

FIDAL

AVOCATS

Newsletter

DROIT SOCIAL



Mai 2026

À la une

Prestation de services requalifiée en contrat de travail : Comment est fixé le salaire dû ? Quelles compensations opérer ?

En cas de requalification du contrat de prestation de services en contrat de travail, deux questions sont alors susceptibles de se poser :

- Le salaire dû au prestataire requalifié doit-il être fixé au regard de l'accord des parties sur le prix de la prestation convenu ?
- L'employeur peut-il solliciter la restitution d'un indu du fait d'un écart entre le chiffre d'affaires déjà versé au prestataire et le salaire qu'il aurait perçu ?

La Cour de cassation répond à ces interrogations dans un arrêt en date du 6 mai 2026 ([n°25-10842](#)).

❶ Elle décide que le calcul des rappels de salaire consécutifs à la requalification en contrat à durée indéterminée s'effectue selon les conditions applicables dans l'entreprise pour le poste considéré. La **requalification ne permet pas de fonder un rappel de salaire sur la base des honoraires contractuels perçus en tant que prestataire de services** !

La cour d'appel, qui avait retenu que le salarié exerçait les fonctions de chef de projet, avait pu valablement, fixer le salaire brut mensuel de l'intéressé **en considération des grilles salariales de la société**.

Ainsi, **l'indemnité de préavis et l'indemnité de travail dissimulé** devaient être calculées au regard du salaire mensuel dû en application du statut de salarié qui lui avait été reconnu.

△ En revanche, la Cour de cassation retient que le **montant des indemnités conventionnelles de licenciement et pour cause réelle et sérieuse** doit être calculé **au regard des sommes perçues** par le salarié en sa qualité de **prestataire de services**.

② Par ailleurs, **la Cour de cassation refuse à l'employeur** la restitution d'un indu du fait d'un écart entre le chiffre d'affaires déjà versé au prestataire et le salaire qu'il aurait perçu. Les sommes qui ont pu être versées à l'intéressé en sa qualité de prestataire de services, destinées à compenser la situation dans laquelle il se trouvait, lui restent acquises.

La rédaction du contrat de prestation de services et les conditions d'exercice de la prestation appellent à la plus grande vigilance !

ARTICLES

Visite de reprise après un arrêt maladie : attention aux délais conventionnels !

Selon l'article R 4624-31 du code du travail, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail **après une absence d'au moins 60 jours** pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Cette durée de 60 jours a été instituée par un décret n°2022-372 du 16 mars 2022. Auparavant, la visite de reprise s'imposait à partir de 30 jours d'absence. Or, certaines conventions collectives font encore référence à la durée d'absence de 30 jours visée antérieurement.

Dès lors, ces durées conventionnelles plus courtes ont-elles vocation à s'appliquer ?

La Cour de cassation répond par l'affirmative dans un arrêt en date du 6 mai 2026 (n°24-13599). **La durée minimale** de l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel à l'expiration de laquelle l'employeur est tenu d'organiser une visite médicale de reprise **est celle fixée par les dispositions conventionnelles, nonobstant la modification postérieure des dispositions réglementaires**.

Il est donc indispensable pour l'employeur **de vérifier les dispositions conventionnelles applicables !**

Brèves

Forfait jours : validation d'un accord assurant un suivi effectif et régulier

Dans un arrêt du 6 mai 2026 (n°24-10699), une fois n'est pas coutume, **la Cour de cassation valide un forfait annuel en jours prévu par les dispositions d'un accord collectif d'entreprise** dont il résulte que l'employeur doit, notamment :

- respecter le droit aux repos journalier et hebdomadaire,
- veiller au risque de surcharge de travail du salarié,
- et y remédier, de sorte que le contrôle de la durée raisonnable de travail soit assuré.

Selon la Cour de cassation, les stipulations de l'accord d'entreprise assuraient une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et répondaient ainsi aux exigences relatives au droit à la santé et au repos.

La RRH d'une filiale d'un groupe peut-elle licencier un salarié d'une autre filiale ?

S'il revient à l'employeur de mener la procédure de licenciement, celui-ci peut néanmoins se faire représenter par une personne ayant reçu une délégation de pouvoir.

Cependant, la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement (Cass. soc. 26 mars 2002, [n°99-43155](#)).

Qu'en est-il au sein d'un groupe ? **Le responsable des ressources humaines d'une filiale du groupe peut-il licencier le salarié d'une autre filiale ?**

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 1^{er} avril 2026 ([n°24-18946](#)). Dans cette affaire, un salarié d'une société appartenant à un groupe avait été licencié par une responsable des ressources humaines d'une autre société du groupe. Celle-ci avait signé la lettre de licenciement « pour ordre » du directeur de la filiale au sein de laquelle travaillait le salarié licencié.

La Cour de cassation décide que **la lettre de licenciement a été signée par une personne étrangère à la société**, en sorte que le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La solution appelle à la prudence ! Le DRH ou RRH d'une filiale ne saurait licencier le salarié d'une autre filiale.

DUERP : une nouvelle amende administrative bientôt en vigueur !

Le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales adopté définitivement le 11 mai 2026 prévoit la mise en place d'une nouvelle amende administrative en l'absence de DUERP !

Le montant maximal de l'amende est de 4 000 euros et peut être appliqué **autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés** par le manquement (C. trav., art. L. 8115-3).

L'employeur peut-il soumettre la signature d'un accord collectif à une condition de majorité ?

D'après l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés selon les mêmes règles, il peut être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (C. trav. art. L 2232-12, al. 2).

Dès lors, un employeur peut-il refuser de signer un accord avec un syndicat ayant recueilli 32, 56%, au motif qu'il n'est pas majoritaire ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 15 avril 2026 ([n°24-15653](#)).

Elle retient que l'employeur, **tenu de mener loyalement les négociations obligatoires**, ne peut :

- subordonner la conclusion d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire,
- refuser de signer un tel accord avec une ou plusieurs OSR qui satisfont au critère de l'audience électorale prévue par l'alinéa 2 de l'article L. 2232-12 du code du travail.

Le plafond de l'amende est porté à **8000 euros** en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de 2 ans à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement de même nature.

Il est **majoré de 50 %** en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification d'un avertissement concernant un précédent manquement de même nature.

Le texte n'est toutefois pas encore entré en vigueur, le Conseil constitutionnel ayant été saisi le 18 mai 2026. A suivre donc ...

Pour aller plus loin : pensez Fidal Formations !

Les nouvelles formations Droit social à ne pas manquer !

Faites le point sur les évolutions majeures et sécurisez vos pratiques grâce à des formats opérationnels.

💡 Enquêtes internes - Nouveau thème

Retrouver la programmation dans votre région : [Programme + Agenda](#)

🔄 Cycle d'actualité en Droit de la paie

Retrouver la programmation dans votre région : [Programme + Agenda](#)

🔍 Découvrez toutes les formations dès maintenant sur www.fidalformations.fr

L'employeur diligent s'abstiendra donc de procéder ainsi !

Retraites supplémentaires à prestations définies : entrée en vigueur de la rubrique du BOSS

En consultation publique depuis le 3 février 2026, [la nouvelle rubrique du BOSS](#) relative aux régimes de retraite supplémentaire est **entrée en vigueur le 18 mai**.

Elle est donc opposable aux URSSAF à compter de cette date.

Cette nouvelle rubrique intègre les éléments des instructions interministérielle du 27 juillet 2020 et du 23 décembre 2020, abrogées à compter du 18 mai 2026.

LIRE LA NEWSLETTER DANS SON INTÉGRALITÉ

Le droit d'inventer demain

FIDAL
AVOCATS

www.fidal.com



Fidal - Société d'avocats - Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. - Capital : 6 000 000 Euros - 525 031 522 RCS Nanterre TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z - Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France - T : 01 46 24 30 30 - Barreau des Hauts-de-Seine

Vous recevez cette information car vous êtes inscrits dans la liste des abonnés à la lettre d'information. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679), vous disposez d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à dpo@fidal.com ou par courrier : Délégué à Protection des Données, 4-6 avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie

Vous disposez également du droit de vous désabonner de notre liste de diffusion.

Pour vous désabonner cliquer [ici](#)

