

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois
- Préjudice d'anxiété



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Quelques points sur :

LA PÉRIODE D'ESSAI



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

PREJUDICE D'ANXIÉTÉ : L'INDEMNISATION ÉTENDUE À TOUTE SUBSTANCE NOCIVE OU TOXIQUE

Obligation de sécurité de l'employeur : le salarié exposé à une substance nocive ou toxique, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut obtenir l'indemnisation du préjudice d'anxiété résultant de cette exposition.

Le préjudice d'anxiété, lié à l'**inquiétude face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie grave** à la suite de l'**exposition à une substance nocive ou toxique**, a été reconnu pour la première fois en 2010 au bénéfice des salariés exposés à l'amiante (*Cass. Soc., 11 mai 2010, n°09-42.241 à 09-42.257*).

Toutefois, l'indemnisation était limitée aux salariés remplissant les conditions du dispositif de préretraite amiante (ACAATA) ; la reconnaissance d'un tel préjudice était donc liée aux conditions que le salarié ait travaillé :

- dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et listés par arrêté ministériel,
- pendant une période au cours de laquelle l'entreprise fabriquait ou traitait de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, et qu'il se soit donc trouvé, du fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente de se voir déclarer atteint d'une maladie liée à l'amiante.

Longtemps les juges ont refusé d'étendre le champ d'application du préjudice d'anxiété.

Une première brèche a été ouverte le 5 avril 2019 par la Cour de cassation qui a admis, sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur, la possibilité d'indemniser le préjudice d'anxiété au bénéfice des **salariés justifiant avoir été exposés à l'amiante, indépendamment de l'inscription de l'établissement sur les listes établies par arrêté ministériel** (*Cass. Soc., 5 avril 2019, n°18-17.442*).

De nombreux commentateurs reprochaient à la Cour de cassation de réserver l'indemnisation du préjudice d'anxiété aux seules victimes de l'amiante, alors que d'autres substances pouvaient entraîner des conséquences similaires en termes de risques sur la santé et d'anxiété générée.

Cette critique n'a plus lieu d'être : le préjudice d'anxiété n'est plus réservé aux salariés exposés à l'amiante.

Par une série d'arrêts du 11 septembre 2019, la Cour de cassation reconnaît que l'indemnisation du préjudice d'anxiété puisse s'étendre aux salariés exposés à **toute substance nocive ou toxique** générant un risque élevé de développer une pathologie grave, **telle que, en l'espèce, les poussières de charbon**.

Il ne suffira pas aux salariés d'invoquer une exposition à une substance nocive pour obtenir une indemnisation puisque :

- le salarié devra apporter la preuve (i) de son exposition à une telle substance et (ii) de la réalité de son préjudice ;
- l'employeur pourra, à l'inverse, s'exonérer de sa responsabilité à condition de justifier de ce qu'il a pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail.

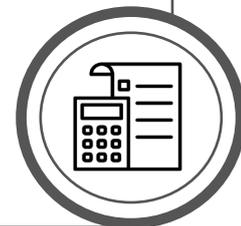
Cass. Soc., 11 septembre 2019, n°17-24.879 à 17-25.623

LES ARRÊTS EN BREF

Précisions sur le calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés inclut une prime annuelle telle qu'une prime de vacances, calculée en fonction du temps de travail effectif au cours de l'année, dès lors que cette prime est assise uniquement sur le salaire des périodes de travail à l'exclusion des périodes de congés ([Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 18-16.351](#)).

En revanche, les indemnités de repas forfaitaires allouées à l'occasion de déplacements professionnels, si elles constituent un remboursement de frais, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des congés payés ([Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 18-14.294](#)).



Rappels de salaires en cas de repositionnement conventionnel



L'attribution judiciaire à un salarié d'un coefficient hiérarchique supérieur à celui qui lui était accordé par l'employeur ne lui ouvre droit qu'au paiement du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient, sans que le demandeur puisse revendiquer l'application du niveau de salaire moyen dans le secteur ([Cass. soc. 4 septembre 2019 n° 18-11.319](#)).

Appréciation de la licéité d'une clause de non concurrence

Une clause de non-concurrence ne peut pas avoir pour effet, en raison de sa durée et de son étendue géographique, de placer un salarié dans l'impossibilité d'exercer une activité conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle. La seule étendue géographique d'une clause de non concurrence applicable sur deux continents, ne suffit pas à caractériser cette impossibilité d'exercice d'une activité professionnelle ([Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 18-16.134](#)).



Cumul d'indemnisation en matière de harcèlement moral



A la suite de la tentative de suicide d'un salarié prise en charge comme un accident du travail, la reconnaissance par les juridictions de la sécurité sociale d'une faute inexcusable de l'employeur constitue un préjudice distinct du harcèlement moral qui peut faire l'objet d'une indemnisation propre ([Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329](#)).

Cumul de mandats

Le représentant syndical auprès du comité social et économique, qui peut être désignée par chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise de plus de trois cent salariés, ne peut être un élu au sein du même CSE. En effet, les fonctions délibératives de membre élu sont incompatibles des fonctions consultatives de représentant syndical ([Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-23.764](#)).



A NE PAS MANQUER

LA PÉRIODE D'ESSAI

FINALITÉ



permet d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience



permet d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent

FORMALISME



doit être prévue expressément dans le contrat de travail

POINT DE DÉPART



1er jour du contrat de travail obligatoirement

DURÉE MAXIMALE

CDI		
	ouvriers et employés	2 mois
	techniciens d'entreprise	3 mois
	cadres	4 mois

CDD		
	avec un terme précis	
	< ou = à 6 mois	1 jour/sem dans la limite de 2 semaines
	> à 6 mois	1 mois

Exceptions aux durées légales

- Les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 peuvent prévoir des durées plus longues
- Tous les accords collectifs conclus après le 26 juin 2008 peuvent prévoir des durées plus courtes
- Le contrat de travail peut prévoir une durée plus courte

CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT



Renouvelable 1 seule fois

CDI



Doit avoir été prévu par un accord de branche étendu
Possibilité doit être expressément stipulée dans le contrat de travail
Est formalisé par un avenant au contrat de travail avant la date initiale de fin de la période

CDD



Pas renouvelable

Durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus		
	ouvriers et employés	4 mois
	techniciens d'entreprise	6 mois
	cadres	8 mois

QUE FAIRE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Pas de prolongation en cas de stages de formation présentant un intérêt professionnel

Prolongation de la période d'essai en cas :

- d'absence injustifiée
- de congés payés,
- d'arrêt maladie (même en cas d'accident du travail),
- de RTT,
- de congé sans solde,
- d'incarcération.

Prolongation = à la durée d'absence



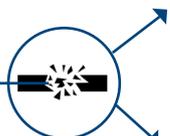
Sauf disposition contraire, la durée de la prolongation de l'essai ne peut pas être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation.

Ainsi, si un salarié connaît une absence de cinq jours ouvrables (du lundi au vendredi) et reprend le travail le lundi, la période d'essai est augmentée de sept jours calendaires. (Cass. Soc., 11 sept. 2019, n° 17-21.976).

RUPTURE DU CONTRAT EN COURS DE PÉRIODE D'ESSAI



délai de prévenance



à l'initiative de l'employeur :

à l'initiative du salarié :

présence du salarié depuis moins de 8 jours	24h
présence du salarié entre 8 jours et un mois	48h
1 mois de présence	2 semaines
après 3 mois de présence	1 mois
ancienneté < 8 jours	24h
ancienneté > 8 jours	48h

ACTUS DU CABINET

17 septembre

"Inaptitude : l'obligation de consultation du médecin du travail dans la recherche de reclassement", article publié sur notre blog

26 septembre

"Entretien préalable au licenciement : le décompte du délai de cinq jours article publié sur notre blog

27 septembre

Accueil de la réunion de rentrée de l'ANDRH - Association nationale des DRH. Interventions de Nicolas Peixoto, Alice Ennouchy et Lucille Gressier

12 septembre

"Comment prévoir la mobilité intra-groupe d'un salarié ?", Lexbase, Hebdo édition sociale, rédigé par Karin Dulac, Audrey Zeboudj et Pierre-Alexis Quéré

20 septembre

Renouvellement de notre partenariat avec l'Institut Juriste d'Entreprise d'Evry sous la direction du Professeur Pagnerre pour l'année 2019-2020

26 septembre

Petit déjeuner expert organisé en partenariat avec Grant Alexander, Cabinet Executive Conseil RH. Interventions de Karin Dulac et Cécile Pudebat sur le thème de l'égalité femmes-hommes



QUI CONTACTER ?



Cécile Martin

Associée, avocat à la cour
01.70.61.24.06
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol

Associé, avocat à la cour
01.70.61.54.73
jean-marc.albiol@ogletree.com



François Millet

Associé, avocat à la cour
01.86.26.27.28
francois.millet@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris



01.86.26.27.42

Ogletree
Deakins