



FÉDÉRATION CGT SANTÉ ACTION SOCIALE

Veille Jurisprudences LDAJ Septembre 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

- Le travail pendant le congé de maternité donne droit à réparation automatique pour la salariée

Depuis le revirement de jurisprudence du 13 avril 2016, tout manquement de l'employeur doit, pour ouvrir droit à réparation, être subordonné à l'existence d'un préjudice que le salarié doit justifier. Toutefois, la Cour de cassation apporte régulièrement des exceptions à ce principe et applique la théorie du préjudice nécessaire pour certains manquements de l'employeur. En l'espèce, une salariée a demandé le paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation en matière de sécurité et de santé au travail en raison de la fourniture d'un travail pendant son congé maternité.

Elle est déboutée par la cour d'appel au motif qu'elle ne justifie d'aucun préjudice mais la Cour de cassation, qui se réfère notamment au droit européen, n'est pas de cet avis : le seul constat du manquement de l'employeur à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité, ouvre droit à réparation pour la salariée ([Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-16.129](#)).

- Préjudice nécessaire/ Non-respect des temps de pause et travail pendant la maladie (Cass. soc., 4 sept. 2024., n° 23-15.944)

Une salariée a saisi la justice d'une demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à la réglementation du travail en raison de l'absence de pause les lundis, ainsi que de l'obligation dans laquelle elle s'est trouvée de travailler pendant un arrêt maladie. Déboutée en appel, elle forme un pourvoi en cassation et obtient gain de cause devant la Haute juridiction.

Sur le non-respect des temps de pause. Elle est déboutée par la cour d'appel au motif qu'elle ne s'est jamais plainte, tout au long de la relation contractuelle, de ne pas avoir pu bénéficier de sa pause de 20 minutes le lundi, et qu'il résulte des récapitulatifs d'heures supplémentaires et des bulletins de salaire que toutes les heures réalisées ont été payées. La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel sur ce point au motif que le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien doit ouvrir droit à réparation.

Sur le travail de la salariée durant son arrêt maladie. - La cour d'appel juge que la salariée n'allègue et ne démontre aucun préjudice spécifique en découlant, se contentant d'indiquer, à tort, que le manquement de l'employeur occasionne nécessairement un préjudice. Sur ce point également, la chambre sociale juge qu'en déboutant la salariée de sa demande de dommages-intérêts après avoir constaté que l'employeur avait manqué à ses obligations en faisant venir la salariée trois fois pendant son arrêt maladie pour accomplir ponctuellement et sur une durée limitée une tâche professionnelle, ce seul constat du manquement de l'employeur ouvre droit à réparation, la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du Code du travail.

- L'absence de remise des attestations d'exposition par l'employeur ne crée pas de préjudice automatique

La seule absence de remise par l'employeur des attestations d'exposition aux produits chimiques cancérigènes et à l'amiante au salarié n'entraîne pas un préjudice pour ce dernier, dit préjudice nécessaire, ouvrant droit à une indemnisation automatique.

En l'espèce, des salariés ayant fait valoir leur droit à la retraite demandent des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de délivrance de l'attestation d'exposition à l'amiante et de l'attestation d'exposition aux produits cancérigènes. Ils estiment que le manquement de l'employeur à délivrer aux salariés ces attestations d'exposition est générateur, à lui seul, d'un préjudice ne pouvant rester sans réparation.

Mais la Cour de cassation confirme le pouvoir souverain des juges du fond en la matière, écartant l'application d'un nouveau cas de préjudice nécessaire. Elle estime que l'absence de remise par l'employeur des attestations n'est pas contestée, et que les salariés ne justifient pas de leur côté d'un préjudice en découlant ([Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-20.917](#)).

- L'action judiciaire relative au transfert de jours RTT sur un Perco se prescrit par 3 ans et non par 2 ans

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit alors que l'action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par 2 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Dans cette affaire, un salarié sollicite auprès de son employeur, le 19 décembre 2016, le transfert de 4 jours de RTT vers le Perco existant au niveau de la branche du secteur d'activité de son entreprise (le BTP). Le règlement instituant ce plan permet en effet ce transfert. Son employeur refuse de faire droit à cette demande et le salarié saisit la justice.

Les juges d'appel déclarent l'ensemble de ces demandes irrecevables, l'action devant être considérée comme une action portant sur l'exécution du contrat de travail, elles sont donc prescrites.

Mais pour la Cour de cassation, la demande relative au versement sur le Perco de sommes correspondant à 4 jours RTT a une nature salariale, tout comme celle relative au paiement d'une indemnité compensatrice au titre des 4 jours de RTT perdus. L'action n'était donc pas prescrite à ces deux titres ([Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 23-13.931](#)).

- En cas d'inaptitude, il revient au salarié de prouver que la proposition de reclassement est déloyale

L'employeur peut licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement un salarié déclaré inapte s'il justifie du refus par celui-ci d'un emploi proposé, conforme aux préconisations du médecin du travail. Il existe une présomption de conformité du reclassement. En l'espèce, un salarié contestait son licenciement pour inaptitude pour non-respect de l'obligation de reclassement. L'employeur avait proposé 9 postes au sein du groupe conformes aux préconisations du médecin du travail mais qui étaient tous éloignés géographiquement du domicile du salarié.

La cour d'appel lui fait droit après avoir relevé qu'il existait de nombreux autres postes à pourvoir et avait déduit qu'à défaut de rapporter la preuve qu'il n'existait pas de postes plus proches disponibles et compatibles avec les qualifications et les capacités physiques restantes du salarié, l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement dans des conditions suffisamment loyales et sérieuses.

La Cour de cassation considère que la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en s'appuyant sur l'article 1354 du code civil. Il en résulte que lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite et il appartient au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement ([Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-24.005](#)).

- L'indemnité pour repos compensateur non pris est exclue de l'assiette des indemnités de rupture

Dans un arrêt du 4 septembre 2024, la Cour de cassation se prononce, pour la première fois sur la question de savoir si l'assiette de calcul de l'indemnité légale de licenciement et celle de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse allouées à un salarié doivent ou non intégrer l'indemnité qui lui est octroyée par ailleurs au titre des contreparties obligatoires en repos non prises.

En l'espèce, la Cour de cassation juge que la créance du salarié au titre des contreparties obligatoires en repos non prises a la nature de dommages-intérêts et n'a pas à être prise en compte pour déterminer le salaire de référence servant au calcul des indemnités de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 23-10.520](#)).

- L'employeur ne peut pas informer le salarié acceptant un CSP sur le motif de rupture par un compte-rendu de réunion de CSE

La rupture du contrat de travail par adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit reposer sur un motif économique réel et sérieux. La Cour de cassation exige de l'employeur qu'il remette au salarié, avant son acceptation du CSP, un écrit l'informant des motifs de la rupture.

En l'espèce, l'employeur avait adressé à la salariée un courrier électronique comportant, en pièce jointe, le compte-rendu de la réunion au cours de laquelle les représentants du personnel avaient été informés sur le licenciement envisagé.

La Cour de cassation a déjà admis qu'un tel écrit permette à l'employeur de satisfaire à son obligation d'information, sous réserve toutefois que ledit compte-rendu mentionne non seulement les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise mais également leur incidence sur l'emploi du salarié.

Or ici, le compte-rendu de la réunion avec les représentants du personnel ne précisait pas l'incidence des difficultés économiques invoquées sur l'emploi de la salariée. Par conséquent, la cour d'appel ne pouvait pas décider que l'employeur avait satisfait à son obligation d'information à l'égard de la salariée ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 22-18.629](#)).

- Une offre de reclassement préalable à un licenciement économique n'est pas ferme si un entretien de recrutement est prévu

Pour être valable, une offre de reclassement préalable au licenciement économique doit être ferme. Le reclassement ne peut pas non plus être subordonné au résultat d'un entretien de recrutement. En l'espèce, l'entreprise avait engagé une procédure de licenciement économique avec plan de sauvegarde de l'emploi. Celui-ci prévoyait, notamment pour le reclassement dans les autres sociétés du groupe, que le salarié à reclasser devrait faire acte de candidature sur le(s) poste(s) proposé(s) et bénéficierait de l'organisation d'un entretien avec la structure proposant l'emploi à pourvoir.

La cour d'appel saisie du litige, ayant constaté que l'entreprise d'accueil pouvait éventuellement refuser la candidature d'un salarié à l'issue d'un entretien individuel, a considéré que ces offres de reclassement n'étaient pas valables. La Cour de cassation confirme cette analyse. Les licenciements prononcés sont donc jugés dépourvus de cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-10.460](#)).

- L'employeur ne peut pas utiliser le contenu d'e-mails personnels d'un salarié émis et reçus grâce à l'outil informatique professionnel pour le licencié

Dans cette affaire, un salarié est licencié pour faute grave aux motifs de l'envoi de courriels contenant des images et des liens à caractère sexuel. Le salarié conteste son licenciement en justice. Il est débouté en appel, les juges du fond considérant que les messages litigieux contrevenaient à la charte interne de l'entreprise destinée à prévenir le harcèlement sexuel.

Mais la chambre sociale casse l'arrêt sur le fondement de l'atteinte à la vie privée. L'employeur ne peut utiliser le contenu de courriels personnels pour sanctionner un salarié sans violer le secret des correspondances.

La Cour de cassation rappelle qu'à moins de constituer un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas justifier un licenciement disciplinaire. Les propos échangés par le salarié étant d'ordre privé, sans rapport avec son activité professionnelle et non destinés à être rendus publics, le licenciement du salarié était injustifié. Il était également atteint de nullité puisqu'il violait le droit au respect de sa vie privée ([Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-11.860](#)).

- Harcèlement moral et preuve déloyale - Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 23-14.900 F-B

Une salariée conteste son licenciement au motif qu'elle a subi un harcèlement moral. Au soutien de cette allégation, elle produit la retranscription d'un enregistrement de l'employeur réalisé à son insu lors d'un entretien au cours duquel il avait exercé des pressions et l'avait menacée de licenciement afin qu'elle signe une rupture conventionnelle.

La salariée est déboutée par la cour d'appel qui écarte cet enregistrement. Les juges du fond estiment que la salariée avait d'autres moyens de prouver la réalité du harcèlement subi et qu'un tel enregistrement clandestin était contraire au principe de la loyauté dans l'administration de la preuve et portait une atteinte disproportionnée au respect de la vie personnelle de l'employeur.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle rappelle que « dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi » (Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648,). Elle considère, en l'espèce, que cette méthode d'analyse du caractère indispensable et proportionné de la production de l'enregistrement clandestin n'a pas été strictement appliquée par les juges du fond qui se sont limités à relever que la salariée avait « d'autres choix que d'enregistrer l'entretien ».

- Action juridique d'un syndicat en cas de harcèlement moral sur un représentant du personnel

La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 juillet 2024, n° 22-22.803, indique qu'un syndicat est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession lorsque les éléments invoqués par un représentant du personnel laissent supposer un harcèlement moral en lien avec l'exercice de son mandat)

- Annulation d'un APC (accord de performance collective) pour manquement à l'obligation de loyauté des négociations - CA Paris, 04 juillet 2024 RG 23/12256

Contrôle renforcé de la loyauté des négociations au regard des effets de l'APC ; l'action était intentée par la CGT qui a participé aux négociations mais qui n'a pas signé l'accord ; absence de négociations loyales en l'espèce tenant le fait que la CGT n'avait pas été invitée à la dernière réunion de négociation précédent la signature de l'accord ; l'employeur expliquait cette « non convocation » par le refus formulé par la CGT de poursuivre les négociations et de signer l'accord. Pour autant, l'employeur ne produisait aucun élément pour appuyer cette déclaration ; la CGT affirmait au contraire avoir été écartée des négociations.

Contentieux collectif

- Le juge ne peut pas corriger le résultat des élections en cas de manquement des règles à la parité des listes de candidats

Dans cette affaire, un syndicat présente deux femmes et un homme sur sa liste pour l'élection au premier collège du CSE, alors que les femmes se trouvent en position ultra-minoritaire. Il aurait donc fallu présenter 2 hommes et une femme. La candidate femme positionnée en première position sur cette liste est élue.

A l'issue de l'élection, un autre syndicat saisit le tribunal judiciaire, d'une part, afin d'obtenir l'annulation de l'élection de cette candidate et d'autre part, d'attribuer ce siège au candidat tête de liste de leur syndicat, et de proclamer les résultats ainsi rectifiés.

Le tribunal annule l'élection de la candidate mais refuse d'attribuer le siège devenu vacant, les dispositions légales ne prévoyant pas cette possibilité pour le juge. Le syndicat conteste mais la Cour de cassation n'est pas d'accord et donne raison au tribunal judiciaire.

C'est à bon droit que le tribunal a refusé de faire droit à la demande d'attribution du siège devenu vacant à un autre candidat ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-60.107](#)).

- Le candidat ou l' élu sur la liste d'un syndicat adhérent au PAP ne peut pas le contester après les élections

La Cour de cassation considère que, lorsqu'un protocole préélectoral (PAP) répond aux conditions de double majorité, le syndicat qui l'a signé ou qui a présenté des candidats sans émettre de réserves ne peut pas en contester la validité après la proclamation des résultats, même en cas de méconnaissance de règles d'ordre public.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation ajoute qu'un salarié candidat ou élu sur la liste présentée par un syndicat ayant, soit signé sans réserve le PAP, soit présenté des candidats sans avoir émis de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du PAP et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le PAP de règles d'ordre public.

La Cour de cassation s'attache ainsi à éviter la contestation des élections par des syndicats et des candidats et/ou élus à la suite de résultats décevants, en arguant d'une irrégularité du protocole préélectoral sur lequel les syndicats n'avaient émis aucune réserve, ni à la signature, ni lors de la présentation de leurs listes de candidats. Cependant, cette jurisprudence ne s'oppose pas à ce que ces syndicats et candidats et/ou élus puissent agir en nullité du protocole préélectoral sur le fondement d'une atteinte à l'ordre public avant la tenue des élections ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-15.822](#)).

- Le tribunal judiciaire pourrait juger une expertise demandée par le CSE abusive

L'employeur peut contester la nécessité d'une expertise votée par le CSE. C'est alors le tribunal judiciaire saisi qui apprécie.

Dans l'affaire jugée par la Cour de cassation le 11 septembre 2024, l'employeur conteste la nécessité du recours à un expert-comptable dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique.

Il obtient gain de cause, le tribunal estimant que la décision de recourir à un expert dans le cadre de la procédure d'alerte économique est abusive en considération du fait qu'elle avait été précédée, moins de deux mois avant, de la désignation du même cabinet pour effectuer une expertise dans le cadre de l'information-consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et que chaque expertise représentait une dépense de 30 000 euros qu'il paraissait nécessaire de rationaliser au vu des difficultés économiques de l'entreprise.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du CSE et ajoute que c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que le président du tribunal judiciaire a estimé que l'expertise n'était pas nécessaire, le comité étant déjà suffisamment éclairé par l'expertise comptable ordonnée à l'occasion de l'information-consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, et que, le comité ayant décidé de recourir à quatorze expertises en deux ans et demi, dont trois dans le cadre du droit d'alerte économique, l'expertise litigieuse avait un caractère abusif.

NB : on peut se demander si cette solution pourra être étendue à d'autres cas. En effet, le déclenchement du droit d'alerte peut résulter justement de la consultation sur la situation économique et financière, il n'est donc pas question, à notre sens, d'écarter systématiquement l'expertise dans le cadre de l'alerte économique dès lors que la consultation récurrente a eu lieu peu de temps avant. D'autant que l'expertise dans le cadre du droit d'alerte reste bien spécifique ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-12.500](#)).

- L'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est subordonnée à l'existence d'au moins un syndicat représentatif dans l'entreprise

Les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés doivent ouvrir des négociations au moins tous les 4 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) (C. trav., art. L. 2242-2). Mais l'article L. 2242-2 précité ne subordonne pas expressément l'obligation de négocier sur la GEPP à l'existence de syndicats représentatifs dans l'entreprise, comme le fait l'article L. 2242-1 pour les autres négociations obligatoires sur les salaires et le temps de travail notamment.

Dans cette affaire, une société comptant environ 1200 salariés est assignée en justice par un syndicat. Celui-ci réclame, entre autres, que soit ordonné à la société d'ouvrir des négociations sur la GEPP (GEPC à l'époque des faits) sous astreinte et le paiement de dommages-intérêts pour entrave à la négociation.

Le syndicat est débouté en première instance mais la Cour de cassation précise dans son arrêt que l'obligation de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels est subordonnée à l'existence d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Ce faisant, dès lors que l'entreprise dispose d'un syndicat représentatif et de délégués syndicaux, l'employeur doit ouvrir des négociations au moins une fois tous les 4 ans ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-14.333](#)).

- Régime de prévoyance applicable en cas de transfert volontaire du contrat de travail d'un salarié mais sans son accord exprès

Hors cadre légal de l'article L. 1224-1 du code du travail, le transfert volontaire d'un contrat de travail d'une entreprise à une autre requiert l'accord exprès du salarié. En effet, hors transfert légal, le transfert du contrat de travail n'est pas d'ordre public et ne s'impose pas au salarié. Celui-ci dispose d'un droit d'opposition puisqu'il s'agit d'une modification du contrat de travail qu'il peut refuser ou accepter.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification de ce contrat ne pouvant intervenir sans son accord exprès, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du travail sous une autre direction. A défaut, précise-t-elle, le contrat de travail avec l'employeur initial n'est pas rompu et le salarié peut solliciter le bénéfice des avantages qui y sont attachés, notamment ceux liés au régime de prévoyance applicable dans l'entreprise d'origine ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 22-10.204](#)).

- Vote électronique : annulation des élections en cas d'impossibilité d'accéder à la plateforme

Le recours au vote électronique lors des élections professionnelles doit répondre aux exigences posées par le code du travail. Il suppose l'établissement d'un cahier des charges soumis à l'adoption de diverses mesures et précautions visant à garantir la sécurité, la confidentialité et la sincérité du scrutin dans le but notamment d'éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à un électeur.

En l'espèce, un employeur organise des élections professionnelles aux fins de mise en place d'un CSE d'établissement par vote électronique. À l'issue du premier tour, l'ensemble des sièges est pourvu mais 5 salariés n'ont pas pu accéder à la plateforme de vote électronique durant le scrutin. Le tribunal judiciaire est saisi afin d'annuler les élections des élus du premier collège et d'ordonner à l'employeur sous astreinte l'organisation de nouvelles élections. Le tribunal fait droit aux demandeurs et annule les élections du premier collège.

La Cour de cassation confirme le jugement rendu par le tribunal judiciaire constatant l'impossibilité pour certains salariés d'accéder à la plateforme de vote. Elle considère qu'en dépit des différentes mesures prises par l'employeur pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises, une faille du système de vote était démontrée. Le respect par l'employeur des exigences imposées apparaît sans importance et la faille du système de vote, ici constatée, constitue une atteinte à la sincérité et au secret du vote, principes généraux du droit électoral. Les élections doivent donc être annulées ([Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-16.209](#)).

- Revendiquer une sensibilité politique ne prive pas un syndicat de sa qualité

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense de droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. En cas de contestation de la licéité de l'objet d'un syndicat, il appartient au juge de rechercher si le syndicat poursuit dans son action un objectif illicite.

Dans cette affaire, l'union syndicale des Gilets Jaunes (USGJ) désigne un RSS au sein d'une société. Douze jours plus tard, la société saisit la justice aux fins d'annulation de cette désignation. Pour elle, l'objet de l'USGJ était illicite.

En effet, l'union revendiquait dans ses statuts son affiliation au mouvement des Gilets Jaunes dont l'objet est exclusivement politique et menait, de fait, des actions à but éminemment politique telles que l'organisation de manifestations pour la sortie de la France de l'OTAN ou de l'UE, la destitution du Président de la République ou bien encore l'introduction d'un référendum d'initiative citoyenne.

Pour la Cour de cassation, si l'objet du syndicat ne doit pas être exclusivement politique, reste que l'activité syndicale a une connotation politique essentielle. Elle considère également qu'un syndicat ne viole pas les valeurs républicaines en contestant le fonctionnement des institutions démocratiques.

Enfin, pour la Cour de cassation, les juges du fond avaient légitimement considéré que l'organisation ou la participation à des manifestations exprimant des opinions minoritaires ou non-conformistes et l'appel à la destitution du chef de l'Etat ne portaient pas atteinte aux valeurs républicaines ([Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-16.941](#)).

Droit public

- Un fonctionnaire hospitalier peut percevoir une prime même s'il ne remplit pas les conditions de corps et grade

Dans un arrêt N°23DA00793 de la Cour administrative d'appel de Douai du 28 août 2024, il a été précisé, au sujet d'une décision administrative de refus d'attribuer la prime grand âge à un agent travaillant dans un EHPAD au motif que son grade d'AMP ne lui permettait pas d'exercer effectivement les fonctions d'aide-soignante, que si cet agent comporte des fonctions d'accompagnement en consultation des résidents et doit apporter une aide aux personnes résidant à l'EHPAD dans les actes de la vie quotidienne, alors, il doit quand même bénéficier du versement de la prime grand âge car il exerce de manière effective des fonctions pour y prétendre alors même qu'il ne collabore pas aux soins infirmiers.

Autres

- Sanction de la CNIL pour non respect du RGPD sur la protection des données de santé

Délibération de la formation restreinte de la CNIL n°SAN-2024-013 du 5 septembre 2024 concernant la société CEGEDIM SANTÉ : La CNIL a sanctionné la société CEGEDIM SANTÉ d'une amende de 800 000 € pour plusieurs manquements à la protection des données de santé, notamment, le non respect de l'article 66 de la loi Informatique et Libertés relatif à l'obligation d'effectuer les formalités préalables dans le domaine de la santé et de l'article 5-1-a du RGPD sur l'obligation de traiter les données de manière licite.

<https://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000050202759>

- Sanction de la CNIL pour non respect du RGPD sur la désignation d'un délégué à la protection des données

Délibération de la formation restreinte de la CNIL n°SAN-2024-009 du 22 juillet 2024 concernant le non-respect pour une autorité publique de son obligation de désigner un délégué à la protection des données conformément aux articles 37 à 39 du RGPD - Règlement Général de Protection des Données, malgré une injonction de la CNIL de décembre 2023. La CNIL, après avoir prononcé une sanction de 5000 € avec l'injonction d'une astreinte de 150 € par jour de retard à l'issue d'un délai de deux mois, a décidé de liquider l'astreinte prononcée à l'encontre de l'administration qui devra payer la somme de 6900 €.

<https://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000050049583>

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