



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Juillet 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-privee>
- **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

- **Décision n° 2017-641 QPC du 30 juin 2017** : Au sujet du délai d'appel des jugements rendus par les tribunaux du travail de plusieurs territoires ultramarins, dont Mayotte, la disposition, prévue par l'article 206 de la Loi 52-1322 du 15 décembre 1952, prévoyant un délai de quinze jours à compter du prononcé du jugement pour interjeter appel est contraire à la Constitution. L'exclusion qui en résulte du délai de droit commun ne trouve sa justification ni dans une différence de situation des justiciables dans ce territoire par rapport à ceux des autres territoires, ni dans l'organisation juridictionnelle, les caractéristiques ou les contraintes particulières propres au Département de Mayotte.

La déclaration d'inconstitutionnalité intervient à compter du 1er juillet 2017 et est applicable à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date. Par suite, à compter de cette date, le délai applicable pour l'appel des jugements est celui de droit commun.

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°390740 du Conseil d'État du 28 juillet 2017** : Au sujet du principe de laïcité dans les IFSI édicté par les dispositions de l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux, les instituts de formation paramédicaux étant des établissements d'enseignement supérieur, leurs élèves ont, lorsqu'ils suivent des enseignements théoriques et pratiques en leur sein, la qualité d'usagers du service public. Ils sont, en cette qualité, sauf lorsqu'ils suivent un enseignement dispensé dans un lycée public, libres de faire état de leurs croyances religieuses, y compris par le port de vêtement ou de signes manifestant leur appartenance à une religion, sous réserve de ne pas perturber le déroulement des activités d'enseignement et le fonctionnement normal du service public notamment par un comportement revêtant un caractère prosélyte ou provocateur. Ainsi, en interdisant aux élèves des instituts de formations paramédicaux de manifester leurs convictions religieuses sans distinguer entre les situations dans lesquelles les élèves sont susceptibles de se trouver en tant qu'usagers du service public ou en tant que stagiaires dans un établissement de santé chargé d'une mission de service public, le ministre a édicté une interdiction qui, par son caractère général, est entachée d'illégalité.

- **Arrêt N°395350 du Conseil d'État du 5 juillet 2017** : Au sujet du licenciement d'un agent contractuel en CDI de la fonction publique hospitalière représentant du personnel au CHSCT et du bénéfice du statut de salarié protégé, en vertu des dispositions du code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient d'une protection exceptionnelle dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsqu'un établissement public de santé licencie un agent non titulaire placé dans une telle situation sans avoir sollicité cette autorisation, le licenciement présente un caractère illégal même s'il repose sur des motifs légaux. Dans une telle circonstance, l'absence de saisine de l'inspecteur du travail crée, à elle seule, pour l'agent licencié, un préjudice tenant à la méconnaissance de son statut protecteur.

- **Arrêt N°393583 du Conseil d'État du 30 juin 2017** : Au sujet du contrat d'un praticien contractuel renouvelé implicitement après l'expiration de la période de six ans mentionnée à l'article R. 6152-403 du code de la santé publique, ce contrat ne peut pas, en l'absence de décision expresse en ce sens, être regardé comme titulaire d'un contrat à durée



indéterminée. Il tient en revanche des dispositions de cet article, en cas d'interruption ultérieure de la relation d'emploi, un droit à l'indemnisation du préjudice qu'il a subi, évalué en fonction des avantages financiers auxquels il aurait pu prétendre en cas de licenciement s'il avait été employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Ce préjudice doit être évalué en fonction des modalités de rémunération qui auraient été légalement applicables à un tel contrat.

- **Arrêt N°1601534 du TA de Dijon du 15 juin 2017** : Au sujet d'une demande d'annulation faite par l'ordre infirmier contre les résultats et régularité d'un concours au motif que les agents n'étaient pas inscrits à l'ordre, le TA indique qu'en l'absence de publication du décret d'application, l'ordre infirmier n'est pas fondé à soutenir que l'administration devait vérifier si la condition de leur inscription à l'ordre était remplie par les candidats au stade de leur admission au concours.

- **Arrêt N°15DA01898 de la CAA de Douai du 27 avril 2017** : Au sujet de la reprise d'ancienneté à la nomination d'un psychologue qui travaillait à temps partiel, les dispositions de l'article 10 du décret n° 91-129 du 31 janvier 1991 prévoyant une reprise d'ancienneté égale à la totalité de la durée des services, n'opèrent aucune différence entre les services effectués à temps complet et ceux effectués à temps partiel. Aucune disposition légale ou réglementaire opposables ne lie la quotité de travail et le calcul de la reprise d'ancienneté en prévoyant que celle-ci devrait être appréciée en équivalent temps plein.

Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°15-27742 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 juillet 2017 : Au sujet d'un accord collectif sur l'utilisation d'une messagerie électronique par les organisations syndicales, si l'accord applicable ne permettait l'accès à la messagerie électronique que pour permettre aux syndicats de répondre aux questions des salariés ou pour communiquer entre eux ou avec la direction, l'envoi de mails groupés à l'ensemble des salariés par cette messagerie peut donner lieu à une sanction pour un délégué syndical.

- Arrêt N°15-26262 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 juillet 2017 : Au sujet d'un accord collectif prévoyant au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars, cet accord collectif est licite dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les

femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

- Arrêt N°14-15135 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 22 juin 2017 : Au sujet la prise en compte de la rémunération des congés trimestriels dans l'indemnité de congé payé des salariés de la CCN 66, l'article 6 de l'annexe n° 3 de la CCN 66, intitulé « congés payés annuels supplémentaires » prévoit au profit du personnel éducatif, pédagogique et social, le bénéfice, en plus des congés payés annuels, de six jours de congés consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel. De plus, l'article 22 de la convention collective, prévoit que sont assimilées à des périodes de travail effectif, les périodes de congé payé.



Ainsi, il en résulte que les rémunérations afférentes aux congés payés supplémentaires dits trimestriels doivent être incluses dans l'assiette de l'indemnité de congé payé annuel (Action juridique de la CGT ADAPEI 64).

- Arrêt N°16-16001 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 14 juin 2017 : Au sujet du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel lors d'un licenciement économique, un salarié qui demande une indemnisation du préjudice subi du fait de l'inobservation de la procédure doit en caractériser l'existence.

- Arrêt N°16-12221 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 1er juin 2017 : Au sujet du bénéfice du statut de salarié protégé lors de la liquidation judiciaire d'une l'entreprise, il appartient au salarié qui se prévaut de cette protection en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise, d'établir qu'il a informé le liquidateur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que le liquidateur en avait connaissance. A défaut, le salarié ne peut pas se prévaloir de la protection attachée à son mandat.

- Arrêt N°15-24507 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 mai 2017 : Au sujet des conditions d'organisation des astreintes, à défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les

compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail. Si les astreintes n'ont pas été ni prévues par accord collectif, ni fixées après consultation des institutions représentatives du personnel, elles n'ont aucun caractère obligatoire pour le salarié qui peut refuser de les accomplir.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Néant.

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Juillet 2017