FIDAL
AVOCATS



DROIT SOCIAL

LETTRE D'INFORMATION
Août-Septembre 2026

TABLE DES MATIERES

A LA UNE 3

Non-respect des préconisations du médecin du travail : un droit à réparation automatique pour le salarié ! 3

ARTICLES 5

Inaptitude et consultation du CSE : le remplacement du titulaire absent s'impose, à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ! 5

Indemnité de rupture conventionnelle : l'accord d'entreprise peut-il déroger à l'accord de branche ? 6

Quelle est la convention collective applicable à une entreprise appartenant un groupe ? 7

BREVES 9

Projet de loi sur la transparence salariale présenté en conseil des ministres ! 9

Salariés protégés : un nouveau guide de la DGT sur la rupture et le transfert des contrats de travail 10

Plafonnement des arrêts de travail 10

POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATIONS ! 11

🔎 A LA UNE

Non-respect des préconisations du médecin du travail : un droit à réparation automatique pour le salarié !

📍 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, un manquement de l'employeur à ses obligations 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.**

A titre d'exemples :

➞ Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant **son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation** (Cass. soc., 4 septembre 2024, n°23-15944).

➞ De même, le seul constat que l'employeur a manqué à son obligation de suspendre toute prestation de travail **durant le congé de maternité** ouvre droit à réparation (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-16129).

🔎 Doit-il en aller de même **en cas de non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ?**

📢 Opérant un revirement de jurisprudence, **la Cour de cassation répond par l'affirmative** dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-11901).

📍 Dans cette affaire, l'employeur avait laissé la salariée, engagée en qualité d'employée polyvalente de station-essence, effectuer des tâches sur la piste contrairement aux préconisations du médecin du travail. En effet, ce dernier avait émis un avis de contre-indication à de telles missions.

La salariée se prévalait d'un manquement à l'obligation de sécurité et avait sollicité des dommages et intérêts à cet égard.

📍 Elle avait été déboutée par la cour d'appel qui avait retenu que :

- si l'employeur n'établissait pas avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir toute atteinte à la sécurité de la salariée,
- la salariée **n'invoquait ni ne démontrait** que le respect de l'obligation de sécurité aurait été de nature à avoir eu des conséquences sur sa santé.

🔗 L'analyse de la Cour d'appel s'inscrivait, en réalité, dans le sillage d'une décision antérieure de la Cour de cassation dont il résultait qu'en cas de méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail, le salarié devait apporter la preuve de l'existence du préjudice dont il aurait personnellement souffert (Cass. soc. 9 déc. 2020, n° 19-13470).

📢 Cependant, dans son arrêt **du 9 septembre 2026,** la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence antérieure et décide qu'il y a lieu de juger désormais **que le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations faites par le médecin du travail** de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail (…) **ouvre automatiquement droit à réparation.**

Le non-respect des préconisations du médecin du travail **engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné.**

Dès lors, le droit à réparation est « automatique » et le salarié est dispensé de rapporter la preuve de son préjudice.

⚠️ Reste que cette solution interpelle… En effet, selon l'article L. 4624-6 du code du travail, *« l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail (…). **En cas de refus**, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ».*

Dès lors, si l'employeur a motivé son refus, la réparation est-elle encore automatique ?
➞La logique commanderait une réponse négative.
➞En effet, admettre la réparation automatique en cas de refus motivé reviendrait à prohiber tout refus contrairement à ce que prévoit la lettre de l'article L. 4624-6 du code du travail.

🚨 Mais eu égard à la rédaction de l'arrêt, le doute est permis et la prudence est de mise.

Lire l'arrêt : Cass. soc. 9 sept. 2026, n°25-11901

» ARTICLES

Inaptitude et consultation du CSE : le remplacement du titulaire absent s'impose, à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse !

📍 Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'une **obligation de reclassement.**

Il doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

📍 Cette proposition doit prendre en compte, **après avis du CSE** lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Cette consultation s'impose même si l'employeur n'identifie pas de poste de reclassement.

📍 Le défaut de consultation du CSE ou l'absence de consultation régulière **prive le licenciement de cause réelle et sérieuse** (Cass. soc. 30 sept. 2020, n°19-11974. v. en cas d'origine professionnelle : C. trav., art. L. 1226-15) !

🔎 **Qu'en est-il lorsqu'un seul membre titulaire du CSE a émis un avis, l'autre membre titulaire étant en congé et n'ayant pas été remplacé ?**

📢 La Cour de cassation répond à cette interrogation dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-10985).

📌 Elle rappelle qu'en application de l'article L. 2314-37 du code du travail, lorsqu'un délégué titulaire est momentanément absent, pour une cause quelconque, il est remplacé par un membre suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire, la priorité étant donnée au suppléant élu de la même catégorie qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace.

Or, dans la présente affaire, la cour d'appel avait constaté qu'il ressortait du procès-verbal de réunion du CSE que le membre titulaire du 1er collège était absent. Ainsi, seul l'avis du membre présent, soit celui du membre titulaire du 2ème collège, avait été recueilli.

📌 Dès lors, selon la Cour de cassation, la cour d'appel en avait exactement déduit que la consultation du CSE était irrégulière et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

⚠️ La solution est particulièrement sévère pour l'employeur et soulève d'importantes difficultés pratiques !

➡️ Elle l'oblige à s'assurer en amont que **tous les titulaires pourront siéger au CSE**

➡️ et à défaut, il paraît indispensable de **convoquer le suppléant susceptible de remplacer le titulaire absent**.

Lire l'arrêt : Cass. soc. 9 sept. 2026, n°25-10985

Indemnité de rupture conventionnelle : l'accord d'entreprise peut-il déroger à l'accord de branche ?

📍 Selon l'article L. 1237-13 du code du travail, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de **l'indemnité légale.**

📍 L'ANI du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 étendu par arrêté du 26 novembre 2009, prévoit quant à lui que le salarié perçoit une indemnité spécifique dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale **ni à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement** prévue par la convention collective applicable.

🔎 **Dès lors, comment procéder lorsque les dispositions de la convention de branche et celles de l'accord d'entreprise prévoient des modalités de calcul différentes** ? L'accord d'entreprise doit-il prévaloir ?

📣 La **Cour de cassation répond par l'affirmative** dans un arrêt du 1er juillet 2026 (n°25-14861).

📍 Dans cette affaire, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 avait vocation à s'appliquer. L'indemnité conventionnelle - calculée conformément à cette convention collective nationale - s'avérait plus favorable que l'indemnité légale.
Cependant, le salarié se prévalait des modalités de calcul prévues par **l'accord d'entreprise** en date du 27 juin 1972. Compte tenu de l'ancienneté du salarié, celles-ci étaient plus avantageuses que les dispositions de la convention de branche.

📍 La Cour d'appel avait donné raison au salarié.

📍 L'employeur a formé un pourvoi en cassation. Selon lui, l'indemnité « conventionnelle » à laquelle renvoie l'ANI visait les dispositions de la convention de branche.

📣 Cependant, **telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation** qui dans un arrêt du 1er juillet 2026 (n°25-14861) fait application de l'article L. 2253-3 du code du travail (« bloc 3 »).

Ainsi, elle retient que :

➡️ dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, **les stipulations de la convention d'entreprise** conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large **prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche** ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

➡️ En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

📌En conséquence, en cas de conflit, **c'est nécessairement l'accord d'entreprise qui prévaut !**

💡 En l'espèce, l'indemnité prévue par **l'accord d'entreprise était plus favorable.**

Mais le raisonnement tenu par la Cour de cassation peut aussi conduire à faire prévaloir **des modalités de calcul prévues par l'accord d'entreprise, moins favorables que celles fixées par la CCN.**

Lire l'arrêt : Cass. soc. 1er juill. 2026, n°25-14861

Quelle est la convention collective applicable à une entreprise appartenant un groupe ?

📍 La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur (C. trav., art. L. 2261-2).

➞ Il en résulte que, pour déterminer la convention collective applicable, les juges du fond doivent rechercher quelle est la nature **de l'activité principale de l'entreprise** et vérifier que cette activité entre dans le champ d'application de la convention collective invoquée (Cass. soc. 27 mars 2024, n°22-15519).

➞ Cependant, si les salariés exercent une **activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome**, la convention collective afférente à cette activité a vocation à s'appliquer (Cass. soc. 5 oct. 1999, n°97-16995).

🔎 Mais qu'en est-il lorsque **l'entreprise appartient à un groupe** ? L'activité principale de l'entreprise doit-elle être appréciée au regard des activités des autres sociétés du groupe ?

📢 Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-14690), **la Cour de cassation livre son analyse** à propos de la convention collective applicable à la société Amazon France Logistique.

📍 Cette société réalise pour le compte exclusif de sociétés du groupe Amazon des opérations de stockage, de préparation et d'expédition de commandes pour les clients du site Amazon.fr.
Elle applique depuis le 1er octobre 2019 la **convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.**

📍 Un syndicat (la Fédération des services CFDT) a saisi le tribunal judiciaire afin qu'il soit ordonné à la société d'appliquer la **convention collective des entreprises de commerce à distance**. Débouté de l'ensemble de ses demandes, il a formé un pourvoi en cassation.

🔗 **Le syndicat** faisait valoir que l'activité de la société devait être appréciée « en tenant compte de l'objet social, de l'activité réellement exercée, et de **son imbrication éventuelle dans une chaîne économique intégrée** ».

🔗 Or, l'activité de la société est exclusivement tournée vers l'accomplissement d'un processus de vente à distance structuré, organisé et exploité par le groupe Amazon, notamment la société Amazon EU.

🔗 Ainsi, selon le syndicat, **la société Amazon France Logistique s'inscrit structurellement dans une activité de commerce à distance.**

📢 Toutefois, **la Cour de cassation ne partage pas cette analyse**. Selon elle, la Cour d'appel n'était pas tenue de rechercher si l'activité logistique était intégrée dans une chaîne d'activités de commerce à distance.

📌 Dès lors qu'elle avait constaté, que l'activité principale de la société, exercée pour le compte de sociétés tiers, juridiquement distinctes, était la logistique, activité distincte et autonome de l'activité de vente/achat sur le site Amazon.fr., elle en avait exactement déduit que **cette société ne relevait pas de la convention collective du commerce à distance et du E-commerce mais de celle des transports routiers et activités auxiliaires du transport.**

💡 La solution est **conforme à l'article L. 2261-2 du code du travail** et doit être approuvée.

Lire l'arrêt : Cass. soc. 9 sept. 2026, n°25-14690

BREVES

Projet de loi sur la transparence salariale présenté en conseil des ministres !

🚨 Le projet de loi de transposition de la directive sur la transparence salariale du 10 mai 2023 (directive 2023/970) a été **présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026.**
Si ce texte a encore vocation à évoluer, les principales orientations de la réforme sont désormais connues.

📍 **Transparence des rémunérations dès le recrutement** : dès la phase de recrutement, les employeurs devront informer les candidats à un emploi de la rémunération proposée ou d'une fourchette de rémunération.

📍 **Droit renforcé des salariés à l'information** sur leur rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens pratiqués au sein de leur catégorie d'emploi.

📍 **Prohibition des clauses** interdisant à **un salarié de divulguer des informations** relatives à sa propre rémunération**.**

📍 Précision et encadrement de la notion de **« travail égal »**.

📍 Remplacement de l'actuel **index de l'égalité professionnelle** par un dispositif reposant sur les 7 nouveaux indicateurs prévus par la directive européenne du 10 mai 2023.

📍 En cas d'écarts de rémunération non justifiés, mise en œuvre de **mesures correctrices.**

📍 Renforcement **des voies de recours et des sanctions.** L'autorité administrative pourrait notamment prononcer des sanctions financières pouvant atteindre 1% de la masse salariale, voire davantage en cas de récidive.

📍 Adaptation des **règles de preuve** en faveur du salarié.

⚠️ Ainsi, **il est temps, pour les entreprises, de se préparer concrètement à sa mise en œuvre** ce qui suppose :

- **De se former** et de former ses managers,
- **d'auditer** les pratiques de rémunération,
- **d'identifier** les zones de risque
- et de préparer **les mesures correctrices nécessaires** !

Lire le dossier législatif
Lire le dossier de presse

Salariés protégés : un nouveau guide de la DGT sur la rupture et le transfert des contrats de travail

🔎Un nouveau guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des **salariés protégés** est en ligne sur le site du Ministère du travail. Il remplace le guide de septembre 2019.

📍L'ensemble des fiches a été actualisé. Certaines ont été modifiées et deux fiches ont été ajoutées. Elles portent sur :

- La **licéité/recevabilité des moyens de preuve**.
- Les **faits commis hors exécution du contrat de travail** : exercice du mandat et vie personnelle du salarié.

📍La page du Ministère précise que ce guide s'adresse à tous les **salariés**, **employeurs** et **professions juridiques** et constitue un outil précieux pour **les agents du ministère du Travail** : inspecteurs du travail, l'ensemble des services déconcentrés du Pôle T, responsables des unités de contrôle et services en appui au niveau régional...

Lire le guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou transfert du contrat de travail des salariés protégés

Plafonnement des arrêts de travail

📍La durée des arrêts de travail prescrits et prolongés à compter du **1er septembre 2026** est désormais plafonnée.

⚠️ Selon l'article R. 162-1-7-1 du code de la sécurité sociale, les durées des arrêts de travail prescrits par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme sont fixées à :

- **31 jours** pour une première prescription
- **62 jours** pour une prolongation.

Lire le décret n°2026-498 du 12 juin 2026

POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATIONS !

📌**Transparence salariale : anticipez dès aujourd'hui les nouvelles obligations**

Êtes-vous prêts pour la transparence salariale ?
Fidal Formations vous propose désormais une offre complète :

E-learning - La transparence salariale, quel rôle pour le manager ?

En seulement 30 minutes, ce parcours interactif permet aux managers de :

• comprendre les enjeux de la transparence salariale ;

• appréhender leur rôle dans ce nouveau contexte ;

• adopter les bonnes pratiques d'évaluation et de communication ;

• répondre de manière objective et cohérente aux questions des collaborateurs.

Un format court, accessible à distance et immédiatement déployable auprès de l'ensemble de l'encadrement.

👉 **Découvrir la plaquette**

👉 **Visionner le teaser : www.legalmedia.fidal.com**

Transparence salariale, égalité femmes-hommes : il est temps d'agir !

Destinée aux dirigeants, DRH, RRH, responsables paie, juristes et acteurs de la rémunération, cette formation permet de comprendre les nouvelles obligations issues de la directive et du projet de loi, d'analyser leurs impacts sur l'entreprise et de construire un plan d'action adapté.

Au programme :

• Les points clés à anticiper ;
• Le droit à l'information des salariés ;
• Les nouveaux indicateurs à publier ;
• L'analyse et la justification des écarts de rémunération ;
• La mise en place d'actions correctives ;
• Des ateliers pratiques sur des situations concrètes.

Cette formation d'une journée, est animée partout en France par les experts de Fidal.

💡 Découvrir le programme et les prochaines sessions

📧**Pour toute information ou demande de démonstration : infos@contact.fidalformations.fr**

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

Fidal est le plus grand cabinet d'avocats d'affaires français indépendant.

Partenaires stratégiques des entreprises, des institutions et des organisations, nous nous attachons à faire du droit un levier de leur performance et de leur croissance, en France et à l'international. Tout autant experts dans leur discipline que transverses dans leur approche, nos talents parlent le même langage que nos clients et comprennent leurs enjeux. Nous encourageons le partage de la connaissance et de l'expérience. C'est notre manière d'offrir à nos clients - quelles que soient leur taille, leur activité, leur implantation géographique ou les problématiques qu'ils nous soumettent- des conseils engagés, éclairés et avisés. Des conseils opérationnels qui les protègent et contribuent activement à leur développement stratégique et commercial.

Plus d'infos sur fidal.com
Suivez-nous sur les réseaux sociaux

contact@fidal.com