



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Juin 2018

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 jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°16BX01643 de la CAA de Bordeaux du 12 juin 2018** : Au sujet du licenciement d'un agent contractuel pour insuffisance professionnelle, si les faits reprochés à l'agent ne sont pas de nature, par eux-mêmes, à caractériser une insuffisance professionnelle, l'agent public irrégulièrement évincé a droit à la réparation intégrale du préjudice qu'il a effectivement subi du fait de la mesure illégalement prise à son encontre, y compris au titre de la perte des rémunérations auxquelles il aurait pu prétendre s'il était resté en fonctions. Lorsque l'agent ne demande pas l'annulation de cette mesure mais se borne à solliciter le versement d'une indemnité en réparation de l'illégalité dont elle est entachée, il appartient au juge de plein contentieux, forgeant sa conviction au vu de l'ensemble des éléments produits par les parties, de lui accorder une indemnité versée pour solde de tout compte et déterminée en tenant compte notamment de la nature et de la gravité des illégalités affectant la mesure d'éviction, de l'ancienneté de l'intéressé, de sa rémunération antérieure ainsi que, le cas échéant, des fautes qu'il a commises.

- **Arrêt N°16PA00712 de la CAA de Paris du 5 juin 2018** : Au sujet du formalisme d'une décision administrative susceptible d'un recours au TA, une réponse écrite adressée par le directeur d'un centre hospitalier à un syndicat, intervenue avant la consultation des instances, qui s'inscrit dans le cadre d'un processus de fixation de l'organisation du travail dans un service de réanimation chirurgicale, alors inachevé, ne revêt pas le caractère d'une décision faisant grief susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Cette lettre ne comportant aucune décision susceptible de lier le contentieux, la demande par laquelle le syndicat a

demandé au Tribunal administratif de Paris d'annuler la prétendue décision contenue dans cette lettre n'était pas recevable.

- **Arrêt N°407336 du Conseil d'État du 25 mai 2018** : Au sujet de l'obligation de reclassement d'un agent public en inaptitude physique, il résulte d'un 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 incombe à l'employeur public, avant de pouvoir prononcer son licenciement, de chercher à reclasser l'intéressé dans un autre emploi. La mise en œuvre de ce principe implique que, sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement.



- **Arrêt N°17-81376 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 mai 2018** : Au sujet de la responsabilité pénale d'un centre hospitalier public en cas de harcèlement moral, les personnes morales, à l'exclusion de l'État, ne sont responsables pénalement que des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou représentants si les agissements retenus résultent de l'action de l'un des organes ou représentants de l'établissement hospitalier, et s'ils sont commis pour le compte de cet établissement. La responsabilité pénale de la personne morale est engagée en caractérisant le délit de harcèlement moral à l'encontre d'un praticien hospitalier après avoir constaté des éléments matériels et intentionnels ayant excédé par leur nature le pouvoir de direction du directeur de l'hôpital : refus de réintégration dans ses fonctions après un congé maladie, privation de bureau et de matériel informatique, obligation d'effectuer un stage de remise à niveau dans un hôpital distinct de celui qui avait été initialement désigné, non inscription au tableau de gardes, placement en congés annuels non sollicités et sans droit ouvert,...

- **Arrêt N°15PA00521 de la CAA de Paris du 24 avril 2018** : Au sujet de la responsabilité de l'administration qui impose à un agent une obligation de vaccination contre l'hépatite B alors qu'aucun texte législatif ou réglementaire ne prévoyait, le salarié ayant développé un syndrome néphrotique révélateur d'une glomérulonéphrite suite à cette vaccination alors qu'il n'avait pas d'antécédents personnels ou familiaux la prédisposant à une affection rénale, antérieurement aux injections vaccinales, la responsabilité de l'administration est engagée. L'administration a été condamnée à verser à l'agent une somme totale de 153.000 € en réparation de ses préjudices.



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt du TGI de Bobigny du 21 juin 2018** : Au sujet de la retenue et le non-paiement des jours de repos des salariés grévistes durant un mouvement de grève alors que la SNCF considérait que les séquences de deux jours de grève depuis début avril étaient un seul et unique mouvement, considérant que il s'agissait de grèves successives conditionnées les unes par rapport aux autres en fonction de l'avancée des négociations, la SNCF faisait une interprétation unilatérale du mode de calcul des retenues sur salaires. La Direction de la SNCF est condamnée à ne plus décompter les repos compris entre les séquences de grève couvertes par des préavis distincts ; rembourser aux cheminots les sommes indûment retenues et verser aux Fédérations CGT, UNSA et CFDT des dommages et intérêts pour atteinte au droit syndical. (Action de la CGT)

- **Arrêt N°16-28026 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 juin 2018** : Au sujet du délai de dix jours prévu par le juge du TGI pour statuer sur un litige d'une contestation d'expertise du CHSCT, l'obligation faite au juge par l'article L. 4614-13 du code du travail dans rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, alors applicable, de statuer dans le délai de dix jours suivant sa saisine n'est pas prescrite à peine de nullité de l'ordonnance. Ainsi, le fait que le TGI n'ait pas respecté ce délai de dix jours pour statuer n'entraîne pas la nullité de sa décision.

- **Arrêt N°17-17594 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 juin 2018** : Au sujet du délai de quinze jours à compter de la délibération de ce comité pour saisir le TGI afin de contester la nécessité de l'expertise décidée par un CHSCT, la demande en justice devant le président du TGI statuant en la forme des référés étant formée par assignation, la

date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation et non au regard de son enregistrement au greffe du TGI.

- **Arrêt N°16/05611 de la Cour d'Appel de Paris du 5 juin 2018** : Au sujet des faits de discrimination syndicale à l'encontre d'une salariée, déléguée du personnel et déléguée syndicale, CGT dans un établissement du groupe Korian, après avoir constaté que la salariée faisait état d'un entretien d'évaluation, réalisé après deux années de fonctions syndicales, démontrant une baisse notable de ses appréciations rétrogradées de A-B en B-C avec des mentions l'invitant à "*bien utiliser son temps de travail et à ne pas se disperser pour informer les équipes*", l'employeur n'ayant pas été en mesure de préciser à quels faits se rattachaient la baisse des évaluations et les observations portées sur l'évaluation alors sont qu'elles étaient contemporaines de l'engagement syndical de la salariée, la discrimination syndicale était établie.

- **Arrêt N°16-28127 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 30 mai 2018** : Au sujet des manquements pouvant justifier une prise d'acte, le retard à plusieurs reprises dans le versement du salaire peut constituer un manquement de l'employeur suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de rupture du son contrat de travail par le salarié.



- **Arrêt N°16-15273 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 30 mai 2018** : Au sujet de la nullité de la convention de rupture de contrat, cela emporte obligation à restitution des sommes perçues en exécution de cette convention. Si la rupture conventionnelle est nulle, une cour d'appel, qui a condamné la société au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont elle a évalué le montant, en a exactement déduit, sans méconnaître l'objet du litige ni être tenue de procéder à d'autre recherche, que la salariée devait restituer à l'employeur les sommes versées dans le cadre de cette convention.

- **Arrêt N°16-24734 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 30 mai 2018** : Au sujet de l'obligation d'inscription d'un salarié auprès de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes diplômés permettant l'exercice de la profession, elle est imposée, quelles qu'en soient les conditions d'exercice, à l'ensemble des masseurs-kinésithérapeutes de sorte que les cotisations ordinaires ne constituent pas des frais professionnels exposés dans l'intérêt de l'employeur.

- **Arrêt N°17-17651 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 25 mai 2018** : Au sujet de la juridiction compétente pour examiner les litiges sur la désignation d'un délégué syndical, les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal d'instance du lieu où la désignation est destinée à prendre effet peu important la contestation du périmètre de la désignation.

- **Arrêt N°17-12560 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 24 mai 2018** : Au sujet des conditions à remplir par une entreprise pour mettre en œuvre des licenciements économiques, le licenciement économique doit être justifié par des difficultés économiques de l'employeur et reposer sur une cause

réelle et sérieuse, sauf si ces difficultés économiques sont imputables à la fraude ou à la légèreté blâmable de l'employeur. Si les difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement résultaient d'agissements fautifs de l'employeur, allant au-delà des seules erreurs de gestion, une juridiction peut exactement en déduire que le licenciement des salariés était sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°16-22881 et suivants de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 24 mai 2018** : Au sujet des conditions à remplir par une entreprise pour mettre en œuvre des licenciements économiques, si un fond d'investissement avait pris, par l'intermédiaire des sociétés du groupe, des décisions préjudiciables dans son seul intérêt d'actionnaire, lesquelles avaient entraîné la liquidation partielle d'une société, une juridiction peut en déduire que le fond d'investissement avait par sa faute, concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résulté. Dans ce cas, les licenciements économiques sont dépourvus de cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°16-25689 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 mai 2018** : Au sujet du licenciement d'un salarié pour insuffisance professionnelle, si l'insuffisance de résultats n'était pas imputable au salarié mais au caractère irréaliste des objectifs fixés par l'employeur ainsi qu'au défaut de conseil et d'accompagnement apportés au salarié, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Dans ce litige, il avait été constaté que l'entreprise avait fait procéder à une remontée de dividendes aux actionnaires dans des proportions manifestement anormales compte tenu des marges d'autofinancement nécessaires, réduisant considérablement les fonds propres et les capacités d'autofinancement de ces sociétés filiales,



cela ayant provoqué leurs difficultés financières.

- **Arrêt N°16-27318 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 mai 2018** : Au sujet de l'obligation d'affiliation à une caisse de retraite complémentaire, cette obligation d'affilier les salariés à un régime de retraite complémentaire incombe à l'employeur sans que cela puisse être mis à la charge du salarié.

- **Arrêt N°16-19527 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 mai 2018** : Au sujet de la charge de la preuve d'un harcèlement moral, elle ne pèse pas sur le salarié. Une juridiction doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par celui-ci afin d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral.

- **Arrêt N°18-11720 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 mai 2018** : Au sujet de la transmission d'une QPC au Conseil constitutionnel sur les deux derniers alinéas de l'article L. 2324-23 du code du travail et le second alinéa de l'article L. 2314-7 du code du travail : " le principe de participation et celui de l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales précités dès lors qu'elles imposent l'annulation de l'élection des représentants du personnel du sexe surreprésenté ou mal positionné sur la liste de candidatures sans assortir cette sanction de dispositions prévoyant le remplacement des sièges vacants selon des modalités permettant d'assurer l'effectivité de la représentation proportionnelle des deux sexes dans les instances représentatives du personnel voulue par le législateur et sans obliger l'employeur, dans cette hypothèse, à

organiser de nouvelles élections si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre de représentants du personnel titulaires est au moins réduit de moitié ? ". Ces dispositions contestées sont applicables au litige, lequel concerne l'annulation des élections d'élus du sexe surreprésenté en violation de l'obligation de représentation équilibrée des hommes et des femmes, au regard de leur part respective dans l'effectif de l'entreprise et l'annulation de l'élection d'élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas l'obligation d'alternance entre les hommes et les femmes.

- **Arrêt N°17-10852 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2018** : Au sujet du recours à une expertise du CHSCT au titre du risque grave au sein d'une entreprise, une juridiction ne peut pas écarter l'existence d'un risque grave au motif qu'une expertise du CHSCT ne peut avoir pour finalité de chercher à établir l'existence d'un risque grave et que le contenu de la mission confiée par le CHSCT à l'expert, était de l'identifier. Ainsi, il n'incombe pas au CHSCT, qui faisait état de sept accidents du travail survenus au cours des mois précédents, et de treize accidents survenus au cours de l'année précédente, d'en déterminer la cause ou l'origine.

- **Arrêt N°17-26522 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2018** : Au sujet de la négociation d'un protocole d'accord préélectoral pour une élection professionnelle, dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, l'employeur, à défaut d'accord préélectoral valide, a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux. Ainsi, si un syndicat demande un report d'une date de négociation du PAP en raison de l'indisponibilité de ses représentants, l'employeur ne peut pas fixer seul les modalités de l'organisation



des élections et la répartition des électeurs et des sièges dans les collèges pour les élections dans son entreprise. (Action juridique de la CGT).

- **Arrêt N°17-60133 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 9 mai 2018** : Au sujet de la légalité d'un protocole d'accord préélectoral au regard des dispositions sur la représentativité femmes-hommes dans les listes électorales d'une élection professionnelle,

les listes doivent comporter plusieurs candidats et sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Ces dispositions étant d'ordre public absolu, un syndicat est recevable à contester l'élection des candidats figurant sur les listes ne respectant pas ces dispositions, peu important les dispositions du protocole préélectoral.

Les arrêts de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-673/16 - Affaire Coman e.a - de la CJUE du 5 juin 2018** : Au sujet de la notion de « conjoint », au sens des dispositions du droit de l'Union sur la liberté de séjour des citoyens de l'Union et des membres de leur famille, cela comprend les conjoints de même sexe. Bien que les États membres soient libres d'autoriser ou non le mariage homosexuel, ils ne peuvent pas entraver la liberté de séjour d'un citoyen de l'Union en refusant d'accorder à son conjoint de même sexe, ressortissant d'un pays non-UE, un droit de séjour dérivé sur leur territoire. (Roumanie)

- **Arrêt N°C-335/17 - Affaire Valcheva - de la CJUE du 31 mai 2018** : Au sujet de la notion de « droit de visite », cela doit comprendre le droit de visite des grands-parents à l'égard de leurs petits-enfants.

© **Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Juin 2018**