



*Fédération de la Santé et de l'Action Sociale*

# Actualités Jurisprudences

*Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique*

## Février 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](#).

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

[www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - rubrique « vos droits »



## Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- Néant.

## Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°392783 du Conseil d'État du 10 février 2017** : Au sujet d'une réduction d'ancienneté accordée à un agent de la FPH titulaire d'un grade dans un nouveau corps créé tandis qu'était supprimé son ancien corps, la promotion d'échelon prononcée à titre rétroactif à la suite d'une réduction d'ancienneté accordée à l'intéressé dans le nouveau corps ne peut prendre effet à une date antérieure à celle de la création de ce nouveau corps et de l'intégration de l'intéressé en son sein par l'effet de son reclassement.

- **Arrêt N°397151 du Conseil d'État du 8 février 2017** : Au sujet des vaccinations obligatoires pour les enfants de moins de 18 mois, la loi, qui n'impose que trois obligations de vaccination, implique nécessairement qu'il soit possible de s'y conformer en usant de vaccins qui ne contiennent que ces trois vaccinations. Le Conseil d'État en déduit que le ministre devait faire usage des pouvoirs dont il dispose pour rendre disponibles de tels vaccins. Il annule donc le refus du ministre et lui enjoint en conséquence, dans un délai de six mois, et sauf à ce que la loi évolue en élargissant le champ des vaccinations obligatoires, de prendre des mesures ou de saisir les autorités compétentes pour permettre de rendre disponibles des vaccins correspondant aux seules obligations de vaccination.

- **Arrêt N°15BX01288 de la CAA de Bordeaux du 7 février 2017** : Au sujet de la proportionnalité de la sanction disciplinaire d'une aide soignante d'un établissement public de santé ayant demandé un hypnotique sans ordonnance, eu égard à la gravité des

faits reprochés, en raison notamment du risque de dépendance lié à la prise du Stilnox, et surtout à leur répétition, et compte tenu de la nature des fonctions de l'agent, la sanction d'exclusion temporaire de 18 mois dont 6 avec sursis doit être regardée comme proportionnée à la gravité des fautes commises par elle, malgré de bonnes notations durant la majorité de ses années de service et malgré les difficultés sur les plans familial et psychologique dont elle fait état.

- **Arrêt N°15LY00283 de la CAA de Lyon du 31 janvier 2017** : Au sujet d'une décision administrative plaçant un agent en disponibilité d'office, alors qu'il était en congé maladie longue durée et avait refusé toute visite médicale, si les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir, s'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, l'administration peut, en dérogation à cette règle, leur conférer une portée rétroactive dans la stricte mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation.

- **Arrêt N°14NT02677 de la CAA de Nantes du 31 janvier 2017** : Au sujet de la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident de trajet d'un fonctionnaire, si la recherche de produits stupéfiants effectuée après prélèvement sanguin sur la victime a révélé la présence d'un taux de cannabis faiblement supérieur au seuil minimal de détection, cette circonstance n'est pas de nature à ôter à cet accident sa qualification d'accident de trajet, de nature à détacher cet accident du service, alors qu'il n'est pas établi que la consommation de ce produit en aurait été la cause (FPE).



- **Arrêt N°392860 du Conseil d'État du 27 janvier 2017** : Au sujet du droit chômage à un fonctionnaire non réintégré faute de postes vacants après une disponibilité, l'agent qui, en méconnaissance des obligations s'imposant à lui, n'a présenté à son administration sa demande de réintégration que moins de trois mois avant l'expiration de sa période de mise en disponibilité ne saurait être regardé comme involontairement privé d'emploi dès l'expiration de cette même période. Dans un tel cas, il n'est réputé involontairement privé d'emploi, et dès lors ne peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, avant qu'un délai de trois mois ne se soit écoulé depuis sa demande de réintégration (FPE).

- **Arrêt N°390396 du Conseil d'État du 18 janvier 2017** : Au sujet de la recherche de reclassement d'un fonctionnaire licencié pour insuffisance professionnelle, si le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire ne peut être fondé que sur des éléments manifestant son inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ses missions, aucun texte législatif ou réglementaire ni aucun principe n'impose, avant de licencier pour insuffisance professionnelle un fonctionnaire qui ne parvient pas à exercer des fonctions correspondant à son grade ou aux fonctions pour lesquelles il a été engagé, de chercher à le reclasser dans d'autres emplois que ceux correspondant à son grade (FPE).

## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°15-24037 de la Cour de Cassation, Chambre civile, du 9 février 2017** : Au sujet de la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur, cette action ne peut être engagée qu'à l'encontre de l'employeur de la victime et pas à l'égard d'une entreprise tiers utilisatrice.

- **Arrêt N°16-40246 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 8 février 2017** : Au sujet du refus de transmission d'une QPC sur l'indemnité destinée à réparer, pour le salarié, les conséquences de la rupture injustifiée d'un contrat de travail à durée déterminée, cette indemnité ne constitue pas pour l'employeur une sanction ayant le caractère d'une punition en ce que le salarié et l'employeur ne sont pas placés dans la même situation au regard des conséquences indemnitaires de la rupture du contrat à durée déterminée.

- **Arrêt N°15-21064 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 8 février 2017** : Au sujet de la qualification de la faute lourde d'un salarié, elle 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. L'intention de nuire du salarié ne peut pas se déduire de sa qualification ou de son haut niveau de responsabilité dans l'entreprise.



- **Arrêt N°15-18480 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er février 2017** : Au sujet du transfert du contrat de travail d'un salarié du secteur privé à une personne de droit public, en cas de refus du salarié d'accepter le contrat de droit public qui leur est proposé, leur contrat prend fin de plein droit, et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et leur contrat. Si la rupture ainsi prononcée produit les effets d'un licenciement, les dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail, relatives à la convocation à l'entretien préalable en cas de licenciement pour motif personnel, ne sont pas applicables.

- **Arrêt N°15-20799 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er février 2017** : Au sujet de l'évaluation annuelle d'un salarié disposant d'un mandat syndical, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié.

- **Arrêt N°15-23368 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er février 2017** : Au sujet du calcul de l'indemnité compensatrice de préavis due à un salarié, elle est égale au salaire brut, assujetti au paiement par l'employeur des cotisations sociales, que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé pendant la durée du délai-congé. Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ne peut pas être fixé en prenant en considération le salaire moyen des salariées tel que résultant de l'attestation pôle emploi.

- **Arrêt N°15-24310 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1er février 2017** : Au sujet du statut de salarié protégé contre le licenciement, les salariés mandatés par une organisation syndicale pour siéger au sein d'une commission paritaire créée par voie d'accord collectif bénéficient, eux aussi, de la

protection contre le licenciement, au même titre que les délégués syndicaux. Ainsi, le licenciement doit donc être autorisé préalablement par l'inspection du travail (Action juridique de la CGT).

- **Arrêt N°391744 du Conseil d'État du 1er février 2017** : Au sujet de la décision administrative homologuant un document fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration d'y faire apparaître les éléments essentiels de son examen : régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, mesures contenues dans le plan au regard des moyens de l'entreprise et, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou du groupe ainsi que, à ce titre, ceux relatifs à la recherche, par l'employeur, des postes de reclassement. De plus, il appartient, le cas échéant, à l'administration d'indiquer dans la motivation de sa décision tout élément sur lequel elle aurait été, en raison des circonstances propres à l'espèce, spécifiquement amenée à porter une appréciation.

- **Arrêt N°15-17872 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 25 janvier 2017** : Au sujet d'une demande de requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, si le contrat de travail à temps partiel ne mentionne pas de durée hebdomadaire ou le cas échéant mensuelle du travail, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la durée exacte du travail.



- **Arrêt N°14-26071 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 25 janvier 2017** : Au sujet des conséquences de la faute lourde, la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde qui s'entend de l'intention de nuire et doit résulter d'actes malveillants commis au préjudice de l'employeur. Ainsi, un salarié ne peut pas être condamné au paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail sans qu'il soit constaté l'intention du salarié de nuire à l'entreprise.

- **Arrêt N°15-27898 de la Cour de Cassation, Chambre civile, du 25 janvier 2017** : Au sujet du préjudice d'un patient suite à un accident médical, le non-respect par un professionnel de santé, de son devoir d'information sur les risques liés à un acte médical, entraîne un préjudice de perte de chance d'éviter le dommage ainsi qu'un préjudice moral pour défaut de préparation aux conséquences d'un tel risque en cas de réalisation de ces derniers. Dans ce litige, ces préjudices distincts étaient caractérisés et pouvaient être, l'un et l'autre, indemnisés.

- **Arrêt N°15-21352 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 25 janvier 2017** : Au sujet de la rémunération contractuelle d'un salarié, cela constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant ni dans sa structure sans son accord, peu important que le nouveau mode de rémunération soit supérieur au salaire antérieur.

- **Arrêt N°15-28884 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 18 janvier 2017** : Au sujet des candidatures lors d'une élection professionnelle des délégués du personnel, ayant constaté que les candidats du syndicat CGT, constitué depuis moins de deux ans, avaient été élus au second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales mentionnées au

premier et au deuxième alinéa de l'article L. 2314-3 du code du travail, le tribunal d'instance ne pouvait pas annuler les élections professionnelles pour ce motif.

- **Arrêt N°15-10594 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 janvier 2017** : Au sujet des conséquences du licenciement pour inaptitude d'un salarié reconnu sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ne peut pas être condamné à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois. Les dispositions de l'article L. 1235-4 ne sont pas applicables au licenciement intervenu en violation des règles particulières aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues par les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail.

- **Arrêt N°15-20040 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 janvier 2017** : Un salarié qui a signé une transaction sur la cessation anticipée d'activité professionnelle, et déclarant ne plus avoir de griefs à l'encontre de son employeur du fait de la rupture du contrat de travail, ne peut se prévaloir d'un préjudice d'anxiété en lien avec une exposition à l'amiante.

- **Arrêt N°15-15819 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 janvier 2017** : Au sujet de la reconnaissance de primes d'usage à un salarié, le caractère de fixité d'une prime d'usage doit porter sur ses conditions de détermination, ce qui n'est pas exclusif d'une part de variabilité. Le salarié qui invoque l'usage d'entreprise du versement de primes doit démontrer les critères de constance, de généralité ou de fixité, que ce soit dans le montant ou dans le mode de calcul.



- Arrêt N°15-14775 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 janvier 2017 : Au sujet de transfert d'une entité économique employant des salariés de droit privé par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, en cas de refus des salariés d'accepter le contrat de droit public qui leur est proposé, leur contrat prend fin de plein droit, et la personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et leur contrat. Toutefois, si la rupture prononcée produit les effets d'un licenciement, les dispositions de l'article L. 1232-2 du code du travail, relatives à la convocation à l'entretien préalable en cas de licenciement pour motif personnel, ne sont pas applicables.

- Arrêt N°16-10826 de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 décembre 2016 : Au sujet du délai pour contester un procès-verbal de carence établi lorsqu'aucun représentant des salariés ne peut être désigné ou élu, la contestation de ce procès-verbal doit intervenir, à peine de forclusion, dans les deux jours suivant le dépôt au greffe du tribunal saisi de la procédure collective. Ce délai ne court qu'à compter de l'accomplissement de la formalité de dépôt du procès-verbal au greffe.

## Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Néant.

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