



## Heures supplémentaires

### Preuve des heures supplémentaires : quelles précisions le salarié doit-il apporter ?

Dans un arrêt en date du 27 janvier 2021, la Cour de cassation vient clarifier la nature des éléments que doit fournir un salarié en matière de preuve des heures supplémentaires.

Jusqu'à cet arrêt, un salarié devait fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande en paiement des heures supplémentaires. L'employeur devait ensuite y répondre en fournissant ses propres éléments.

Désormais, en cas de litige sur l'existence de ces heures supplémentaires, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures qu'il prétend avoir accomplies. L'employeur doit, en réponse, produire ses propres éléments.

En tout état de cause, la précision de ces éléments ne peut avoir pour objet de faire peser la charge de la preuve sur le seul salarié.

*Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 17-31.046*

## Licenciement pour recherche d'emploi

### Un salarié peut-il être licencié pour avoir recherché un nouvel emploi ?

Tout salarié est soumis, dès la signature de son contrat de travail, à une obligation de loyauté vis-à-vis de son entreprise. Cette obligation de loyauté n'interdit toutefois pas au salarié de rechercher à tout moment un nouveau poste dans une autre entreprise.

Par exemple, il ne peut pas être reproché une faute lourde au salarié dont l'employeur prend connaissance de contact avancé avec une autre société en vue d'une embauche.

Un manquement à l'obligation de loyauté ne saurait être établi sauf à ce que le salarié noue des contacts avancés avec une entreprise concurrente et commette à ce titre un certain acte de concurrence.

À défaut, tout salarié est libre de choisir son emploi, et donc peut rechercher à tout moment un nouvel emploi même lorsqu'il est encore sous contrat de travail avec une entreprise.

#### ATTENTION :

En cas de clause de non-concurrence, si le salarié peut toujours passer des entretiens d'embauche, il ne pourra pas signer ensuite un contrat de travail auprès d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la clause de non-concurrence.

## Inaptitude et paiement des salaires

Lorsque le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé, ni licencié à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen, l'employeur doit reprendre le versement de son salaire.

Cette obligation s'applique même si le salarié est placé une nouvelle fois en arrêt maladie.

La délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail.

*Cour de cassation, chambre sociale, 8 juillet 2020, n° 19-14.006*