



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

L'actualité de la jurisprudence de droit public et privé

Mars 2014



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

- Décision N°13NC01067 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 20 mars 2014 considérant qu'il résulte du principe général du droit dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui, pour des raisons médicales, ne peuvent plus occuper leur emploi, que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que, lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues par les dispositions régissant sa situation, son licenciement. Ce principe est applicable en particulier aux agents contractuels de droit public

- Décision N°12MA02433 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 20 mars 2014 précisant que les contrats successifs d'un agent public à durée déterminée ne comportant pas de clause de tacite reconduction, même si ces contrats ont été renouvelés sans discontinuer, ne donne pas droit à un contrat à durée indéterminée

- Arrêt N°367260 du Conseil d'État du 12 mars 2014 considérant qu'aucun texte ni aucun principe général du droit n'enferme dans un délai déterminé l'exercice de l'action disciplinaire à l'égard d'un fonctionnaire. Toutefois, il appartient au juge administratif, saisi d'une demande tendant à l'annulation d'une sanction prononcée pour des faits anciens, d'apprécier, eu égard notamment au temps écoulé depuis que la faute a été commise, à la nature et à la gravité de celle-ci et au comportement ultérieur de l'agent, si la sanction prononcée présente un caractère proportionné

- Arrêt N°364817 du Conseil d'État du 12 mars 2014 précisant qu'un fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Celui-ci conserve alors l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois ; ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants



- Arrêt N°366299 du Conseil d'État du 12 mars 2014 considérant que l'article 18 du décret 2002-9 du 4 janvier 2002 soumet à une durée équivalente à la durée légale du travail, selon des modalités d'équivalence permettant de prendre en compte les heures passées par les aides-soignants en chambre de veille, les agents occupant des emplois correspondant à ceux relevant du corps des aides-soignants assurant en chambre de veille la responsabilité d'une période de surveillance nocturne.

Ainsi, un aide soignant exerçant son service, à raison d'une dizaine de jours chaque mois, selon des plages de 24 heures au cours desquelles il effectuait son service normal à l'accueil du centre de soins immédiats pendant 8 h 30 et, la nuit suivante, se trouvait au repos à proximité, dans un studio attendant, pour pouvoir, le cas échéant, à la demande de ses supérieurs, déplacer des malades au moyen du véhicule médicalisé du service mobile d'urgence et de réanimation.

Les droits à rémunération de cet agent, au titre de ces périodes de permanence concomitantes au service qu'il effectuait, dans un emploi correspondant à ceux du corps des aides-soignants, devaient être appréciés en fonction des modalités d'équivalence définies par les dispositions de l'article 18 du décret du 4 janvier 2002.

- Arrêt N°368200 du Conseil d'État du 7 mars 2014 indiquant que les dispositions des articles 14 et 16 de l'arrêté du 4 août 2004 sur le déroulement de la consultation de la commission départementale de réforme prévoient que la commission départementale de réforme des agents de la fonction publique territoriale doit convoquer l'agent intéressé et procéder à son audition

Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°12-20002 de la Cour de Cassation du 21 mars 2014 considérant que, pour exercer son mandat et être indemnisé des heures de délégation, le représentant du personnel en congé maladie doit préalablement y être autorisé par son médecin traitant

- Arrêt N°13-10161 de la Cour de Cassation du 13 mars 2014 précisant que, si une ou plusieurs des conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie d'un salarié, telle qu'elle est désignée dans un des tableaux de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle a été directement causée par le travail habituel

- Arrêt N°12-29141 de la Cour de Cassation, du 12 mars 2014 considérant qu'une convention de forfait en jours pour un salarié doit fixer précisément le nombre de jours travaillés et non une fourchette de 215 à 218 jours de travail. De plus, le salarié en forfait jours doit impérativement bénéficier d'un entretien annuel portant sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre sa vie professionnelle et personnelle

- Arrêt N°12-17809 de la Cour de Cassation du 5 mars 2014 indiquant que l'employeur qui utilise le « titre emploi-entreprise » est réputé satisfaire aux obligations et mentions que doit contenir le contrat de travail à temps partiel. Ainsi, si le titre emploi service ne précise pas la durée du travail du salarié, le contrat de travail est réputé être conclu à temps complet



- Arrêt N°12-24456 de la Cour de Cassation du 5 mars 2014 précisant que, dans la situation d'un salarié déclaré inapte à son poste par la médecine du travail, le caractère temporaire d'un poste, d'une salariée en congé maternité, dans l'entreprise n'interdit pas à l'employeur de proposer celui-ci en reclassement au salarié
- Arrêt N°12-29850 de la Cour de Cassation du 5 mars 2014 considérant que la lettre d'un salarié à son employeur motivant sa démission en invoquant divers griefs à l'encontre de l'employeur, doit s'analyser en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, peu importe le licenciement postérieur du salarié après l'envoi de sa lettre
- Arrêt N°11-14426 de la Cour de Cassation du 5 mars 2014 indiquant que la méconnaissance par l'employeur du droit d'un salarié à une action de formation professionnelle, prévu par l'article L1225-59 du Code du Travail suite à un retour de congé parental d'éducation, ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale
- Arrêt N°12-20591 de la Cour de Cassation du 19 février 2014 considérant que la remise tardive à un salarié des documents nécessaires à la détermination exacte de ses droits, en l'occurrence le certificat de travail et l'attestation d'assurance chômage, lui cause nécessairement un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond
- Arrêt N°13-16639 de la Cour de Cassation du 19 février 2014 précisant qu'en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou d'une activité, et dans l'attente de nouvelles élections, la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral. Ainsi, les modifications juridiques de l'entreprise n'ont aucun impact sur la représentativité, qui demeure inchangée jusqu'aux élections suivantes, tant dans l'entreprise d'origine que dans l'entreprise d'accueil
- Arrêt N°12-28404 de la Cour de Cassation du 19 février 2014 indiquant que, lors d'une procédure de licenciement d'un ou plusieurs salariés pour motif économique, le délai de 4 jours francs pour que le salarié réponde à des offres de reclassement est un délai manifestement insuffisant
- Arrêt N°12-23051 de la Cour de Cassation du 12 février 2014 précisant que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2014