



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Décembre 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-privée>
- **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

- Néant.

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°15VE03582 de la CAA de Versailles du 19 décembre 2017** : Au sujet d'une décision administrative du directeur d'un centre hospitalier résiliant une convention de stage d'un médecin stagiaire associé en raison du caractère religieux que présentait le port d'une barbe, il appartient à l'autorité administrative compétente de faire cesser toute atteinte constituée par la manifestation par un agent public de ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions, résultant notamment du port d'un signe destiné à marquer son appartenance à une religion. Le port d'une barbe, même longue, ne saurait à lui seul constituer un signe d'appartenance religieuse sauf en dehors d'éléments justifiant qu'il représente effectivement la manifestation d'une revendication ou d'une appartenance religieuse. A défaut, l'agent doit être regardé comme ayant manqué à ses obligations au regard du respect de la laïcité et du principe de neutralité du service public et un tel manquement était de nature à justifier une mesure disciplinaire de résiliation de la convention de stage.

- **Arrêt N°16DA00761 de la CAA de Douai du 7 décembre 2017** : Au sujet de la procédure disciplinaire applicable à un agent de la FPH, si l'agent a été convoquée à comparaître devant le conseil de discipline dans le délais de quinze jours au moins avant la date de la réunion de ce conseil, et que, par une télécopie émise le jour même du conseil de discipline, le conseil de la requérante a sollicité un report de l'affaire invoquant l'état de santé de l'agent et le délai insuffisant pour préparer sa défense, le conseil de discipline n'était pas tenue de renvoyer l'affaire à une séance ultérieure et,

a pu légalement écarter cette demande et émettre un avis hors la présence de l'intéressée et de son conseil.

- **Arrêt N°405841 du Conseil d'État du 6 décembre 2017** : Au sujet de la situation d'un fonctionnaire sans affectation, tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade. En vertu des principes généraux qui régissent la responsabilité de la puissance publique, un fonctionnaire qui a été irrégulièrement maintenu sans affectation a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de son maintien illégal sans affectation. Pour déterminer l'étendue de la responsabilité de la personne publique, il est tenu compte des démarches qu'il appartient à l'intéressé d'entreprendre auprès de son administration, eu égard tant à son niveau dans la hiérarchie administrative que de la durée de la période pendant laquelle il a bénéficié d'un traitement sans exercer aucune fonction.

- **Arrêt N°16LY02938 de la CAA de Lyon du 5 décembre 2017** : Au sujet de la mention des activités syndicales dans les appréciations littérales de la notation administrative d'un agent, le directeur du centre hospitalier a entaché sa décision d'une erreur de droit en se fondant sur son temps de présence réduit à son poste en raison de l'exercice de ses mandats syndicaux. Dans ce cas, il y a lieu d'annuler la notation administrative de l'agent (Action juridique de la CGT).



- **Arrêt N°400224 du Conseil d'État du 4 décembre 2017** : Au sujet de la décision administrative de suspension à titre conservatoire des activités cliniques et thérapeutiques d'un praticien hospitalier au sein d'un centre hospitalier, le juge de cassation exerce un contrôle de qualification

juridique des faits de nature à justifier une mesure de suspension décidée par le directeur d'un centre hospitalier, au titre de ses pouvoirs sur le personnel de l'établissement que lui confère l'article L. 6143-7 du code de la santé publique.

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°406760 du Conseil d'État du 7 décembre 2017** : Au sujet des dispositions du Décret 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise, les dispositions qui limitaient aux seuls représentants du personnel la possibilité de contester en justice l'organisation d'un référendum d'entreprise sont annulées. Ainsi, le décret 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise est annulé en tant qu'il introduit dans plusieurs articles du Code du travail les mots « par le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés ». Cela concerne le 1° de l'article D. 2232-2, l'article D. 2232-3, les II et III de l'article D. 2232-6, l'article D. 2232-7 et, à l'article D. 2232-9). Désormais, les syndicats non signataires pourront aussi contester et attaquer en justice les modalités d'organisation des référendums d'entreprises. (Cette action juridique a été portée par plusieurs syndicats de la CGT).

- **Arrêt N°408379 du Conseil d'État du 7 décembre 2017** : Si l'article L. 2254-2 du code du travail prévoit que le licenciement engagé à l'encontre d'un salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'accord prévu au I de cet article, repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse, il ne fait pas obstacle à ce que le salarié le conteste devant le juge, afin, d'une part, que ce dernier examine si les conditions auxquelles renvoie le paragraphe II de l'article L. 2254-2

du code du travail sont réunies et que, d'autre part, dans l'hypothèse où seuls certains des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail seraient licenciés, il exige de l'employeur, sans que celui-ci ne soit pour autant tenu de justifier d'un ordre des licenciements ni de se fonder sur tout ou partie des critères prévus à cette fin par la loi, de fournir les éléments nécessaires pour contrôler le caractère objectif des raisons l'ayant conduit à procéder au licenciement contesté et pour vérifier qu'il n'est pas fondé sur des motifs discriminatoires tels que ceux qui sont cités à l'article 5 de la convention internationale du travail n° 158.

- **Arrêts N°16-20532 et suivants de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 30 novembre 2017** : Au sujet du principe d'égalité de traitement en cas de transfert conventionnel des contrats de travail, l'évolution générale de la législation du travail en matière de négociation collective et de la jurisprudence en ce qui concerne le principe d'égalité de traitement à l'égard des accords collectifs conduit à apprécier différemment la portée de ce principe à propos du transfert des contrats de travail organisé par voie conventionnelle.

La différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle et les salariés de l'employeur entrant, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur



ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement. Ainsi, dans le cas de transferts conventionnels, les différences de traitement entre salariés sont présumées justifiées.

- **Arrêt N°16-14541 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 30 novembre 2017** : Au sujet de l'obligation de loyauté d'un salarié, si celui-ci crée une société dont l'activité est directement concurrente de celle de son employeur sans l'informer, il manque à son obligation de loyauté et cela peut justifier un licenciement pour faute grave.

- **Arrêt N°16-60301 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 29 novembre 2017** : Au sujet de l'action en justice d'un syndicat sur la régularité de l'élection des représentants du personnel au CHSCT, la régularité de cette élection mettant en jeu l'intérêt collectif de la profession, tout syndicat ayant des adhérents dans l'entreprise ou union de syndicats peut agir en annulation de cette élection.

- **Arrêt N°16-27513 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 29 novembre 2017** : Au sujet de la candidature de salariés, directeurs d'entreprise, dans le troisième collège des membres titulaires pour l'élection du comité d'établissement, ceux-ci représentant l'employeur aux réunions des délégués du personnel de l'établissement qu'ils dirigeaient, la candidature de ces salariés à l'élection des représentants du personnel au comité

d'établissement était irrégulière quand bien même le périmètre couvert par ce dernier eut été plus large que celui au sein duquel il représentait l'employeur. Ainsi, ne peuvent exercer un mandat de représentation, les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. (Action juridique de la CGT)

- **Arrêt N°17-10295 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 29 novembre 2017** : Au sujet de la désignation d'un représentant de section syndicale, l'existence d'une section syndicale permettant la désignation, soit d'un représentant de la section syndicale, dès lors que le syndicat n'est pas représentatif, soit d'un délégué syndical, s'il l'est, il en résulte que le cadre de désignation de ces représentants syndicaux est nécessairement le même. Ainsi, une juridiction ne peut pas annuler la désignation d'un représentant de section syndicale au motif que celui-ci ne pouvait être désigné qu'au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement.

- **Arrêt N°16-125245 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 22 novembre 2017** : Au sujet du formalisme de la prise d'acte de rupture du contrat de travail, le salarié peut être valablement engagé par son avocat sur le fondement d'un mandat apparent lorsque celui-ci prend acte de la rupture de son contrat de travail pour le compte de son client.



Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-214/16 de la CJUE - Cour de Justice de l'Union Européenne - du 29 novembre 2017** : Un travailleur doit pouvoir reporter et cumuler des droits au congé annuel payé non exercés lorsqu'un employeur ne met pas ce travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé. Le droit de l'Union s'oppose à l'obligation pour un travailleur de prendre un congé avant de savoir s'il a le droit d'être rémunéré au titre de ce congé.

Ainsi, le droit de l'Union s'oppose à des dispositions ou des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur est empêché de reporter et, le cas échéant, de cumuler, jusqu'au moment où sa relation de travail prend fin, des droits au congé annuel payé non exercés au titre de plusieurs périodes de référence consécutives, en raison du refus de l'employeur de rémunérer ces congés.
<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-11/cp170126fr.pdf>

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Décembre 2017