

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ



## DÉCISIONS

### 📌 CASS. SOC., 4 SEPT. 2024, N° 22-24.005 FS-B

#### Il incombe au salarié inapte de prouver qu'une offre de reclassement est déloyale.

Selon l'article L. 1226-12 du Code du travail, l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi au salarié, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du Travail.

Toutefois, la présomption ne joue que si l'employeur a exécuté loyalement son obligation de reclassement (Cass. soc., 26 janvier 2022, n°20-20.369 FS-B ; Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758 FS-B). Ainsi, la loyauté de l'employeur, telle qu'exigée en matière de reclassement, est un préalable à la mise en œuvre de la « présomption ».

Aussi, la charge de la preuve de la déloyauté pèse-t-elle sur le salarié. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation dans un arrêt du 4 septembre 2024 : si l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail, 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.

Cette solution, rendue à propos d'une inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident d'origine professionnelle, devrait en toute logique trouver à s'appliquer au cas de l'inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle (article L. 1226-2-1 du Code du travail).

### 📅 CASS. SOC., 4 SEPT. 2024, N° 22-22.860 FS-B

#### Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé : quel délai de prescription ?

Dans un arrêt rendu le 4 septembre 2024, la Cour de cassation juge que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, qui naît lors de la rupture du contrat en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1, alinéa 1er, du code du travail.



## CHIFFRE

L'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés progresse de 0,6 % au cours du 2e trimestre 2024. Sur un an, il augmente de 2,9 %, après +3,3 % le trimestre précédent.

(source : DARES)

## ✘ CASS. SOC., 11 SEPT. 2024, N° 23-15.822 F-B

**Le salarié candidat ou élu sur la liste présentée par un syndicat ayant adhéré sans réserve au protocole d'accord préélectoral ne peut pas contester en justice la validité dudit protocole.**

Selon la Cour de cassation, lorsque le protocole d'accord préélectoral répond aux conditions prévues par l'article L. 2314-6 du Code du travail, il ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral.

Mais la possibilité d'une telle action judiciaire connaît des exceptions.

Ainsi, lorsque le protocole préélectoral est conclu aux règles de double majorité, un syndicat qui l'a signé ou qui a présenté des candidats sans émettre de réserves ne peut en contester la validité après la proclamation des résultats, quand bien même il invoquerait une méconnaissance de règles d'ordre public (Cass. soc., 16 avril 2008, n° 07-60.362 ; Cass. soc., 19 septembre 2007, n° 06-60.222 ; Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 20-20.962).

Dans un arrêt rendu le 11 septembre 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation a étendu cette solution au « *salarié candidat ou élu sur la liste présentée par un syndicat* » ayant adhéré sans réserves au protocole préélectoral.

Précisément, selon la Cour : « *un salarié candidat ou élu sur la liste présentée par un syndicat ayant, soit signé sans réserves le protocole d'accord préélectoral, soit présenté des candidats sans avoir émis de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public* ».

## CHIFFRE

En 2023, 58,4 % des personnes âgées de 55 à 64 ans ont un emploi, contre 82,6 % de celles âgées de 25 à 49 ans. Ces taux continuent d'augmenter pour atteindre leurs plus hauts niveaux depuis 1975.

(source : DARES)

## À NOTER

**Le ministère du Travail diffuse un « Questions-Réponses » relatif au suivi de l'état de santé des salariés.**

Depuis le 17 septembre, un « Question-Réponses » est disponible sur le site Internet du ministère du travail. Les thèmes suivants sont notamment abordés : les différentes visites auprès de la médecine du Travail, le suivi médical renforcé, l'inaptitude et ses suites, etc.

(<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/questions-reponses-relatif-au-suivi-de-l-etat-de-sante-des-salaries>)