



FIDAL
AVOCATS



CLUB RH

Cycle d'actualité sociale

Animation sociale et RH du MEDEF Yvelines

Tout suivre et savoir : [lettre sociale du MEDEF Yvelines](#)

Remonter des sujets / entrer en contact : contact@medef78.com

Les matinées de formation RH et social (Fidal & MEDEF Yvelines)

Trimestriel

3h : actualités jurisprudentielles + un sujet focus

Public : DRH, RRH, dirigeants, conseils

Les formations prud'homales (EDS)

Environ 10 par an

Journée complète : formation officielle prud'hommes avec formateur certifié EDS

Public : Conseillers prud'homaux - toutes organisations patronales

Les ateliers du MEDEF Yvelines (MEDEF Yvelines)

4 ou 5 par an

2h : Expertise proposée par les adhérents du MEDEF Yvelines

Public : Adhérents du MEDEF Yvelines + dirigeants intéressés

Le conseil social / droit du travail (MEDEF Yvelines)

Un poste dédié au MEDEF Yvelines

Consultations gratuites, confidentielles, illimitées

Contact : Sylvie Guérin - sylvie.guerin@medef-idf.fr

CAS PRATIQUE DE JURISPRUDENCE

Cycle d'actualité sociale



Droit du salarié au silence pendant l'entretien préalable

L'employeur a-t-il l'obligation de notifier au salarié qu'il reçoit en entretien préalable à un éventuel licenciement qu'il a le droit de garder le silence ?



« Vous avez le droit de garder le silence. Si vous renoncez à ce droit, tout ce que vous direz pourra et sera utilisé contre vous devant une cour de justice. »



« Durant chaque interrogatoire, vous pourrez décider à n'importe quel moment d'exercer ces droits, de ne répondre à aucune question ou de ne faire aucune déposition. »

Droit du salarié au silence pendant l'entretien préalable

NON – C. Constit., 19 septembre 2025, n°2025-1160/1161/1162 QPC

10. L'employeur qui envisage de licencier pour un tel motif un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable, au cours duquel, conformément à l'article L. 1232-3, il lui indique les motifs de la décision envisagée. En vertu du premier alinéa de l'article L. 1332-2, il procède de même lorsqu'il envisage de prendre à l'égard du salarié une sanction qui a une incidence sur sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. En application des dispositions contestées de ces articles, au cours de cet entretien, l'employeur recueille les explications du salarié.

11. D'une part, le licenciement et la sanction décidés par un employeur à l'égard d'un salarié ou d'une personne employée dans les conditions du droit privé ne relèvent pas de l'exercice par une autorité de prérogatives de puissance publique.

12. D'autre part, de telles mesures sont prises dans le cadre d'une relation régie par le droit du travail et ont pour seul objet de tirer certaines conséquences, sur le contrat de travail, des conditions de son exécution par les parties.

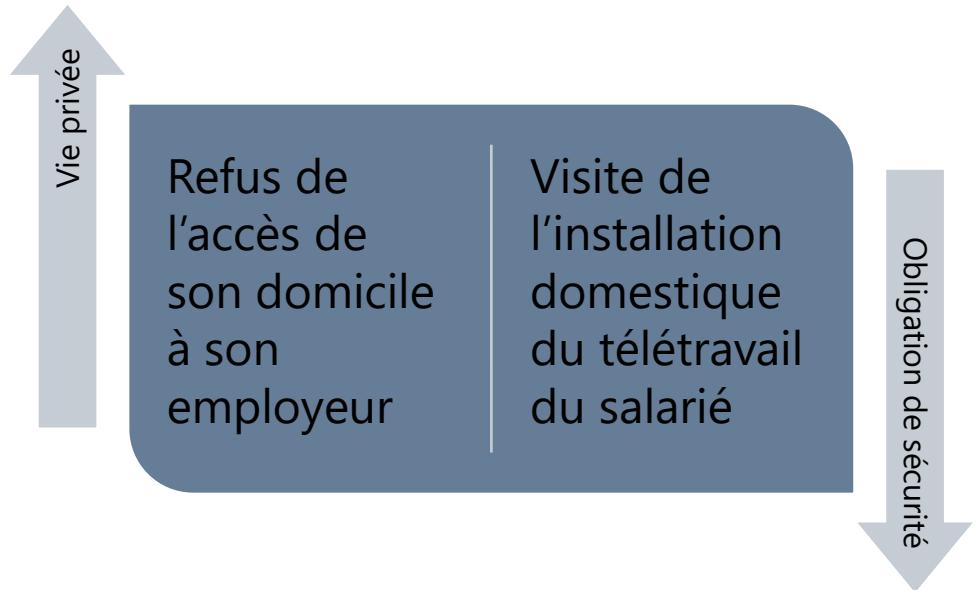
13. Ainsi, ni le licenciement pour motif personnel d'un salarié ni la sanction prise par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail ne constituent une sanction ayant le caractère d'une punition au sens des exigences constitutionnelles précitées.

14. Dès lors, le grief tiré de ce que les dispositions contestées méconnaîtraien t les exigences de l'article 9 de la Déclaration de 1789, faute de prévoir que le salarié doit être informé de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à un licenciement pour motif personnel ou à une sanction, ne peut qu'être écarté.

15. Par conséquent, ces dispositions, qui ne méconnaissent aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.

Protection du domicile du télétravailleur

Un salarié placé en télétravail sur préconisation du médecin du travail peut-il refuser que son domicile soit inspecté pour s'assurer que l'installation respecte les règles de sécurité et les conditions de travail ?



Protection du domicile du télétravailleur

OUI – Cass. Soc., 13 novembre 2025, n°24-14.322

12. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, l'arrêt, après avoir rappelé la chronologie des échanges intervenus entre l'employeur, la salariée et le médecin du travail, relève, d'abord, que le médecin du travail avait préconisé de limiter les déplacements à [Localité 5], de mettre en place un travail sur le territoire d'[Localité 6], puis un télétravail à raison de deux puis de trois jours par semaine, dans la mesure où l'organisation du travail le permettait.

13. Il retient, ensuite, d'une part, qu'il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir organisé le travail de la salariée essentiellement sur le territoire d'[Localité 6], compte tenu de la répartition de l'activité au sein du service social et de l'impact de la préconisation sur le travail collectif, d'autre part, qu'il avait bien recherché la possibilité d'une mise en place du télétravail qui n'a pu se faire en raison du refus de la salariée de laisser visiter son domicile pour s'assurer qu'il était conforme et respectait les règles de sécurité et les conditions de travail, que le dossier de candidature au télétravail rempli par la salariée prévoyait bien la visite du domicile du salarié et que, s'il est produit un diagnostic de conformité de l'aménagement du poste en télétravail par la société Bureau Veritas, il n'est pas fait état de la visite du domicile dans les conditions de la candidature au télétravail.

14. Il relève, enfin, que la salariée ne produisait aucun de ses arrêts de travail, ni aucun certificat médical, de sorte que la pathologie dont celle-ci était atteinte ne pouvait être identifiée et qu'il ne pouvait être distingué en quoi l'employeur manquait à son obligation d'assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.

15. L'arrêt en déduit que l'employeur avait pris les mesures nécessaires et n'avait pas manqué à son obligation de sécurité.

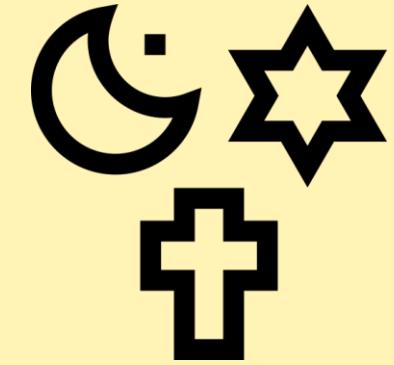
16. En statuant ainsi, par des motifs impropre tirés du défaut de justification de la pathologie à l'origine de la préconisation du médecin du travail, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait refusé la mise en place du télétravail préconisé au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile, ce dont elle aurait dû déduire un manquement à l'obligation de sécurité, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Licenciement disciplinaire en raison de faits tirés de la vie personnelle d'un salarié (prosélytisme religieux) et discrimination

Une salariée peut-elle être licenciée pour avoir

dans le cadre privé, pris contact avec une personne mineure qui avait été accueillie par la structure qui l'emploie

et lui avoir remis une Bible ?



Licenciement disciplinaire en raison de faits tirés de la vie personnelle d'un salarié (prosélytisme religieux) et discrimination

NON – Cass. Soc., 10 septembre 2025, n°23-22.722

12. Il en déduit en premier lieu que l'employeur démontre, par des éléments étrangers à toute discrimination, que la sanction disciplinaire se justifiait de même que la restriction à l'expression religieuse, du fait du danger de heurt entre deux libertés ou droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise, de sorte que le licenciement n'est pas nul.

13. Il en déduit en second lieu que cette démarche de la salariée, intervenant après les faits similaires qui lui avaient été reprochés en novembre 2016 et juillet 2018, relevait du prosélytisme et que l'employeur était légitime à considérer que le comportement réitéré depuis deux ans de la salariée à l'égard d'une population mineure et fragile, constituait un abus de la liberté d'expression et de manifestation des convictions religieuses, allant au-delà de l'expression de ces convictions, entravait l'exécution du contrat de travail et violait les principes fondamentaux inscrits au règlement intérieur, de sorte que le licenciement était fondé par une cause réelle et sérieuse.

14. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la salariée, agente de service et non éducatrice, avait pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où la mineure avait été admise pour lui remettre une bible, ce dont il résultait que les faits reprochés par l'employeur étaient intervenus en dehors du temps et du lieu du travail de la salariée et ne relevaient pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles, de sorte que le licenciement prononcé pour motif disciplinaire en raison de faits relevant, dans la vie personnelle de la salariée, de l'exercice de sa liberté de religion était discriminatoire et donc nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Indemnisation automatique de la victime en cas de discrimination syndicale

L'indemnisation d'une victime de discrimination syndicale nécessite-t-elle la preuve de l'existence d'un préjudice ?



Préjudice moral



Preuve



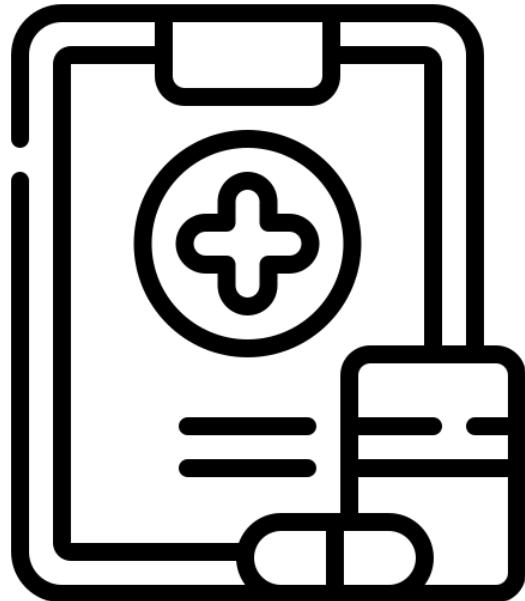
Dommages et intérêts

Indemnisation automatique de la victime en cas de discrimination syndicale

NON - Cass. Soc., 10 septembre 2025, n°23-21.124

6. Aux termes de l'article L. 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.
7. Selon l'article L. 2141-5, alinéa 1er, du même code, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.
8. Aux termes de l'article L. 2141-8 de ce code, les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.
9. Il en résulte que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation.

Impact des périodes de maladie sur l'ancienneté au regard du droit à l'indemnité pour licenciement injustifié



Faut-il tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie pour ouvrir le droit au bénéfice de l'indemnité pour licenciement injustifié (1 an) ?

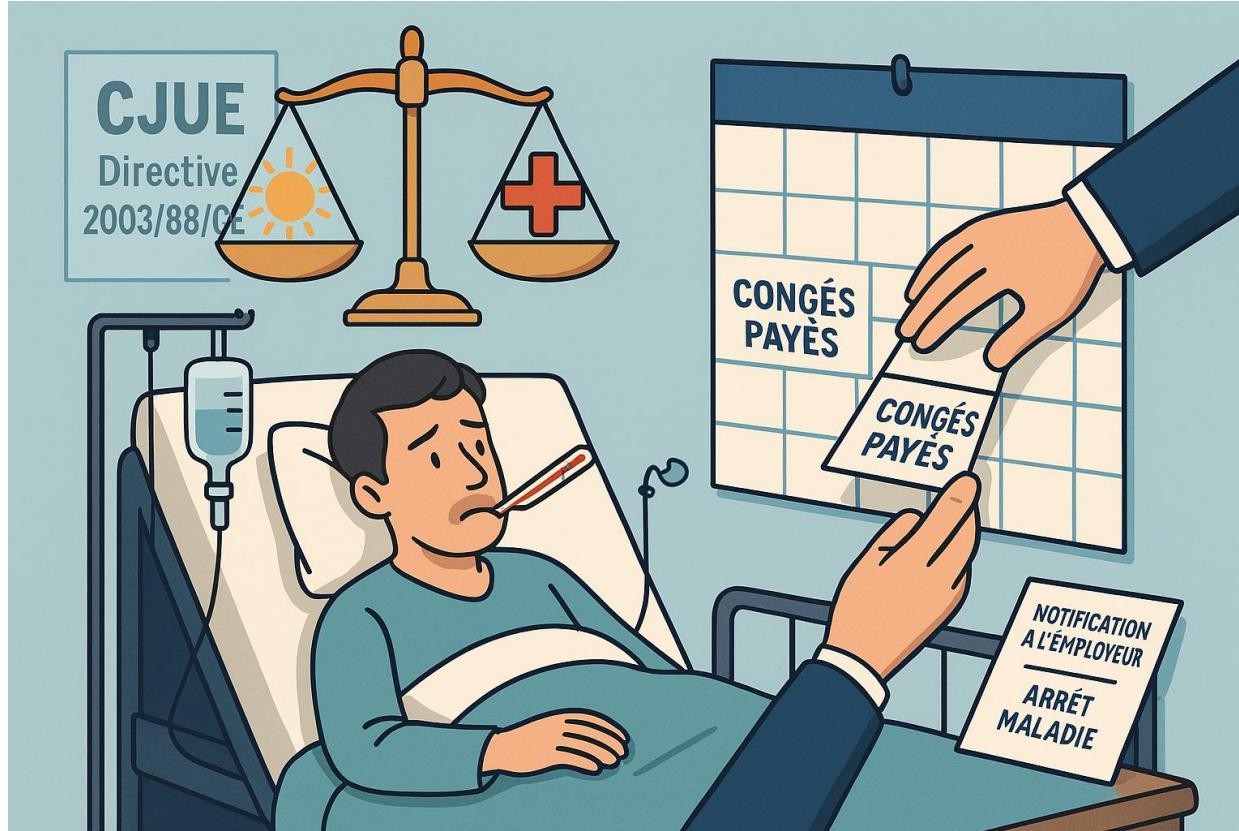
Impact des périodes de maladie sur l'ancienneté au regard du droit à l'indemnité pour licenciement injustifié

OUI – Cass. Soc., 1^{er} octobre 2025, n°24-15.529

Vu l'article L. 1235-3 du code du travail :

6. Selon ce texte, en cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, le salarié qui compte au moins une année d'ancienneté, peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il en résulte que ces dispositions ne comportent aucune restriction en cas de suspension d'exécution du contrat de travail.
7. Pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'elle bénéficie d'une ancienneté de moins d'une année, eu égard à ses arrêts de travail pour maladie non professionnelle, dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés et ne peut donc prétendre à une indemnité à ce titre.
8. En statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses propres constatations que la salariée comptait, périodes de suspension du contrat de travail pour maladie incluses, plus d'une année d'ancienneté au sein de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Arrêt maladie pendant une période de congés payés : un droit au report des congés ?



Le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés peut-il exiger de prendre le congé dont il n'a pas pu bénéficier du fait de son arrêt de travail ?

Arrêt maladie survenant pendant une période de congés

OUI – Cass. Soc., 10 septembre 2025, n°23-22.732

6. Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.
7. La Cour de cassation a jugé que le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard (Soc., 4 décembre 1996, pourvoi n° 93-44.907, Bull. 1996, V, n° 420).
8. Toutefois, le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE, 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16, point 80).
9. La Cour de justice de l'Union européenne juge que la finalité du droit au congé annuel payé, qui est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, diffère de celle du droit au congé de maladie, qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, point 25, CJUE, 10 septembre 2009, Perada, C-277/08, point 21).
10. Par arrêt du 21 juin 2012, la Cour de justice a dit pour droit : l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail (CJUE, 21 juin 2012, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), C-78/11).
11. Dès lors, il convient de juger désormais qu'il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie.
12. Il en résulte que c'est par une exacte application de la loi que la cour d'appel a retenu que la salariée, qui avait fait l'objet, durant ses périodes de congés payés, d'arrêts de travail pour cause de maladie notifiés à l'employeur, pouvait prétendre au report des jours de congé correspondants, qui ne pouvaient pas être imputés sur son solde de congés payés.

Détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires et congés payés

Le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit-il prendre en compte les jours de congés payés ?



Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
				
7 heures	9 heures	9 heures	9 heures	7 heures

Temps de travail = 27 heures ou 41 heures ?

Heures supplémentaires : quelle prise en compte des jours de congés ?

OUI – Cass. Soc., 10 septembre 2025, n°23-14.455 et n°23-14.458

17. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale.

18. Il convient en conséquence d'écartier partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3121-28 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un temps de travail effectif les heures prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable à un salarié, soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, lorsque celui-ci, pendant la semaine

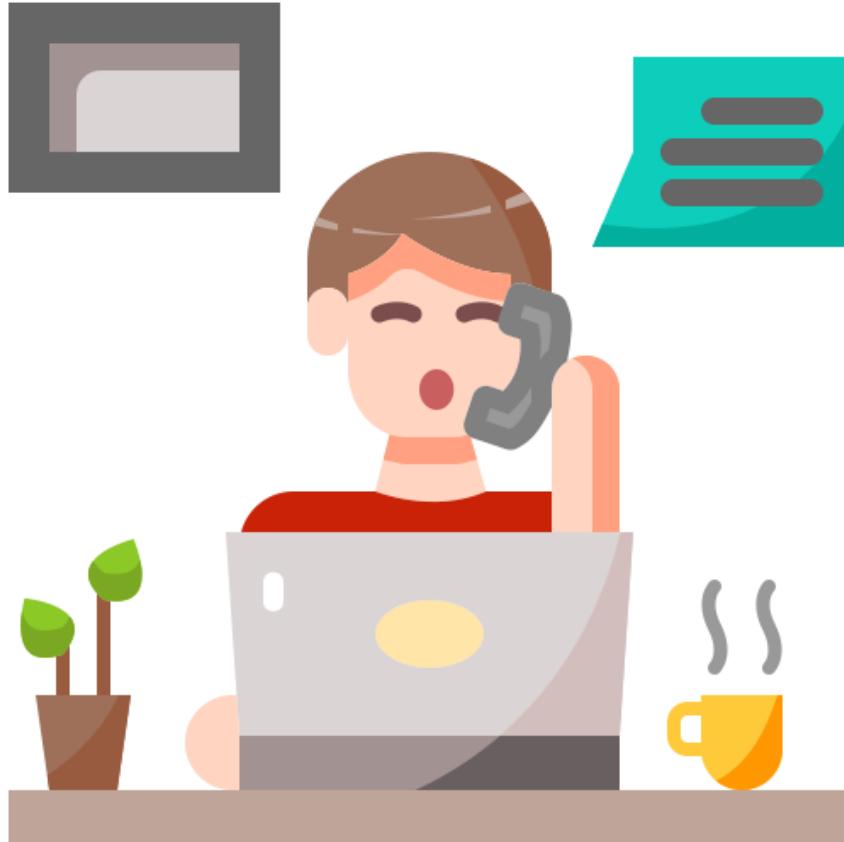
considérée, a été partiellement en situation de congé payé, et de juger que ce salarié peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine.

19. En l'absence de doute raisonnable quant à l'interprétation des dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88, il n'y a pas lieu de saisir la Cour de justice d'une question préjudicielle.

20. Pour limiter à certaines sommes les condamnations de l'employeur à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires et congés payés afférents, les arrêts retiennent que le chiffrage proposé à titre subsidiaire par l'employeur correspond, selon le décompte produit, aux sommes revendiquées par les salariés déduction faite des sommes correspondant à l'absence de majoration applicable en cas de semaine incomplète.

21. En statuant ainsi, alors que le décompte adopté par elle excluait les périodes de congés payés de l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaires, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

L'employeur peut-il refuser les titres-restaurant aux salariés en télétravail ?



Les salariés en télétravail sont-ils éligibles aux titres restaurant alloués par l'employeur aux salariés présents dans les locaux de l'entreprise ?



L'employeur peut-il refuser les titres-restaurant aux salariés en télétravail ?

NON – Cass. Soc, 8 octobre 2025, n°24-10.566 et n°24-12.373

Aux termes de l'article L. 1222-9, III, alinéa 1er, du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

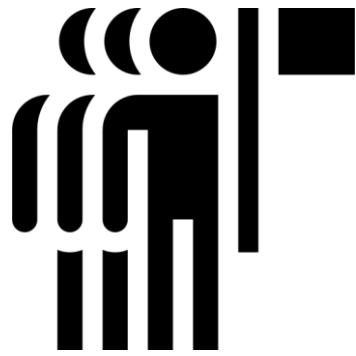
5. Selon l'article L. 3262-1, alinéa 1er, du même code, le titre-restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 3262-3.

6. Aux termes de l'article R. 3262-7, un même salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Il en résulte que la seule condition à l'obtention du titre-restaurant est que le repas du salarié soit compris dans son horaire journalier.

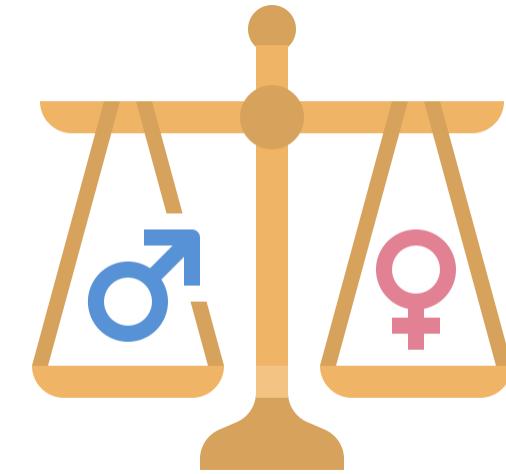
7. Il résulte de la combinaison de ces textes que l'employeur ne peut refuser l'octroi de cet avantage à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail.

8. Le conseil de prud'hommes, après avoir constaté que l'employeur accordait aux salariés un avantage tenant à l'attribution de titres-restaurant, a exactement énoncé que le placement des salariés en télétravail, lesquels bénéficient des mêmes droits que les salariés physiquement présents dans l'entreprise, ne justifiait pas que leur droit à bénéficier de cet avantage soit supprimé, et a ainsi légalement justifié sa décision.

Absence ou insuffisance d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle



L'absence de section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés, la dispense-t-elle de mettre en place un accord, ou à défaut un plan d'action, relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes ?



Absence ou insuffisance d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle

NON – CE, 1^{er} octobre 2025, n°495549

4. Il résulte des dispositions citées aux points précédents que l'accord ou, en l'absence d'accord, le plan d'action établi par l'employeur sur le fondement du 2^o de l'article L. 2242-8 du code du travail, doivent, premièrement, fixer des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, deuxièmement, des actions permettant de les atteindre, lesquelles doivent porter, pour les entreprises de moins de 300 salariés, sur au moins trois des domaines mentionnés au 1^obis de l'article L. 2323-8 du code du travail, dont obligatoirement celui de la rémunération effective et, enfin, des indicateurs chiffrés, correspondant aux objectifs et actions retenus.

Il en résulte également, ainsi que l'éclairent les travaux préparatoires de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, que les entreprises d'au moins cinquante salariés qui ne sont pas couvertes par un accord portant sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont, alors même qu'aucune section syndicale d'organisation représentative ne serait constituée en leur sein qui en rendrait la négociation obligatoire, soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence de plan d'action établi par celui-ci destiné à assurer cette égalité. A ce titre, il revient à l'administration, sous le contrôle du juge administratif, de s'assurer, sans porter d'appréciation sur l'opportunité des choix opérés par l'entreprise, que l'accord ou le plan d'action comportent l'ensemble des mesures mentionnées ci-dessus.

Un salarié qui travaille pendant son arrêt maladie peut-il prétendre à ses salaires ?



INDEMNITÉ
FORFAITAIRE POUR
TRAVAIL DISSIMULÉ ?



RAPPEL DE SALAIRE ?



DOMMAGES ET
INTÉRÊTS ?

Un salarié ayant travaillé pendant son arrêt maladie peut-il prétendre à une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, ou prétendre à un rappel de salaire à ce titre ?

Un salarié qui travaille pendant son arrêt maladie peut-il prétendre à ses salaires ?

NON – Cass. Soc., 24 septembre 2025, n°24-14.134

Vu l'article L. 8221-5 du code du travail et l'article 1231-1 du code civil :

5. Selon le premier de ces textes est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

- 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;
- 2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;
- 3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

6. En application de l'article 1231-1 du code civil, l'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur au cours des périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un congé de maternité engage la responsabilité de l'employeur et se résout par l'allocation de dommages-intérêts en indemnisation du préjudice subi.

7. Il en résulte qu'un salarié qui a travaillé pour le compte de son employeur pendant son congé maladie ou son congé maternité ne peut prétendre au paiement ni d'un salaire ni d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

8. Pour condamner l'employeur au paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, l'arrêt retient que la salariée rapporte la preuve par de nombreux messages électroniques de ce qu'elle était régulièrement et directement sollicitée par l'employeur, y compris le dimanche, avec délai impératif et relance, lui reprochant le retard pris à mots couverts ce qui l'a conduite à accomplir des tâches pour l'entreprise pendant ses arrêts-maladie de septembre et octobre 2019. L'arrêt ajoute que la société ne pouvait l'ignorer puisque les demandes émanait pour beaucoup d'entre elles du dirigeant qui agissait comme si la salariée n'était pas en arrêt-maladie de sorte que l'élément intentionnel ne fait pas de doute.

9. En statuant ainsi, alors que la salariée ne pouvait prétendre à l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé mais seulement réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Inaptitude : contestation du poste de reclassement proposé et rôle du médecin du travail

Le médecin du travail doit-il être à nouveau consulté si le salarié conteste le poste qui lui est proposé au titre de son reclassement ?



Inaptitude : contestation du poste de reclassement proposé et rôle du médecin du travail

OUI – Cass. Soc., 22 octobre 2025, n°24-14.641

6. Selon l'article L. 1226-12, alinéa 3, du code du travail, lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite.

7. Il en résulte que lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier.

8. La cour d'appel, qui a constaté que le médecin du travail avait déclaré le salarié inapte à son poste, apte à occuper un poste de vendeur et apte à occuper un poste sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes amenant à placer le bras au dessus de la ligne des épaules, a relevé qu'un poste de vendeur avait été proposé au salarié, que celui-ci avait refusé au motif qu'il ne lui apparaissait pas compatible avec les préconisations du médecin du travail.

9. Elle a ensuite retenu que le médecin du travail n'avait pas validé le poste de vendeur au vu d'un descriptif précis des tâches à accomplir, que, s'il avait eu un échange avec l'employeur le 11 septembre 2019, le contenu de cet échange n'était pas connu, et qu'en outre, la lettre du 17 octobre 2019 dans laquelle l'employeur prétendait que le poste de vendeur était conforme à ses recommandations ne précisait pas les tâches du vendeur.

10. La cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que le poste de vendeur proposé n'avait pas été préalablement validé par le médecin du travail, en a exactement déduit qu'au regard des contestations émises par le salarié quant à la compatibilité du poste proposé avec son état de santé, il incombaît à l'employeur de solliciter un nouvel avis du médecin du travail, ce que celui-ci ne justifiait pas avoir fait.

11. La cour d'appel, qui a procédé à la recherche prétendument omise par la deuxième branche du moyen et qui n'était pas tenue de procéder à la recherche visée par la troisième branche que ses constatations rendaient inopérante, a ainsi légalement justifié sa décision.

Prise en charge d'un arrêt de travail par la CPAM et preuve de l'origine professionnelle de l'accident devant le Conseil de prud'hommes

La prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels constitue-t-elle à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de l'accident ?



Prise en charge d'un arrêt de travail par la CPAM et preuve de l'origine professionnelle de l'accident devant le Conseil de prud'hommes

NON – Cass. Soc., 10 septembre 2025, n°24-12.900

6. La prise en charge d'un arrêt de travail au titre de la législation sur les risques professionnels n'est pas de nature à constituer à lui seul la preuve de l'origine professionnelle de l'accident et il appartient au juge, en cas de contestation de l'existence de cet accident, de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

7. La cour d'appel, qui a pris en considération la prise en charge de l'accident du travail par la caisse, a relevé que, si la salariée établissait avoir appelé le SAMU le 30 juin 2020 en indiquant avoir fait une chute de quatre marches et avoir été conduite à l'hôpital en ambulance, il n'était produit aucune attestation de témoins, aucune indication quant aux circonstances exactes de l'accident et qu'il était uniquement fait état de douleurs lombaires avec des fourmis dans la jambe gauche, à l'exclusion de toute autre lésion physique visible, sachant qu'il n'avait été retrouvé au scanner aucune fracture, aucune luxation, ni même aucun hématome paravertébral, et a pu en déduire que l'existence d'un accident du travail n'était pas établie.

Indemnité spéciale de licenciement due au salarié inapte : impact du préavis ?

L'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement doit-elle inclure la durée du préavis que le salarié ne peut pas effectuer en raison de son inaptitude à occuper son poste de travail ?



Indemnité spéciale de licenciement due au salarié inapte : impact du préavis ?

NON - Cass. Soc., 22 octobre 2025, n°24-17.826

Vu l'article L. 1226-14 du code du travail :

5. Selon ce texte, la rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

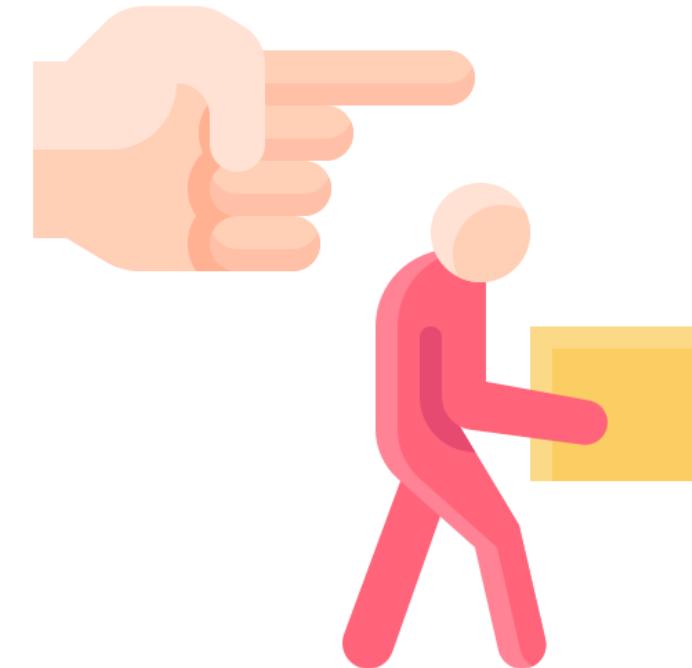
6. L'indemnité compensatrice prévue par ce texte n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et son paiement par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de la cessation du contrat de travail. Il en résulte que le préavis ne doit pas être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement.

7. Pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de solde de l'indemnité spéciale de licenciement, l'arrêt retient que pour déterminer le montant de l'indemnité légale de licenciement, le délai de préavis doit être pris en compte, et que c'est à tort que l'employeur ne l'a pas intégré à l'ancienneté de la salariée pour calculer l'indemnité spéciale de licenciement qui lui était due.

8. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Demande de reconnaissance de maladie professionnelle et licenciement pour désorganisation liée à une absence prolongée rendant indispensable le remplacement définitif du salarié

La nullité du licenciement peut-elle reposer sur la seule connaissance par l'employeur d'une demande de prise en charge de l'accident du travail par la victime à sa caisse de sécurité sociale ?



Demande de reconnaissance de maladie professionnelle et licenciement pour désorganisation liée à une absence prolongée rendant indispensable le remplacement définitif du salarié

NON – Cass. Soc., 24 septembre 2025, n°22-20.155

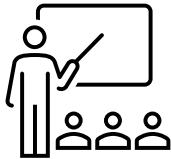
Vu les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail :

5. Les règles protectrices édictées par le premier de ces textes s'appliquent dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.
6. Pour dire le licenciement nul, l'arrêt retient que le salarié rapporte la preuve que son employeur avait connaissance de sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle, dès lors qu'il justifie que l'employeur a écrit le 5 septembre 2018 à la caisse primaire d'assurance maladie pour contester cette demande.
7. L'arrêt en déduit que l'employeur aurait dû appliquer les dispositions protectrices des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
8. En se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le caractère professionnel de la maladie était contestée et sans rechercher si l'arrêt de travail du salarié avait pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

THÈME EXPERT LE FORFAIT JOURS



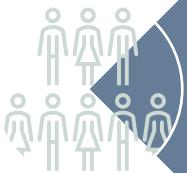
Propos introductifs



Le forfait jours est une dérogation au droit commun de la durée du travail.



Le principe du forfait annuel en jours repose sur un décompte du temps de travail en **nombre de jours par an**, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire. Il fixe le nombre de jours que le salarié s'engage à effectuer chaque année.

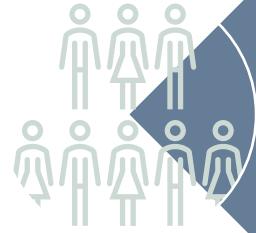
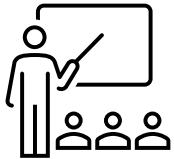


En 2014, selon les statistiques publiées par la Dares, plus de 1,5 millions de français bénéficiaient d'une convention de forfait en jours, soit plus d'un salarié sur 10 (13,3 %). En 2025, la part de salariés en forfait jours est passée à 18,3%.



Le régime du forfait-annuel en jours est largement répandu chez les cadres (47%) et peu développé chez les non-cadres (3%). 80% des salariés au forfait jours sont des cadres.

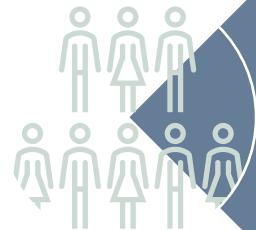
Propos introductifs



En cas **de non-respect des conditions de mise en place du forfait jours, ou de non-respect des modalités de suivi du forfait jours** imposés par l'accord collectif, est encourue **la nullité ou l'inopposabilité du forfait jours**,



Dans ces cas-là, **le salarié retrouve le régime de droit commun du temps de travail : 35 h / semaine (application du régime des heures supplémentaires)**.



En conséquence, le salarié peut réclamer **un rappel de salaire pour les heures effectuées au-delà de 35 heures, au titre des 3 dernières années**.

Sommaire

1. Les salariés éligibles au forfait jours

2. Les conditions de mise en place du forfait jours

2.1. L'existence d'un accord collectif

2.2. La convention individuelle de forfait

3. Le fonctionnement du forfait jours

3.1. Un respect limité des règles relatives aux durées maximales de travail

3.2. Période de référence et détermination du forfait

3.3. Le traitement des absences

4. L'obligation de garantir la protection de la santé et la sécurité du salarié en forfait jours

4.1. Obligation pour l'employeur de s'assurer du caractère raisonnable de la charge de travail du salarié

4.2. Comment organiser le suivi de la charge de travail ?

4.3. Que faire en cas de constatation d'une charge anormale de travail ?

5. Les sanctions en cas d'invalidation du forfait jours

1

Les salariés éligibles au forfait jours

1. Quels sont les salariés éligibles au forfait jours ?

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

1° Les **cadres** qui disposent d'une **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions **ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif** applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les **salariés** dont la durée du temps de travail **ne peut être prédéterminée** et qui disposent d'une **réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

1. Quels sont les salariés éligibles au forfait jours ?

Pour être éligibles, les cadres doivent avoir une réelle maîtrise de leur temps de travail :

- Peut être considéré comme un cadre autonome soumis à un forfait jours un salarié, accompagnateur-interprète, qui prend toute initiative de nature à « *optimiser* » le séjour des invités, peu importe qu'il intervienne selon un programme préétabli (*Cass. Soc. 9 juillet 2003, n°01-42.451*).
- Ne peut être considéré comme un cadre autonome éligible au forfait jours, le salarié qui, en dépit de l'intitulé de son poste de « *concepteur évènementiel* », n'est intervenu en réalité qu'en simple exécutant, sans aucune autonomie artistique ou technique, à des évènements auxquels était présent un responsable, et alors que la durée de son travail était prédéterminée et que des plannings précis devaient être respectés (*Cass. Soc. 27 mars 2019, n°17-31.715*).
- Ne peuvent être considérés comme cadres autonomes éligibles au forfait jours, les salariés soumis à un planning contraignant, imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés (*Cass. Soc. 15 déc. 2016, n°16-17.568*).

1. Quels sont les salariés éligibles au forfait jours ?

Pour être éligibles, les cadres doivent avoir une réelle maîtrise de leur temps de travail :

- Même solution pour les salariés, membres du comité de direction de machines à sous dans un casino, qui sont intégrés dans les plannings imposant leur présence au sein de salles de jeux. Il importe peu que la qualité de cadre autonome soit reconnue dans les contrats de travail et que l'intégration des horaires de travail de ces salariés dans les plannings résulte de l'activité propre à l'emploi réglementé de membres de direction de machines à sous qui impose la présence de ceux-ci au sein des salles de jeux. Le fait que les fonctions d'autonomie de ces salariés résultent de l'accomplissement des fonctions d'encadrement du personnel (réunions, évaluations...) est inopérant (Cass. Soc. 23 janv. 2015, n°11-12.323).
- Même solution pour le salarié dont l'emploi du temps est déterminé par la direction et le supérieur hiérarchique de l'intéressé, lesquels définissent le planning de ses interventions auprès des clients, et qui ne dispose pas du libre choix de ses repos hebdomadaires et n'est pas libre dans l'organisation de son travail (Cass. Soc. 31 oct. 2007, n°06-43.876).

1. Quels sont les salariés éligibles au forfait jours ?

Il est toutefois possible de soumettre un cadre autonome à des sujétions. En effet, l'autonomie n'est pas incompatible avec l'existence de contraintes émanant de l'employeur :

- Des cadres peuvent être soumis à une convention de forfait jours tout en se voyant imposer d'assurer la fermeture d'un magasin ou d'effectuer des permanences (*Cass. Soc. 15 déc. 2021, n°19-18.226*).
- L'employeur peut imposer des jours de présence précis au salarié en forfait jours en raison des contraintes liées à l'activité de l'entreprise, dans la mesure où le salarié reste libre en dehors de ces contraintes d'organiser ses horaires de travail au sein de la journée de travail. En effet, la conclusion d'une convention de forfait entre une salariée et une clinique vétérinaire n'est pas remise en cause par le fait que l'employeur puisse imposer la fixation des demi-journées ou journées de présence en fonction des contraintes liées à l'activité de la clinique vétérinaire dans le cadre de rendez-vous donnés aux propriétaires des animaux soignés, dans la mesure où la salariée restait libre, en dehors de ces contraintes, d'organiser sa journée de travail (*Cass. Soc. 2 févr. 2022, n°20-15.744*).

Il est possible d'imposer aux salariés en forfait jours d'assister à des réunions où leur présence est indispensable, dès lors que ces contraintes sont ponctuelles et inhérentes aux fonctions qu'ils exercent.

1. Quels sont les salariés éligibles au forfait jours ?

Sont également éligibles au forfait jours, les salariés non-cadres qui ne peuvent voir leur durée du temps de travail prédéterminée :

- Il appartient au juge de vérifier, en cas de litige, que les fonctions effectivement exercées par le salarié correspondent à des fonctions d'autonomie et ne lui permettent pas d'être soumis à l'horaire collectif de travail (*Cass. Soc. 11 avril 2018, n°16-27.257*).
- Ne peut pas être considéré comme salarié autonome, le salarié qui est soumis à une obligation de pointage lors de son entrée dans l'usine, pour chaque demi-journée de présence, qui donne lieu à des relevés informatiques reprenant chaque jour les heures d'arrivée et de départ et le nombre d'heures travaillées, et qu'une journée de travail, pour être validée, doit compatibiliser six heures de présence dans l'entreprise (*Cass. Soc. 7 juin 2023, n°22-10.196*).
- Même solution pour le salarié qui est contraint de travailler aux heures d'ouverture du magasin où il est affecté, qui doit respecter des horaires stricts pendant les permanences et lors des livraisons et qui doit solliciter l'autorisation de son supérieur (*Cass. Soc. 10 déc. 2008, n°07-42.669*).

Le juge vérifie ce critère de l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps.

2

Les conditions de mise en place d'un forfait jours

2.1. L'existence d'un accord collectif



Il ne peut être recouru au forfait annuel en jours que **si un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ou à défaut, une convention ou un accord de branche (étendu ou non) l'autorise expressément** (C. trav. L.3121-63). L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche : un accord d'entreprise pourrait déroger à l'accord de branche, y compris lorsque l'accord de branche interdit une telle dérogation.

A défaut d'un tel accord, **la convention de forfait est nulle**, c'est-à-dire qu'elle est inopposable au salarié.

L'accord collectif prévoit (C. trav. L.3121-64) :



- Les catégories de salariés concernés,
- La période de référence du forfait,
- Les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait,
- Le nombre annuel de jours compris dans le forfait,
- La prise en compte des absences/arrivées et départs en cours de période,
- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi de la charge de travail du salarié, ainsi que le droit à la déconnexion.

2.1. L'existence d'un accord collectif

Clauses impératives ne pouvant pas être remplacées par des mesures supplétives Clauses en principe requises (mais non rédhibitoires)

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait ;
- La période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs) ;
- Le nombre de jours compris dans le forfait (max : 218 jours) ;
- Les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Clauses pouvant être absentes dans l'accord collectif, dès lors que l'employeur a mis en place unilatéralement ces modalités :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, et les modalités selon lesquelles ils communiquent périodiquement sur cette charge, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Clause facultative :

- Possibilité pour le salarié de travailler au-delà des jours de travail prévus dans son forfait en renonçant à des jours de repos et en fixant le nombre maximal de jours travaillés dans l'année.

2.2. La conclusion d'une convention individuelle de forfait jours



Le forfait annuel en jours doit être impérativement formalisé par **écrit** : soit dans le cadre de la clause durée du travail du contrat initial, soit sous forme d'un avenant au contrat de travail.



Pour être opposable, la clause doit être suffisamment précise. Le Code du travail ne fixe pas les mentions obligatoires de la convention de forfait jours. Ces mentions sont souvent prévues par l'accord collectif..

La Cour de cassation a jugé que la convention devait impérativement fixer le nombre de jours travaillés (Cass. soc. 16 déc. 2007, n°06-40.417).



Son contenu ne peut se limiter à une phrase renvoyant à l'accord collectif autorisant la mise en œuvre de telles conventions.

Les mentions portées par l'employeur sur le bulletin de paie sont insuffisantes.

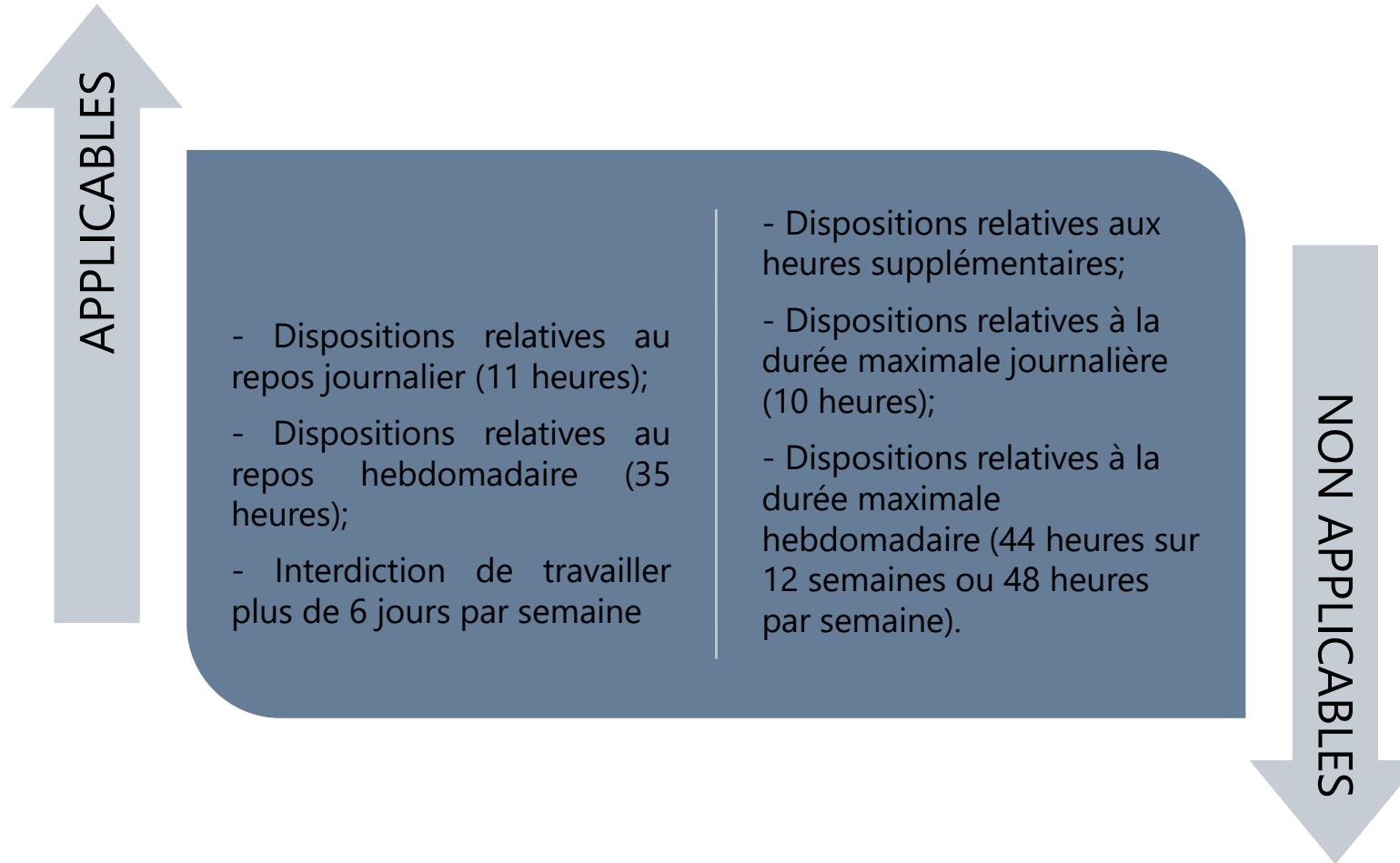
Des notes adressées à l'ensemble du personnel ne caractérisent pas l'existence d'une convention de forfait en jours, peu important que ces documents aient été rédigés et signés par le salarié lui-même.

3



Le fonctionnement du forfait annuel en jours

3.1. Un respect limité des règles relatives à la durée maximale du travail



3.2. Période de référence et détermination du forfait

La période de référence du forfait

- **L'année civile** ou toute autre période de **12 mois consécutifs**.

Nombre maximum de jours travaillés

- La convention ou l'accord collectif détermine le nombre de jours travaillés dans la limite de **218 jours** (*obtenu en déduisant du nombre annuel de jours calendaires : jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés (hors journée de solidarité) ne coïncidant pas avec les premiers, les 5 semaines de congés payés légaux, les congés supplémentaires à caractère collectif, les jours non travaillés accordés au titre du forfait en jours.) Ce calcul permet aussi de déterminer le nombre de jours non travaillés au regard du nombre de jours compris dans le forfait.*)
- Il est d'ailleurs possible de conclure une convention de forfait en jours sur l'année prévoyant un nombre de jours travaillés inférieur à 218 jours. Un forfait jours réduit n'est juridiquement pas à temps partiel.

Possibilité de rachat de jours de repos

- En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de **235 jours**. En contrepartie, les salariés bénéficient d'une majoration de salaire d'au moins 10% (*il faut alors conclure un avenant à la convention de forfait – valable pour l'année en cours – ne peut pas être reconduit tacitement*).

3.3. Le traitement des absences

L'absence pour maladie du salarié en forfait jours ne peut donner lieu à la suppression d'un jour de repos par l'employeur.

En conséquence, **la journée d'absence pour maladie doit donc être imputée sur les jours travaillés.** Autrement dit, le nombre de jours du forfait est réduit d'autant.

Exemple :
Forfait initial = 218 jours
Maladie = 5 jours
Forfait réévalué = 213 jours

En aucun cas le nombre de jours non travaillés du salarié ne doit être impacté.

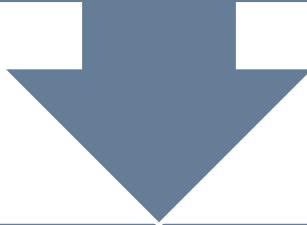
4

Obligation de garantir la protection
de la santé et la sécurité du salarié en
forfait jours

4.1. Obligation pour l'employeur de s'assurer du caractère raisonnable de la charge de travail du salarié

L'employeur est tenu de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait en jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Mesures conventionnelles :



L'accord collectif autorisant la mise en place de forfaits en jours doit fixer les modalités selon lesquelles :

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,

L'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise,

Le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.



N'est pas valable l'accord collectif faisant peser sur le seul salarié le suivi de l'exécution du forfait.

4.1. Obligation pour l'employeur de s'assurer du caractère raisonnable de la charge de travail du salarié

Mesures supplétives :

En l'absence de dispositions conventionnelles, le Code du travail prévoit que l'employeur doit :

Etablir un **document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées**. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié.

S'assurer que **la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des repos quotidiens et hebdomadaires** ;

Organiser **une fois par an un entretien avec le salarié** pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

4.2. Comment organiser le suivi de la charge de travail ?

D'un relevé déclaratif mensuel co-signé par le salarié et son supérieur hiérarchique direct, validé par le service RH, sur lequel le salarié fait apparaître les journées et demi-journées travaillées, ainsi que la position et la qualification des jours de repos

D'un suivi régulier par le supérieur hiérarchique de l'organisation du travail et de la charge du travail

D'un suivi effectif continu par le supérieur hiérarchique de la charge du travail et de l'amplitude des journées de travail, permettant un réajustement en temps réel

D'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service RH

4.3. Que faire en cas en cas de constatation d'une charge anormale de travail ?

Etape	Contenu	Observations
<i>Emission d'une alerte par le salarié</i>	Alerte écrite (mail) à destination du manager ou service RH	L'alerte peut également résulter des mentions portées sur le document mensuel de décompte
<i>Réception du salarié à un entretien d'écoute</i>	Compte-rendu écrit avec le recueil des anomalies dénoncées	Entretien à organiser rapidement (par ex : sous quinzaine)
<i>Diagnostic</i>	Analyse des causes à l'origine du dysfonctionnement : charge de travail excessive, manque de moyens...	Diagnostic indispensable pour dresser un plan d'action adapté à la situation
<i>Elaboration d'un plan d'action</i>	Définition des mesures correctives : adaptation de la charge de travail, recrutement...	Prévoir des indicateurs de suivi pour évaluer la pertinence du plan d'action
<i>Entretien de bilan</i>	Conclusion conjointe sur l'efficacité du plan d'action	Prévoir un compte-rendu écrit

5



Les sanctions en cas d'invalidation du forfait jours

5. Sanctions



En cas de non-respect des conditions de mise en place du forfait jours (accord collectif – convention individuelle de forfait ou insertion contrat de travail) : les forfait jours concernés sont frappés de **nullité, ce qui les rend définitivement inopposables aux salariés.**



En cas de non-respect des modalités de contrôle des jours de travail imposées par l'accord collectif, la convention individuelle de forfait est **privée d'effet à l'égard du salarié.**

La non-tenue ou le report tardif des entretiens périodiques organisant ce suivi **privent d'effet la convention individuelle de forfait**, peu important que ces carences résultent de contraintes internes.

5. Sanctions

1. La convention de forfait en jours est également privée d'effet lorsque :

- L'employeur ne respecte pas une des mesures prévues par l'accord collectif permettant de garantir le respect des durées maximales de travail et des temps de repos minima (*Cass. Soc. 29 juin 2011, n°09-71.107*).
- L'employeur n'établit pas que le contrôle des jours travaillés par le salarié, tel que prescrit par l'accord collectif, avait été normalement effectué. En l'espèce, la clause conventionnelle précisait que le forfait jours s'accompagnait d'un contrôle du nombre de jours travaillés afin de décompter le nombre de jours de travail ainsi que les journées de repos : l'employeur était tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées de travail ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, repos conventionnels...), ce document pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur (*Cass. Soc. 19 févr. 2014, n°12-22.174*).
- L'employeur n'a pas respecté les stipulations de l'accord collectif prévoyant qu'à la fin de chaque année la direction remet au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année et qu'un bilan est effectué chaque semestre permettant de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés (*Cass. Soc. 22 juin 2016, n°14-15.171*).

5. Sanctions

Dans ces cas-là, le salarié retrouve le régime de droit commun du temps de travail : 35 h / semaine (application du régime des heures supplémentaires).

En conséquence, le salarié peut réclamer (le cas échéant) **un rappel de salaire au titre des heures effectuées au-delà de 35 heures (application des majorations + repos)**, ainsi qu'**une indemnisation pour les contreparties obligatoires en repos non attribuées, dans la limite de la prescription applicable** ; et **des dommages-intérêts pour exécution d'un contrat de travail irrégulier et/ou pour atteinte à la santé/sécurité**. Toutefois, cela n'entraîne plus automatiquement un droit à compensation, le salarié doit désormais prouver un **préjudice distinct de celui réparé par le rappel d'heures supplémentaires** pour prétendre à des dommages-intérêts.

Par ailleurs, l'employeur peut aussi être condamné à verser une **indemnité pour travail dissimulé (6 mois de salaire)**.

LES EXPERTISES

Romain FALCON

Avocat Associé

Conseil et contentieux en droit social

romain.falcon@fidal.com

06 82 65 41 19

Sylvie GUERIN

Consultante en Droit Social – MEDEF IDF

sylvie.guerin@medef-idf.fr

06 85 56 46 38

Le droit d'inventer demain

MEMBRE DE



ET

