



Actualités Jurisprudences du secteur LDAJ

Septembre 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 de 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://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 et action sociale 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°417902 du Conseil d'État du 24 juillet 2019** : Au sujet du fonctionnement et de la composition de la commission de réforme des agents de la fonction publique hospitalière, dans le cas où il est manifeste que la présence d'un médecin spécialiste de la pathologie invoquée est nécessaire pour éclairer l'examen du cas du fonctionnaire, l'absence d'un tel spécialiste est susceptible de priver l'intéressé d'une garantie et d'entacher ainsi la procédure devant la commission d'une irrégularité justifiant l'annulation de la décision attaquée. Ainsi, en s'abstenant de rechercher si la présence d'un médecin spécialiste était nécessaire lors du passage de l'agent devant la commission

de réforme, la cour administrative d'appel a entaché son arrêt d'une erreur de droit qui en justifie l'annulation.

- **Arrêt N°416818 du Conseil d'État du 24 juillet 2019** : Au sujet du respect du délai d'au moins 15 jours avant la date de la réunion du conseil de discipline, ce délai constitue pour l'agent concerné une garantie visant à lui permettre de préparer utilement sa défense. Par suite, la méconnaissance de ce délai a pour effet de vicier la consultation du conseil de discipline, sauf s'il est établi que l'agent a été informé de la date du conseil de discipline au moins quinze jours à l'avance par d'autres voies.

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°19/00003 de la Cour d'Appel de Reims, chambre sociale, du 25 septembre 2019** : Au sujet de la conformité du barème d'indemnisation des salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour la Cour d'Appel, le barème n'est pas contraire, en lui-même, aux conventions internationales. Toutefois, la cour d'Appel estime que le juge reste libre, au cas par cas, de vérifier si ce plafonnement ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits du salarié concerné si celui-ci le demande. Cette recherche de proportionnalité ne saurait être exercée d'office par le juge du fond qui ne peut, de sa seule initiative, procéder à une recherche visant à écarter, le cas échéant, un dispositif dont il reconnaît le caractère conventionnel.

- **Arrêt N°RG/F 18/00413 du Conseil de prud'hommes du Havre du 10 septembre 2019** : Au sujet de l'application du barème Macron sur les indemnités en

cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, au regard de l'article 55 de la Constitution Française de 1958 qui prévoit que les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, il convient d'écarter l'article L. 1235-3 du code du travail, au profit de la Convention n°158 dans son article 10 et de la Charte Sociale Européenne dans son article 24, qui sont des normes juridiques européennes et internationales qui s'imposent en ce qu'elles lui sont supérieures. De plus, il est invoqué que le plafonnement fondé sur l'ancienneté n'est pas équitable ; que le barème a moins de caractère dissuasif ; que le salarié ne peut pas obtenir réparation d'un certain nombre d'autres préjudices par une autre voie judiciaire et que le juge prud'homal perd quasiment tout pouvoir d'appréciation.



- **Arrêt N°18-18169 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 4 septembre 2019** : Au sujet de l'obligation de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste avant d'envisager un licenciement pour inaptitude, une juridiction ne peut pas considérer que l'employeur a satisfait à son obligation de recherche d'un reclassement préalable au licenciement pour inaptitude physique s'il est constaté que des postes équivalents à son précédent emploi avaient été pourvus par contrat à durée déterminée sans avoir été proposés au salarié concerné. Le refus par le salarié d'un ou de plusieurs postes de reclassement proposés n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. L'employeur doit proposer au salarié les postes disponibles, peu important qu'ils ne soient disponibles que pour une durée limitée.

- **Arrêt N°RG/F 18/00169 du Conseil de prud'hommes de Troyes du 29 juillet 2019** : Au sujet de l'application du barème Macron sur les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour que l'indemnisation d'un salarié par un système de plafonnement soit déclarée appropriée, les indemnités plafonnées doivent être en rapport avec le préjudice et suffisamment dissuasives. A ancienneté égale, des disparités de situation peuvent exister entre plusieurs salariés, que ce soit au niveau de leur situation familiale, de leur état de santé ou handicap, de leur âge, ou encore de leur possibilité de mobilité géographique. Ainsi, le caractère dissuasif de cette indemnité doit être considéré comme insuffisant en l'état des montants maximaux prévus par le barème.

- **Arrêt N°18-14317 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 10 juillet 2019** : Au sujet du licenciement d'un salarié victime d'un harcèlement moral, la rupture est nulle même si le comportement du salarié, reproché et invoqué par l'employeur à l'appui de son licenciement,

est la conséquence du harcèlement moral subi.

- **Arrêt N°420434 du Conseil d'État du 8 juillet 2019** : Au sujet de la légalité d'une clause « tolérance zéro alcool » dans le règlement intérieur d'une entreprise, l'employeur, qui est tenu d'une obligation générale de prévention des risques professionnels, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs mais ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. A ce titre, l'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés.

- **Arrêt N°18-11528 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 10 juillet 2019** : Au sujet du délai minimum de 5 jours entre la lettre de convocation et l'entretien préalable au licenciement, le jour de remise de la lettre ne compte pas dans le délai de cinq jours et si celui-ci expire un samedi, il doit être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. A défaut, le salarié ne peut pas être privé du versement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement.



- **Arrêt N°18-13933 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 10 juillet 2019** : Au sujet du délai d'un salarié protégé pour demander sa réintégration en cas de licenciement illégal, aucun délai n'est imparti au salarié protégé pour demander sa réintégration lorsque la rupture de son contrat de travail a été prononcée en violation du statut protecteur. Ce n'est qu'au cas où l'entreprise a disparu, ou en cas d'impossibilité absolue de réintégration, que l'employeur est libéré de son obligation. Une juridiction ne peut pas débouter un salarié licencié en 2003 de sa demande de réintégration formulée en 2014 au motif qu'elle est tardive.

- **Arrêt N°18-10815 de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 10 juillet 2019** : Au sujet de l'absence de consultation du comité d'entreprise par l'employeur, cette absence de consultation du CE avant la mise en œuvre d'un projet dans un cas où elle est légalement obligatoire constitue un trouble manifestement illicite. De plus, en cas de modifications importantes de ce projet, le défaut de consultation justifie qu'il soit ordonné à l'employeur de procéder à cette consultation et de suspendre la mise en œuvre du volet social du projet dans cette attente.

Décision du Conseil Constitutionnel

- Néant

Jurisprudence de l'Union Européenne

- Néant

Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Septembre 2019