



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Janvier 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°16NC00968 de la CAA de Nancy du 28 décembre 2017** : Au sujet de la légalité d'une décision administrative de mise en disponibilité d'office pour raison de santé d'un agent de la FPH après 12 mois consécutifs de congés de maladie, si l'administration n'a pas consulté préalablement à la décision le comité médical départementale, ce vice de procédure a privé l'agent d'une garantie et par suite, la décision de mise en disponibilité d'office a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière et encourt l'annulation.

- **Arrêt N°1701797 du Tribunal administratif de Pau du 21 décembre 2017** : Au sujet de la reprise d'ancienneté et le reclassement d'un salarié du secteur privé nommé dans un corps de la fonction publique hospitalière, conformément aux dispositions du Décret 99-643 du 21 juillet 1999 fixant les conditions d'intégration dans la fonction publique hospitalière de personnels d'établissements privés à caractère sanitaire ou social, lors de leur classement dans les corps d'intégration, les personnels bénéficient d'une reconstitution de carrière prenant en compte la moitié des services accomplis dans l'établissement où ils étaient précédemment employés, sauf dispositions plus favorables résultant de l'application des statuts particuliers des corps d'intégration. Dans le cas d'un aide-

soignant, le salarié nommé doit bénéficier de la reprise d'ancienneté de la totalité des services accomplis prévu par l'article 8 du Décret 2007-1188 portant statut particulier du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière.

- **Arrêt N°393466 du Conseil d'État du 13 décembre 2017** : Au sujet de la procédure de retrait d'une décision administrative individuelle explicite créatrice de droits pour un agent, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires contraires et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de quatre mois suivant la prise de cette décision. Une décision administrative explicite accordant un avantage financier crée des droits au profit de son bénéficiaire, alors même que l'administration avait l'obligation de refuser cet avantage. Il en va de même, dès lors que le bénéfice de l'avantage en cause ne résulte pas d'une simple erreur de liquidation ou de paiement, de la décision de l'administration accordant un avantage financier qui, sans avoir été formalisée, est révélée par les circonstances de l'espèce, eu égard notamment à la situation du bénéficiaire et au comportement de l'administration.



Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°16-12780 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 21 décembre 2017** : Au sujet d'une rupture à l'amiable imposée par l'employeur à un salarié, si une juridiction de fond constate que la rupture amiable du contrat de travail a été imposée par l'employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle, la rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°16-25251 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet du défaut de mention de la date de conclusion dans un contrat à durée déterminée, cette information ne figurant pas dans les mentions obligatoires prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail, ce défaut de mention de la date de conclusion d'un CDD ne peut entraîner une requalification en contrat de travail à durée indéterminée.

- **Arrêt N°16-19609 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet du caractère public ou privé des propos figurant sur le compte Facebook d'un salarié, si des informations extraites du compte Facebook du salarié ont été obtenues par l'employeur à partir du téléphone portable d'un autre salarié, alors qu'elles étaient réservées uniquement aux personnes autorisées par le paramétrage du compte en éléments confidentiels, une juridiction peut en déduire que l'employeur ne pouvait y accéder sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée du salarié. Pour rappel, les informations recueillies par l'employeur au moyen d'un téléphone mis à la disposition d'un salarié pour les besoins de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, en sorte qu'elles constituent un mode de preuve licite, sauf si elles sont identifiées comme étant personnelles ou

portent atteinte de manière disproportionnée à la vie privée du salarié.

- **Arrêt N°16-17199 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet de la possibilité d'une juridiction de modifier la qualification de la faute motivant le licenciement d'un salarié, si l'employeur, dans la lettre de licenciement, a retenu la qualification de "cause réelle et sérieuse", le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur en "faute grave".

- **Arrêt N°16-14983 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet des effets de la visite de reprise d'un salarié, celle-ci met fin à la suspension du contrat de travail. Lorsqu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Ainsi, un employeur ne peut pas licencier un salarié pour faute grave ou pour un motif autre que l'inaptitude si le salarié avait auparavant déclaré inapte à son poste lors de la visite de reprise.

- **Arrêt N°16-12569 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet des faits pouvant justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail d'un salarié, le fait pour un employeur d'informer un salarié de la mise en place d'un système de géolocalisation après sa mise en place, ne constitue pas un manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail. L'employeur avait organisé une réunion d'information suivie d'une déclaration à la CNIL avant d'informer les salariés concernés. Dans ce cas, la prise d'acte de rupture du contrat de travail du salarié est assimilée à une démission.



- **Arrêt N°16-12780 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet du délai prévu à l'article L. 1332-2 du Code du travail, qui est fixé à un mois maximum après le jour de l'entretien préalable pour sanctionner un salarié, si l'employeur invoque dans la lettre de licenciement à la fois des faits de nature disciplinaire et des griefs non disciplinaires reposant sur des faits distincts, le salarié ne peut pas invoquer uniquement le délai de prescription de l'article L. 1332-2 du code du travail si l'employeur a tardé à lui adresser sa lettre de licenciement pour la reconnaissance d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°16-14880 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 décembre 2017** : Au sujet de la compétence du juge judiciaire sur la validité d'une rupture conventionnelle de contrat d'un salarié protégé, le juge judiciaire ne peut pas, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur et au salarié bénéficiant d'une protection, apprécier la validité de la rupture sans violer le principe de la séparation des pouvoirs. Cette compétence relève du juge administratif même si le salarié soutient que son consentement aurait été obtenu par suite d'un harcèlement moral.

- **Arrêt N°403776 du Conseil d'État du 15 décembre 2017** : Au sujet de la mise en œuvre d'un système de géolocalisation pour contrôler les salariés, il résulte des articles 6 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 et L. 1121-1 du code du travail que l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation. En dehors de cette hypothèse, la collecte et le traitement de telles données à des fins de contrôle du temps de travail doivent être regardés comme excessifs.

- **Arrêt N°11-17-000888 du Tribunal d'Instance de Douai du 15 décembre 2017** : Au sujet de la représentation équilibrée femmes-hommes dans l'élaboration des listes électorales lors de l'élection des délégués du personnel et du comité d'entreprise, les règles fixées par l'article L. 2324-22-1 du Code du travail ne peuvent pas, outre la représentation équilibrée, remettre en cause les règles de parité des listes des candidats par l'intermédiaire du principe d'alternance ni exclure la candidature d'un membre du personnel en raison de son sexe sous représenté dans l'établissement. Le principe d'alternance impose qu'au moins un candidat de celui des sexes sous représentés dans l'électorat soit en tête de liste soit en deuxième position sur la liste (Action juridique de la CGT)

- **Arrêt N°16-10373 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 décembre 2017** : Au sujet de la procédure de demande d'un congé sabbatique, si un salarié a sollicité un congé sabbatique sans respecter le délai de prévenance de 3 mois fixé par les textes, cela ne dispense pas l'employeur de lui répondre dans les 30 jours à compter de la demande. A défaut de réponse, l'employeur ne peut pas considérer que le salarié a commis une faute justifiant un licenciement en ne reprenant pas son emploi alors qu'il avait été informé de la date de fin du congé sabbatique.

- **Arrêt N°16-12397 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 décembre 2017** : Au sujet de la régularité d'un protocole de fin de grève, application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient



préalablement définies et contrôlables. En l'absence de précision quant à la période à laquelle l'ensemble des salariés avaient été informés des mesures prévues au protocole de fin de grève, une cour d'appel peut déduire que cet avantage devait être généralisé à tous les salariés ayant formulé une telle demande aux conditions prévues par le protocole.

- **Arrêt N°16-19042 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 13 décembre 2017** : Au sujet des heures de délégation mensuelle pendant un mouvement de grève, la grève ne suspend pas le mandat de représentation. Les heures de délégation sont considérées de plein droit comme temps de travail, y compris lorsqu'elles sont prises pendant un mouvement de grève auquel le représentant du personnel ou d'un syndicat s'est associé. Ces heures doivent être payées à l'échéance normale et l'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après les avoir payées.

- **Arrêt N°16-10885 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 décembre 2017** : Au sujet de la pratique d'un management par la peur d'un employeur envers ses salariés, si après avoir constaté dans divers procès-verbaux d'audition et un rapport de l'inspection du travail que de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens, cela

constitue un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise qui justifie une condamnation à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts.

- **Arrêt N°16/11493 de la Cour d'appel de Paris du 16 Novembre 2017** : Au sujet d'une demande de paiement en heures supplémentaires du temps de travail effectué sur son temps de repos par un salarié sur une durée de 3 ans suite à des nombreuses sollicitations par SMS et mails de son employeur, le ton comminatoire et l'horaire tardif des demandes envoyées par l'employeur sur l'adresse électronique professionnelle et sur son téléphone personnel du salarié ne permettent pas de douter de leur urgence et de l'exigence d'une réponse immédiate. Dans cette situation, le salarié justifiant avoir été sollicité, par des nombreux courriels et SMS, pour des raisons professionnelles et pour des raisons personnelles par son employeur et qui montrent un lien de subordination permanent, cela peut justifier la condamnation de l'employeur à lui verser la somme de 33.930,52 € au titre des heures supplémentaires impayées.

- **Arrêt N°16-18499 et suivants de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 8 novembre 2017** : Au sujet de l'indemnisation d'un salarié itinérant travaillant à son domicile et ne disposant pas de local professionnel, dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition par l'employeur, le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles.



Les jurisprudences de l'Union Européenne

- Néant

Les arrêts du Conseil Constitutionnel

- **Décision n° 2017-686 QPC du 19 janvier 2018** : Au sujet de la conformité de l'article L. 2324-22-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'élection des IRP, ces dispositions sont conformes à la Constitution. Toutefois, l'application de cette règle d'arrondi ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral.

- **Décision n° 2017-684 QPC du 11 janvier 2018** : Au sujet des dispositions de l'article 5 de la Loi n° 55-385 du 3 avril 1955 relative à l'état d'urgence, Le 2° de l'article 5 prévoyant de permettre au Préfet de département d'instituer, par arrêté, des zones de protection ou de sécurité où le séjour des personnes est réglementé, est contraire à la Constitution.

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