



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

**Les décisions de la jurisprudence de
droit public et privé**

Juin 2013



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 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://legifrance.gouv.fr).

Les jurisprudences de Droit Public

- Arrêt N°352427 du Conseil d'État du 21 juin 2013 indiquant la communication du sens des conclusions du rapporteur public préalablement à l'audience d'une juridiction administrative

- Décision N°10MA02791 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 6 juin 2013 indiquant que la circonstance que des agents exerçant des fonctions correspondant à un même niveau de responsabilité puissent se voir attribuer des indemnités différentes, ne peut être regardée comme une méconnaissance du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, dès lors qu'elle résulte de leur possible modulation en fonction de plusieurs critères de différenciation dont il vient d'être dit qu'ils pouvaient être légalement déterminés par le conseil municipal.

- Décision N°12LY02300 de la Cour Administrative d'Appel de Lyon du 28 mai 2013 précisant que la mise à la retraite d'office d'un agent, cadre de santé peut être justifiée par des défaillances diverses et un comportement ayant contribué à la désorganisation d'un service et présentant un risque réel pour les patients.

- Décision N°12PA01842 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 27 mai 2013 indiquant que les patients d'un établissement public de santé ne sont placés dans une situation contractuelle ni avec cet établissement ni a fortiori avec un praticien hospitalier. Ainsi, ils ne sont pas en droit d'exiger qu'un médecin plutôt qu'un autre les prenne en charge.

- Arrêt N°356903 du Conseil d'État du 22 mai 2013 indiquant qu'une organisation syndicale, qui fait valoir auprès du ministre qu'elle s'oppose à un accord et que les conditions ne sont pas réunies pour que celui-ci soit valide, est recevable à contester, devant le juge de l'excès de pouvoir, la décision du ministre refusant de prendre en compte son opposition, qui a le caractère d'une décision faisant grief.

- Arrêt N°356276 du Conseil d'État du 22 mai 2013 précisant que, sauf disposition législative contraire, en cas de fraude ayant pour effet de maintenir la personne publique ou l'agent public titulaire d'un droit à paiement ou à restitution dans l'ignorance de celui-ci et de le priver de la possibilité de l'exercer, le délai de prescription ne commence à courir qu'à compter de la date à laquelle l'ignorance de ce droit a cessé.



- Arrêt N°355524 du Conseil d'État du 17 mai 2013 indiquant que la demande de reclassement présentée par un agent public reconnu médicalement inapte, de manière définitive, à occuper son emploi n'a pas à préciser la nature des emplois sur lesquels il sollicite son reclassement.
- Arrêt N°356489 du Conseil d'État du 17 mai 2013 précisant que l'administration peut se fonder sur des faits commis par un agent dont elle a eu légalement connaissance, même si l'inscription au bulletin N°2 de son casier judiciaire avait été supprimée, pour estimer qu'ils étaient incompatibles avec l'exercice des fonctions auxquelles il postulait
- Arrêt N°348332 du Conseil d'État du 15 mai 2013 indiquant que la décision administrative de refuser l'imputabilité d'un accident de service d'un agent doit être regardée comme « refusant un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir » et doit donc être motivée au sens de l'article 1er de la loi 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs
- Décision N°12NC01275 de la Cour Administrative d'Appel de Nancy du 2 mai 2013 indiquant qu'un employeur public ne peut sanctionner deux fois un agent pour les mêmes faits fautifs. Ainsi, un changement d'affectation d'un agent ne peut être accompagné d'une sanction de rétrogradation avec une baisse de rémunération
- Décision N°12BX00099 de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 9 avril 2013 précisant qu'en cas d'inaptitude physique d'un agent, le délai de quatre mois de l'administration peut être regardé comme excédant le délai raisonnable pour commencer à opérer une recherche d'un poste de reclassement à compter de la constatation de l'inaptitude physique de l'intéressée
- Décision N°12DA00813 de la Cour Administrative d'Appel de Douai du 14 mars 2013 précisant que la décision administrative de la sanction disciplinaire donnée à un agent doit être motivée en fait et en droit, au sens la Loi 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs.
- Arrêt N°347929 du Conseil d'État du 22 janvier 2013 précisant que le délai de recours contentieux est prorogé par le recours administratif formé pour l'agent par un syndicat s'il justifie d'un mandat exprès.



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°11-27413 de la Cour de Cassation du 26 juin 2013 précisant qu'un employeur ne peut pas licencier un salarié gréviste pour faute grave. En effet, conformément à l'article L2511-1 du Code du Travail, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié et tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit.
- Arrêt N°12-15208 de la Cour de Cassation du 26 juin 2013 indiquant qu'un employeur ne peut pas inclure une clause de renonciation à tout recours dans l'acte de rupture conventionnelle de contrat signé avec un salarié
- Arrêt N°12-15208 de la Cour de Cassation du 26 juin 2013 précisant que l'existence d'un différend au moment de la conclusion de la convention de rupture conventionnelle n'affecte pas en elle-même la validité de la convention, même avec un salarié protégé.
- Arrêt N°11-23071 de la Cour de Cassation du 20 juin 2013 indiquant que l'allocation forfaitaire versée par l'employeur dans le cadre des frais professionnels d'un salarié doit être proportionnelle aux dépenses engagées. De plus, la rémunération dite du travail doit rester au moins égale au SMIC.
- Arrêt N°12-10127 de la Cour de Cassation du 20 juin 2013 précisant qu'un salarié a droit à une pause de 20 minutes minimum après 6 heures de travail quotidien. Toutefois, le temps de déjeuner ne peut pas être différencié du temps de pause. Ainsi, le temps du déjeuner d'un salarié, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est un temps de pause.
- Arrêt N°10-20507 de la Cour de Cassation du 20 juin 2013 précisant que dans le cas de travail à temps partiel d'un salarié, l'employeur doit faire un contrat écrit. Cette disposition s'applique au contrat de travail initial mais aussi aux avenants modificatifs de la durée du travail du salarié à temps partiel ou de sa répartition.
- Arrêt N°12-13684 de la Cour de Cassation du 19 juin 2013 indiquant que si les délais de prescription en matière salariale sont dépassés, un salarié peut faire une demande de dommages et intérêts pour la perte de la pension de retraite correspondant aux cotisations afférentes.
- Arrêt N°12-12758 de la Cour de Cassation du 19 juin 2013 précisant qu'un employeur doit réintégrer un salarié au retour de son congé parental dans son précédent emploi même en cas d'une clause de mobilité dans son contrat de travail. A défaut, ce manquement justifie la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail du salarié laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Arrêt N°12-20973 de la Cour de Cassation du 19 juin 2013 précisant que le document demandant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié doit être adressée directement à l'employeur et pas au Conseil des Prud'hommes. Toutefois, une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié doit être déposée au Conseil des prud'hommes.



- Arrêt N°12-14246 de la Cour de Cassation du 19 juin 2013 indiquant qu'un salarié doit respecter les consignes de sécurité en matière d'équipements individuels de sécurité. A défaut, le salarié peut être licencié pour faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.
- Arrêt N°12-12139 de la Cour de Cassation du 19 juin 2013 précisant que les courriels et fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur, mis à disposition du salarié par l'employeur, sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels. Ainsi, l'employeur peut y avoir accès hors la présence du salarié même s'ils sont issus de la messagerie électronique personnelle du salarié.
- Arrêt N°11-14458 de la Cour de Cassation du 12 juin 2013 indiquant qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe " à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération. Le salarié qui n'a pas accès aux documents détenus par l'employeur peut demander au juge d'ordonner la communication de ces documents.
- Arrêt N°12-17273 de la Cour de Cassation du 12 juin 2013 précisant qu'au regard du principe d'égalité de traitement, la seule différence de statut juridique public/privé ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, sauf s'il est démontré, par des justifications dont le juge contrôle la réalité et la pertinence, que la différence de rémunération résulte de l'application de règles de droit public. Ainsi, un salarié en CAE employé par une administration publique a droit aux mêmes primes pour travaux dangereux et aux primes de sujétion horaire que les agents publics qui remplissent les conditions de versement.
- Arrêt N°12-12806 de la Cour de Cassation du 12 juin 2013 précisant que le temps de trajet de délégation du délégué du personnel en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.
- Arrêt N°12-14153 de la Cour de Cassation du 12 juin 2013 indiquant qu'une discrimination syndicale subie par un salarié n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés. Ainsi, la seule circonstance que des salariés exerçant des mandats syndicaux aient pu bénéficier de mesures favorables n'est pas de nature à exclure en soi l'existence de toute discrimination à l'égard d'autres salariés.
- Arrêt N°12-19575 de la Cour de Cassation du 12 juin 2013 indiquant que la désignation du délégué syndical peut s'effectuer par courrier électronique. Ainsi, l'article D2143-4 du Code du Travail précisant que le nom du ou des délégués syndicaux désignés par un syndicat est porté à la connaissance du chef d'entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé.
- Arrêt N°12-12818 de la Cour de Cassation du 11 juin 2013 indiquant que, conformément à l'article L2132-3 du Code du Travail, un syndicat non signataire d'une convention ou d'un accord collectif dispose du droit d'agir en justice au nom de l'intérêt collectif de la profession concernant leur non exécution



- Arrêt N°12-12738 de la Cour de Cassation du 11 juin 2013 précisant qu'un employeur ne peut pas être condamné au paiement d'une indemnité réparant la violation du statut protecteur du salarié protégé, lorsque le salarié a introduit sa demande alors qu'il ne bénéficie plus de sa protection contre le licenciement.
- Arrêt N°12-14729 de la Cour de Cassation du 5 juin 2013 indiquant que, malgré la nullité du forfait jour d'une convention, cela ne fait pas présumer de l'existence d'heures supplémentaires d'un salarié. Celui-ci doit apporter la preuve de l'existence effective de la réalisation d'heures supplémentaires.
- Arrêt N°11-21255 de la Cour de Cassation du 5 juin 2013 indiquant qu'un salarié, qui n'a jamais bénéficié en 16 ans de travail d'une formation inscrite au plan de formation de son entreprise permettant de le maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, peut prétendre à des dommages et intérêts.
- Arrêt N°12-12953 de la Cour de Cassation du 5 juin 2013 précisant qu'un employeur ne peut pas imposer à un salarié de travailler le dimanche. En effet, une nouvelle répartition de l'horaire de travail ayant pour effet de priver un salarié du repos dominical constitue une modification de son contrat de travail qu'il peut refuser.
- Arrêt N°11-28195 de la Cour de Cassation du 29 mai 2013 précisant que, conformément à l'article L1332-4 du Code du Travail, un employeur privé ne peut engager une procédure disciplinaire et infliger une sanction à un salarié au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.
- Arrêt N°11-20074 de la Cour de Cassation du 29 mai 2013 précisant que le TASS - tribunal des affaires de sécurité sociale est la seule juridiction compétente pour examiner les réparations et l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2013