



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

**L'actualité juridique – les décisions de
la jurisprudence de droit public et
privé**

Février 2013



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 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).

Les jurisprudences de Droit Public

- Ordonnance en référé N°365459 du Conseil d'État du 14 février 2013 indiquant que le juge des référés saisi pour apprécier si la condition d'urgence doit être regardée comme remplie, il est tenu compte, le cas échéant, de ce que l'intérêt public commande que soient prises les mesures provisoires nécessaires pour faire cesser immédiatement l'atteinte aux droits conférés par l'ordre juridique de l'Union européenne.

- Arrêt N°355155 du Conseil d'État du 27 février 2013 précisant que les fonctionnaires de l'Etat en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée ne pouvant être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ces congés ne peuvent donner lieu à l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

- Arrêt N°347622 du Conseil d'État du 6 février 2013 indiquant qu'un agent non titulaire de la fonction publique en CDI ne peut faire l'objet d'un licenciement sans que soit respecté un préavis d'une durée minimale variable selon son ancienneté dans le service, il est loisible aux parties de prévoir dans le contrat une durée de préavis plus favorable à l'agent en considération de son ancienneté et de la nature de ses fonctions.

- Arrêt N°349224 du Conseil d'Etat du 22 janvier 2013 précisant que le bénéfice de la NBI nouvelle bonification indiciaire, exclusivement attaché à l'exercice effectif des fonctions, ne peut être limité aux fonctionnaires d'un corps ou aux titulaires d'une qualification déterminée ni être soumis à une condition de diplôme.

- Décision N°11MA00215 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 4 décembre 2012 indiquant qu'une condamnation portée au bulletin n° 2 du casier judiciaire peut-elle empêcher le recrutement d'un agent public



- Arrêt N°356171 du Conseil d'État du 14 novembre 2012 indiquant que l'indemnité de vie chère versée à un agent en service dans les départements d'outre-mer (Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de la Réunion) doit être proratisée en arrêt de maladie
- Arrêt N°346979 du Conseil d'Etat du 8 octobre 2012 indiquant qu'un agent fonctionnaire en congé maladie et placé sous contrôle judiciaire n'a pas droit à ses traitements

Les jurisprudences de Droit privé

- - Arrêt N°11-27612 de la Cour de Cassation du 20 février 2013 indiquant que la clause de mobilité d'un salarié, qui s'engage à accepter à l'avance une mutation en tout lieu où l'employeur ou une autre société du même groupe est implanté, est nulle.
- Arrêts N°11-28612 - N°11-28613 - N°11-28614 - N°11-28615 - N°11-28616 - N°11-28617 de la Cour de Cassation du 20 février 2013 indiquant que, lorsque la durée de travail des salariés atteint 6 heures, l'employeur doit leur accorder une pause de 20 minutes consécutives sans possibilité de fractionnement.
- Arrêt N°12-18098 de la Cour de cassation du 13 février 2013 indiquant que, conformément aux articles L2121-1, L2122-1 et L2143-5 du Code du travail, les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité syndicale calculée lors des dernières élections générales. En conséquence, la mesure de la représentativité s'effectue pour la durée du cycle électoral, qui est en principe de 4 ans, couvrant le périmètre concerné, peu importe que soient organisées au cours de cette période des élections intermédiaires
- Arrêt N°11-27826 de la Cour de Cassation du 13 février 2013 précisant que, conformément à l'article L3128-38 du code du travail, la durée de travail des cadres peut être fixée par des conventions individuelles de forfait jours établies sur une base annuelle. Ces conventions doivent nécessairement être passées par écrit et signées par l'employeur et le salarié.
- Arrêt N°11-28339 de la Cour de Cassation du 13 février 2013 précisant qu'un employeur ne peut pas licencier un salarié parce qu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral. Ces licenciements pour ce motif sont considérés nuls sauf si le salarié est de mauvaise foi.
- Arrêt N°11-22360 de la Cour de Cassation du 13 février 2013 indiquant qu'un employeur ne peut pas modifier un organisation contractuelle du travail prévoyant une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile.
A défaut, l'employeur commet une faute susceptible de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.
- Arrêt N°11-23226 de la Cour de Cassation du 13 février 2013 indiquant qu'un salarié peut invoquer a posteriori que sa démission est une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur, s'il existe au moment de la rupture des vrais manquements de l'employeur antérieurs ou contemporains à la date de démission.



- Arrêt N°11-28649 de la Cour de Cassation du 12 février 2013 indiquant qu'un employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels de la clef USB d'un salarié, hors la présence du salarié, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique utilisée à des fins professionnelles et mis à la disposition du salarié
- Arrêt N°11-27525 de la Cour de Cassation du 12 février 2013 précisant qu'un salarié en contrat d'apprentissage qui ne reçoit pas une formation adaptée de la part de son employeur a droit à la requalification de son contrat d'apprentissage en contrat à durée indéterminée et la condamnation de son employeur au paiement de diverses sommes à titre notamment de licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Arrêt N°11-27689 de la Cour de Cassation du 12 février 2013 précisant qu'un employeur ne peut pas procéder, au retour des salariés suite à un congé maladie ou d'accident du travail, à des entretiens de « sensibilisation aux enjeux de désorganisation de la production » au cours desquels étaient évoquées les perturbations de l'organisation de l'entreprise résultant de l'absence. Les salariés absents pour cause de maladie ne doivent pas subir en raison de leur état de santé une discrimination indirecte caractérisée et l'employeur doit y mettre fin.
- Décision N°11-0357 de la Cour d'appel de Paris du 7 février 2013 indiquant qu'un employeur qui licencie un salarié en lien avec une grossesse commet un acte discriminatoire. Le licenciement est réputé nul et la salariée est dédommée par le versement de 100.000 € de dommages et intérêts.
- Arrêt N°11-23738 de la Cour de Cassation du 6 février 2013 précisant qu'un salarié licencié peut cumuler le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement avec l'indemnité de 6 mois de salaire pour travail dissimulé.
- Arrêt N°11-11740 de la Cour de Cassation du 6 février 2013 indiquant qu'un employeur qui rompt le contrat de travail d'un salarié suite à sa saisine du conseil de prud'hommes porte atteinte à la liberté fondamentale du salarié d'agir en justice
- Arrêt N°11-28038 de la Cour de Cassation du 6 février 2013 précisant qu'un employeur doit tenter de reclasser un salarié en cas d'inaptitude médicalement constatée en lui proposant son poste, si nécessaire aménagé, ou un emploi similaire, en tenant compte des préconisations du médecin du travail. A défaut, l'employeur doit rechercher un emploi adapté avec une mutation ou une transformation de poste.
- Arrêt N°11-23738 de la Cour de Cassation du 6 février 2013 indiquant que le message téléphonique vocal d'un employeur laissé sur le téléphone portable d'un salarié lui annonçant un licenciement verbal est une preuve recevable. Ce licenciement oral est reconnu sans cause réelle et sérieuse. Ce jugement peut se rapprocher de l'arrêt N°06-43209 de la Cour de Cassation du 23 mai 2007 qui accepte la recevabilité de la preuve des SMS.



- Arrêt N°11-27000 de la Cour de Cassation du 6 février 2013 précisant que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer en suite son droit de rétractation en connaissance de cause. A défaut, la convention de rupture est nulle.
- Arrêt N°11-22332 de la Cour de Cassation du 30 janvier 2013 précisant que la rupture conventionnelle du contrat de travail est nulle lorsqu'elle a été convenue dans un contexte de harcèlement moral au travail du salarié
- Décision N°11-03345 de la Cour d'Appel d'Orléans du 29 janvier 2013 indiquant que, conformément à la charte informatique de son entreprise, le fait pour un salarié d'utiliser sa messagerie professionnelle en recevant ou envoyant, de l'extérieur ou de ses collègues, des fichiers et documents à caractère humoristique ou personnel, justifiait d'une cause réelle et sérieuse à son licenciement
- Arrêt N°11-22867 de la Cour de Cassation du 29 janvier 2013 précisant que les fait d'un employeur de priver un salarié de bureau, ordinateur et téléphone pour exercer son travail suite au déménagement qui a eu lieu pendant son absence prolongée est de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement. Ce manquement fautif de l'employeur justifie l'octroi d'une somme de 2500 € à titre de dommages-intérêts
- Arrêt N°11-22724 de la Cour de Cassation du 23 janvier 2013 indiquant qu'en cas de report de l'entretien préalable au licenciement à la seule initiative de l'employeur, le délai d'un mois pour notifier le licenciement disciplinaire court à compter de la date fixée pour le premier entretien.
- Arrêt N°12-14097 de la Cour de Cassation du 16 janvier 2013 précisant qu'un médecin radiologue doit à la personne qu'il examine, qu'il soigne ou qu'il conseille une information loyale, claire et appropriée sur son état, les investigations et les soins qu'il lui propose, et que, tout au long de la maladie, il tient compte de la personnalité du patient dans ses explications et veille à leur compréhension.
- Arrêt N°11-22642 de la Cour de Cassation du 9 janvier 2013 précisant que la mention d'une convention collective erronée sur le bulletin de salaire pendant plus de deux ans ne résulte pas d'une erreur. Le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie
- Arrêt N°11-25646 de la Cour de cassation du 9 janvier 2013 indiquant qu'un employeur qui licencie un salarié doit respecter une disposition d'une convention collective qui prévoit que les motifs du licenciement envisagé soient mentionnés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.
- Décision N°2012-475 de la CNIL du 3 janvier 2013 considérant qu'un dispositif de vidéosurveillance permanent des salariés par un employeur n'est pas justifié par un impératif de sécurité des personnes et des biens mais résulte de la volonté de contrôler l'activité des salariés. Ce dispositif est interdit par la CNIL.



- Arrêt N°11-13315 de la Cour de Cassation du 24 octobre 2012 précisant qu'un salarié délégué syndical qui n'a pas bénéficié d'entretien d'évaluation par son employeur pendant 8 ans est de nature à priver le salarié d'une possibilité de promotion professionnelle et laisse ainsi supposer l'existence d'une discrimination liée à l'exercice de fonctions syndicales

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2013