



Veille juridique du 30 août au 11 septembre 2025

1. La preuve partagée des heures supplémentaires

Lorsqu'un litige sur le nombre d'heures accomplies survient, il existe un partage de la charge de la preuve entre l'employeur et le salarié (c. trav. art. L.3171-4).

Le salarié doit présenter des éléments suffisamment précis (cass. soc. 18 mars 2020, n°18-10919) pour permettre à l'employeur d'y répondre en produisant des éléments de nature à justifier les heures effectivement travaillées (c. trav. art. L.3171-4).

L'employeur doit présenter les documents nécessaires au décompte de la durée du travail (c. trav. art. L.3171-2).

Pour le salarié, ont été admises comme preuves suffisamment précises **un relevé d'heures** (cass. soc. 26 sept 2012, n°10-27508) mais pas des fiches de décompte invérifiables faute d'être détaillées (cass. soc. 16 juin 2011, n°09-69250). De même, un salarié peut étayer sa demande **par des courriels comportant l'heure d'envoi, sa fiche de poste, des attestations de collègues, la description de ses tâches, des justificatifs de transports, des notes de frais, des mandats de représentations et de participations à des réunions, une délégation de pouvoir.**

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Cass. soc. 9 juillet 2025, n°24-16397

2. L'insuffisance professionnelle : L'obligation de formation du salarié avant toute décision de licenciement

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est un licenciement pour motif personnel non disciplinaire (excepté lorsque l'insuffisance professionnelle résulte d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté du salarié (cass. soc. 22 juin 2016, n°15-10149).

L'insuffisance professionnelle est l'incapacité objective d'un salarié à exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification (cass. soc. 23 mai 2000, n°98-42064). Elle se caractérise par une mauvaise qualité du travail due soit à une incompétence professionnelle, soit à une inadaptation à l'emploi.

Toutefois, **pour être en mesure de procéder à un tel licenciement, l'employeur doit avoir assuré l'adaptation du salarié à son poste de travail au regard de l'évolution de l'emploi, des technologies, des organisations (c. trav. art. L.6321-1).** À titre d'illustration, la Cour de cassation a jugé qu'un licenciement n'était

pas fondé lorsque l'employeur n'avait pas établi avoir procédé à des formations ou des tutorats pour aider les salariés dans la continuation de leur activité et lorsqu'il n'existait aucun plan de retour à la performance ou d'accompagnement.

Cass. soc. 9 juillet 2025, n°24-16405

3. La prise en compte des congés payés dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires

Sont qualifiées d'heures supplémentaires les heures réalisées de façon hebdomadaire, au-delà de la durée légale de travail (35h : c. trav. art. L. 3121-28). En droit français, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne tient en principe compte que du temps de travail effectif.

Dans un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation a écarté les dispositions nationales pour faire primer le droit de l'Union européenne. **Désormais, le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de sa durée de travail peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé. Ainsi, même si le salarié n'a pas réalisé 35h, le jour de congé sera comptabilisé comme une journée de travail pour calculer le dépassement de la durée légale de travail.**

Cass. soc. 10 sept 2025, n°23-14455

4. Report des congés payés en cas d'arrêt maladie survenant pendant ceux-ci

La Cour de cassation a rendu un arrêt très attendu ce 10 septembre en matière de congé payé.

Désormais, **tout salarié placé en arrêt maladie pendant ses congés payés et qui notifie à son employeur cet arrêt, a le droit à un report de ses congés payés.**

Si le salarié ne notifie pas son arrêt de travail pour cause de maladie, il ne pourra pas bénéficier du report de ses congés payés.

Cet arrêt ne précise pas comment s'effectue le report des congés.

En pratique, deux possibilités apparaissent : soit les congés seront prolongés d'autant, soit reportés à une autre période fixée en accord avec l'employeur.

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732

5. Harcèlement : l'absence d'enquête interne pouvant caractériser une violation de l'obligation de sécurité de l'employeur

Légalement, dans une situation de harcèlement moral ou sexuel, l'employeur qui en est informé doit prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation.

Toutefois, la législation ne précise pas que l'employeur doit obligatoirement et automatiquement procéder à une enquête interne, même si, en pratique, une enquête interne est recommandée.

Le Défenseur des droits est toutefois venu apporter une précision dans l'une de ses recommandations. Il indique que « *l'absence d'enquête interne propre à des 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. »

Défenseure des droits, déc. n°2025-130, 7 juill. 2025

Rappel : L'exercice du « droit d'alerte » en cas d'atteinte « aux droits des personnes » ou en cas « de danger grave et imminent » (donc notamment dans les situations de harcèlement moral ou sexuel) déclenche l'obligation légale de procéder à une enquête interne.

6. Définition du groupe de reclassement en cas d'inaptitude du salarié

La Cour de cassation est venue rappeler les contours de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude d'un salarié qui a été déclaré inapte par la médecine du travail.

Dans cette circonstance, l'employeur doit effectuer des recherches de reclassement sur un poste approprié à ses capacités, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail, sauf à ce que le reclassement soit impossible.

Si l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

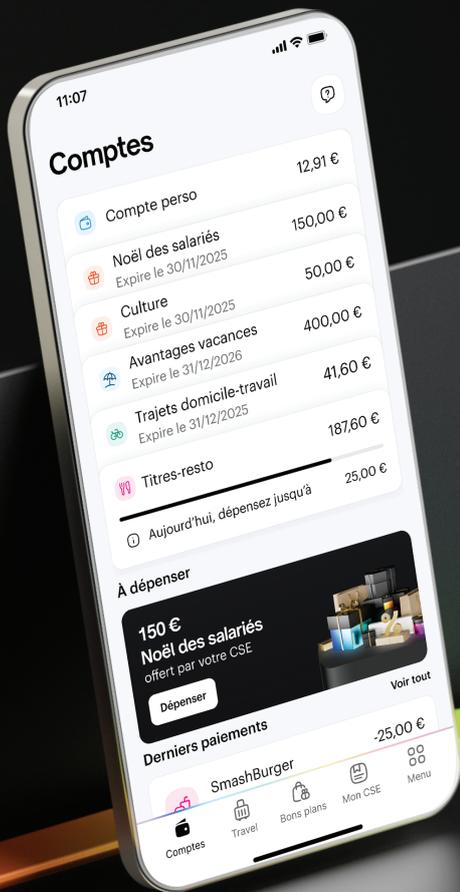
Cette définition légale est complétée par la notion de groupe.

Le groupe s'entend d'une entreprise dominante et d'entreprises qu'elle contrôle. Ainsi, pour exercer un contrôle sur une autre société, il faut en pratique posséder plus de la moitié de son capital, ou disposer de la majorité des droits de vote ou avoir le droit d'exercer une influence dominante en vertu d'un contrat, etc.

Cass. soc. 9 juillet 2025, n° 24-11169 D

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



★ Trustpilot



Trustscore 4.7 | 3 547 avis

Titres-resto

Trajets domicile-travail

Avantages vacances

Titres-cadeaux

ENGAGÉ DEPUIS LE JOUR 1 POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.

swile.co