

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)



**News disponible :** *Un salarié qui suit la coupe du monde au travail peut-il être sanctionné ?*



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### **Harcèlement moral – Politique de ressources humaines – Climat d'insécurité permanent – Responsabilité des cadres (OUI)**

**Rappel :** Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L. 1152-2 du Code du travail).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 est entachée de nullité (article L. 1152-3 du Code du travail).

Par ailleurs, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail), et notamment prévenir les agissements de harcèlement moral (article L. 1152-4 du Code du travail).

En cas de litige, il revient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Il incombe ensuite à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (article L. 1154-1 du Code du travail).

La jurisprudence est venue préciser que « *Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* » (Cass. Soc., 25 janvier 2011, n° 09-42.766).

**Cass. Crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524**

Au mois de décembre 2009, une plainte a été déposée par une fédération syndicale contre la Société France Télécom et ses dirigeants, pour dénoncer la mise en place d'une nouvelle politique de gestion des ressources humaines ayant eu pour objet le départ de 22 000 salariés ou agents et pour effet de :

- déstabiliser le personnel,
- créer un climat anxigène,
- et de provoquer plusieurs suicides et arrêts de travail.

Une enquête préliminaire a alors été diligentée, au terme de laquelle une information judiciaire a été ouverte le 8 avril 2010 du chef, notamment, de harcèlement moral.

La Société France Télécom et 3 de ses dirigeants ont été mis en examen du chef de harcèlement moral au mois de juillet 2012, tandis que 4 autres cadres ont été mis en examen du chef de complicité de harcèlement moral au mois de décembre 2014.

Deux de ces derniers ont présenté une requête aux fins d'annulation de leur mise en examen, faisant valoir que dans la mesure où ils étaient mis en examen en qualité de directeurs d'un service, ils ne pouvaient se voir reprocher une complicité de harcèlement qu'à l'égard des salariés relevant, à l'époque du dommage invoqué, de ce service.

La chambre de l'instruction de la Cour d'appel n'a pas fait droit à leurs demandes et a écarté ces dernières.

Les juges du fond ont relevé que les prévenus avaient, en leur qualité de cadres de la société et indépendamment du rôle spécifique de direction du service qu'ils exerçaient, par aide et assistance, contribué activement à l'efficacité de la nouvelle politique de gestion des ressources humaines ayant créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel.

Ils en ont déduit que devait être caractérisée l'existence d'indices graves ou concordants à l'encontre des deux demandeurs consistant à avoir facilité la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et 3 de ses dirigeants au préjudice de chacun des salariés visés dans leur mise en examen, peu important que :

- certains d'entre eux n'aient pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ;
- l'un des prévenus ait quitté ses fonctions avant la commission du dommage invoqué.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, et par voie de conséquence, la mise en examen des deux demandeurs.

Par ce biais, elle rappelle qu'un cadre peut être poursuivi pour une politique de gestion des ressources humaines générant le harcèlement de salariés n'appartenant pas à son service, dès lors qu'il contribue activement à l'efficacité de ladite politique.

**Note :** La Cour de cassation juge de manière constante qu'en cas de harcèlement moral pénalement reconnu et de manquement de l'employeur à son obligation de prévenir de tels actes, le salarié victime peut prétendre à une double indemnisation tant au civil qu'au pénal (Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-29.072).

## **Requalification d'un CDD en CDI – Non-respect des dispositions relatives au temps partiel – Dommages-intérêts (OUI)**

**Rappel :** A défaut d'accord collectif le prévoyant, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut en principe comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures (article L. 3123-30 du Code du travail).

La jurisprudence précise de manière constante que le non-respect de ces dispositions « ouvre droit à réparation du préjudice causé au salarié » (Cass. Soc., 12 décembre 2012, n° 11-23.421).

Par ailleurs, en cas de requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement (Cass. Soc., 3 juin 2015, n° 13-21.671).

Ainsi, la requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet impose à l'employeur de procéder au paiement du salaire correspondant à un temps plein (Cass. Soc., 14 septembre 2016, n° 15-15.944).

Le salarié doit établir qu'il s'est effectivement et constamment tenu à la disposition de son employeur pendant les périodes d'inter-contrats (Cass. Soc., 16 septembre 2015, n° 14-16.277).

**Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 17-14.658**

**Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 17-14.659**

Dans la première espèce (Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 17-14.658), un salarié a été engagé aux termes de plusieurs CDD à temps partiel conclus entre les années 2008 et 2012.

Dans la seconde espèce (Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 17-14.659), un salarié a été engagé dans la même société aux termes de plusieurs CDD à temps partiel conclus à compter du 23 juillet 2009 puis par un CDI du 7 octobre 2011, à la suite duquel il a démissionné le 13 février 2013.

Chaque salarié a saisi la juridiction prud'homale :

- d'une demande de requalification de ses CDD à temps partiel en CDI à temps complet,
- d'une demande de dommages-intérêts pour non-respect des dispositions régissant les coupures d'activité quotidiennes afférentes au temps partiel.

Dans les deux espèces, la Cour d'appel :

- a fait droit à leur demande de requalification des CDD à temps partiel en CDI à temps complet,
- mais les a déboutés de leur demande de dommages-intérêts pour non-respect des temps de coupures quotidiennes.

A ce titre, les juges du fond ont considéré que les salariés étaient mal fondés à se prévaloir des dispositions de l'article L. 3123-16 du Code du travail alors applicable (désormais article L. 3123-30 dudit Code) institué au bénéfice des salariés à temps partiel, leur contrat de travail ayant été requalifié à temps complet.

Saisie du litige dans chaque espèce, la Cour de cassation censure ce raisonnement, rappelant que l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

En outre, la Haute juridiction précise que « la requalification de CDD en CDI ne saurait faire rétroactivement disparaître les obligations auxquelles l'employeur était tenu envers le salarié engagé à temps partiel ».

Ainsi, la requalification de CDD en CDI n'exclut pas les dommages-intérêts fondés sur le non-respect des dispositions régissant le temps partiel.

**Note :** La Cour de cassation juge de manière constante que :

- la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ;
- la requalification d'un CDD en CDI ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail.

Il en résulte que la requalification de plusieurs CDD à temps partiel en CDI à temps complet nécessite :

- une irrégularité formelle dans la rédaction des CDD au regard des règles propres au travail à temps partiel ;
- que le salarié ait été effectivement tenu de rester à la disposition permanente de son employeur pendant les périodes intermédiaires (Cass. Soc., 7 septembre 2017, n° 16-16.643).

**Cumul d'emplois – Durée maximale du travail – Défaut de transmission des documents attestant de la durée du travail – Faute grave (OUI)**

**Rappel :** Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail (article L. 8261-1 du Code du travail).

La jurisprudence précise de manière constante :

- qu'aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession ;
- qu'un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction ;
- qu'en cas de cumul par le salarié de deux contrats de travail entraînant un tel dépassement, l'employeur, auquel le salarié

demande de réduire son temps de travail, n'est pas tenu d'accepter cette modification du contrat de travail (Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-43.985).

Il en résulte que le fait pour un salarié dépassant la durée maximale de travail autorisée de ne pas remettre de documents permettant à son employeur de vérifier la durée totale du travail, malgré ses demandes, est constitutif d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. Soc., 19 mai 2010, n° 09-40.923).

**Cass. Soc., 20 juin 2018, n° 16-21.811**

Une salariée, engagée par un CDI à temps complet, exerçait un second emploi au service d'une autre société, à raison de 12 heures par semaine en moyenne.

La société lui a alors demandé la communication de son second contrat de travail et de ses bulletins de paie, ce que la salariée a refusé.

Elle a ensuite été licenciée pour faute grave, en raison :

- du dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire, ce qui était de nature à porter atteinte à sa santé et sa sécurité compte tenu de son état de grossesse,
- et de l'absence de communication des éléments demandés par la société.

Elle a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel a débouté la salariée de ses demandes, considérant qu'en refusant de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paie, la salariée, qui avait faussement déclaré lors de son embauche qu'elle n'était pas liée à un autre employeur, n'avait pas permis à la société de vérifier que la durée hebdomadaire de travail n'était pas habituellement dépassée.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel d'avoir décidé :

- que le licenciement de la salariée procédait d'une cause réelle et sérieuse ;
- que la salariée avait commis une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise en refusant de communiquer les éléments demandés par la Société.

**Note :** La Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle le salarié ne fournissant pas les documents permettant à son employeur de contrôler sa durée du travail, du fait d'un cumul d'emplois, commet une faute grave (Cass. Soc., 19 mai 2010, n° 09-40.923).

## RELATIONS COLLECTIVES

---

### **Elections professionnelles – Absence de circonstances exceptionnelles ou de spécificités de l'électorat – Vote par correspondance (NON)**

**Rappel :** L'employeur peut décider de recourir au vote par correspondance pour tous les salariés lors des élections professionnelles.

En effet, la jurisprudence juge de manière constante que « *si le vote physique est la règle en l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le recours au vote par correspondance pour les élections professionnelles n'est contraire à aucune règle d'ordre public* ».

Le recours au vote par correspondance doit alors être prévu dans le protocole d'accord préélectoral (Cass. Soc., 13 février 2013, n° 11-25.696).

L'employeur doit envoyer les documents nécessaires au vote par correspondance suffisamment à l'avance pour permettre aux électeurs de disposer d'un délai suffisant pour voter.

Les élections peuvent être annulées lorsque l'envoi tardif des documents nécessaires au vote et l'impossibilité pour certains électeurs de voter ont faussé les résultats du scrutin (Cass. Soc., 10 mars 2010, n° 09-60.236).

### **Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 17-60.132**

Dans la perspective des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement, un syndicat a saisi le tribunal d'instance d'une demande de réintroduction, conformément aux années précédentes, du vote par correspondance.

Le tribunal d'instance, appréciant le recours au vote en prenant en compte l'absence de circonstances exceptionnelles, n'a pas fait droit à sa demande.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve ce raisonnement.

Elle rappelle que le vote physique étant la règle en l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le vote par correspondance ne peut être décidé par le juge qu'en raison de circonstances exceptionnelles ou de la spécificité des fonctions exercées par les personnels concernés.

La Haute juridiction approuve donc le tribunal d'instance d'avoir rejeté la demande de fixation, parmi les modalités du vote, de celle du vote par correspondance, dans la mesure où aucune circonstance exceptionnelle ni aucune spécificité de l'électorat ne le justifiait.

**Note :** S'agissant d'un arrêt rendu en formation restreinte, simplement diffusé, il convient d'attendre de voir s'il sera, ou non, confirmé par un arrêt rendu dans une formation plus solennelle.

## **Règlement intérieur de l'entreprise – Absence de preuve du respect des formalités de dépôt et d'affichage – Opposabilité aux salariés (NON)**

**Rappel :** Le règlement intérieur de l'entreprise est :

- porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (article R. 1321-1 du Code du travail) ;
- déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement (article R. 1321-2 du Code du travail).

A ce titre, la Cour de cassation juge de manière constante que « *le règlement intérieur n'entre en vigueur qu'un mois après l'accomplissement des formalités d'affichage et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement* » (Cass. Soc., 4 novembre 2015, n° 14-18.573).

Ainsi, en l'absence d'accomplissement des formalités d'information et de dépôt du règlement intérieur, celui-ci n'est pas opposable aux salariés.

Dans cette hypothèse, la Cour de cassation précise que le licenciement motivé par un manquement aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise est dénué de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 4 novembre 2015, n° 14-18.573 précité).

### **Cass. Soc., 21 juin 2018, n° 16-22.804**

A la suite de son licenciement pour faute grave le 25 janvier 2012, justifié par son manquement au règlement intérieur de l'entreprise, un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en contestation de son licenciement.

La Cour d'appel a déclaré le règlement intérieur opposable au salarié, ayant relevé que ledit règlement était applicable depuis le 1<sup>er</sup> mars 2005 en ce qu'il spécifiait lui-même, en son titre IV, avoir été :

- déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes ;
- affiché à l'intérieur des locaux de travail ainsi qu'à l'endroit où se fait l'embauche.

Les juges du fond ont en outre jugé que le salarié n'apportait pas la preuve du non-respect des formalités de dépôt et de publicité et donc, de l'inopposabilité du règlement intérieur à son égard.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure cette analyse, considérant que l'employeur ne justifiait pas de l'accomplissement des formalités d'affichage et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Il en résulte que la simple mention au sein du règlement intérieur des formalités de dépôt et d'affichage du règlement intérieur est impropre à caractériser l'accomplissement effectif de ces formalités, et donc l'opposabilité du règlement intérieur aux salariés de l'entreprise.

**Note :** La Cour de cassation juge également que lorsque l'employeur ne justifie pas avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, il ne peut reprocher à sa salariée un manquement aux obligations édictées par ce règlement (Cass. Soc., 9 mai 2012, n° 11-13.687).

## **Représentant de section syndicale – Défaut d'indication du lieu de la désignation dans la lettre notifiée au chef d'entreprise – Nullité de la désignation (OUI)**

**Rappel :** La désignation d'un représentant de section syndicale (RSS) suit les mêmes règles que la désignation d'un délégué syndical :

- Les noms du ou des RSS sont portés à la connaissance de l'employeur ;
- Les noms du ou des RSS sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales ;

- La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (article L. 2143-7 du Code du travail).

La Cour de cassation a précisé le formalisme de la lettre de notification à l'employeur, en jugeant que :

- « le syndicat qui désigne un représentant de la section syndicale doit indiquer à peine de nullité, soit l'entreprise, soit l'établissement lieu de la désignation dans la lettre qu'il notifie au chef d'entreprise qui fixe les termes du litige » (Cass. Soc., 18 novembre 2009, n° 09-60.033) ;
- « le syndicat qui désigne un représentant doit indiquer à peine de nullité, la fonction exacte pour laquelle ce représentant est désigné » (Cass. Soc., 28 mars 2012, n° 11-17.444).

#### **Cass. Soc., 20 juin 2018, n° 17-60.304**

Un salarié a remis à son employeur une lettre d'un syndicat l'informant de la création d'une section syndicale et de sa désignation en qualité de représentant de section syndicale.

La société a saisi le tribunal d'instance en annulation de cette désignation, considérant que le syndicat n'apportait aucune précision quant au cadre de la désignation, laquelle était donc entachée de nullité.

Le tribunal d'instance rejette sa demande, considérant que le périmètre de désignation ne faisait pas de doute dès lors que la lettre avait été remise en main propre au secrétariat de direction en l'absence du directeur de la société.

Les juges du fond en ont déduit que le syndicat avait procédé à une désignation d'un représentant de section syndicale au niveau de l'entreprise et que sa désignation, suffisamment dénuée d'ambiguïté, devait être considérée comme régulière.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure ce raisonnement.

Elle rappelle que « le syndicat qui mandate un salarié doit indiquer, à peine de nullité de la désignation, soit l'entreprise, soit l'établissement lieu de la désignation, dans la lettre qu'il notifie au chef d'entreprise et qui fixe les limites du litige ».

Il en résulte que dès lors que la lettre de désignation ne comporte aucune indication sur le périmètre de la désignation, cette dernière est entachée de nullité.

**Note :** Les modalités de contestation des désignations des représentants de section syndicale sont également similaires à celles des désignations des délégués syndicaux.

Ainsi, le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les 15 jours suivant l'accomplissement des formalités d'information et d'affichage figurant à l'article L. 2143-7 du Code du travail (article L. 2143-8 du Code du travail).

#### **Accord collectif – Avenant interprétatif – Effet rétroactif (OUI)**

**Rappel :** Pour être pourvu d'un caractère interprétatif, l'avenant à un accord collectif :

- doit clarifier une disposition conventionnelle sans la modifier (Cass. Soc., 18 mars 2008, n° 07-41.813) ;
- doit se borner à reconnaître, sans rien innover, un état de droit préexistant qu'une définition imparfaite a rendu susceptible de controverse (Cass. Soc., 4 février 2015, n° 13-18.407).

Il doit en outre être signé par l'ensemble des syndicats signataires de l'accord faisant l'objet d'une interprétation (Cass. Soc., 14 octobre 2009, n° 08-41.892).

Dès lors qu'il remplit ces conditions, la jurisprudence précise que « l'avenant interprétatif d'un accord collectif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter

*l'application* » (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> décembre 1998, n° 98-40.104).

L'interprétation des conventions et accords collectifs a été facilitée par la Loi Travail qui a introduit un article L. 2222-3-3 au sein du Code du travail, selon lequel la convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

### **Cass. Soc., 13 juin 2018, n° 16-27.675**

Un accord d'entreprise, octroyant notamment aux collaborateurs présentant 25 années d'ancienneté, une augmentation de 629 euros par an, a été signé le 23 décembre 2008.

Le 5 mars 2013, un accord d'entreprise « ayant pour objectif de simplifier la lecture des dispositions applicables aux salariés en vertu de l'accord du 23 décembre 2008 » a été signé, précisant que la prime de 629 euros devait être octroyée aux collaborateurs présentant 25 années d'ancienneté, le mois de cet anniversaire.

Une salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappels de salaires et de dommages-intérêts, notamment sur le fondement de l'accord d'entreprise du 23 décembre 2008.

La société soutenait de son côté que l'accord de 2013 était un avenant interprétatif de l'accord de 2008 et qu'en conséquence, son application pouvait être rétroactive.

La Cour d'appel a condamné la société à payer à la salariée diverses sommes en application de l'accord du 23 décembre 2008, retenant que :

- la clause dont l'interprétation était l'objet du litige était seule applicable et ne pouvait être interprétée au regard de stipulations antérieures ou postérieures ;
- l'accord du 5 mars 2013 ne pouvait pas modifier rétroactivement les stipulations de l'accord de 2008 en raison de son caractère

non interprétatif : cet accord du 5 mars 2013, modifiant l'accord de 2008 dont les dispositions étaient claires, était donc, pour la Cour d'appel, un avenant de révision.

Saisie du litige, la Cour de cassation confirme ce raisonnement, considérant que les dispositions de l'accord du 23 décembre 2008 étaient claires, ce dont il résultait que la Cour d'appel n'avait pas à procéder à son interprétation.

En outre, elle approuve la Cour d'appel d'avoir retenu que l'accord du 5 mars 2013 était un accord de révision de l'accord du 23 décembre 2008, et qu'il ne pouvait avoir pour effet de le modifier rétroactivement.

**Note :** En tout état de cause, « il appartient au juge de trancher tout litige en interprétant lui-même la convention collective » (Cass. Soc., 13 novembre 2008, n° 06-40.060).

Cette interprétation relève de la compétence :

- du TGI en cas :
  - de litige entre un employeur et des syndicats quant à l'interprétation d'accords collectifs (Cass. Soc., 21 novembre 2012, n° 11-15.057),
  - ou en cas d'action principale en interprétation, dans le cadre d'un litige collectif (Cass. Soc., 30 avril 1997, n° 95-43.227) ;
- du juge prud'homal en cas :
  - d'action incidente en interprétation, dans le cadre d'un litige individuel (Cass. Soc., 12 juillet 2006, n° 04-47.550),
  - de question préjudicielle relative à l'interprétation d'un accord collectif posée par le juge administratif dans le cadre d'un litige individuel (Cass. Soc., 18 mars 2008, n° 07-41.813).



## Législation et réglementation

### **Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 – Nouvelles règles d'indemnisation des maladies professionnelles – Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018**

L'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale prévoyait auparavant que la date à laquelle la victime était informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle était assimilée à la date de l'accident, et donc, constituait le point de départ de l'indemnisation.

L'article 44 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 modifie ce régime, l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale précisant désormais qu'en ce qui concerne les maladies professionnelles, est assimilée à la date de l'accident :

1. la date de la 1<sup>ère</sup> constatation médicale de la maladie ;
2. lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de 2 années la déclaration de maladie professionnelle à la CPAM ;
3. pour l'application des règles de prescription de l'article L. 431-2 du Code de la sécurité sociale (relatif aux droits de la victime ou de ses ayants droit aux prestations et indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle), la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Ces dispositions sont applicables aux maladies professionnelles déclarées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com

2017  
TROPHÉES  
DU DROIT  
PARIS

### TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :  
Réorganisation, Négociation  
collective et Restructuration

2018  
TROPHÉES  
DU DROIT  
PARIS

### TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

