



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Actualité sociale

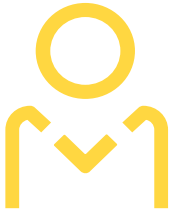
21 juillet 2026



ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES


Club Social

Les intervenants



Nicolas GALLISSOT

Consultant RH, cabinet RHunning



Véronique ARGENTIN

Directeur des études sociales, CNOEC
Responsable droit social, Infodoc-experts
(Modérateur)



Emeric JEANSEN

Maître de conférences, Université
Panthéon-Assas

Sommaire



- **Lois et règlements**

- › **Loi fraude du 25 juin 2026**

- Contrôle et lutte contre la fraude
 - Flagrance sociale
 - Contrainte en cas de travail dissimulé
 - Majoration de cotisations en cas de travail dissimulé
 - Obligation de vigilance
 - Maintien de salaire en cas de fraude aux IJSS
 - Contre-visite médicale
 - DUERP
 - Compte professionnel de prévention
 - Passeport de prévention

- › **Décrets**

- Passeport prévention
 - Précompte des cotisations par les plateformes numériques
 - Arrêts de travail et visites médicales

- **Jurisprudence marquante**



Lois et règlements

Loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales

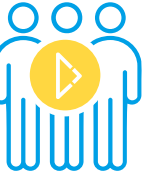
Décret n° 2026-488 du 10 juin 2026

Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026

Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026

4

Loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales



Objectifs

- Améliorer la détection de la fraude fiscale et sociale
 - Mettre en commun et exploiter les informations nécessaires à la lutte contre la fraude
 - Renforcer les moyens d'enquête et de contrôle
- Adapter les leviers de lutte aux nouvelles formes de fraude et renforcer les sanctions : CPF, prestations sociales, organismes conventionnés...
- Garantir un meilleur recouvrement des montants soustraits par fraude : aménagements procéduraux, échange d'informations entre administrations...

5

Entrée en vigueur

- 27 juin 2026 (sauf mesures soumises à décret d'application)

Contrôle et lutte contre la fraude (Art.17)



Mise en œuvre d'un programme de contrôle et de lutte contre la fraude

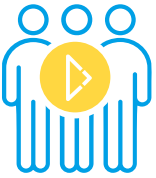
- Programme conçu par les organismes nationaux
- Synthèse annuelle transmise au ministère chargé de la sécurité sociale

6

Nouveaux moyens d'actions reconnus aux organismes de sécurité sociale

- Dépôt de plainte, constitution de partie civile au cours de la procédure, transmission d'informations aux employeurs de salariés en cas de fraude aux IJSS, échanges entre administrations ...

Signalement au registre national des entreprises (Art.8)

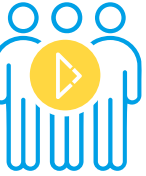


Communication à l'INPI par l'URSSAF, les CGSS et les caisses de MSA d'informations sur les personnes exerçant un travail dissimulé

- Les informations transmises et intégrées au RNE seront définies par décret en Conseil d'Etat
- Rappel : Le RNE fusionne le RNCS, le RM et le RAA. Il centralise l'ensemble des informations relatives à la vie juridique des entreprises et des sociétés

7

Transport sanitaire et taxi (Art. 27)

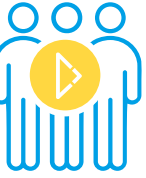


Obligation d'équipement de l'ensemble des véhicules d'un dispositif de géolocalisation certifié et d'un système électronique de facturation intégré

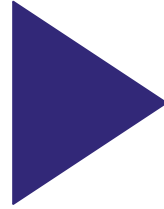
- Sont concernées les entreprises de transport sanitaire et les entreprises de taxi ayant conclu une convention avec un organisme local d'assurance maladie
 - Entrée en vigueur fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2027

8

Flagrance sociale (Art. 93)



En présence d'un PV
de travail dissimulé
dressé par l'URSSAF
ou par un tiers



L'URSSAF peut
dresser un PV de
flagrance s'il constate
des circonstances
susceptibles de
menacer le
recouvrement de la
créance

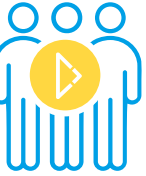
Dès la notification du PV de flagrance, le
Directeur de l'URSSAF peut procéder à
une ou des mesures conservatoires afin de
geler les biens de l'entreprise à hauteur
des sommes dues (CSS, art. L. 133-1, II)

But

- Éviter que l'auteur d'un travail dissimulé ait le temps d'organiser son insolvabilité

9

Flagrance sociale (Art. 93)



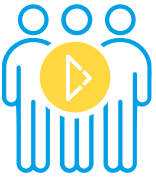
Contenu du PV de flagrance

- Évaluation du montant des cotisations et contributions éludées, des majorations pour travail dissimulé, des majorations et pénalités liées au retard
- Évaluation du montant des réductions et exonérations de cotisations sociales annulées
- Précision que le Directeur de l'organisme peut mettre en œuvre des mesures conservatoires afin d'obtenir le paiement rapide des sommes réclamées (saisies conservatoires visant à rendre les biens indisponibles)
- Voies et délais de recours applicables (CSS, art. L. 133-1, I)

Possible
nullité du PV
irrégulier

10

Flagrance sociale (Art. 93)



Recours (CSS,
art. L. 133-1, III)

Possibilité de solliciter la
mainlevée des mesures
conservatoires

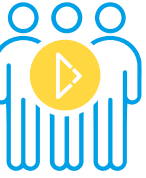
- Auprès du directeur de l'organisme
- À tout moment
- En présentant des garanties suffisantes de paiement

Possibilité de contester la
mesure conservatoire par la
saisine en urgence du juge de
l'exécution

- Juge peut donner mainlevée de la mesure conservatoire notamment s'il apparaît que
 - Les conditions de mise en œuvre des mesures ne sont pas respectées ou
 - S'il estime que les garanties produites par la personne contrôlée sont suffisantes

11

Contrainte en cas de travail dissimulé (Art. 108)



Contrainte flash (CSS,
art. L. 244-9, al. 2)

Contrainte exécutoire de droit à titre provisoire à l'expiration d'un délai de 2 jours calendaires suivant sa notification

- Pour certaines infractions constitutives d'un travail illégal : travail dissimulé, marchandage, prêt de main-d'œuvre illicite, emploi d'un étranger en situation irrégulière
- Pas en cas de cumul irrégulier d'emploi ni de fraude ou fausse déclaration constitutive du délit d'escroquerie

Opposition à contrainte

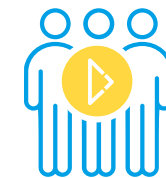
N'arrête pas l'exécution provisoire de la contrainte

Débiteur doit demander au juge la suspension de la contrainte

- En présentant un moyen sérieux d'invalidation du redressement
- Et en démontrant que l'exécution provisoire risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives

12

Majoration de cotisations en cas de travail dissimulé (Art. 77 et 95)



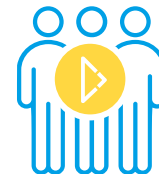
	Majoration des cotisations en cas de 1 ^{ère} infraction	Majoration des cotisations en cas de récidive dans les 5 ans
Travail dissimulé	35 %	45 %
Travail dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire / d'une personne vulnérable ou dépendante	50 %	60 %
Travail dissimulé commis en bande organisée	60 %	70 %

13

Nouveauté loi Fraude

Entrée en vigueur à une date fixée par décret, au plus tard le 1/01/27

Obligation de vigilance



Maître d'ouvrage

- Celui pour le compte duquel les travaux sont réalisés
- Il initie et finance le projet



Donneur d'ordre

- Entrepreneur principal qui peut confier à un sous-traitant l'exécution de tout ou partie de ses obligations



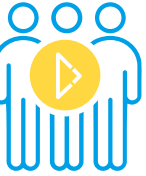
Sous-traitance « en cascade »

- Succession de niveaux de sous-traitance
- Chaque entreprise est donneuse d'ordre du sous-traitant de rang inférieur

Distinction

14

Obligation de vigilance (Art. 95)



Obligation de vérifier qu'un contractant s'acquitte des formalités permettant d'écarter les infractions de travail dissimulé

Extension de l'obligation au maître d'ouvrage

Maître d'ouvrage à l'égard des sous-traitants qu'il accepte (C. trav., art. L. 8222-1-1)

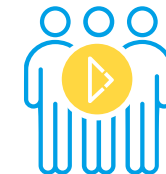
- Ne concerne pas le particulier qui contracte pour son usage personnel
- En cas de sous-traitance en cascade, ne vise pas nécessairement toute la chaîne de sous-traitants mais seulement ceux dont il est possible de prouver qu'il en a connaissance

Donneur d'ordre (C. trav., art. L. 8222-1)

- Quid en cas de sous-traitance en cascade?
- A priori, pas toute la chaîne de sous-traitant (Cass. soc. 4 septembre 2025, n° 23-14121)

15

Obligation de vigilance (Art. 95)



Obligation de vérification

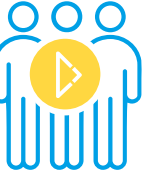
- Lors de la conclusion du contrat
- Vérification semestrielle jusqu'à la fin de l'exécution du contrat (C. trav., art. D. 8222-5)

Contrats

- Dont l'obligation principale est l'exécution d'un travail, la fourniture d'une prestation de services ou l'accomplissement d'un acte de commerce (C. trav., art. L. 8222-1)
- Donnant lieu au paiement d'un montant minimum de 5 000 € HT (C. trav., art. R. 8222-1)

16

Obligation de vigilance



Remise de documents

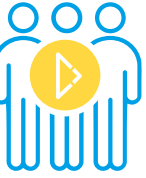
1. Document prouvant l'existence, l'immatriculation et portant le numéro de TVA intracommunautaire pour l'UE (extrait Kbis ou assimilé)
2. Document prouvant être à jour de ses obligations fiscales et sociales
 - Attestation de vigilance de moins de 6 mois
 - Formulaire A1 pour les salariés de l'UE

Vérification des documents

- Authenticité
 - Vérification du numéro de sécurité mentionné sur l'attestation de vigilance
- Identité
 - Même dénomination de l'entreprise sur les deux documents
- Capacité à assumer la charge de travail
 - Cohérence de l'effectif mentionné dans l'attestation de vigilance avec la charge de travail faisant l'objet du contrat de prestation de services

17

Obligation de vigilance

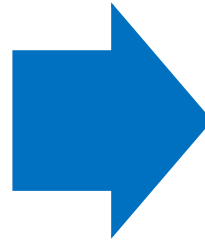


Violation de l'obligation de vigilance

- Solidarité du maître d'ouvrage (**NOUVEAU**) / donneur d'ordre avec le sous-traitant auteur d'un travail dissimulé

Sanction principale

- Donneur d'ordre paie à la place du sous-traitant
- Majorations sanctionnant le travail dissimulé non dues par le donneur d'ordre en cas de règlement intégral des cotisations, des pénalités et des majorations de retard notifiées dans les 30 jours suivant la notification de la mise en demeure (CSS, art. L. 243-7-7, II)



Sanction complémentaire

Le donneur d'ordre encourt

- Une fermeture administrative d'au maximum 3 mois (C. trav., art. L. 8272-2)
- Le remboursement de toute aide publique (C. trav., art. L. 8224-5, 2° bis)
- L'annulation des réductions ou exonérations de cotisations ou contributions dont il a bénéficié au titre des rémunérations versées à ses salariés (CSS, art. L. 133-4-5, I)

18

Maintien de salaire en cas de fraude aux IJSS : Rappel des conditions du maintien légal de salaire



Maintien de salaire (C. trav., art. L. 1226-1)

- Versement d'une indemnisation complémentaire aux IJSS en cas d'arrêt maladie

Conditions

Au moins un an d'ancienneté au premier jour de l'absence

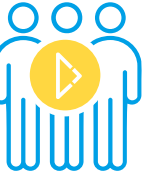
Production d'un certificat médical dans les 48 heures suivant la date à laquelle il aurait dû reprendre le travail

Maladie prise en charge par la sécurité sociale

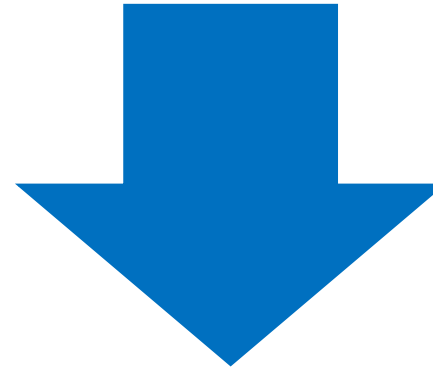
Soins reçus sur le territoire français ou dans l'Espace économique européen

19

Maintien de salaire en cas de fraude aux IJSS (Art. 17) : Nouveau



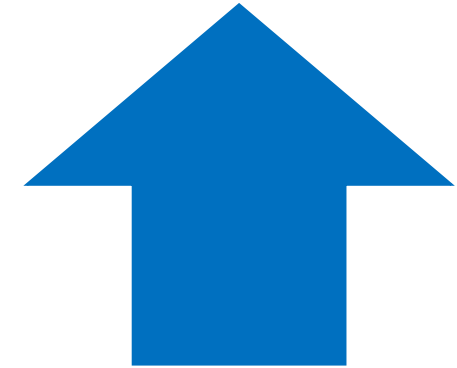
Employeur dispensé du maintien de salaire en cas de « fraude avérée » du salarié pour obtenir les indemnités journalières de l'assurance maladie ou de l'assurance AT-MP (C. trav., art. L. 1226-1, al. 6)



Caractère avéré de la fraude lorsque l'employeur en est informé par l'organisme de sécurité sociale

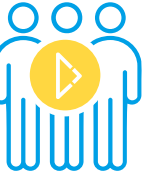


La dispense ne s'applique pas, a priori, au maintien de salaire conventionnel, sauf stipulation conventionnelle en ce sens

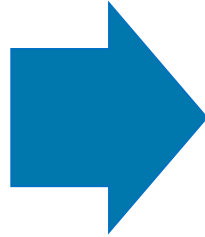


20

Maintien de salaire en cas de fraude aux IJSS (Art. 17) : Nouveau



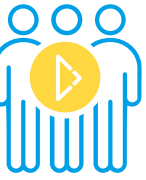
Employeur avise
l'organisme assureur de
l'absence de droit aux
indemnités
complémentaires (CSS,
art. L. 114-9, VI et L. 911-9)



Quid sanction ?
Indu que l'organisme
assureur pourrait réclamer
à l'employeur ?

21

Autres mesures de lutte contre la fraude aux arrêts de travail



Contre-visite médicale patronale (Art. 50)

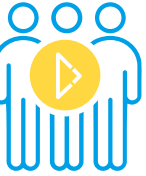
- L'employeur peut interrompre le maintien de salaire lorsque la contre-visite conclut à un arrêt injustifié ou à un contrôle impossible du fait du salarié
- Le salarié qui réside à une adresse différente de celle indiquée sur la prescription doit informer sa caisse sans délai de l'adresse à laquelle le contrôle peut être réalisé

22

Arrêts de travail par télé-médecine (Art. 49)

- Renouvellement limité à une seule fois
- Exceptions : renouvellement par le médecin traitant ou la sage-femme référente, impossibilité d'une prescription en présentiel

DUERP (Art. 48)



Sanction du défaut d'établissement ou de mise à jour du document unique

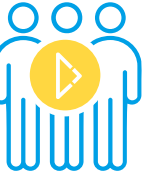
Avant la loi

- Amende pénale (contravention de 5^{ème} classe) : 1 500 € pour une personne physique (3 000 € en cas de récidive) et 7 500 € pour une personne morale

Nouveauté

- Amende administrative prononcée par l'inspection du travail
- 4 000 € / salarié (8 000 € en cas de récidive dans les 2 ans)
- Amende applicable sous réserve de l'absence de poursuites pénales

23

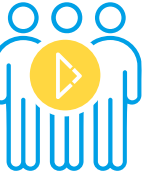


Points à vérifier

- Existence d'un DUERP formalisé / date de dernière MAJ
- Mesure des risques liés à l'organisation du travail, aux fortes chaleurs, aux RPS...
- Proportion des salariés exposés à chaque risque
- Proportion des salariés exposés aux risques pénibilité
- Présence d'un plan d'actions / programme annuel

24

Compte professionnel de prévention (Art. 48)



Renforcement du cadre juridique

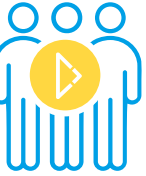
Renforcement du pouvoir des agents de la CARSAT

Création d'une pénalité plancher en cas de déclaration inexacte des facteurs de pénibilité : 1,25 % PMSS (50 € en 2026) par salarié concerné

Intégration des fraudes et obstructions au contrôle liées au C2P dans le champ répressif

25

Passeport de prévention (Art. 70)

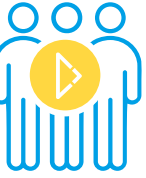


Aménagements du régime juridique

- Extension du passeport prévention à tout titulaire de CPF
- Alimentation du passeport par l'employeur, **l'expert-comptable**, le comptable ou le tiers-déclarant de l'entreprise pour les formations dispensées à l'initiative de l'employeur
- Modalités de consultation : l'employeur peut consulter et conserver, sauf opposition du titulaire, l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention nécessaires au suivi de ses obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité,
- Encadrement des sanctions applicables
- Extension des sanctions aux organismes de formation

26

Passeport de prévention (Art. 70)



Sanctions

Employeur (C. tr., Art. L. 4741-1)

- Amende pénale de 10 000 € appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés
- 30 000 € en cas de récidive

Employeur / tiers-déclarant (nouveau)

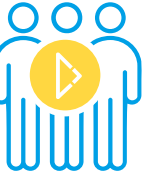
- Avertissement
- Amende administrative d'au plus 2 000 € par manquement
- Montants doublés en cas de récidive dans les 2 ans
- Majoration de 50 % si récidive suite à un avertissement sous 1 an

Organismes de formation (nouveau)

- Amende de 2 000 € par manquement à l'obligation de remplir le passeport
- Amende de 4 000 € par manquement
- Montants doublés en cas de récidive dans les 2 ans
- Majoration de 50 % si récidive suite à un avertissement sous 1 an

27

Passeport de prévention

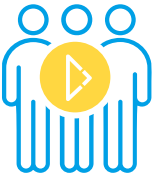


Obligations déclaratives

Formations concernées	Obligation 2026	Obligation 2027
• Formations obligatoires entièrement encadrées par la réglementation (catégorie 1) • Formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur (catégorie 2) • Formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation (catégorie 3) • Formations non prévues par la réglementation mais répondant à l'obligation générale de formation de l'employeur (catégorie 4)	• Inscription des formations Catégories 1 et 2	• Inscription des formations Catégories 1 à 4

28

Passeport de prévention : Décret n° 2026-496 du 12 juin 2026

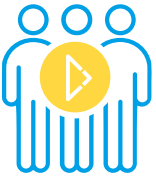


- **Aménagement des échéances de déploiement opérationnel**
 - 9/07/26 : Possibilité de dépôt d'information en masse
 - 16/11/26 : Ouverture aux travailleurs et demandeurs d'emploi
 - Les titulaires pourront visualiser leurs formations, déclarer celles à leur initiative et partager leur parcours de formation avec leur employeur

29

Organisme dispensant la formation	Délai déclaratif	Point de départ du délai
Organisme de formation	Dans les 6 mois suivant la fin du trimestre au cours duquel la formation est terminée	• Attestation de formation : date de fin de la formation • Justificatif de réussite : date de début de validité du justificatif
Employeur	Dans les 9 mois suivant la fin du trimestre au cours duquel elles sont délivrées (6 mois à la fin de la période transitoire)	

Collecte des cotisations sociales : Décret n° 2026-488 du 10 juin 2026



Obligation de déclaration du CA ou des recettes et de prélèvement à la source des cotisations et taxes par les plateformes numériques permettant des transactions commerciales entre utilisateurs à partir du 1^{er} janvier 2027

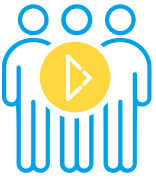
- Champ d'application
 - Micro-entrepreneurs relevant du régime micro-social
 - Travailleurs indépendants ayant opté pour le régime général dans le cadre d'activités de location de biens meublés ou de location meublée de courte durée
- Mise en œuvre progressive du dispositif dès 2026 sur la base du volontariat
 - Signature d'une convention Acoiss / plateforme
 - Transmission mensuelle des informations à l'Acoiss, application du taux de prélèvement notifié, et reversement des sommes prélevées
 - Information par les plateformes et l'Acoiss de la mise en place du précompte
 - Déclaration du chiffre d'affaires et des recettes n'ayant pas été soumis au précompte par le travailleur indépendant

Plateformes volontaires 2026

- Extracadabra
- Les Sherpas
- Mon Spécialiste Auto
- StaffMe
- Student pop
- Truckrs
- Uber Eats
- Wecasa
- Wecasa Care

30

Arrêt de travail initial : Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026



Prescription d'arrêt de travail donnant lieu à l'octroi d'IJSS

- Délivré par les médecins et, dans la limite de leur compétence professionnelle, les chirurgiens-dentistes et sages-femmes (CSS, art. L. 321-1)

Plafond
d'interruption
de travail

- 31 jours pour une première prescription (CSS, art. R. 162-1-7-1)
- 3 jours en cas de téléconsultation (CSP, art. L. 6316-1, al. 3)

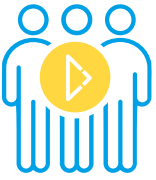
Dépassement
du plafond

- Le professionnel de santé peut prescrire un arrêt de travail plus long
 - Selon la situation du patient
 - En tenant compte des recommandations de la HAS (CSS, art. L. 162-4-1, 1°)

31

Applicable aux prescriptions et aux prolongations d'arrêt de travail établies à compter du 1^{er} septembre 2026. Non applicable à Mayotte

Prolongation d'arrêt de travail : Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026



Si l'état de santé pas rétabli à l'issue de la période d'arrêt

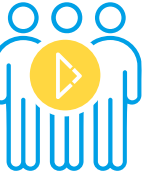
- Examen médical de l'assuré par le praticien auteur du certificat initial (CSP, art. R. 4127-76)
- Sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré d'obtenir la prescription du même professionnel de santé (CSS, art. L. 162-4-4)

Prolongation de l'arrêt plafonnée

- 62 jours (CSS, art. R. 162-1-7-1)
- Sauf si le médecin justifie, sur la prescription, de la nécessité d'une durée d'arrêt plus longue

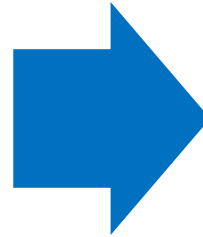
32

Visite de pré-reprise : Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026



Médecin du travail peut recommander (C. trav., art. R. 4624-30)

- Des aménagements et adaptations du poste de travail
- Des préconisations de reclassement
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle

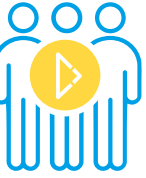


Médecin du travail informe

- L'employeur de l'organisation de cet examen
- L'employeur et le médecin conseil tiennent compte de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur
- Travailleur peut s'opposer à l'information

33

Visite de reprise : Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026



Dispense de
visite de
reprise

Lorsque le travailleur a bénéficié
d'une visite de pré-reprise dans les
30 jours précédant la reprise
effective du travail

Et que, lors de la visite de
pré-reprise, le médecin du travail a
conclu qu'aucune mesure
individuelle d'aménagement,
d'adaptation ou de transformation
du poste ni aucune mesure
d'aménagement du temps de
travail n'était nécessaire

Sauf visite de reprise
demandée par

Médecin
du travail

Employeur

Travailleur

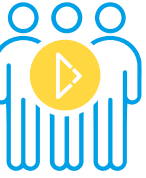
34



Jurisprudence marquante

35

Réalisation d'un travail pendant un arrêt de travail



- Cass. soc. 1^{er} juillet 2026, n° 25-15732

Le salarié peut-il être indemnisé au motif qu'il a réalisé, de sa propre initiative, une prestation de travail pendant un arrêt maladie ?

Contexte

L'employeur qui exige une prestation de travail pendant cette période est sanctionnable car il est admis que le salarié subit nécessairement un préjudice lui ouvrant droit à réparation (Cass. soc. 4 septembre 2024, n° 23-15944)

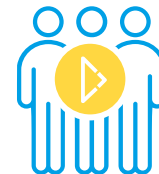
Si le salarié prend l'initiative de travailler, l'employeur viole l'obligation de sécurité (Cass. soc. 21 novembre 2012, n° 11-23009)

Ce que dit la jurisprudence

C'était de sa propre initiative que la salariée avait travaillé alors qu'elle était en arrêt de travail pour maladie

La cour d'appel a estimé qu'elle n'établissait pas la réalité et la consistance de son préjudice et que sa demande en paiement de dommages et intérêts devait être rejetée

Effets de l'annulation du forfait en jours



- Cass. soc. 3 juin 2026, n° 25-13970

En cas d'annulation du forfait en jours ouvrant droit au paiement des heures supplémentaires, l'employeur peut-il demander la restitution du paiement des jours de réduction du temps de travail ?

Ce que dit la jurisprudence antérieure

L'employeur est fondé à solliciter la répétition des sommes versées au titre des jours de repos accordés en exécution de la convention de forfait annulée. Ces sommes, devenues indues du fait de l'anéantissement rétroactif du forfait, doivent être restituées par le salarié (Cass. soc. 9 février 2022, n° 20-14063)

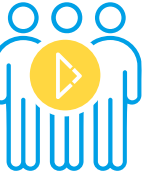
Ce que dit l'arrêt du 3 juin 2026

L'accord fondateur se bornait à fixer le nombre de jours travaillés dans l'année sans prévoir l'acquisition par les salariés concernés de jours de réduction du temps de travail dont l'exercice ouvre droit à une rémunération correspondante. De ce fait, le salarié n'a pas perçu de rémunération indue en cas d'invalidation du forfait en jours.

Le juge rejette les demandes en remboursement de jours de réduction du temps de travail formées par l'employeur

37

Seuil de déclenchement des heures supplémentaires



- Cass. soc. 3 juin 2026, n° 24-19545

Comment calculer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés soumis à un aménagement du temps de travail supérieur à la semaine en cas d'arrêt de travail pour maladie ?

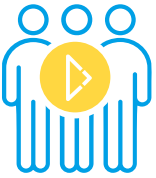
Contexte

A propos de l'ancien dispositif de modulation du temps de travail, il avait été jugé que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable en cas de modulation annuelle du travail doit, lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période haute, être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation applicable dans l'entreprise

Ce que dit la jurisprudence

En cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence de plusieurs semaines, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit, lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période de haute activité, être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail applicable dans l'entreprise pendant la période de référence

Accomplissement d'heures supplémentaires sans accord de l'employeur



- Cass. soc. 20 mai 2026, n° 25-10943

Des heures supplémentaires accomplies malgré l'interdiction de l'employeur doivent-elles être payées ?

Contexte

Un employeur demande au salarié de ne pas faire d'heures supplémentaires

Malgré tout, le salarié décide de les réaliser, compte tenu de la charge de travail imposée par son employeur

L'employeur refuse de lui payer ces heures effectuées en plus au motif qu'il n'a pas donné son accord

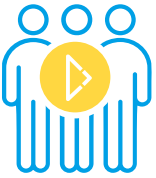
Ce que dit la jurisprudence

L'article L. 3121-28 du Code du travail dispose que toute heure supplémentaire accomplie ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur équivalent

Le salarié peut prétendre au paiement des heures effectuées soit via un accord implicite de l'employeur, soit parce que « **la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées** »

39

Indemnisation des manquements de l'employeur à l'obligation de formation



- Cass. soc. 17 juin 2026, n° 25-10517

Le salarié doit-il justifier d'un préjudice ?

Contexte

Le Code du travail met à la charge de l'employeur une obligation d'adaptation du salarié à son poste de travail

Le manquement à l'obligation de formation constituait nécessairement un préjudice pour le salarié (Cass. soc. 5 octobre 2016, n° 15-13594)

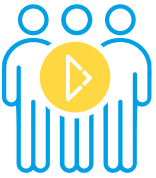
Demande d'indemnisation d'un salarié qui n'a bénéficié que d'une seule formation professionnelle en 28 années d'emploi

Ce que dit la jurisprudence

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond

La Cour de cassation revient sur le principe du préjudice automatique en cas de méconnaissance de l'obligation de formation et rejette le pourvoi

Indemnisation des manquements de l'employeur en cas de violation du RGPD



- Cass. soc. 24 juin 2026, n° 24-22792

Une irrégularité dans la gestion des données personnelles suffit-elle à obtenir réparation ?

Contexte

Article 82 RGPD : « **toute personne ayant subi un dommage matériel ou moral du fait d'une violation du présent règlement a le droit d'obtenir du responsable du traitement ou du sous-traitant réparation du préjudice subi** »

L'employeur avait licencié un salarié sur la base de preuves illicites ayant permis l'identification du salarié

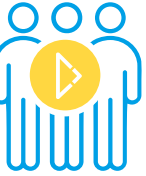
Ce que dit la jurisprudence

La violation du RGPD n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation

Il appartient au juge d'apprécier si le salarié établit que la violation de ce règlement lui a causé un dommage, matériel ou moral

41

Harcèlement sexuel



- Cass. soc. 28 mai 2026, n° 24-2274

Un salarié peut-il être victime d'harcèlement sexuel sans être directement visé par les propos ?

Contexte

Des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante constituent un harcèlement sexuel

Une salariée dénonce les agissements répétés de son supérieur hiérarchique envers plusieurs collègues féminines

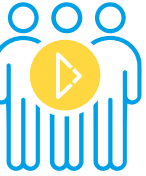
Ce que dit la jurisprudence

Le harcèlement sexuel est caractérisé, peu important que la salariée n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements

Elle avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant

42

Nullité du licenciement et état de grossesse



- Cass. soc. 3 juin 2026, n° 24-22719

La salariée est-elle tenue de dévoiler son état de grossesse lorsque son poste de travail l'expose à des risques spécifiques ?

Contexte

Tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison de son état de grossesse est nul

La cour d'appel déboute la salariée de sa demande en nullité de son licenciement, estimant qu'en omettant d'informer son employeur de son état de grossesse, elle s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et n'a pas exécuté loyalement son contrat de travail

Ce que dit la jurisprudence

La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte

Tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison, même en partie, de son état de grossesse est nul

Un tel licenciement caractérise une atteinte au principe d'égalité de droits entre l'homme et la femme, garanti par la Constitution du 27 octobre 1946



LES MARDIS DU CLUB SOCIAL

Merci de votre attention



ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES



Club Social