



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Collectif LDAJ –Liberté Droit Action Juridique

Novembre 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 arrêts du Conseil Constitutionnel

- Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015 indiquant, au sujet du recours à l'expertise du CHSCT, que le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail sont contraires à la Constitution. Le Conseil constitutionnel estime que l'absence d'effet suspensif sur la mise en œuvre de l'expertise du recours de l'employeur, ayant pour conséquence pour l'employeur de payer des honoraires alors qu'il a obtenu l'annulation de la décision du CHSCT, porte atteinte au droit des biens.

Cette décision concerne les dispositions suivantes : "*Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire*".

Considérant que l'abrogation immédiate du premier alinéa et de la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail aurait pour effet de faire disparaître toute voie de droit permettant de contester une décision de recourir à un expert ainsi que toute règle relative à la prise en charge des frais d'expertise, afin de permettre au législateur de remédier à l'inconstitutionnalité constatée, la date de cette abrogation est reportée au 1er janvier 2017.

- Décision n° 2015-505 QPC du 27 novembre 2015 estimant, au sujet du financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, que les mots : « de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et » figurant dans la seconde phrase du 1° de l'article L. 2135-13 du code du travail sont conformes à la Constitution.

Les jurisprudences de Droit public

-Décision N°2015-260 L du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2015 indiquant que les agences régionales de santé sont des établissements publics de l'État à caractère administratif. Les mots : « délégations territoriales dans les départements » figurant au dernier alinéa de l'article L. 1432-1 du code de la santé publique, qui posent le principe de l'existence de services territoriaux des ARS et fixent la dénomination de ces services, sont relatifs aux modalités d'exécution de leur mission par les agences régionales de santé. Par suite, ces mots ont le caractère réglementaire.

- Arrêt N°383220 du Conseil d'État du 25 novembre 2015 précisant que, conformément au décret du 4 mai 2007 relatif à l'organisation et au fonctionnement du centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière, il

résulte que la responsabilité du CNG des praticiens hospitaliers est susceptible d'être engagée par le non-respect des obligations de ce centre en matière de gestion statutaire et de tenue des dossiers des personnels de direction de la fonction publique hospitalière.

Dans ce litige, le CNG n'avait pas fourni au demandeur ses fiches d'évaluation au titre des années 2006 à 2008, alors que les avis de vacance de postes de personnel de la fonction publique hospitalière mentionnent les fiches d'évaluation parmi les pièces des dossiers de candidature à transmettre. La cour administrative d'appel a porté sur les faits de l'espèce une appréciation souveraine exempte de dénaturation en indiquant que cela lui a fait perdre une chance sérieuse de mutation.



- Arrêt N°373568 du Conseil d'État du 18 novembre 2015 précisant que l'omission, dans une décision juridictionnelle, d'analyser un des mémoires produit par une partie constitue seulement un cas d'ouverture du recours en rectification d'erreur matérielle, et non du recours en révision.

- Décision N°14LY00331 de la Cour Administrative d'Appel de Lyon du 17 novembre 2015, Inédit au recueil Lebon, considérant que les dispositions du décret n° 89-822 du 7 novembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière n'impliquent nullement que le procès-verbal du conseil de discipline soit communiqué à l'autorité disciplinaire avant que celle-ci ne prononce la sanction, mais seulement que la teneur de l'avis émis soit communiqué aux deux parties.

Ainsi, si le conseil de discipline a communiqué oralement, à l'issue de la séance, le sens de son avis à l'agent et au centre hospitalier, l'autorité disciplinaire a pu, sans commettre d'irrégularité, prononcer la révocation de l'agent le jour-même, sans attendre d'avoir reçu le procès-verbal de la séance du conseil.

- Décision N°14LY00953 de la Cour Administrative d'Appel de Lyon du 17 novembre 2015 considérant qu'en cas de suspension, jusqu'à ce qu'il soit statué sur la légalité, par une ordonnance du juge des référés du tribunal administratif d'une décision de révocation d'un directeur d'une EHPAD par le CNG en enjoignant sa réintégration, le CNG ne peut pas abroger sa première décision en prenant un nouvel arrêté prononçant une nouvelle sanction de révocation à l'encontre de l'intéressé.

En effet, ce dernier arrêté est fondé sur la même procédure disciplinaire que celle à l'issue de laquelle la première décision, dont l'exécution a été suspendue par le juge des référés, avait été prise. La directrice du CNG s'est bornée à abroger son précédent arrêté de révocation sans faire disparaître rétroactivement la sanction prononcée initialement et il en résulte que l'autorité administrative ne pouvait prononcer une nouvelle sanction de révocation sans engager une nouvelle procédure disciplinaire. Cette irrégularité de la procédure, qui a privé l'agent d'une garantie, est de nature à entacher

d'illégalité la décision en litige en tant qu'elle prononce une sanction de révocation

- Décision N°14MA03355 de la Cour administrative de Marseille du 10 novembre 2015 précisant que la suspension d'un fonctionnaire est une mesure conservatoire, sans caractère disciplinaire, qui a pour objet d'écarter l'intéressé du service pendant la durée normale de la procédure disciplinaire et pour une durée qui ne peut dépasser quatre mois que si l'intéressé est l'objet de poursuites pénales. Cette mesure est uniquement destinée à écarter temporairement un agent du service, en attendant qu'il soit statué disciplinairement ou pénalement sur sa situation. Une telle décision peut être légalement prise dès lors que l'administration est en mesure 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.

- Décision N°14MA02029 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 10 novembre 2015, Inédit au recueil Lebon, indiquant qu'il résulte des termes des dispositions du 5° du I de l'article 81 quater du code général des impôts que l'exonération de l'impôt sur le revenu s'appliquaient à l'ensemble des agents publics titulaires ou non titulaires. Les praticiens hospitaliers contractuels à temps plein ou à temps partiel qui ont la qualité d'agent public, entraînent donc dans le champ de cette exonération de l'impôt sur le revenu, alors même qu'ils ne sont pas régis par la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Ainsi, les indemnités forfaitaires pour travail additionnel qu'ils perçoivent constituaient des éléments de rémunération relevant de l'exonération prévue par l'article 81 quater du code général des impôts. Les dispositions du 5° du I de l'article 81 quater du code général des impôts n'avaient renvoyé au pouvoir réglementaire que les modalités d'exonération de ces éléments et que celui-ci ne pouvait restreindre par décret le champ d'application de l'exonération dans lequel le législateur avait compris l'ensemble des agents publics titulaires ou non titulaires, y compris les praticiens hospitaliers.



- Décision N°14BX01061 de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 9 novembre 2015, Inédit au recueil Lebon, considérant qu'un aide soignant, placé sur sa demande pendant 3 ans en position de congé de formation professionnelle pour faire suivre la formation dans un institut des soins infirmiers, ne peut pas prétendre au remboursement des frais de déplacement et de repas, prévu par l'article 13 du décret du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France.

La formation à l'IFSI entreprise par l'agent n'a été ni organisée par l'administration ni suivie à l'initiative de celle-ci, mais à la seule initiative de l'intéressée qui n'établit ni même n'allègue que cette formation aurait relevé du plan de formation professionnelle de son établissement. De même, aucune disposition du décret du 21 août 2008 applicable aux actions de formations choisies par les agents en vue d'une formation professionnelle ne prévoit une prise en charge automatique des frais de déplacement et de repas.

- Décision N°14MA05173 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 3 novembre 2015, Inédit au recueil Lebon, indiquant que le renouvellement successif et non interrompu des contrats de travail à durée déterminée dont bénéficiait un agent de la fonction publique hospitalière n'a pas pour effet de conférer aux relations contractuelles la liant à l'intimé une durée indéterminée. La décision par laquelle l'autorité administrative met fin aux relations contractuelles doit, par principe, être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du contrat et comme un licenciement si elle intervient en cours de contrat.

- Arrêt N°372377 du Conseil d'État du 2 novembre 2015 précisant que, sauf dans le cas où elle révélerait par elle-même un refus opposé à une demande tendant à la reconnaissance d'un droit à rémunération malgré l'absence de service fait, la décision par laquelle l'autorité administrative, lorsqu'elle liquide le traitement d'un agent, procède à une retenue pour absence de service fait au titre du 1° de l'article 4 de la loi du 29 juillet 1961 constitue une mesure

purement comptable, qui n'a pas le caractère d'une décision refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit au sens de l'article 1er de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979. Elle n'a donc pas à être motivée.

- Décision N°1505371 du Tribunal Administratif de Paris du 22 octobre 2015 considérant, au sujet des modalités de l'élection du secrétaire d'un CTE à l'AP-HP, que l'article R6144-72 du Code de la Santé Publique ne précise pas les modalités d'élection du secrétaire du CTE. En cas de partage égal des voix entre deux candidats, il est nécessaire d'organiser un nouveau tour de scrutin pour procéder à l'élection à la majorité des suffrages exprimés du secrétaire du CTE sans tenir compte de la règle du Code électoral qui précise qu'en cas de partage des voix, c'est le candidat le plus âgé qui est élu.

- Arrêt N°369907 du Conseil d'État du 16 octobre 2015 indiquant que les commissions de réforme se bornent à émettre des avis, le pouvoir de décision appartenant à l'autorité administrative dont relève l'intéressé. Il ne peut donc être utilement soutenu que ces avis méconnaissent l'article 4 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (dite loi DCRA), au motif au motif qu'il ne comportait pas le nom et la qualité du représentant du préfet qui a présidé la commission de réforme en son absence, car ces dispositions ne s'imposent à peine d'illégalité qu'aux décisions prises par les autorités administratives.

- Arrêt N°377036 du Conseil d'État du 7 octobre 2015 considérant, au sujet d'un Professeur des universités-praticien hospitalier (PUPH) à qui sont retirées des responsabilités d'animation et de coordination à l'université et au centre hospitalier régional universitaire, bien que ces mesures soient sans incidence sur la rémunération et les perspectives de carrière de l'intéressé et ne portent pas atteinte à son statut ou à une garantie, elles entraînent une diminution sensible de ses attributions et responsabilités et ne constituent pas de simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours. Ainsi, l'absence de perte de responsabilité fait partie des éléments qui doivent être examinés par le juge pour caractériser une mesure d'ordre intérieur.



- Décision N°14NC01228 de la Cour Administrative d'Appel de NANCY, du 24 septembre 2015 estimant qu'un agent public contractuel en CDD qui refuse sans motif légitime le renouvellement de son contrat, dans les mêmes conditions, qui lui a été régulièrement proposé, ne peut être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi. Dès lors, l'administration concernée a pu refuser de faire droit à sa demande d'allocation pour perte d'emploi.

- Décision N°13BX02434 de la Cour Administrative d'Appel de BORDEAUX du 8 septembre 2015 indiquant qu'en vertu de l'article 20 de la loi susvisée du 13 juillet 1983, l'absence de service fait s'oppose au versement de son traitement à un fonctionnaire. Toutefois, l'administration ne peut légalement opposer l'absence de service fait à un agent public lorsque cette circonstance ne lui est pas imputable et résulte au contraire d'une faute de l'administration, que ce soit par méconnaissance de son obligation de placer les agents en situation régulière, ou en raison d'obstacles matériels mis au bon accomplissement des fonctions.

- Décision N°13DA02000 de la Cour Administrative d'Appel de DOUAI du 2 juillet 2015 considérant que la décision administrative refusant de renouveler le contrat à durée déterminée (CDD) d'un agent public, motivée par le seul souci de ne pas reconduire l'engagement pour une durée indéterminée (CDI), et faute pour l'employeur public d'en justifier les motifs, doit être regardée comme n'étant pas motivée par l'intérêt du service. L'illégalité de cette décision est constitutive

d'une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité publique.

Dans cette situation, l'agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre. Pour évaluer le montant de l'indemnité due, doit être prise en compte la perte du traitement ainsi que celle des primes et indemnités dont l'intéressé avait, pour la période en cause, une chance sérieuse de bénéficier, à l'exception de celles qui, eu égard à leur nature, à leur objet et aux conditions dans lesquelles elles sont versées, sont seulement destinées à compenser des frais, charges ou contraintes liés à l'exercice effectif des fonctions. Enfin, il y a lieu de déduire, le cas échéant, le montant des rémunérations que l'agent a pu se procurer par son travail au cours de la période d'éviction.



Les jurisprudences de Droit privé

-Arrêt N°14-24444 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 novembre 2015 considérant que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail sur les obligations de l'employeur de prévention en matière de santé et sécurité au travail.

Cette décision infléchit considérablement le principe de l'obligation de sécurité des employeurs qui, selon ce jugement, n'est plus de résultat mais seulement de moyens renforcés.

- Arrêt N°14-17512 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 18 novembre 2015 précisant que le juge, saisi d'une contestation du coût de l'expertise du CHSCT au moment de sa désignation, doit vérifier si ce coût est ou non surévalué et peut en réduire le montant.

- Arrêt N°14-13072 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 17 novembre 2015 précisant que le comité d'entreprise n'a pas qualité pour agir pour tenter une action juridique visant à l'application d'une convention ou un accord collectif de travail.

- Arrêt N°14-18118 de la Cour de cassation, chambre civile, du 12 novembre 2015 renvoyant à la Cour de justice de l'Union européenne aux fins de répondre aux questions suivantes :

1°/ L'article 4 de la directive 85/ 374/ CEE du Conseil, du 25 juillet 1985, relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en matière de responsabilité du fait des produits défectueux s'oppose-t-il, dans le domaine de la responsabilité des laboratoires pharmaceutiques du fait des vaccins qu'ils produisent, à un mode de preuve selon lequel le juge du fond, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, peut estimer que les éléments de fait invoqués par le demandeur constituent des présomptions graves, précises et concordantes, de nature à prouver le défaut du

vaccin et l'existence d'un lien de causalité de celui-ci avec la maladie, nonobstant la constatation que la recherche médicale n'établit pas de lien entre la vaccination et la survenance de la maladie ?

2°/ En cas de réponse négative à la question n° 1, l'article 4 de la directive 85/ 374, précitée, s'oppose-t-il à un système de présomptions selon lequel l'existence d'un lien de causalité entre le défaut attribué à un vaccin et le dommage subi par la victime serait toujours considérée comme établie lorsque certains indices de causalité sont réunis ?

3°/ En cas de réponse affirmative à la question n° 1, l'article 4 de la directive 85/ 374, précitée, doit-il être interprété en ce sens que la preuve, à la charge de la victime, de l'existence d'un lien de causalité entre le défaut attribué à un vaccin et le dommage par elle subi ne peut être considérée comme rapportée que si ce lien est établi de manière scientifique ?

- Arrêt N°14-17615 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 novembre 2015 indiquant que le document rédigé par l'employeur, qui n'est qu'un compte rendu d'un entretien au cours duquel il a énuméré divers griefs et insuffisances qu'il imputait à la salariée, sans traduire une volonté de sa part de les sanctionner, il ne peut pas s'analyser en une mesure disciplinaire et n'avait donc pas eu pour effet d'épuiser le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

- Arrêt N°342468 du Conseil d'État - Publié au recueil Lebon - Assemblée du 9 novembre 2015 distinguant, au sujet des salariés victimes de maladies professionnelles liées à l'amiante dans une entreprise de construction navale, deux périodes dans la répartition de la réparation du dommage entre la société employeur et l'État.

Avant 1977, le Conseil d'État reconnaît la coresponsabilité de l'État en estimant que la faute des pouvoirs publics à ne pas prendre de mesures propres à limiter les dangers de l'amiante et la faute de la société à protéger ses salariés ont toutes deux concouru au développement de ces maladies professionnelles. Il procède à un partage de



responsabilité à hauteur de deux tiers pour la société et un tiers pour l'État. Après 1977, le Conseil d'État relève en revanche que les évolutions réglementaires ont été de nature à réduire les risques de maladies professionnelles, alors que la société n'a pas respecté la réglementation sur cette période. Il estime, dans ces conditions, qu'elle ne démontre pas que l'État serait partiellement responsable du développement des maladies de ses salariés.

- Arrêt N°359548 du Conseil d'État - Publié au recueil Lebon - Assemblée - du 9 novembre 2015 précisant que lorsque la faute de l'administration et celle d'un tiers ont concouru à la réalisation d'un même dommage, le tiers co-auteur qui a été condamné par le juge judiciaire à indemniser la victime peut se retourner contre l'administration en invoquant la faute de cette dernière, y compris lorsqu'il a commis une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale. La demande du tiers co-auteur a le caractère d'une action subrogatoire fondée sur les droits de la victime à l'égard de l'administration. Il peut donc se voir opposer l'ensemble des moyens de défense qui auraient pu l'être à la victime.

Eu égard à l'objet d'une telle action, qui vise à assurer la répartition de la charge de la réparation du dommage entre ses co-auteurs, la propre faute du tiers co-auteur lui est opposable. Dans le cas où le tiers co-auteur a délibérément commis une faute d'une particulière gravité, il ne peut se prévaloir de la faute que l'administration aurait elle-même commise en négligeant de prendre les mesures qui auraient été de nature à l'empêcher de commettre le fait dommageable.

- Arrêt N°14-10131 de la Cour de cassation, Chambre civile, du 5 novembre 2015 estimant, au sujet de l'existence d'un lien de causalité entre la survenance d'une sclérose en plaques et la vaccination contre l'hépatite B comme un accident de travail, que lorsque la lésion n'apparaît pas dans un temps voisin du fait accidentel auquel l'assuré prétend la rattacher, il lui appartient, pour bénéficier de la présomption d'imputabilité au travail d'établir un lien de causalité entre cette lésion et le fait accidentel invoqué. S'agissant d'une vaccination, cette preuve doit être rapportée par le biais d'une expertise technique mettant à jour la relation entre l'état de santé de l'assuré et l'événement auquel il le rattache.

Dans ce litige, ayant ainsi fait ressortir que la présomption d'imputabilité au travail édictée par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale n'était pas renversée, la cour d'appel a exactement décidé, sans trancher une difficulté d'ordre médical, que la sclérose en plaques devait être prise en charge au titre de la législation professionnelle.

- Arrêt N°14-17138 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 5 novembre 2015 indiquant que, si une prime de fin d'année dont le salarié réclame le paiement, est de nature contractuelle, elle présente un caractère obligatoire, peu important la constance ou non de son versement. Ainsi, toute modification apportée au versement d'une telle prime constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié et la signature d'un avenant.

- Arrêt N°14-10419 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 4 novembre 2015 considérant que la simple mention du forfait jours sur le bulletin de paie d'un salarié n'est pas suffisante pour en caractériser la réalité convention individuelle de forfait jours. En effet, la mise en place d'un forfait jours suppose deux conditions cumulatives : un accord collectif autorisant le recours à une telle modalité d'organisation du temps de travail et une convention individuelle de forfait matérialisant par écrit l'accord libre et éclairé du salarié, qui renonce par l'application de ce dispositif à la possibilité de réclamer des heures supplémentaires.

- Arrêt N°14-18574 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 4 novembre 2015 indiquant que le règlement intérieur de l'entreprise n'entre en vigueur qu'un mois après l'accomplissement des formalités d'affichage et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement. En l'absence de cette formalité, les dispositions de ce règlement permettant d'établir, sous certaines conditions, l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie, n'étaient pas opposables au salarié, de sorte que le licenciement reposant exclusivement sur un tel contrôle était nécessairement sans cause réelle et sérieuse.



- Arrêt N°14-16338 de la Cour de cassation, chambre sociale, du 4 novembre 2015 précisant que, pour un salarié à temps partiel, lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. Le dépassement d'au moins 2 heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines doit être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence.

- Arrêt N°14-10657 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 4 novembre 2015 indiquant que le Code du travail ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de 6 mois pour le dénoncer.

- Arrêt N°14-13274 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 28 octobre 2015 considérant que le retard dans l'envoi de la demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage n'entraîne pas la nullité du contrat.

- Arrêt N°14-11801 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 22 octobre 2015 indiquant que la faute lourde d'un salarié est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle

implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

- Arrêt N°14-17624 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 octobre 2015 précisant qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs et imputables au salarié. Ainsi, le licenciement d'un salarié ne peut pas être fondé sur le seul contenu d'une lettre rédigée et signée par l'avocat conseil du salarié.

- Arrêt N°14-16104 de la Cour de cassation, Chambre Sociale, du 14 octobre 2015 indiquant qu'un salarié qui remplit le réservoir de son véhicule ainsi que plusieurs bidons avec le fioul de l'entreprise constitue une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise, peu importe les 12 ans d'ancienneté sans sanction disciplinaire du salarié dans l'entreprise.

- Arrêt N°13-26052 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 octobre 2015 considérant qu'en cas de licenciement d'un salarié pour inaptitude à la suite d'un accident du travail imputable à une faute inexcusable de l'employeur, ne peut pas obtenir du juge prud'homal une indemnité réparant la perte d'emploi et la perte des droits à la retraite.

- Arrêt N°14-21168 et suivants de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 octobre 2015 précisant que l'employeur peut demander à des salariés de renoncer à leurs jours de fractionnement. Toutefois, la renonciation des salariés doit être écrite et expresse.



Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Arrêt N°64846/11 - Affaire Ebrahimian contre France - de la CEDH du 26 novembre 2015 indiquant, au sujet du non renouvellement du contrat CDD d'une assistante sociale d'un centre d'accueil et de soins hospitaliers au motif qu'elle refusait de s'abstenir de porter le voile sur son lieu de travail, qu'il n'y avait pas de violation de l'article 9 de la Convention européenne des Droits de l'Homme qui prévoit que toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion.

La CEDH précise que l'État français qui emploie la requérante au sein d'un hôpital public peut juger nécessaire qu'elle ne fasse pas état de ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions pour garantir l'égalité de traitement des malades.

- Arrêt N°C-422/14 - Affaire Pujante Rivera - de la CJUE du 11 novembre 2015 indiquant que la rupture d'un contrat de travail suite au refus du travailleur d'accepter une modification unilatérale et substantielle des éléments essentiels du contrat à son détriment constitue un licenciement au sens de la directive du 20 juillet 1998 sur les licenciements collectifs.

Ainsi, considérer que la non acceptation par un travailleur d'une réduction salariale de 25 % ne relève pas de la notion de licenciement priverait la directive de son plein effet, portant atteinte à la protection des travailleurs (Espagne).

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