

## ACTUALITÉS DROIT SOCIAL JUIN 2022

### Focus: Consultation du CSE sur les possibilités de reclassement et inaptitude à tout poste

Souvenez-vous lors de notre [veille juridique de janvier – mars dernier](#), nous évoquions la **controverse** existante entre les Cours d'appel sur cette question.

Pour mémoire, lorsque le médecin déclare un salarié inapte physiquement à reprendre son poste de travail, l'employeur doit recueillir **l'avis des représentants du personnel sur les possibilités de reclassement de ce salarié** (C. trav., art. L.1226-2 et L.1226-10).

La question se posait de savoir si l'employeur devait réaliser cette consultation auprès des représentants du personnel alors que le salarié avait été déclaré inapte à tout poste avec la **mention expresse** que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait **gravement préjudiciable à sa santé*** » ou que « *son état de santé fait **obstacle à tout reclassement** dans un emploi* » (soit une impossibilité de reclassement).

Une **controverse** était née entre les différentes Cours d'appel. La **Cour d'appel de Lyon** et celle de **Fort-de-France** estimaient que la mention indiquée ci-dessus figurant dans l'avis d'inaptitude, avait pour conséquence de **dispenser l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement ainsi que de consultation du CSE**. Alors que dans le même temps, la **Cour d'appel de Bourges** considérait que l'employeur **demeurait tenu de consulter le CSE sur le reclassement**.

La Cour de cassation a enfin **tranché la question**: **lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié inapte dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel.**

[Cass. Soc., 8 juin 2022, n°20-22.500](#)

### Les décisions inédites du mois

#### Un salarié peut-il être licencié pour avoir attesté contre son employeur dans le cadre d'une instance judiciaire ?

En raison de l'atteinte qu'il porte à la **liberté fondamentale de témoigner**, garantie d'une bonne justice, le **licenciement** prononcé en raison du contenu d'une **attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire**, est atteint de **nullité**, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.

[Cass. Soc., 18 mai 2022, n°20-14.783](#)

#### Quel comportement adopté lorsqu'un salarié conteste avoir rédigé une lettre de démission ?

La Cour de cassation indique que lorsque le salarié contestait la **véracité de la lettre de démission qui lui était imputée**, il revient aux juges de procéder à une **vérification d'écriture**.

[Cass. Civ 2, 19 mai 2022, n°21-10.385](#)

#### Sur qui pèse la charge de la preuve des heures supplémentaires ?

La Cour de cassation rappelle que la **charge de la preuve des heures supplémentaires** est **partagée** et qu'elle ne pèse pas sur le **seul salarié**.

[Cass., Soc., 25 mai 2022, n° 20-23.708](#)

#### L'interruption d'une mise à pied conservatoire a-t-elle pour effet de requalifier la mesure en mise à pied disciplinaire ?

La Cour de cassation répond par la négative : la **mise à pied** prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la **procédure de licenciement** engagée dans le même temps, a un **caractère conservatoire**. Le fait pour l'employeur de renoncer à la **mise à pied conservatoire**, en demandant au salarié de reprendre le travail, n'a pas pour effet de **requalifier** la mesure en **mise à pied disciplinaire**.

[Cass. Soc., 18 mai 2022 n°20-18.717](#)

#### Effet de la mention de l'ancienneté sur le bulletin de paie

La Cour de cassation dispose que la **date d'ancienneté** figurant dans le **bulletin de paie** vaut **présomption de reprise d'ancienneté**, sauf à l'employeur à rapporter la **preuve contraire**.

[Cass. Soc., 11 mai 2022, n°20-21.362](#)

### La nouveauté du mois

Pour accompagner les **employeurs** dans le respect de leur **obligation de sécurité**, Santé publique France a mis en place une [Plateforme](#) : « [Employeurs pour la santé](#) ».

L'objectif est d'aider les employeurs à entreprendre une **démarche de prévention et de promotion de la santé**, en les **guidant** dans toutes les étapes ainsi qu'en facilitant l'accès de documentation de communication (affiches, dépliants, vidéos adaptés le cas échéant en fonction des secteurs et cibles visés).

Le premier thème abordé est la **lutte contre le tabac**.

### L'info du mois

Le [3ème rapport du Conseil national de la productivité](#) (« CNP ») a été publié le 22 mai 2022 et analyse les **effets du télétravail sur la productivité**.

Lors de la crise sanitaire, le télétravail s'est généralisé dans l'ensemble des entreprises : **63 % des managers et 74 % des travailleurs** ont fait une évaluation globalement **positive** de leur expérience de télétravail.

Il ressort du rapport que **huit télétravailleurs sur dix** déclarent souhaiter continuer le télétravail et 20 % des salariés travaillent dans une entreprise qui a l'intention d'étendre ou de pérenniser la règle existante en la matière.