



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Collectif LDAJ –Liberté Droit Action Juridique

Septembre 2015

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://legifrance.gouv.fr).

Retrouvez l'actualité juridique mensuelle de la Fédération CGT Santé Action Sociale sur notre site internet :

www.sante.cgt.fr - rubrique « vos droits »



Les jurisprudences de Droit public

-Arrêt N°391586 du Conseil d'État du 21 septembre 2015 annulant le jugement d'un tribunal administratif en référé qui avait rejeté l'annulation de la décision administrative par laquelle la directrice générale du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière a placé un praticien hospitalier en disponibilité d'office pour inaptitude définitive pour une durée d'un an.

Le juge administratif a une erreur de droit, dans l'appréciation de la décision litigieuse préjudiciant de manière suffisamment grave et immédiate à la situation du requérant, en retenant le fait que le praticien ne fournissait aucune précision relative à sa situation financière, alors qu'un agent public ayant été placé d'office, en raison de son état de santé, dans une position statutaire qui le prive de son traitement n'est pas tenu de fournir de telles précisions à l'appui de sa demande de suspension de l'exécution de cette mesure.

- Arrêt N°376239 du Conseil d'État du 18 septembre 2015 considérant que l'annulation d'un refus de mise à la retraite anticipée n'a pas pour conséquence le reversement des traitements perçus par l'agent.

Lorsque le juge annule le refus d'accorder à un fonctionnaire ayant élevé trois enfants et justifiant de quinze années de service le bénéfice de la retraite anticipée avec jouissance immédiate des droits à pension et que, pour exécuter cette décision de justice, l'administration prononce l'admission à la retraite du fonctionnaire à la date à compter de laquelle le bénéfice de la retraite anticipée lui était acquis et son maintien en fonctions pour la période allant de cette date à celle à laquelle il a effectivement quitté ses fonctions. L'agent a droit, au titre de cette période, au versement de son traitement avec retenues pour pension ainsi qu'à un supplément de liquidation pour la pension qui lui est versée à compter du jour de la cessation de ses fonctions, dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de celle-ci.

- Décision N°13BX02289 de la CAA de BORDEAUX du 8 septembre 2015 précisant qu'un agent de la fonction publique hospitalière mis à disposition, demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante, à l'exclusion des éléments de celle-ci liés à l'exercice effectif des fonctions dans son service d'origine. Le bénéfice de la prime de service, instituée par l'arrêté interministériel du 24 mars 1967, est lié à l'exercice effectif des fonctions dans un établissement et ne peut, être accordé à un fonctionnaire hospitalier mis à disposition des services de l'État à temps plein.

- Décision N°14MA02413 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 21 août 2015 indiquant que le règlement intérieur d'un établissement ne peut pas prévoir la mise en place de tests salivaires de dépistage de consommation de produit stupéfiants sur les salariés avec la possibilité d'entraîner une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement, en cas résultat positif. Les modalités d'un tel contrôle ne peuvent apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Les tests salivaires de dépistage de la consommation de produits stupéfiants, consistent, à la différence notamment des contrôles d'alcoolémie par éthylotest, en un prélèvement d'échantillons biologiques contenant des données biologiques et cliniques soumises au secret médical, ce qui exclut qu'ils puissent être pratiqués et leurs résultats interprétés par un supérieur hiérarchique ainsi que le prévoyait le projet de règlement intérieur de l'établissement.



- Décision N°14PA04083 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 31 juillet 2015 précisant la responsabilité de l'État au sujet du médicament Médiator. La ministre de la Santé n'est pas fondée à soutenir que les agissements fautifs, voire frauduleux, des laboratoires Servier devraient avoir pour effet d'exonérer l'État de sa responsabilité et il appartiendra à l'État, s'il devait être condamné à réparer les préjudices qui seraient reconnus être en lien avec la faute qu'il a commise, d'exercer à l'encontre des laboratoires Servier les actions subrogatoires qui lui seraient alors ouvertes.

- Arrêt N°389007 du Conseil d'État du 27 juillet 2015 indiquant qu'en cas de non exécution d'une ordonnance de référé prononçant la suspension d'une décision administrative sur le fondement de l'article L.521-1 du code de justice administrative, l'existence de cette voie de droit ne fait pas obstacle à ce qu'une personne intéressée demande au juge des référés de compléter la mesure de suspension demeurée sans effet par une injonction et une astreinte destinée à en assurer l'exécution.

Dans cette affaire, une ordonnance de référé suspension enjoignait à l'AP-HP de réintégrer un praticien hospitalier dans ses fonctions, dans l'attente du jugement à intervenir sur le fond, dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'ordonnance. Cette injonction n'ayant pas été suivie d'effet, l'agent a de nouveau saisi le juge des référés qui fait droit à sa demande en ordonnant à l'AP-HP, en application de l'article L. 521-4 du code de justice administrative, de procéder à la réintégration demandée, dans un délai de quinze jours et sous astreinte de 200 euros par jour de retard à l'expiration de ce délai.

- Décision N°13MA03470 de la Cour administrative d'Appel de Marseille du 24 juillet 2015 précisant que la mise à l'écart d'un fonctionnaire, le retrait de tâches administratives et l'absence de versement de rémunération constitue un ensemble d'agissements qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail et la santé, ainsi que de compromettre son avenir professionnel et qui présentent dès lors le caractère d'un

harcèlement moral et donc d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration à son égard.

- Décision N°14PA02815 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 9 juillet 2015 considérant que la décision d'un directeur hospitalier prononçant la suspension en urgence d'un praticien hospitalier, a le caractère d'une mesure conservatoire et non d'une sanction disciplinaire. Cette décision n'est pas au nombre de celles qui doivent être motivées en vertu de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

Ce praticien faisait l'objet d'une plainte pénale déposée par une patiente, pour un comportement inadapté et gravement contraire à la déontologie médicale lors d'une consultation et une enquête administrative diligentée par la direction de l'hôpital, montrait que les faits reprochés à l'intéressé présentaient un caractère suffisant de vraisemblance pour justifier sa suspension dans l'intérêt du service, alors même que l'enquête pénale réalisée à la suite des dépôts de plainte n'a pas permis de confirmer les griefs faits à ce praticien.

- Décision N°14DA00266 de la Cour Administrative de Douai du 2 juillet 2015 précisant qu'en vertu de l'article 25 de l'arrêté du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'aide-soignant, les étudiants ayant fait l'objet, dans un institut de formation en soins infirmiers, d'une sanction disciplinaire d'exclusion définitive au titre de la scolarité suivie, prise après avis du conseil de discipline, ne peuvent obtenir le diplôme d'État d'aide-soignant. Ainsi, la directrice de l'institut de formation en soins infirmiers d'un centre hospitalier est tenue de refuser à l'agent concerné, l'autorisation d'exercer les fonctions d'aide-soignante.



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°14-10325 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 septembre 2015 indiquant que l'absence d'entretien préalable d'un salarié avec l'employeur n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux.

- Arrêt N°14-13830 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 septembre 2015 précisant qu'en l'absence de libre choix du salarié, au regard des pressions exercées par l'employeur, et du fait du vice affectant le consentement du salarié, une convention de rupture conventionnelle est nulle et de nul effet.

- Arrêt N°14-13830 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 16 septembre 2015 indiquant qu'un salarié pour être reconnu sur un statut de cadre dirigeant doit disposer d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps et une autonomie pour organiser librement ses journées de travail. Ainsi, un salarié ne dispose pas de la qualité de cadre dirigeant quand il ne peut pas prendre ses congés annuels sans autorisation préalable.

- Arrêt N°13-28415 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 septembre 2015 considérant que le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe.

- Arrêt N°15-40027 de la Cour de cassation du 16 septembre 2015 transmettant une QPC au Conseil Constitutionnel sur le sujet des frais d'expertise du CHSCT à la charge de l'employeur : " les dispositions de l'article L4614-13 du Code du travail et l'interprétation jurisprudentielle constante y afférente sont-elles contraires aux principes constitutionnels de liberté d'entreprendre et/ou de droit à un procès équitable lorsqu'elles imposent à l'employeur de prendre en charge les honoraires d'expertise du CHSCT notamment au titre d'un risque grave, alors même que la décision de recours à l'expert a été judiciairement (et définitivement) annulée ? "

- Arrêt N°389127 du Conseil d'État du 14 septembre 2015 transmettant au Conseil Constitutionnel une QPC sur le principe d'égalité au sujet de la différence entre les modalités de répartition des crédits entre les organisations syndicales de salariés, d'une part, et entre les organisations professionnelles d'employeurs.

- Arrêt N°389293 du Conseil d'État du 11 septembre 2015 renvoyant une QPC au Conseil Constitutionnel sur le principe d'égalité entre les groupements d'employeurs et les entreprises de travail temporaire au sujet des modalités d'application de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total.

- Arrêt N°14-85563 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 8 septembre 2015 considérant que le contrôle du taux d'alcool à l'aide d'un éthylomètre peut être annulé si l'appareil utilisé n'est pas vérifié selon les modalités fixées par la loi.

- Arrêt N°385816 du Conseil d'État du 22 juillet 2015 précisant que l'exigence légale de motivation prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail implique que la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles ces décisions sont notifiées puissent à leur seule lecture en connaître les motifs.

Ainsi, lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière. Elle ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi.



- Arrêt N°385668 du Conseil d'État du 22 juillet 2015 indiquant que les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, qui prévoient que la décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est portée à la connaissance des salariés de l'entreprise par voie d'affichage ou équivalent n'ont ni pour objet ni pour effet de dispenser un salarié qui introduit un tel recours de justifier d'un intérêt suffisant pour demander l'annulation de la décision qu'il attaque. En l'espèce, intérêt pour agir d'un salarié à qui a été proposée, au titre du projet de licenciement collectif en cause, une modification de son contrat de travail susceptible d'entraîner, en cas de refus de sa part, son licenciement pour motif économique.

Ainsi, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'administration doit vérifier que l'accord d'entreprise qui lui est soumis a été régulièrement signé pour le compte d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise. Cette vérification implique de contrôler que les signataires de l'accord avaient qualité pour engager leur syndicat. En l'espèce, il y a eu absence de qualité d'un des signataires faute pour l'employeur ou le syndicat d'établir la désignation de l'intéressé comme délégué syndical.

- Arrêt N° 383481 du Conseil d'État du 22 juillet 2015 considérant que les syndicats présents dans une entreprise ont qualité pour agir contre une décision validant ou homologuant un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans leur entreprise et leurs recours doivent être présentés dans un délai de deux mois à compter, soit de la notification de la décision lorsque celle-ci doit leur être notifiée sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, soit de l'accomplissement des modalités d'information des salariés prévues par cet article.

Dans ce litige, le syndicat CGT de l'union locale de Calais, qui est une union de syndicats, justifie, au regard des intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre, d'un intérêt lui donnant qualité pour agir, dans le délai opposable aux

syndicats présents dans l'entreprise, contre la décision d'homologation contestée.

- Arrêt N°14-10536 de la Cour de cassation du 9 juillet 2015 précisant que si la saisine du Conseil de prud'hommes interrompt la prescription à l'égard de toutes les demandes du salarié relatives au même contrat de travail, elle interrompt également la prescription à l'égard de toutes les demandes de l'employeur.

- Arrêt N°14-14654 de la Cour de cassation du 9 juillet 2015 indiquant que les mesures prévues par le PSE destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et à compenser la perte de leur emploi n'ont pas le même objet ni la même cause que les dommages et intérêts qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi. La disposition de l'article L1235-1, alinéa 4 du Code du travail qui prévoit que le juge justifie, dans le jugement qu'il prononce, le montant des indemnités qu'il octroie, vise l'obligation faite au juge d'apprécier individuellement le préjudice subi par le salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier par opposition à l'indemnisation forfaitaire prévue à l'alinéa premier de l'article précité dans la phase de conciliation.

- Arrêt N°14-16009 de la Cour de cassation du 9 juillet 2015 considérant que, si un PSE peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables.



- Arrêt N°14-15979 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 juillet 2015 indiquant que si la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée, il n'en va pas de même en cas d'arrêt de travail pour maladie. Ainsi, en cas d'arrêt maladie de la salariée immédiatement après son congé de maternité, n'a pas pour effet de suspendre la période de protection de 4 semaines.

- Arrêt N°14-13324 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 juillet 2015 considérant qu'un salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail s'il a été victime de faits répétés de harcèlement moral, et que l'employeur, bien qu'informé de tels faits n'avait pris au jour de la rupture aucune mesure pour les faire cesser. En effet, le salarié pouvait légitimement craindre la perpétuation des agissements de harcèlement moral dans l'entreprise où l'auteur du harcèlement pouvait toujours se manifester puisque l'employeur ne s'était pas encore décidé de le licencier. Cette situation rendait impossible la poursuite de la relation contractuelle et la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul et de condamner l'employeur au paiement de diverses sommes.

- Arrêt N°13-16349 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 juillet 2015 précisant qu'un salarié, recruté dans le cadre d'une

convention de formation préalable à l'embauche, qui accomplit, pendant toute la durée de la période de formation, des prestations de travail relevant d'un emploi normal avec un lien de subordination entre le stagiaire et l'employeur, sans recevoir la formation que l'entreprise s'était engagée à lui fournir caractérise un contrat de travail. Ainsi, la rupture de la relation contractuelle, à l'issue de la convention de formation, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Arrêt N°13-17195 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 juillet 2015 considérant que l'indemnité de précarité prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail, qui compense, pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat à durée indéterminée, notamment en cas de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée.

- Arrêt N°14-11459 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 1er juillet 2015 précisant qu'un salarié, qui engage une action juridique pour discrimination syndicale, doit fournir au juge des faits précis, circonstanciés et datés quant à la réalité de son activité militante qui aurait été connue de l'employeur et qui laisserait présumer l'existence d'une discrimination syndicale directe ou indirecte. Le seul fait d'être adhérent d'une organisation syndicale ne suffit pas à prouver la discrimination syndicale si l'employeur n'a pas connaissance de l'engagement syndical du salarié.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°C-266/14 de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 10 septembre 2015 précisant que les déplacements, que les travailleurs sans lieu de travail fixe ou habituel effectuent entre leur domicile et le premier ou le dernier client de la journée, constituent du temps de travail. Exclure ces déplacements du temps de travail serait contraire à l'objectif de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs visé par le droit de l'Union Européenne (Espagne). Ce principe doit s'appliquer dans tous les États membres de l'Union, y compris en France.



- Arrêt N°42875/10 - Affaire Berland c. France - de la CEDH du 3 septembre 2015 précisant que les mesures de sûreté imposées à une personne reconnue pénalement irresponsable (interdiction pendant vingt ans d'entrer en contact avec les parties civiles et de détenir une arme) ne sont pas des peines au sens de la Convention européenne des droits de l'homme. Dans cette situation, il y a eu non-violation de l'article 7 § 1 (pas de peine sans loi) de la Convention (France).

© **Fédération CGT Santé Action Sociale – 2015**