret est annulé en tant qu'il

comprend, au I de l'article R. 3132-20-1 qu'il insère dans le code du travail, les mots : " ou être située dans une unité urbaine comptant une population supérieure à 100 000 habitants ". En prévoyant qu'une zone puisse être qualifiée de zone commerciale, dans laquelle les établissements de vente au détail peuvent déroger à la règle du repos dominical, dès lors qu'un ensemble commercial supérieur à une certaine superficie, doté des infrastructures adaptées et accessible par les moyens de transport, est situé dans une unité urbaine de plus de 100 000 habitants, les dispositions de l'article R. 3132-20-1 du code du travail ont permis que le nouveau régime puisse s'appliquer dans 61 unités urbaines, rassemblant près de trente millions d'habitants. Il ne ressort qu'un tel besoin existe dans l'ensemble des unités urbaines considérées et que le seuil retenu permette ainsi de définir un régime justifié par l'importance de la population à desservir et de répondre à des considérations sociales ou économiques pertinentes, ainsi que l'exigent les articles 6 et 7 de la convention internationale du travail n° 106 concernant le repos hebdomadaire dans les commerces et les bureaux adoptée à Genève le 26 juin 1957. (Action juridique de la Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services)

- Arrêt N°391849 du Conseil d'État du 19 juillet 2017 :

Au sujet d'une demande de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé requérant l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'annulation, pour excès de pouvoir, de la décision de validation ou d'homologation du PSE entraîne, par voie de conséquence, l'illégalité des autorisations de licenciement accordées, à la suite de cette validation ou de cette homologation, pour l'opération concernée. Ainsi, si la décision de la DIRECCTE ayant validé ou homologué le PSE est annulée pour excès de pouvoir, l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé accordée à la suite de cette décision est également nulle.



- **Arrêt N°16-10460 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 juillet 2017** : Au sujet de l'intérêt à agir en justice d'un syndicat, si la violation des dispositions légales relatives aux droits des salariés en cas de transfert des contrats de travail porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat, l'intervention du syndicat au côté du salarié est recevable. Toutefois, l'action en revendication du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié.

- **Arrêt N°16-20119 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 6 juillet 2017** : Au sujet de la reconnaissance d'imputabilité au travail du décès d'un salarié alors qu'il se trouvait dans la salle d'attente du médecin du travail dans le cadre d'une visite périodique, cet examen périodique étant inhérent à l'exécution de son contrat de travail, le salarié devait bénéficier de la présomption d'imputabilité même si cette visite a eu lieu sur un jour de repos.

- **Arrêt N°15-13702 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 5 juillet 2017** : Au sujet de la prise en charge des frais d'avocat par l'employeur en cas de poursuite pénale du salarié, l'employeur doit prendre en charge les frais exposés par le salarié lorsqu'il est pénalement poursuivi pour des faits commis dans le cadre de son activité professionnelle pour mener à bien une opération souhaitée par son employeur, sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles. Ainsi, l'employeur doit prendre en charge les frais exposés par le salarié pour assurer sa défense lorsqu'il est pénalement poursuivi pour des faits commis dans le cadre de son activité professionnelle pour mener à bien une opération souhaitée par son employeur, sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles.

- **Arrêt N°16-12007 et suivants de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 29 juin 2017** : Au sujet du principe d'égalité de traitement de deux PSE successifs dans la même entreprise, lorsque deux procédures de

licenciement économique collectif sont successivement engagées dans l'entreprise accompagnées de plans de sauvegarde distincts, les salariés licenciés dans le cadre de la première procédure ne sont pas dans une situation identique à celles des salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure. Le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas.

- **Arrêt N°15-27931 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 mai 2017** : Au sujet du paiement des salaires d'une auxiliaires de vie par le fils de son employeur décédé, l'héritier qui renonce à la succession est censé n'avoir jamais hérité. Ainsi, la salariée ne pouvait pas demander aux héritiers le paiement de ses salaires et indemnités de licenciement lorsque ces derniers ont renoncé à la succession.

- **Arrêt N°16-10132 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 mai 2017** : Au sujet de la différence de rémunération et de la classification conventionnelle entre deux salariés de la CNN 51, un salarié ne peut pas se voir attribuer le coefficient 392 correspondant à l'emploi de technicien administratif de la grille de classification de la CCN 51, dans la mesure où il n'était pas titulaire d'un « baccalauréat technique, technologique ou professionnel, ou d'un diplôme équivalent dans sa spécialité », condition indispensable posée par la convention collective. Ainsi, dans ce cas, la disparité de traitement était justifiée par des éléments objectifs et pertinents.



Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°61496/08 - Affaire BĂRBULESCU contre ROUMANIE - de la CEDH du 5 septembre 2017 : Au sujet de la décision d'une entreprise privée de licencier un salarié après avoir surveillé ses communications électroniques, la CEDH conclut dans ce litige à la violation du droit au respect de la vie privée et de la correspondance tel qu'il est prévu dans l'article 8 de de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2007/C 364/01). La CEDH indique que les autorités nationales n'ont pas correctement protégé le droit du salarié au respect de sa vie privée et de sa correspondance. La CEDH ajoute que les juridictions nationales n'ont pas vérifié si le salarié avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées et n'ont pas non plus, tenu compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance, ni du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De plus, les juridictions nationales n'ont pas déterminé quelles raisons spécifiques avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, ni, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance du salarié.

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Septembre 2017