



**Fédération de la Santé et de l'Action Sociale**

---

# **L'actualité de la jurisprudence de droit public et privé**

**Juin 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° 368867 du Conseil d'État du 17 juin 2014 précisant que le principe de prise en charge par l'employeur des frais de nettoyage des vêtements imposés aux salariés pour des raisons de sécurité s'applique aux entreprises publiques. En effet, il résulte du principe général dont s'inspirent les dispositions de l'article L. 4122-2 du code du travail et qui résulte des dispositions combinées des articles L. 1221-1 du même code et 1135 du code civil, applicable aux entreprises dont le personnel est doté d'un statut réglementaire et qui n'est pas incompatible avec les nécessités de la mission de service public qui leur est confiée, que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur doivent, dès lors qu'ils résultent d'une sujétion particulière, être supportés par ce dernier.

- Arrêt N°363216 du Conseil d'État du 17 juin 2014 indiquant qu'une opération de fusion d'établissements de santé doit faire l'objet d'une consultation du CHSCT lorsqu'elle modifie par elle-même les conditions de travail, notamment en cas de transformation importante des postes de travail. Toutefois, un décret qui se borne à créer un nouveau centre hospitalier régional par fusion de trois centres, à fixer son siège au siège de l'un des trois centres initiaux et à transférer les droits et obligations des deux autres établissements au nouveau centre, ne modifie pas par lui-même les conditions de travail des personnels concernés

- Arrêt N°359244 du Conseil d'État du 4 juin 2014 considérant que, suite au décès d'une personne détenue qui avait été examinée par un infirmier de l'unité de consultations et de soins ambulatoires de la maison d'arrêt, le juge administratif saisi d'un recours indemnitaire dirigé contre l'Etat et tendant à la réparation d'un dommage imputé à une carence fautive dans le suivi médical de l'intéressé à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire, ne peut sans erreur de droit rejeter ces conclusions comme étant mal dirigées. Il appartient à l'Etat, s'il s'y croit fondé, d'appeler en garantie l'établissement public hospitalier dont relève l'unité de consultations et de soins ambulatoires dont la faute a pu causer le dommage ou y concourir.



- Arrêt N°364445 du Conseil d'État du 4 juin 2014 précisant qu'un agent stagiaire de la fonction publique a droit de bénéficier du congé de maladie, congé de longue maladie et congé de longue durée. Si la maladie provient d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Le droit de conserver l'intégralité du traitement est soumis à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions. Ainsi, le directeur du centre hospitalier ne peut pas légalement réclamer à l'agent le reversement d'un trop-perçu calculé sur la base d'un demi-traitement.
- Décision N°360829 du 4 juin 2014 du Conseil d'Etat statuant au contentieux annulant l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé du 2 mai 2012 abrogeant diverses dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée des travailleurs
- Arrêt N°370123 du Conseil d'État du 26 mai 2014 indiquant que la mention d'un état anxio-dépressif chronique figurant dans le certificat médical du médecin psychiatre d'un agent public faisant obstacle à toute reprise du travail, revêt le caractère d'une maladie mentale pouvant ouvrir droit à un congé de longue durée
- Décision N°12BX03243 de la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux du 6 mai 2014 précisant que la CNRACL n'a pas compétence pour réclamer des contributions rétroactives à un établissement public hospitalier au titre de la validation de services d'anciens étudiants infirmiers ou sages-femmes pour la constitution de leurs droits à pension

### **Jurisprudences de Droit Privé**

- Arrêt N°13-28369 de la Cour de Cassation du 25 juin 2014 a indiqué que l'association Baby Loup n'est pas une entreprise de conviction et la restriction à la liberté de manifester sa religion du règlement intérieur ne présentait pas un caractère général. Ainsi, le refus d'une salariée de s'abstenir de porter un voile islamique dans la crèche justifie un licenciement pour faute grave
- Arrêt N°13-14764 de la Cour de Cassation du 18 juin 2014 précisant que, sauf dispositions spécifiques prévues dans le règlement intérieur ou de la convention collective, un employeur peut infliger un avertissement à un salarié sans entretien préalable. En effet, cela n'a aucune incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié
- Arrêt N°13-14916 de la Cour de Cassation du 18 juin 2014 considérant que l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur. Ainsi, le salarié a droit de bénéficier d'une formation même si celui-ci n'avait formulé aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail
- Décision QPC 2014-402 du 13 juin 2014 indiquant que le 3° de l'article L1242-2 et le 1° de l'article L1243-10 du code du travail sur les cas de recours en contrat de travail à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier et l'exclusion du versement de l'indemnité de fin de contrat sont conformes à la Constitution



- Décision QPC 2014-401 du 13 juin 2014 considérant que le 2° de l'article L1243-10 du Code du Travail qui prévoit que l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est pas due lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires est conforme à la Constitution

- Arrêt N°13-16236 de la Cour de Cassation du 12 juin 2014 indiquant qu'une décision du Conseil des Prud'hommes ne doit pas comporter des termes incompatibles avec l'exigence d'impartialité, conformément à l'article 6-1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

- Arrêt N°13-14258 de la Cour de Cassation du 12 juin 2014 précisant que l'existence d'une promesse d'embauche ne fait pas obstacle à ce que le contrat de travail conclu entre les parties prévoit une période d'essai alors que la promesse ne le mentionne pas

- Arrêt N°13-11448 de la Cour de Cassation du 12 juin 2014 indiquant que la modification unilatérale du taux de commissionnement du salarié par l'employeur, n'ayant pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, n'est pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail

- Arrêt N°12-29063 de la Cour de Cassation du 12 juin 2014 considérant que la modification unilatérale du contrat de travail d'un salarié par l'employeur représentant une faible partie de la rémunération, n'empêche pas la poursuite du contrat de travail. Ainsi, la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est rejetée

- Arrêt N°13-18914 de la Cour de Cassation du 4 juin 2014 précisant que dès lors qu'un accord d'entreprise prévoit le recours au vote électronique, les modalités de mise en œuvre de ce procédé peuvent, en l'absence de protocole préélectoral valide, être fixées par l'employeur ou, à défaut, par le tribunal d'instance, dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

- Arrêt N°13-60238 de la Cour de Cassation du 4 juin 2014 indiquant que, si l'employeur a été informé par une fédération des employés et cadres de sa volonté de déposer une liste de candidats aux élections professionnelles en lieu et place des organisations syndicales qui lui étaient affiliées, celui-ci peut, sans saisir un tribunal, tirer les conséquences de cette décision et ne pas retenir les candidatures déposées par les syndicats locaux

- Arrêt N°13-16235 de la Cour de Cassation du 28 mai 2014 précisant que, si le contrat d'avenir à durée déterminée d'un salarié ne prévoit pas d'actions de formation et d'accompagnement, il peut être requalifié en CDI même si l'employeur est une personne publique

- Arrêt N°13-13947 de la Cour de Cassation du 28 mai 2014 indiquant qu'un accord de branche ne permet pas à un employeur de mettre en place librement des forfaits annuels en jours pour un salarié. Une convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations doivent assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires



- Arrêt N°13-10544 de la Cour de Cassation du 28 mai 2014 rappelant que constitue un travail effectif le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail dans des locaux déterminés imposés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ainsi, pour les salariés travaillant avec un rythme « 24X48 », alternant une amplitude de travail de 24 heures 30 minutes, comprenant 4 heures 30 minutes de « pause », et une période de 48 heures de repos, le temps de pause est considéré comme du temps de travail qui doit être rémunéré.

- Arrêt N°12-28082 de la Cour de Cassation du 28 mai 2014 indiquant qu'un salarié partiellement inapte physiquement, même suite à un accident de travail, peut signer une rupture conventionnelle de contrat. Ainsi, il n'y a pas de présomption de vice du consentement d'une rupture conventionnelle qui résulterait d'un arrêt maladie ni d'un avis d'inaptitude partielle peu importe que ce dernier soit issu d'un accident de travail. Toutefois, le salarié concerné n'invoquait pas un vice du consentement et il avait été constaté l'absence de fraude de l'employeur.

- Arrêt N°12-25315 de la Cour de Cassation du 21 mai 2014 considérant que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés en terme de protection contre le harcèlement moral. Ainsi, l'employeur peut licencier un salarié pour faute grave si celui-ci commet des faits répétés d'insultes, de menaces verbales et physiques, comportements humiliants et dégradants constitutif de harcèlement moral à l'encontre d'autres salariés.

- Arrêt N°12-29142 de la Cour de Cassation du 20 mai 2014 indiquant, au sujet du calcul de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles d'un comité d'entreprise, que sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la contribution s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail

- Arrêt N°13-14537 de la Cour de Cassation du 13 mai 2014 précisant que si un employeur est informé de la qualité de salarié protégé de l'intéressé au jour de l'envoi de la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, le licenciement du salarié est nul en l'absence d'autorisation de l'administration du travail.

Ainsi, un employeur qui ne conteste pas la régularité de la candidature d'un salarié à un mandat de délégué du personnel devant le tribunal d'instance dans le délai de forclusion ne peut pas alléguer le caractère frauduleux de la candidature du salarié pour écarter la procédure prévue pour le licenciement d'un salarié protégé

- Arrêt N°13-11038 de la Cour de Cassation du 7 mai 2014 indiquant que les méthodes de gestion, dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles, notamment, de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale, peuvent caractériser un harcèlement moral



- Arrêt N°12-35009 de la Cour de Cassation du 7 mai 2014 considérant que le CHSCT doit être consulté en cas de projet par l'employeur de la mise en place d'une nouvelle grille de classification des emplois dans l'entreprise si cette décision d'aménagement important modifie les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés. De plus, le comité central d'entreprise peut refuser de se prononcer sur ce sujet en demandant l'avis du CHSCT.
- Arrêt N°13-13561 de la Cour de Cassation du 7 mai 2014 rappelant que, dès lors qu'il existe un risque grave et actuel et ceci même après que l'exposition au danger ait cessé, le CHSCT peut mandater une expertise si les salariés ont pu y être exposés
- Arrêt N°12-20002 de la Cour de Cassation du 21 mars 2014 indiquant que l'exercice d'un mandat par un salarié représentant du personnel lors d'un arrêt maladie est subordonné à l'autorisation préalable de son médecin traitant

### **Jurisprudences de l'Union Européenne**

- Arrêt N°C-507/12 de la CJUE - Cour de justice de l'Union européenne - du 19 juin 2014 précisant qu'une femme qui cesse de travailler ou de chercher un emploi en raison des contraintes physiques liées aux derniers stades de sa grossesse et aux suites de son accouchement peut conserver le statut de travailleur (Royaume-Uni)
- Arrêt N°C-118/13 de la CJUE - Cour de justice de l'Union européenne - du 12 juin 2014 indiquant que le décès d'un travailleur n'éteint pas son droit au congé annuel payé. En effet, le droit de l'Union s'oppose aux législations et pratiques nationales qui, en cas de décès du travailleur, excluent l'indemnité financière due au titre des congés annuels payés non pris à ses ayant-droit (Allemagne)

© Fédération CGT Santé Action Sociale - 2014