

# Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 222

CAHIER MENSUEL

JUILLET-AOÛT 2010

## JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	225
▶ Doctrine	227
▶ Jurisprudence	232
▶ Sommaires annotés	241

## Sommaire du cahier n° 222 – Juillet-Août 2010

<b>Doctrine</b>	<b>Commentaire de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	D 12
	<b>Stress, suicide et accident du travail</b> par Lucien Flament	D 13
<b>Jurisprudence</b>	<b>L'entretien préalable n'est pas une enquête</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 36
	<b>Continuité du territoire et différence de salaire</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 37
	<b>Naissance du préjudice d'anxiété</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 38
	<b>Quotient électoral et prise en compte des décimales</b> par Frédéric-Jérôme Pansier	A 39
	<b>Loi du 20 août 2008 : nouvelle salve d'arrêts sur les modalités d'application de la réforme de la démocratie sociale</b> par Saïda Nouredine	A 40
<b>Sommaires annotés</b>	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Mathieu Fatrez (MF)	
	Livres IV et V sous la direction de François Hanne (FH), conseiller honoraire à la Cour de cassation	
	Livres VI et VII sous la direction de Jean-Pierre Mignard (société LYSIAS)	
	<b>LIVRE PREMIER. NOTIONS FONDAMENTALES</b>	
	Convention collective applicable	S 204
	Convention collective. Modification	S 205
	Normes	S 206
	<b>LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES</b>	
	Contrat de travail. Lien de subordination	S 207, S 208
	Contrat de travail à durée déterminée. Conditions de fond	S 209
	Créances garanties par l'AGS	S 210
	Frais professionnels	S 211
	Harcèlement	S 212, S 213
	Licenciement. Motifs. Faute grave	S 214, S 215
	Licenciement économique individuel. Reclassement	S 216
	Modification unilatérale du contrat de travail	S 217
	Retraite	S 218, S 219
	Temps de travail. Durée hebdomadaire	S 220
	Transfert d'entreprise	S 221
	<b>LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES</b>	
	Comité d'entreprise. Fonctionnement	S 222
	Élections professionnelles	S 223 à S 225
	Syndicat	S 226
<b>LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>		
Sécurité sociale. Accident du travail	S 227	
Sécurité sociale. Assurance maladie	S 228	
Sécurité sociale. Cotisations	S 229	

## **Vers un reclassement équitable**

Un certain nombre d'affaires ont mis (ou remis) en question les obligations actuelles mises à la charge de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, notamment en ce qui concerne le reclassement du personnel congédié. L'employeur doit communiquer au salarié licencié économiquement toutes les propositions possibles au sein du groupe. Même s'il s'agit d'un emploi en Inde ou en Roumanie... selon des salaires fixés à l'aune des exigences locales.

La loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 vise à modifier l'envoi des propositions de reclassement lors d'un licenciement pour motif économique afin de limiter les propositions faites à ce qui paraît raisonnable financièrement. Le reclassement d'un salarié ne peut être une forme d'humiliation. Un premier commentaire de cette réforme paraît dans ce numéro (D 12).

## **Stress, suicide et accident du travail**

Le suicide et le stress sont aujourd'hui reconnus comme des accidents du travail indemnisables. La faute en est reprochée à l'employeur. Dans une décision récente (D 13), le tribunal de Nanterre juge d'abord que les responsables hiérarchiques, inquiets de l'état de santé du salarié, auraient dû alerter le médecin du travail et non pas simplement proposer au salarié, soit d'envisager un changement de poste, soit de prendre une période de vacances, soit de contacter l'assistante sociale ou le médecin du travail. C'est une obligation de résultat.

Cette décision, qui concerne la société Renault, donne de précieuses indications sur la conduite qui doit être celle de l'employeur face à un risque psychosocial avéré : au plan individuel, visite médicale imposée par l'employeur, au plan collectif, insertion des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques, mise en place d'outils de détection des risques et d'identification de leurs causes, mesures de prévention, prise en compte individuelle de l'exposition à la souffrance devant aboutir le cas échéant à la mise en œuvre de mesures de management appropriées.

## **Naissance du préjudice d'anxiété (A 38)**

Il convient de rappeler que, pour l'instant, c'est la Cour de cassation qui détermine la liste des différents types de préjudices indemnisables. Aussi, ce n'est pas sans émotion que le juriste voit naître une nouvelle catégorie de préjudice, celle de préjudice d'anxiété. C'est chose faite avec cet arrêt...

Le préjudice d'anxiété n'est pas si nouveau que cela, puisqu'il avait été anticipé par certains auteurs et que les membres de la commission Dintilhac en avaient discuté au point de créer une nouvelle catégorie de préjudice dans la nomenclature.

Justement, il est question (ou plus question) d'intégrer cette nomenclature dans le projet de loi en cours de discussion.

## **L'entretien préalable n'est pas une enquête (A 36)**

L'entretien préalable au licenciement est un moment important de la procédure de licenciement, car il permet au salarié de connaître les motifs de son licenciement, de s'expliquer sur celui-ci et constitue normalement un moment de réflexion.

L'entretien préalable peut être assimilé à une « audience » entre l'employeur et le salarié. Les personnes pouvant y assister sont en nombre restreint : le salarié, le salarié choisi par lui afin de l'assister (ou le mandataire syndical) et l'employeur (ou son représentant).

Cet arrêt vient nous rappeler que cet entretien ne peut être une phase d'enquête.

## **Continuité du territoire et différence de salaire (A 37)**

Cet arrêt, bien que non publié, mérite d'être brièvement commenté, puisqu'il concerne la différence de traitement entre la capitale et les autres villes de province. La problématique est la suivante : longtemps Paris et la région parisienne ont été considérés comme des régions plus chères que la

province ; afin de prendre en compte cet écart de prix (dont la mesure est complexe), certains employeurs, dont l'État, avaient décidé de compenser ce différentiel du coût de la vie par l'octroi de primes.

La Cour de cassation décide qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

### **Quotient électoral et prise en compte des décimales (A 39)**

Cet arrêt du 26 mai 2010 répond à une question à la fois simple et néanmoins d'une grande importance pratique : le quotient électoral, dont le calcul est nécessaire afin de répartir les sièges à la plus forte moyenne, doit-il être arrondi ou faut-il procéder aux calculs en retenant les chiffres après la virgule ? La réponse positive est validée par la Cour de cassation...

Loi du 20 août 2008 : nouvelle save d'arrêts sur les modalités d'application de la réforme de la démocratie sociale (A 40). Nous avons beaucoup publié dans ces colonnes sur les premières applications de la loi du 20 août 2008. Cette chronique vient apporter une nouvelle pierre à cette œuvre d'analyse de la réforme.

Bonne lecture en ce début d'été.

**Frédéric-Jérôme Pansier**  
**Rédacteur en chef**

---