



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

# Actualités Jurisprudences

*Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique*

## Septembre 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](http://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°18MA00152 de la CAA de Marseille du 14 septembre 2018** : Au sujet du délai raisonnable pour contester une décision administrative ne comportant pas les mentions des voies et des délais de recours, lorsque la décision ne comporte pas les mentions requises, le délai de 2 mois à partir de la notification de la décision pour saisir la juridiction administrative n'est pas opposable à un agent public. Toutefois, si le non-respect de l'obligation d'informer l'intéressé sur les voies et les délais de recours, ou l'absence de preuve qu'une telle information a bien été fournie, ne permet pas que lui soient opposés les délais de recours fixés par le code de justice administrative, le destinataire de la décision ne peut exercer de recours juridictionnel au-delà d'un délai raisonnable. En règle générale et sauf circonstances particulières dont se prévaudrait le requérant, ce délai ne saurait excéder un an à compter de la date à laquelle une décision expresse lui a été notifiée ou de la date à laquelle il est établi qu'il en a eu connaissance.

- **Arrêt N°17LY02317 de la CAA de Lyon du 22 août 2018** : Au sujet de la régularité d'une décision administrative disciplinaire de révocation d'un agent de la FPH, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration de préciser les modalités d'exercice du droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel lors d'une procédure disciplinaire. De plus, le fait que cet agent ne respecte pas systématiquement les prescriptions relatives aux textures des repas, sa précipitation et son irrespect des protocoles en vigueur dans l'accomplissement de la toilette et son

manque de rigueur dans l'habillement des résidents, sa brusquerie et son manque de précaution à l'égard des patients, des actes de maltraitance sont de nature à justifier une sanction qui justifie, compte tenu du caractère grave et répété de ces agissements, une sanction de révocation. Cette sanction ne présente pas un caractère disproportionné même si l'agent, qui exerçait ses fonctions depuis une vingtaine d'années, n'avait fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire auparavant.



## Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°16-11690 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 septembre 2018** : Au sujet des propos tenus par un salarié sur son compte Facebook, si ces propos n'étaient accessibles qu'à un groupe fermé de personnes peu nombreuses et autorisées par le salarié, ils relevaient d'une conversation de nature privée. Ainsi, ces propos ne peuvent pas justifier un licenciement pour faute grave, ni un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°417526 du Conseil d'État du 18 juillet 2018** : Au sujet d'une demande de transmission de QPC au Conseil constitutionnel au sujet du décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique, le Conseil d'État refuse la transmission de cette QPC. Il est indiqué que la faculté, offerte à l'employeur par ces dispositions, de faire connaître aux salariés les postes de reclassement disponibles par le moyen d'une liste diffusée à l'ensemble du personnel, n'affecte que les modalités selon lesquelles sont communiqués les résultats de la recherche qui incombe à l'employeur ; qu'elle ne porte atteinte ni à l'obligation de procéder à cette recherche ni à la nature ou à l'étendue de celle-ci ; qu'ainsi, en tout état de cause et contrairement à ce que soutient le syndicat requérant, elle ne saurait être regardée comme portant atteinte au droit pour chacun d'obtenir un emploi.

- **Arrêt N°397757 du Conseil d'État du 18 juillet 2018** : Au sujet du statut de salarié protégé d'un salarié, le bénéfice de la protection exceptionnelle ne peut être reconnu qu'aux institutions représentatives du personnel qui relèvent d'une catégorie de même nature que celles qui sont prévues par la loi. Cela n'est pas le cas

d'un " représentant syndical " au CHSCT, dont l'existence n'est pas prévue par le code du travail.

- **Arrêt N°17-21757 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 juillet 2018** : Au sujet d'une action juridique d'un syndicat pour diffamation non publique sur le contenu d'un tract d'un autre syndicat sur le comité d'entreprise, les propos incriminés visant non pas le syndicat, mais le comité d'entreprise, seul le comité d'entreprise ou ceux de ses membres qui s'estimaient diffamés avaient qualité pour agir en diffamation. Dans ce cas, l'action juridique exercée par le syndicat était irrecevable.

- **Arrêt N°16-27825 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 juillet 2018** : Au sujet des dispositions du Code du travail prévoyant que lorsque le salarié est licencié pendant son congé parental, les indemnités de licenciement sont calculées sur la base d'un temps partiel même si le salarié était à temps complet avant ce congé, cette question est transmise à la Cour de justice de l'Union européenne sur la conformité au regard du droit de l'Union européenne. La question posée est : Dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et que la discrimination indirecte qui en résulte quant à la perception d'une indemnité de licenciement et d'une allocation de congé de reclassement minorées par rapport aux salariés n'ayant pas pris un congé parental à temps partiel n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ?



- **Arrêt N°17-12605 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 juillet 2018** : Au sujet d'une erreur de l'assiette dans les cotisations patronales d'un employeur à un régime de retraite complémentaire d'un salarié, l'obligation pour l'employeur d'affilier son personnel cadre à un régime de retraite complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent est soumise à la prescription de droit commun. Une cour d'appel ayant constaté que la demande ne concernait pas des cotisations afférentes à des salaires non versés mais portait sur la contestation de l'assiette des cotisations retenue par l'employeur sur les salaires versés, en a exactement déduit que cette demande était, pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, soumise à la prescription trentenaire. De plus, la créance dépendant d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et qui résultent de déclarations que le débiteur est tenu de faire, il s'en déduit que la prescription ne courait qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite. A ce jour, ce recours doit s'exercer dans un délai de 2 ans, car il s'agit d'une action en responsabilité contractuelle, mais la prescription ne court qu'à compter de la liquidation par le salarié de ses droits à la retraite.

- **Arrêt N°16-26916 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 5 juillet 2018** : Au sujet du respect des obligations des employeur de protéger la santé physique et morale des salariés, s'il est constaté que l'employeur, informé des difficultés relationnelles relatées par le salarié, avait, pour pallier celles-ci, mené une enquête interne en procédant à l'audition des salariés et adressé un courrier au supérieur hiérarchique, et que, dans la mesure où le salarié avait été placé en arrêt maladie et n'avait jamais repris son poste, il n'avait pu être constaté d'évolution favorable dans sa relation avec

ce supérieur. Dans cette situation, une juridiction peut en conclure l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

- **Arrêt N°17-17342 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 27 juin 2018** : Au sujet d'une demande d'indemnité de requalification d'un contrat CDD en CDI alors que le salarié avait déjà d'un autre contrat CDI, la signature d'un contrat CDD est sans effet lorsqu'un contrat CDI est toujours en cours d'exécution et qui n'avait fait l'objet d'aucune rupture. Dans ce cas, le salarié n'est pas fondé d'une demande de requalification et ne peut prétendre à l'indemnité de requalification.

- **Arrêt N°16-21811 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 juin 2018** : Au sujet du cumul d'emploi d'un salarié du secteur privé, le refus du salarié de communiquer à son employeur principal les éléments relatifs à l'autre emploi qu'il occupe, empêche ce dernier de vérifier que les durées maximales de travail sont respectées et peut justifier son licenciement pour faute grave.

- **Arrêt N°17-18770 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 juin 2018** : Au sujet de l'exercice du droit de grève, un salarié qui avait personnellement participé aux faits d'entrave à la liberté du travail des autres personnels non-grévistes en bloquant la sortie des véhicules de l'entreprise et en exerçant des pressions sur ses collègues afin de les inciter à empêcher les salariés non-grévistes de quitter les lieux pour exercer leur travail peut être licencié pour faute lourde.



## Décision du Conseil Constitutionnel

- **Décision N°2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018** : Au sujet des dispositions du Code du travail dispensant l'employeur d'organiser des élections partielles en cas d'annulation d'élections de représentants du personnel pour non-respect de la parité femmes-hommes sur les listes de candidats, que **cette atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs est manifestement disproportionnée car cette dérogation à l'organisation d'élections partielles**. En effet, cela pourrait aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants, pour une période pouvant durer plusieurs années, y -

- **Décision n° 2018-730 QPC du 14 septembre 2018** : Au sujet des dispositions du Code de procédure pénales relatives lors de la poursuite, de l'instruction et du jugement des infractions commises par des majeurs protégés, en ne prévoyant pas, lorsque les éléments recueillis au cours de la garde à vue d'une personne font apparaître qu'elle fait l'objet d'une mesure de protection juridique, que l'officier de police judiciaire ou l'autorité judiciaire soit tenu d'avertir son curateur ou son tuteur afin de lui permettre d'être assistée dans l'exercice de ses droits, ces dispositions contestées méconnaissent les droits de la défense. Par suite, le premier alinéa de l'article 706-113 du code de procédure pénale doit être déclaré contraire à la Constitution.

## Jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-41/17 de la CJUE du 19 septembre 2018** : Au sujet des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes qui effectuent un travail posté se déroulant partiellement en horaire nocturne, ces salariées doivent être considérées comme exerçant un travail de nuit et bénéficier de la protection spécifique contre les risques que ce travail est susceptible de présenter. Pour information, la directive 92/85 sur la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dispose, notamment, que ces travailleuses ne doivent pas être tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse et au cours d'une période consécutive à l'accouchement, sous réserve de la présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité du point de vue de leur sécurité ou de leur santé. (Espagne)

- **Arrêt N°C-68/17 de la CJUE du 11 septembre 2018** : Au sujet du licenciement d'un médecin-chef catholique par un hôpital catholique en raison de son remariage après un divorce, ce licenciement peut constituer une discrimination interdite fondée sur la religion. En effet, l'exigence pour un salarié de respecter le caractère sacré et indissoluble du mariage selon la conception de l'Église catholique n'apparaît pas constituer une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée. (Allemagne)

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