

Si vous ne parvenez pas à lire cet e-mail, cliquez [ici](#)

FIDAL

AVOCATS

Newsletter

DROIT SOCIAL



Juillet 2026

À la une

Non-respect du RGPD : le salarié doit prouver qu'il a subi un préjudice pour obtenir des dommages-intérêts

🔗 En principe, depuis un arrêt du 13 avril 2016 ([n°14-28293](#)), l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Autrement dit, le manquement de l'employeur n'ouvre pas systématiquement droit à des dommages-intérêts. Le salarié doit démontrer l'existence de son préjudice.

🔗 Reste que la Cour de cassation a admis plusieurs exceptions (v. par exemple à propos du droit à l'image : Cass. soc. 24 février 2024, [n°22-18014](#)) ou en matière de dépassement des durées maximales de travail : Cass. soc. 26 janv. 2022, [n°20-21636](#)).

🔗 Dès lors, **la question se posait de savoir si la violation du règlement général de protection des données personnelles (RGPD) par l'employeur ouvrait droit automatiquement à réparation.**

🔗 Dans un arrêt en date du 24 juin 2026 ([n°24-22792](#)), la Cour de cassation décide que **la simple violation du RGPD n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation.**

⚠️ Le salarié qui réclame des dommages-intérêts doit démontrer que la violation du RGPD lui a causé un dommage matériel ou moral.

💡 La solution doit être approuvée. Non seulement, elle s'inscrit dans le sillage de l'arrêt du 13 avril 2016 de la Cour de cassation mais elle est également conforme à la jurisprudence de la CJUE.

Webinar : Réforme de l'incapacité permanente (AT/MP), comprendre les impacts financiers pour l'entreprise



🕒 Le 7 mai 2026, plusieurs textes sont venus préciser les contours de la réforme issue de la LFSS 2025

🕒 Une transformation majeure de l'indemnisation de l'incapacité permanente et des impacts importants pour les entreprises

👉👉👉 Cliquez sur le lien pour voir le Replay

ARTICLE

Annulation de l'homologation du PSE : le régime social de faveur ne s'applique pas

Les indemnités versées dans le cadre d'un PSE sont exonérées d'impôt sur le revenu et bénéficient d'un régime social de faveur.

Elles sont en tout état de cause exonérées de cotisations sociales dans la limite de deux fois le plafond de la sécurité sociale, soit 96 120 euros en 2026 (CSS, art. L 242-1, II, 7°).

L'application du régime social de faveur suppose-t-il néanmoins que le PSE établi unilatéralement par l'employeur ait été régulièrement homologué ? Qu'en est-il en cas d'annulation ultérieure de l'homologation ?

Dans un arrêt en date du 25 juin 2026 (n°24-12393), la deuxième chambre civile répond à cette interrogation.

Brèves

Indemnité de conciliation prud'homale : une mise à jour du BOSS

L'indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale conforme au barème fixé par l'article D.1235-21 du code du travail n'est pas soumise au forfait social car elle est totalement exonérée de cotisations, de CSG et de CRDS.

Jusqu'à une mise à jour intervenue le 24 juin 2026, le BOSS précisait que les sommes dépassant ce barème étaient assujetties au forfait social.

L'analyse interpellait puisqu'au-delà de ce montant, les sommes sont soumises à cotisations sociales et échappent donc en principe, au forfait social.

Elle retient que **l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi nécessite que ce plan soit fixé dans un document de l'employeur régulièrement homologué.**

Les conséquences ne sont pas négligeables puisque c'est alors le régime social des indemnités de rupture versées hors PSE qui a vocation à s'appliquer !

Pas de droit à réparation automatique pour le salarié qui travaille à son initiative pendant un arrêt maladie

Dans un arrêt du 4 septembre 2024 (n°23-15944), la Cour de cassation a décidé que le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail ouvre droit à réparation. Autrement dit, dans ce cas, le salarié est dispensé de rapporter la preuve de son préjudice ; son existence est présumée.

Cette solution a été confirmée dans un arrêt du 19 novembre 2025 (n°24-17823).

Mais qu'en est-il si le salarié a pris l'initiative de travailler pendant son arrêt maladie et que l'employeur ne l'a pas rappelé à l'ordre ?

Dans un arrêt en date du 1er juillet 2026 (n°25-15732), la Cour de cassation retient que dans cette hypothèse, il revient au salarié de démontrer la réalité et la consistance de son préjudice.

Autrement dit, il convient de distinguer **2 hypothèses** :

- ➡ Celle dans laquelle **l'employeur fait travailler le salarié** pendant son arrêt de travail : le préjudice est présumé et la réparation est automatique ;
- ➡ Celle dans laquelle **le salarié prend l'initiative de travailler** pendant son arrêt de travail : **il doit alors prouver** la réalité et l'étendue de son préjudice.

Désormais, cette précision est supprimée (voir la mise à jour).

Accident du travail et manquement à l'obligation de sécurité : quel est le juge compétent ?

Un salarié victime d'un **accident du travail** conteste son licenciement devant le **conseil de prud'hommes**.

L'employeur peut-il alors être condamné au versement de dommages-intérêts en raison d'un manquement de l'employeur à son **obligation de sécurité** ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt en date du 8 juillet 2026 (n°24-16665).

Elle énonce que :

- **la juridiction prud'homale** est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à **la rupture du contrat de travail**,
- **la juridiction de sécurité sociale** (Pôle social du Tribunal judiciaire) est compétente concernant l'indemnisation **des dommages nés d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail**, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La solution est logique et s'inscrit dans le sillage de décisions antérieures (v. not. : Cass. soc. 3 mai 2018, n°16-26850).

Contentieux sur la durée du travail : le salarié peut obtenir la communication de certains documents !

Conformément à l'article 145 du code de procédure civile, un salarié peut sous certaines conditions, et avant tout procès, demander au juge d'ordonner à l'employeur la communication de certains éléments dont la production est indispensable à l'exercice du droit la preuve.

Reste que l'article L. 3171-4 du code du travail prévoit un aménagement de la charge de la preuve en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies.

Il appartient au salarié de présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Dès lors, **cet aménagement de la charge de la preuve fait-il obstacle à une demande de mesure d'instruction au titre de l'article 145 du CPC ?**

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 24 juin 2026 (n°25-10397).

Selon elle, la procédure prévue par l'article 145 du CPC ne peut être écartée en matière de durée du travail quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies au motif de l'existence d'un mécanisme probatoire spécifique.

Heures supplémentaires : elles doivent être accomplies à la demande de l'employeur ou être nécessaires à l'exécution de la mission !

Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies :

- avec l'accord (au moins implicite) de l'employeur (Cass. soc. 20 mars 1980, n°78-40979),
- ou dont la réalisation a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées (Cass. soc. 14 nov. 2018, n°17-16959).

Ainsi, le fait pour le salarié d'établir qu'il a effectivement accompli des heures supplémentaires ne suffit pas pour obtenir leur paiement ! C'est notamment ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 30 juin 2026 (n°24-17708)

La cour d'appel doit vérifier si les heures de travail dont elle retient la réalité ont été accomplies à **la demande de l'employeur** ou si elles ont **été rendues nécessaires par les tâches** qui lui avaient été confiées.

A défaut, le paiement des heures supplémentaires par employeur n'est pas dû !

Pour aller plus loin : pensez Fidal Formations !

✂ Les formations Droit social à ne pas manquer à la rentrée !

Anticipez les échéances clés de septembre et sécurisez vos pratiques grâce à des formats concrets, animés par nos experts.

Recruter sans discriminer : sécurisez vos pratiques de recrutement

Objectif : recruter en conformité avec le cadre légal tout en favorisant l'égalité de traitement des candidats.

💡 Découvrez cette formation : Programme + Démo

✂ Cycle d'actualités sociales : poursuivez la rentrée avec la journée 3 !

Notre cycle d'actualités sociales se poursuit en septembre avec la **3^{ème} journée**.

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

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

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](#)