



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Jurisprudences LDAJ Avril 2024



Vous trouverez, ci-dessous, **une sélection de jurisprudences récentes dans le secteur privé ou public**. Toutes les veilles juridiques LDAJ sont publiées sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

Droit privé

a) Contentieux individuel des salariés

- **L'employeur ne peut prononcer un licenciement en s'appuyant sur des sanctions disciplinaires prononcées depuis plus de 3 ans**

Dans la présente affaire, un salarié auquel sont reprochés des faits d'insubordination et d'abandon de poste se voit notifier une mise à pied disciplinaire le 8 janvier 2014. Plus de 3 ans après, il reçoit une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, licenciement qui est finalement notifié par lettre du 23 février 2017. La Cour de cassation censure les juges du fond qui avaient validé le licenciement en indiquant que plus de 3 ans s'étaient écoulés entre la notification de la mise à pied disciplinaire et la convocation à l'entretien préalable ([Cass. soc., 14 févr. 2024, n° 22-22.440](#)).

- **Pour pouvoir échapper à la faute inexcusable, les mesures mises en place par l'employeur doivent être suffisantes et efficaces**

Pour la Cour de cassation, le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Dans cette affaire, une salariée d'un hôpital est victime d'une agression physique par une patiente au service des urgences. La multiplication d'actes violents étant connue et abordée de longue date au sein de l'hôpital, la victime saisit le pôle social du tribunal judiciaire pour faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur.

Après avoir noté que l'employeur avait conscience du danger et ne pouvait ignorer le risque d'agression encouru par son personnel soignant et que les mesures mises en place par l'employeur pour prévenir ce risque d'agression étaient insuffisantes malgré le recrutement d'un agent de sécurité et la fermeture de la zone de soins par des portes coulissantes, tels que demandés par certains salariés pour sécuriser les locaux, la Cour de cassation précise que l'employeur ne pouvait pas s'exonérer de sa responsabilité pour faute inexcusable ([Cass. civ. 2è, 29 févr. 2024, n° 22-18.868](#)).

- **Pour que la présomption de maladie professionnelle puisse jouer, le salarié doit avoir effectué des travaux figurant dans les tableaux de maladies professionnelles**

Si une maladie correspond à une maladie professionnelle désignée dans les tableaux du code de la sécurité sociale et qu'elle a été contractée dans les conditions mentionnées dans ces tableaux, cette maladie est présumée d'origine professionnelle.

Dans cette affaire, une salariée est atteinte d'un cancer broncho-pulmonaire. La CPAM prend en charge la maladie au titre du tableau n° 30 bis des maladies professionnelles. Mais suite à un recours de l'employeur, la Cour de cassation relève que la salariée n'a pas effectué l'un des travaux limitativement énumérés par le tableau n° 30 bis, de sorte que l'origine professionnelle de la maladie ne peut pas être établie par présomption ([Cass. civ. 2è, 29 févr. 2024, n° 21-20.688](#)).

- **Des courriels envoyés via la messagerie professionnelle peuvent relever de la vie personnelle du salarié**

Dans cette affaire, une salariée d'une Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) est licenciée pour faute grave pour avoir envoyé, via sa messagerie professionnelle, des messages à caractère manifestement raciste et xénophobe adressés à certains collègues. Selon la Cour de cassation, le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et en déduit qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. ([Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-11.016](#)).

- **La durée de travail exacte d'un contrat à temps partiel doit être connue pour échapper à la requalification à temps plein**

Le contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit et indiquer, notamment, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. A défaut, il est de jurisprudence constante que le contrat de travail est présumé conclu à temps complet sauf si, notamment, l'employeur rapporte la preuve de la durée exacte du travail convenue avec le salarié. La Cour de cassation reproche à la cour d'appel de ne pas avoir constaté que l'employeur démontrait la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle de travail convenue ([Cass. soc., 28 février 2024, n° 22-24.497](#)).

- **La signature d'une rupture conventionnelle peut avoir lieu le même jour que l'entretien de négociation si elle est postérieure à celui-ci**

La rupture conventionnelle individuelle est subordonnée à la tenue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister. Contrairement à ce que soutenait la salariée dans cette affaire, la Cour de cassation estime que le code du travail n'instaure pas de délai entre la date de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la date de la signature de la convention de rupture. Dans l'hypothèse où l'entretien et la signature de la convention ont lieu le même jour, la signature doit néanmoins être postérieure à l'entretien, ce qui avait bien été le cas en l'espèce ([Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-10.551](#)).

- **En cas d'incapacité d'un salarié, le licenciement peut être prononcé suite au refus d'une seule proposition de reclassement**

Depuis le 1er janvier 2017, il est expressément prévu que l'obligation de reclassement est satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (C. trav., art. L.1226-2-1 al. 2). Pour la première fois à notre connaissance, la Cour de cassation annonce clairement que l'employeur peut licencier le salarié s'il justifie du refus par celui-ci d'un emploi conforme aux préconisations du médecin du travail de sorte que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite.

Pour la Cour de cassation, proposer un seul poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail suffit à remplir l'obligation de reclassement et le refus de ce poste peut justifier un licenciement ([Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-18.758](#)).

• **Pas de cumul possible de mandat de délégué syndical et de représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**

La désignation d'un délégué syndical est réservée aux entreprises de 50 salariés et plus. Toutefois, l'article [L. 2143-6](#) du code du travail autorise, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la désignation d'un délégué syndical parmi les élus du CSE. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

La Cour de cassation rappelle que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la désignation d'un DS est une désignation dérogatoire. La Cour en déduit que cela n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du comité social et économique des entreprises de moins de cinquante salariés. ([Cass. soc., 20 mars 2024, n° 23-18.331](#)).

• **L'atteinte à la vie privée d'un délégué syndical par un autre syndicat peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts**

Un syndicat peut agir en justice aux fins d'obtenir des dommages-intérêts en cas d'atteinte à la vie privée d'un de ses délégués syndicaux sur le fondement de l'article 9 du code civil. Pour la Cour de cassation, la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation. En l'espèce, un délégué syndical et son syndicat avaient demandé des dommages et intérêts résultant de l'atteinte à la vie privée causée par la diffusion du bulletin de salaire du délégué.

Les juges d'appel les ont déboutés de leur demande au motif qu'ils n'apportaient aucun élément de nature à établir que la communication, à des tiers, du montant de la rémunération du délégué syndical aurait eu un quelconque effet en termes de réputation, de carrière, d'image au sein de l'entreprise. La Cour de cassation a donné tort aux juges du fond ([Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-19.153](#)).

• **Activités sociales et culturelles : le critère d'ancienneté est illégal**

La Cour de cassation tranche pour la première fois concernant la possibilité de prévoir un critère d'ancienneté pour les CSE dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles (ASC) existant dans l'entreprise.

Dans cette affaire, le CSE avait voté en réunion la modification d'un article de son règlement général relatif aux ASC « afin d'instaurer un délai de carence de six mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés de bénéficier des activités sociales et culturelles et ce à compter du 1er janvier 2020 ». La délibération est adoptée mais le vote n'est pas unanime, et la CGT, qui s'y oppose, fait assigner le CSE devant le tribunal judiciaire, lui demandant de dire illicite cet article et de l'annuler.

Sur ce sujet, la Cour de cassation précise : « s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté ». Ainsi tous les salariés et tous les stagiaires doivent donc pouvoir accéder à l'ensemble des ASC dès leur entrée dans l'entreprise.

Cette condition d'ancienneté étant couramment utilisée par les CSE, il va donc falloir que les CSE fassent le point sur les conditions d'octroi de leurs ASC, et qu'ils modifient ces conditions si elles prévoient une ancienneté minimale. ([Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812](#)).

Droit public

- **Arrêt Conseil d'État du 27/03/2024 N°440362** : Au sujet des conditions pour démontrer une situation de harcèlement moral, il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles d'en faire présumer l'existence. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'administration auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral. Pour être qualifiés de harcèlement moral, ces agissements doivent être répétés et excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

- **Arrêt de la CAA de TOULOUSE du 26/03/2024 N°22TL21056** : Au sujet d'une sanction disciplinaire de révocation prise à l'encontre d'un agent pour conduite de véhicule en ayant fait usage de stupéfiants et sous l'empire d'un état alcoolique en récidive, ainsi que pour circulation avec un véhicule terrestre à moteur sans assurance, ces faits constituent des fautes susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire, alors même qu'ils se sont produits dans un cadre étranger au service. Dès lors et eu égard à la nature et la gravité des faits commis, qui se révèlent incompatibles avec les fonctions d'infirmier, le directeur du centre hospitalier n'a pas commis d'erreur d'appréciation en décidant la révocation de cet agent, ni pris une sanction disproportionnée, quand bien même il ne saurait être reproché à l'intéressé de ne pas avoir informé l'établissement de ses condamnations pénales.

- **Arrêt de la CAA de TOULOUSE du 26/03/2024 N°22TL00577** : Au sujet des conditions pour démontrer une situation de discrimination, toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction. Cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes. S'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Mai 2024