



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

L'actualité de la jurisprudence de droit public et privé

Janvier 2014



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°356196 du Conseil d'État du 29 janvier 2014 considérant qu'un agent licencié pour insuffisance professionnelle qui ne peut faire valoir ses droits à la retraite a droit à une indemnité égale aux trois quarts des émoluments afférents au dernier mois d'activité multipliés par le nombre d'années de services validées pour la retraite sans que le nombre des années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à quinze ans, sans distinguer entre la part liée aux années de service effectuées par celui-ci au sein du dernier établissement et celle qui est liée aux services effectués antérieurement au sein d'autres établissements

- Arrêt N° 366938 du Conseil d'État du 27 janvier 2014 précisant qu'un fonctionnaire de l'Etat qui, en remplissant les conditions, bénéficie de la nouvelle bonification indiciaire attribuée pour certains emplois conserve le bénéfice de cette mesure pendant la durée de ses congés de maladie, dans les mêmes proportions que son traitement

- Arrêt N°352710 du Conseil d'État du 17 janvier 2014 indiquant qu'est réputé constituer un accident de trajet tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service. Ainsi, en cas d'écart sensible avec les horaires de travail de l'agent, et sauf dans le cas où ce départ a été autorisé, il appartient à l'administration, puis le cas échéant au juge, de rechercher, au vu des raisons et circonstances du départ, si l'accident présente un lien direct avec le service.



- Arrêt N°362495 du Conseil d'État du 15 janvier 2014 précisant que le juge de cassation exerce un contrôle de qualification juridique des faits sur la notion de harcèlement sexuel figurant à l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, Il résulte des dispositions de l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, que sont constitutifs de harcèlement sexuel des propos ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante.

- Arrêt N°363559 du Conseil d'État du 15 janvier 2014 considérant que, pour annuler la décision attaquée, la cour administrative d'appel de Douai a jugé que cette décision avait été prise à l'issue d'une procédure entachée d'une irrégularité revêtant un caractère substantiel, faute pour La Poste d'avoir convoqué le nombre requis de représentants du personnel en veillant, si nécessaire, au remplacement des membres élus qui ne pouvaient plus siéger compte tenu des changements ayant affecté leur situation statutaire

De plus, si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie ;

L'obligation de convoquer régulièrement, en nombre égal, les représentants de l'administration et les représentants du personnel, membres d'une commission administrative paritaire constitue une garantie pour les fonctionnaires dont la situation est soumise à la commission.

- Décision N°12BX03166 de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 6 janvier 2014 précisant qu'un agent contractuel de la fonction publique hospitalière en CDD ne peut se prévaloir, pour remplir les conditions de 6 années de services effectifs et prétendre à un contrat en CDI, de la durée des contrats emploi-solidarité et de contrats emploi-consolidé. Ainsi, la décision de non reconduction du CDD ne peut constituer une décision de licenciement.

- Décision N°12BX02342 de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 6 janvier 2014 indiquant qu'un agent contractuel, recruté par plusieurs contrats CDD successifs pour remplacer du personnel titulaire absent pour cause de maladie, n'a aucun droit au renouvellement de ce contrat et ne peut pas invoquer les dispositions du code du travail pour percevoir des indemnités de rupture de son contrat de travail



- Arrêt N°361946 du Conseil d'État du 30 décembre 2013 indiquant qu'un agent ne peut être placé en congé de longue durée qu'après avoir épuisé ses droits à congé de longue maladie rémunéré à plein traitement. La période de congé de longue maladie à plein traitement doit être décomptée, lorsque ce congé a été attribué au fonctionnaire au titre de l'affection ouvrant droit ensuite au congé de longue durée, comme une période de congé de longue durée. La circonstance que l'agent ait pu reprendre son activité à l'issue du congé de longue maladie qui a précédé le placement en congé de longue durée est sans influence sur le décompte de la dernière année de congé de longue maladie accordée à plein traitement comme congé de longue durée.
- Arrêt N°362940 du Conseil d'État du vendredi 20 décembre 2013 considérant que la décision par laquelle l'autorité administrative refuse à un fonctionnaire l'autorisation de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation
- Arrêt N°362514 du Conseil d'État du 18 décembre 2013 indiquant qu'un agent a droit à la communication de son dossier avant la réunion de la commission de réforme, et doit contenir le rapport du médecin agréé qui a examiné le fonctionnaire. L'administration doit informer l'agent de la possibilité d'obtenir la consultation des pièces de ce dossier.
- Arrêt N°366369 du Conseil d'État du 18 décembre 2013 précisant qu'un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi ou supprimer cet emploi dans le cadre d'une modification de l'organisation du service. Toutefois, le principe général du droit fixe l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur public qui décide de licencier un agent public contractuel, dont le poste est supprimé ou est pourvu par un agent titulaire
- Arrêt N°365278 du Conseil d'État du 6 novembre 2013 indiquant que, si le reclassement d'un fonctionnaire dans un nouveau grade ou échelon peut être assorti d'une reprise d'ancienneté visant à tenir compte de l'ancienneté acquise dans le grade ou l'échelon précédent, l'ancienneté ainsi reprise n'équivaut pas à une occupation effective du nouveau grade ou échelon au sens des dispositions de l'article L15 du code des pensions civiles et militaires de retraite. Ainsi, l'agent ne peut pas être regardé comme ayant effectivement détenu cet échelon depuis plus de 6 mois avant la date de son admission à la retraite, et en déduire que le montant de sa pension devait être calculé sur la base de l'indice afférent à ce nouvel échelon.
- Décision N°12MA04980 de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 29 octobre 2013 considérant que, si un agent stagiaire est en congé maladie régulièrement accordé lors de son stage, la date de fin de stage doit être déterminée en prenant en compte la durée de ces congés excédant le dixième de la durée du stage, soit 36 jours



Les jurisprudences de Droit privé

- Arrêt N°13-60211 de la Cour de Cassation du 22 janvier 2014 indiquant qu'une organisation syndicale ne peut pas remettre en cause un protocole électoral pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise après l'avoir signé sans avoir émis des réserves.
- Arrêt N°12-15430 de la Cour de Cassation du 22 janvier 2014 précisant qu'un employeur ne peut pas licencier un salarié pour le motif d'avoir dénoncé des faits de harcèlement, peu importe que ces derniers ne soient pas établis, sauf si la mauvaise foi du salarié est démontrée par l'employeur
- Arrêt N°12-27478 de la Cour de Cassation du 22 janvier 2014 précisant que la circonstance que les salariés d'une entreprise ou d'un établissement sont consentants pour travailler le dimanche est sans incidence sur le droit d'agir du syndicat qui poursuit la réparation d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession en présence d'une méconnaissance du repos dominical.
- Arrêt N°12-23269 de la Cour de Cassation du 22 janvier 2014 indiquant, qu'en dépit de la non volonté délibérée de tourmenter un salarié, le harcèlement moral sur un salarié peut être constitué indépendamment de l'intention de son auteur
- Arrêt N°11-21907 de la Cour de Cassation du 15 janvier 2014 précisant qu'un employeur ne peut pas demander le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis à un salarié qui n'a pas pu effectuer son préavis de départ pour cause de congé maladie
- Arrêt N°12-18586 de la Cour de Cassation du 15 janvier 2014 indiquant que c'est à l'employeur, débiteur du paiement du salaire à son salarié, de prouver qu'il s'est libéré de sa dette. L'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne fait pas présumer le paiement des sommes qui y figurent
- Arrêt N°12-19446 de la Cour de Cassation du 15 janvier 2014 rappelant que le fait pour un salarié d'être en forfait jours ou forfait d'heures ne peut pas se déduire de la simple mention " forfait " dans le contrat de travail. Ainsi, la seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait pour un salarié
- Arrêt N°12-27261 de la Cour de Cassation du 15 janvier 2014 indiquant que le rapport d'enquête établi par l'inspection du travail, sur sollicitation des salariés, peut être utilisé pour établir des éléments de discrimination syndicale
- Arrêt N°12-23942 de la Cour de Cassation du 15 janvier 2014 considérant qu'une organisation syndicale est irrecevable en son intervention volontaire dans le cadre de la procédure initiée par un salarié, pour contester la validité de la rupture conventionnelle
- Arrêt N°12-24985 de la Cour de cassation du 18 décembre 2013 précisant que le reçu pour solde de tout compte du salarié n'a d'effet libératoire pour l'employeur qu'à l'égard des éléments de rémunération, salaires, indemnités et avantages spéciaux dont le paiement a été envisagé au moment du règlement du compte. Ainsi, le salarié ayant signé un reçu de solde de tout compte peut formuler une réclamation ultérieure, pour toutes les sommes qui n'y sont pas mentionnées



- Arrêt N°12-17832 de la Cour de cassation du 18 décembre 2013 rappelant que le salarié est dans l'obligation de consacrer son temps de travail à l'accomplissement de sa mission. Ainsi, le salarié qui envoie 178 emails à ces collègues avec des vidéos à contenu pornographique, sportif ou humoristique peut être licencié pour faute.

- Arrêt N°12-23006 de la Cour de Cassation du 17 décembre 2013 indiquant que la fermeture d'une entreprise par l'employeur lors d'une grève est illicite et constitutive d'une entrave à l'exercice du droit de grève des salariés justifiant l'octroi de dommages-intérêts si aucune situation d'insécurité ou d'atteintes aux personnes n'est établie

- Arrêt N°12-85617 de la Cour de Cassation du 17 décembre 2013 précisant qu'un employeur qui invite les salariés à ne pas formuler de réclamations aux délégués du personnel et qui, lors d'une réunion mensuelle des délégués du personnel, considère qu'il n'est pas possible de discuter calmement avec un des délégués et l'exclut des réunions suivantes commet un délit d'entrave

- Arrêt N°12-25298 de la Cour de Cassation du 12 décembre 2013 indiquant qu'un salarié qui ne remplit pas ses obligations d'entretien de son véhicule de fonction cause un préjudice à son employeur et peut être licencié pour ce motif

- Arrêt N°13-17984 de la Cour de Cassation du 4 décembre 2013 sur le renvoi d'une QPC au Conseil Constitutionnel sur les dispositions de l'article L3222-3 du Code de la santé publique définissant les conditions dans lesquelles les personnes hospitalisées d'office peuvent être prises en charge dans une unité pour malades difficiles. En effet, cet article est susceptible d'avoir pour effet de porter atteinte à la liberté d'aller et venir et de méconnaître les articles 66 et 34 de la constitution en imposant aux personnes placées en UMD, sans garanties légales suffisantes.

- Arrêt N°12-22350 de la Cour de Cassation du 4 décembre 2013 indiquant que, lorsque le CHSCT central a déjà diligenté une expertise, les CHSCT d'établissement ne peuvent pas demander à un expert de se prononcer sur les mêmes points



Jurisprudence de l'Union Européenne

- Arrêt N°C-176/12 - Association de médiation sociale contre CGT - de la CJUE du 15 janvier 2014 indiquant que l'article L1111-3 du Code du travail qui exclut du décompte des effectifs les apprentis et les salariés sous contrats dits aidés est contraire au droit de l'Union européenne. Toutefois, un salarié ne peut invoquer directement un droit fondamental européen dans un conflit l'opposant à son employeur. La CJUE précise que les salariés peuvent agir directement en responsabilité contre l'État français qui laisse appliquer une disposition du droit français contraire au droit européen.
- Arrêt N°71658/10 - Viard c/ France - de la CEDH 9 janvier 2014 condamnant la France sur la computation des délais de pourvoi en cassation en application de l'article 568 du Code de procédure pénale. Le point de départ du délai pour former un pourvoi en cassation est celle de l'envoi effectif de la notification de l'arrêt telle qu'attestée par le cachet de La Poste.

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2014