



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Actualités Jurisprudences

Secteur LDAJ - Liberté Droit Action Juridique

Mai 2017

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 arrêts du Conseil Constitutionnel

- Néant

Les jurisprudences de Droit public

- **Arrêt N°397333 du Conseil d'État du 17 mai 2017** : Au sujet du droit à la pénibilité et à un départ anticipé à la retraite dans la fonction publique hospitalière, les auxiliaires de puériculture ne peuvent bénéficier du classement en catégorie active, prévu en principe au bénéfice des membres du corps des aides-soignants par l'arrêté du 12 novembre 1969, que lorsque la nature des postes sur lesquels ils sont affectés les conduisent nécessairement à collaborer aux soins infirmiers mentionnés à l'article R. 4311-4 du code de la santé publique, conformément aux exigences du statut de ce corps.

- **Arrêt N°15LY03160 de la CAA de Lyon du 11 mai 2017** : Au sujet de l'imputabilité au service de la maladie d'un agent, pour déterminer si la preuve de l'imputabilité au service, qui incombe au demandeur, est rapportée, le juge doit prendre en compte un faisceau d'éléments. Toutefois, aucune disposition législative ou réglementaire ne rend applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière les dispositions du 2ème alinéa de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale sur le tableau de maladies professionnelles. Il incombe uniquement à l'administration d'apprécier si une affection a été contractée ou aggravée en service au sens de l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite et, pour déterminer si la preuve de cette imputabilité est apportée par le demandeur, le juge prend en compte un faisceau d'éléments, et notamment le fait que la maladie en cause est inscrite dans l'un des tableaux précités, sans être lié par ces tableaux ou, de manière plus générale, par la présomption instituée par l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale.

- **Arrêt N°39627 du Conseil d'État du 10 mai 2017** : Lorsque l'administration prend toute disposition pour notifier une décision à un agent public par une remise en mains propres par la voie hiérarchique et que l'intéressé refuse de recevoir la décision, la notification doit être regardée comme ayant été régulièrement effectuée, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si le document qui devait être remis en mains propres comportait la mention des voies et délais de recours.

- **Arrêt N°16NC02721 de la CAA de Nancy du 4 mai 2017** : Au sujet du formalisme d'une décision administrative, toute décision doit comporter, outre la signature de son auteur, la mention, en caractères lisibles, du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci. Toutefois, si la décision mentionne la qualité et la signature de leur auteur (le directeur d'un établissement public de santé) et que le nom patronymique de ce dernier est précédé de la seule initiale de son prénom, cette circonstance est sans incidence sur sa légalité dès lors que leur auteur peut être identifié sans ambiguïté. De plus, même si les décisions administratives ne peuvent légalement disposer que pour l'avenir, l'administration peut, en dérogation à cette règle et s'agissant des décisions relatives à la carrière des fonctionnaires, leur conférer une portée rétroactive dans la stricte mesure nécessaire pour assurer la continuité de la carrière de l'agent intéressé ou procéder à la régularisation de sa situation.



- **Arrêt N°401069 du Conseil d'État du 31 mars 2017** : Au sujet de la compétence du juge administratif, dès lors qu'elles ne portent pas sur des dispositions régissant l'organisation du service public, les contestations portant sur la légalité ou l'application et la dénonciation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise relèvent de la compétence du juge judiciaire. En revanche, le juge administratif est seul compétent pour connaître des contestations relatives à l'application de ces conventions et accords à la situation individuelle des fonctionnaires, tels

que les personnels de droit public de la société Orange SA et de La Poste.

Les jurisprudences de Droit privé

- **Arrêt N°15-19300 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 17 mai 2017** : Au sujet de fait pouvant caractériser un harcèlement sexuel, un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel après avoir constaté que l'employeur avait « conseillé » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien ». Ainsi, il en résultait que la salariée établissait un fait, même unique, qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

- **Arrêt 15-24220 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 12 mai 2017** : Au sujet d'une décision de refus d'homologation d'une convention de rupture conventionnelle de contrat, celle-ci ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers. Ainsi, une telle décision de la DIRECCTE peut, par suite, être légalement retirée par son auteur. Ainsi, une DIRECCTE peut revenir sur sa décision administrative, après avoir refusé une demande d'homologation de rupture conventionnelle, et accepter d'homologuer une convention de rupture conventionnelle de contrat d'un salarié.

- **Arrêt N°16-12191 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 11 mai 2017** : Au sujet de l'obligation de reclassement d'un salarié reconnu inapte par le médecin du travail, l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci, ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement.

- **Arrêt N°389620 du Conseil d'État du 5 mai 2017** : Au sujet de la validité de conclusion d'un PSE signé par un syndicat CFE/CGC, eu égard tant à l'objet et à la portée d'un accord fixant un PSE qu'à la lettre des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, la condition de majorité posée par cet article doit s'apprécier en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires qui sont représentatifs au niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter. Ainsi, un syndicat CFE/CGC peut valablement signer avec un autre syndicat, un accord sur un plan de sauvegarde de l'emploi qui ne concerne que des salariés non-cadres.



- **Arrêt N°15-25204 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 26 avril 2017** : Au sujet de la régularité d'une procédure de licenciement conduite par une personne étrangère à l'entreprise, si cette procédure a été conduite par l'expert-comptable de l'employeur, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme. La signature pour ordre de la lettre de licenciement au nom de l'employeur par une telle personne ne peut être admise.

- **Arrêt N°15-26817 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 26 avril 2017** : Au sujet du calcul de l'indemnité de requalification d'un contrat en CDD, celle-ci ne peut pas être inférieure au dernier salaire mensuel perçu, avant la saisine de la juridiction, au sein de l'entreprise qui avait conclu le contrat CDD. Cette indemnité versée au salarié ne peut pas être calculée sur la base du dernier salaire perçu dans une société dès lors que celle-ci n'est pas l'employeur initial ayant conclu le CDD.

- **Arrêt N°16-81793 de la Cour de cassation, Chambre criminelle, du 25 avril 2017** : Au sujet de la caractérisation du délit d'obstacle d'un employeur, constituent un obstacle à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail, d'une part, le défaut par l'employeur de représentation des documents permettant de vérifier le temps de travail effectif des salariés au sein de l'entreprise, dont la tenue, prévue par la loi, répond à l'objectif d'intérêt général de protection des salariés, et d'autre part, en cas de mentions insuffisantes ou irrégulières dans les documents présentés, son abstention de fournir les informations qui lui sont demandées.

- **Arrêt N°15-28789 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 avril 2017** : Au sujet du statut conventionnel de cadre d'un salarié en cas de transfert du contrat de travail, si le nouvel employeur n'applique pas la même convention collective et le statut de cadre du

salarié ne découle pas de son contrat de travail, mais de l'ancienne convention collective, celui-ci peut être perdu après le délai de 15 mois durant lequel l'ancienne convention continue de s'appliquer.

- **Arrêt N°17-40002 et suivants de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 20 avril 2017** : Au sujet d'un refus de transmission d'une QPC au Conseil constitutionnel sur l'interprétation d'une convention collective, tout justiciable a le droit de contester la constitutionnalité de la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à une disposition législative. Toutefois, l'interprétation que fait le juge d'une disposition logée dans un accord ou une convention collective ne peut pas faire l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité.

- **Arrêt N°15-18772 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 15 mars 2017** : Au sujet de la procédure de licenciement des salariés de la CCN 51, conformément à l'article 03.01.6 de la convention collective (applicable au moment du litige et jusqu'au 1er juin 2014), outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les délégués du personnel doivent être informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision. Il en résulte que cette disposition constitue une garantie de fond, dont le non-respect prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

- **Arrêt N°15-0362 de la Cour d'Appel de Colmar du 7 mars 2017** : Au sujet du licenciement pour faute grave d'un salarié qui s'était endormi à son poste de travail, son licenciement n'est pas justifié au motif que les durées maximales de travail n'avaient pas été respectées par son employeur. Ce salarié avait travaillé 72 heures sur 7 jours consécutifs.



- **Arrêt N°15-22759 de la Cour de cassation, Chambre sociale, du 2 mars 2017** : Au sujet d'un litige sur le non-paiement des cotisations de retraite pour un salarié, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a versé les cotisations de retraite aux organismes concernés. Le bulletin de paie établi au nom du salarié, et mentionnant ces cotisations, ne

fait pas présumer que l'employeur s'est acquitté de son obligation.

Les jurisprudences de l'Union Européenne

- **Arrêt N°C-339/15 de la CJUE du 4 mai 2017** : La libre prestation des services s'oppose à une législation nationale qui interdit d'une manière générale et absolue de toute publicité pour des prestations de soins buccaux et dentaires. Toutefois, les objectifs de la protection de la santé publique et de la dignité de la profession de dentiste peuvent néanmoins justifier un encadrement des formes et des modalités des outils de communication utilisés par les dentistes (Belgique).

© Secteur LDAJ - Fédération CGT Santé Action Sociale - Mai 2017