



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Février 2019

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°415975 du Conseil d'État du 6 février 2019 : Au sujet des conditions d'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité, la réalité des infirmités invoquées par le fonctionnaire, leur imputabilité au service, la reconnaissance du caractère professionnel des maladies, leurs conséquences ainsi que le taux d'invalidité qu'elles entraînent sont appréciés par la commission de réforme, tandis que le pouvoir de décision appartient à l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination. Pour l'application de la réglementation relative à l'allocation temporaire d'invalidité (ATI), constitue un accident de service un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

- Arrêt N°16BX02741 de la CAA de Paris du 6 février 2019 : Au sujet de la sanction de licenciement disciplinaire d'un agent contractuel, il appartient au juge de l'excès de pouvoir, saisi de moyens en ce sens, de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes. La sanction de licenciement n'est pas disproportionnée si un agent en charge de l'accueil familial thérapeutique ne respecte pas ses obligations professionnelles en laissant seule un patient, ne participe pas au projet thérapeutique défini par le praticien responsable et ne respecte pas les consignes de ce dernier.

- Arrêt N°17-11975 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 janvier 2019 : Au sujet des conditions pour un salarié en contrat unique d'insertion dans un centre hospitalier de percevoir les allocations chômage, les

dispositions du Code du travail et le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage disposent que sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la fin de leur contrat de travail à durée déterminée dont notamment les contrats à objet défini. Ainsi, un salarié ayant bénéficié d'un contrat CUI de 6 mois, renouvelé deux fois, qui refusent un renouvellement de contrat de 3 mois, peut prétendre au bénéfice des allocations chômage.

- Arrêt N°401813 du Conseil d'État du 19 décembre 2018 : Au sujet d'un fonctionnaire nommé sur un temps non complet, si l'agent a demandé à son employeur le bénéfice d'un temps complet, son employeur public ne peut pas recruter un agent contractuel pour assurer des heures auxquelles le fonctionnaire s'est porté candidat afin d'exercer leurs fonctions à temps complet. Ainsi, un fonctionnaire nommé dans un emploi permanent à temps non complet a priorité sur un contractuel pour être recruté sur cet emploi à temps complet sauf si les besoins du service ou la nature des fonctions en cause le justifient. (FPT)



- **Arrêt N°17NT01200 de la CAA de Nantes du 17 décembre 2018** : Au sujet de la composition de la commission de réforme prévue par l'arrêté du 4 août 2004, il résulte de ces dispositions que la commission de réforme n'est pas tenue de s'adjoindre systématiquement un médecin spécialiste, mais peut décider de s'attacher un tel concours si elle l'estime utile, en fonction des éléments portés par ailleurs à sa connaissance et de la complexité du dossier, pour émettre son avis en toute connaissance de cause. La commission départementale de réforme qui s'est réunie doit être regardée comme ayant été suffisamment informée, et a pu régulièrement émettre son avis sans s'adjoindre un médecin spécialiste. (FPT).

- **Arrêt N°16BX02741 de la CAA de Bordeaux du 9 octobre 2018** : Au sujet

du refus d'un agent contractuel de la FPH de signer une prolongation du contrat qui lui était proposé au motif que les conditions de la rémunération proposées ne correspondaient pas à celles de l'annonce initiale à laquelle il avait postulé, l'administration ne peut pas établir une attestation d'employeur destinée à Pôle emploi dans laquelle il était indiqué la démission comme motif de la rupture du contrat de travail. La démission d'un agent public devant résulter d'une demande écrite, et, pour produire ses effets, être donnée sans équivoque et sans contrainte, il est enjoint au CHU de délivrer à l'agent une attestation employeur destinée à Pôle emploi expurgée de la mention " démission" dans un délai de trois mois à compter de la notification du jugement

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°17-28752 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 février 2019** : Au sujet de la prise en compte des heures de permanence nocturne effectuées en chambre de veille dans le calcul de l'évaluation du temps de travail, les permanences nocturnes constituent du temps de travail effectif, peu important qu'il englobe des périodes d'inaction prises en compte au titre du système d'équivalence. La notion de temps de travail doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre et tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. De plus, la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur.

- **Arrêt N°18-11899 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 30**

janvier 2019 : Au sujet de la contestation d'une liste de candidats à une élection professionnelle, cette contestation relève de la contestation de la régularité de l'élection et non d'une contestation relative à l'électorat. Dans ce cas, elle peut être formée dans le délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats.

- **Arrêt N°17-21550 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 janvier 2019** : Au sujet de la validité d'une convention de rupture conventionnelle de contrat, en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture. Ainsi, un salarié qui entend obtenir la nullité de la convention qu'il a signée doit prouver que le harcèlement moral qu'il subissait a altéré son consentement.



- **Arrêt N°17-21796 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 janvier 2019** : Au sujet d'une demande de requalification de plusieurs contrats CDD en contrat CDI, s'il est constaté que le salarié avait été lié à une société de clinique psychiatrique par 60 contrats à durée déterminée, séparés de courtes périodes d'interruption, pendant trois années, pour occuper le poste d'infirmier et occasionnellement celui d'aide-soignant, que lui avaient été proposés des remplacements au dernier moment, ce qui l'obligeait à rester à la disposition de l'employeur, il peut s'en déduire que le recours à ces contrats avait eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. De plus, la lecture du registre du personnel faisant apparaître que le recours aux contrats à durée déterminée était un mode habituel de gestion du personnel au sein de la clinique, les contrats à durée déterminée sont requalifiés en contrat à durée indéterminée, avec les versements des sommes en conséquence ainsi que des rappels de salaires et congés payés afférents pour les périodes interstitielles et des sommes afférentes à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°17-28330 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 janvier 2019** : Au sujet de la compétence du conseil des prud'hommes, saisi en la forme des référés sur un litige relatif au refus de l'employeur de faire bénéficier le salarié d'un congé pour événement familial, dans ce cas, le conseil de prud'hommes saisi en application de l'article L. 3142-3 du code du travail, doit statuer en dernier ressort. Dans un tel litige, le conseil des prud'hommes, qui était saisi en la forme des référés, devait trancher le différend relatif à la prise d'un congé pour événement familial qui lui était soumis, sans méconnaître l'étendue de ses pouvoirs.

- **Arrêt N°17-14327 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 23 janvier 2019** : Au sujet de l'intérêt à agir d'un syndicat dans un litige portant sur la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée par un employeur est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession justifiant une demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du non-respect par l'employeur des dispositions relatives au recours au contrat à durée déterminée.

- **Arrêt N°17-27685 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 16 janvier 2019** : Au sujet du bénéficiaire du statut de salarié protégé contre le licenciement d'un salarié défenseur syndical, il appartient au salarié qui se prévaut du statut protecteur lié à un mandat extérieur à l'entreprise d'établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance. Si le salarié n'a pas informé son employeur de son mandat de défenseur syndical et qu'il n'est pas établi que l'employeur en ait été informé, au jour de la notification de la rupture de la période d'essai, par la DIRECCTE, il ne peut pas bénéficier du statut de salarié protégé.



- **Arrêt N°17-27442 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 19 décembre 2018** : Au sujet de l'obligation de négocier un nouveau protocole préélectoral en cas de report des élections pour cause d'une anomalie affectant le matériel de vote, même si les élections ne se déroulent pas à la date prévue par le protocole préélectoral, celui-ci peut rester valable pour les élections organisées selon un nouveau calendrier électoral. Ainsi, si les parties à négocier ne

parviennent pas à un accord sur un nouveau calendrier électoral lors de la négociation engagée par l'employeur d'un avenant à ce protocole, le tribunal d'instance peut déterminer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Décision du Conseil Constitutionnel

- Néant

Jurisprudence de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-193/17 de la Cour de justice de l'union européenne du 22 janvier 2019** : Au sujet de l'octroi d'un jour férié le vendredi saint aux seuls travailleurs appartenant à certaines églises, cela constitue une discrimination en raison de la religion interdite par le droit de l'Union. Aussi longtemps que le pays concerné n'aura pas modifié sa législation afin de rétablir l'égalité de traitement, un employeur privé a, sous certaines conditions, l'obligation d'accorder également à ses autres travailleurs un jour férié payé le vendredi saint. (Autriche)

© **Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale – Février 2019**