



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative et réglementaire importante n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Cadre dirigeant - Notion*

Un salarié ne peut être considéré comme un cadre dirigeant au seul regard de sa position dans l'organigramme de la société, de l'allégation par le salarié de l'occupation d'un position « *stratégique* » sans avoir caractérisé la grande indépendance du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, la faculté pour lui de prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement (Cass. soc., 10-9-25, n°24-11187).

► *Heures supplémentaires - Preuve*

Constitue des éléments suffisamment précis à l'appui d'une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, la production d'attestations indiquant la présence du salarié aux heures d'ouvertures et de fermeture du magasin, l'indication sur certaines d'entre elles que le salarié avait vu sa pause méridienne réduite.

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires au motif que celui-ci bénéficiait d'une large autonomie dans l'organisation de son temps de travail, qu'il n'a jamais émis la moindre réclamation et que les bulletins de paie font apparaître ponctuellement le paiement d'heures supplémentaires, alors que l'employeur ne produit aucun élément de contrôle de la durée du travail (Cass. soc., 10-9-25, n°23-20370).

► *Inaptitude - Accident du travail - Licenciement*

Les règles protectrices des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Il peut être considéré qu'un employeur n'a pas connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, dans le cas où celui-ci n'a pas été informé du recours formé par le salarié contre la décision de refus de prise en charge par la CPAM de la pathologie du salarié au titre d'une maladie professionnelle, et qu'en outre aucun des avis du médecin de travail ne fait référence à une maladie professionnelle (Cass. soc., 10-9-25, n°24-15017).

► *Forfait-jours - Nullité*

L'accord d'entreprise relatif au forfait en jours, qui se borne à prévoir que l'amplitude maximale de la journée de travail sera de 7h00 à 20h00 afin de garantir le respect du repos journalier de onze heures et que les salariés seront soumis à un système auto-déclaratif indiquant les jours de travail ou de repos, ne permet pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, et n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Est nulle la convention de forfait en jours conclue sur la base de cet accord (Cass. soc., 10-9-25, n°23-22358).

► *QPC - Droit de se taire*

Suite à trois QPC déposées par la Cour de cassation (Cass. soc., 20-6-25, n°25-40012 ; Cass. soc., 20-6-25, n°25-11250) et le Conseil d'Etat (CE., 18-6-25, n°502832) concernant le défaut d'information du salarié du droit de se taire lors de l'entretien préalable, le Conseil constitutionnel refuse de considérer que ce défaut d'information constitue une violation de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'Homme de 1789.

Selon lui les dispositions de l'article 9 ne s'appliquent pas aux mesures qui, prises dans le cadre d'une relation de droit privé, ne traduisent pas l'exercice de prérogatives de puissance publique (C. Const., 19-9-25, QPC, n°2025-1160/1161/1162).

FOCUS

Suspicion de harcèlement : l'employeur a tout intérêt à enquêter de manière exhaustive et impartiale

L'employeur, qui est alerté de faits susceptibles de constituer un harcèlement, doit prendre toutes les mesures utiles pour vérifier les faits allégués, notamment en procédant à une enquête. S'il ne le fait pas, il pourrait, dans certaines circonstances, contrevenir à son obligation de sécurité quand bien même les faits de harcèlement ne seraient pas établis.

Si un employeur ayant connaissance de faits constitutifs d'un éventuel harcèlement (dénoncés par un salarié) n'est pas nécessairement dans l'obligation de diligenter une enquête interne (Cass. soc., 12-6 24, n°23-13975 : « *Dans son appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, a pu en déduire, nonobstant l'absence d'enquête interne, que celui-ci n'avait pas manqué à son obligation de sécurité* »), le Défenseur des droits, dans une décision en date du 7 juillet 2025, a précisé que l'absence d'ouverture d'une enquête interne à la suite de faits de harcèlement sexuel signalés par une salariée dans le cadre de ses fonctions, alors même qu'il eût été utile d'en diligenter une, est de nature à caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité (Défenseur des droits, déc. n°2025-130 du 7-7-25).

Attention, une enquête interne réalisée par l'employeur au sein de l'entreprise, à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral, ne constitue pas une preuve déloyale, même si la salariée accusée du harcèlement n'a été ni entendue, ni informée de l'enquête (Cass. soc., 17-3-21, n°18-25597).

L'exigence d'exhaustivité et d'impartialité de l'enquête n'impose pas que tous les collaborateurs d'un directeur soupçonné de harcèlement soient auditionnés (Cass. soc., 8-1-20, n°18-20151).

Le rapport d'une enquête interne même incomplète peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié.

Il appartient alors aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties, peu important que seules les victimes présumées aient été entendues et que le CHSCT (désormais le CSE) n'ait pas été saisi (Cass. soc., 29-6-22, n°21-11437).

Dans une décision en date du 18 juin 2025 (n°23-19022), la chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu que les juges du fond pouvaient souverainement écarter une enquête interne incomplète, même si le CHSCT avait été associé à l'enquête, dans la mesure où :

- certains témoignages étaient manquants (seulement cinq comptes rendus sur les quatorze entretiens réalisés étaient produits ; il ne pouvait être écarté que les témoignages non produits l'ont été en raison de leur caractère favorable au salarié ou de ce qu'ils infirmaient précisément tout ou partie des faits imputés à ce dernier) ;
- certains faits décrits n'étaient confirmés par aucune autre personne bien que des salariés en aient été témoins selon l'intéressée ;
- certains témoignages ne permettaient pas d'établir que les personnes avaient été personnellement témoins des faits ;
- le compte rendu d'entretien avait été tronqué, le nom des personnes citées étant caviardé, et les faits relatés n'étaient corroborés par aucun autre élément.

Tous ces éléments faisaient que l'employeur n'établissait pas, par des éléments suffisamment probants, les faits de harcèlement dénoncés et le doute devait dès lors profiter au salarié accusé.

Finalement, face à des faits de harcèlement, l'employeur est sérieusement encouragé, par la législation et la jurisprudence actuelles, à engager rapidement une enquête, qu'il doit mener de manière exhaustive et impartiale, s'il veut se baser sur le résultat de cette enquête pour licencier un salarié accusé de tels comportements.