Cour de cassation, chambre sociale, 6 mai 2026, n° 25-10.842

Cour de cassation | chambre sociale | 6 mai 2026

Résumé

La requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il en résulte que le calcul des rappels de salaire consécutifs à la requalification en contrat à durée indéterminée s'effectue selon les…

Sujets abordés dans les motifs

#1 indemnité compensatrice de préavis due au salarié

#2 indemnité pour travail dissimulé

#3 requalification de la relation contractuelle

Chronologie de l’affaire

Cour d'appel - Paris
Pôle 6 - Chambre 9
27/11/2024
N° 22/03577

Cour de cassation
Chambre sociale
06/05/2026
N° 25-10.842

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 6 mai 2026

Rejet

M. FLORES, président

Arrêt n° 420 FS-B

Pourvoi n° B 25-10.842

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

Motifs

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 6 MAI 2026

M. [Q] [P], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° B 25-10.842 contre l'arrêt rendu le 27 novembre 2024 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société Arep, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Arep a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, quatre moyens de cassation.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Segond, conseillère référendaire, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de M. [P], de la SAS Boulloche, Colin, Stoclet et Associés, avocat de la société Arep, et l'avis de Mme Molina, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 25 mars 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Segond, conseillère référendaire rapporteure, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, Le Quellec, Bou, M. David, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Laplume, Rodrigues, Thibaud, conseillères référendaires, Mme Molina, avocate générale référendaire, et Mme Pontonnier, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 novembre 2024), M. [P] a exécuté pour la société Arep (la société) plusieurs contrats de prestation de service successifs à compter du 29 mai 2017, qui avaient pour objet des missions d'assistance à la production d'études.

2. Par lettre du 22 mars 2019, la société a mis fin à la relation contractuelle.

3. Le 9 mars 2020, M. [P] a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de ses contrats de prestation de service en contrat de travail à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes.

Examen des moyens

Sur le quatrième moyen du pourvoi principal du salarié

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'un rappel de salaire à temps plein et de limiter à certaines sommes les condamnations de l'employeur à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, d'indemnité pour travail dissimulé, d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour perte du droit aux prestations de Pôle emploi, alors :

« 1°/ qu'en cas de requalification d'un contrat de prestations de services en un contrat de travail de droit commun, les juges du fond doivent fixer le montant de la rémunération de l'intéressé au regard de l'accord des parties sur le prix de la prestation convenue ; que la cour d'appel, après avoir rappelé que "la société Arep soutient que le salaire de référence doit être fixé à celui qu'un chef de projet de l'âge de M. [P] aurait perçu, soit un salaire mensuel brut de 3 884 euros selon les grilles salariales de la société", a retenu que "la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée" et que "cette requalification ne permet pas de considérer que les stipulations par lesquelles les parties ont fixé un taux horaire par heure travaillée au titre d'une prestation de service correspondent au salaire horaire qui aurait été convenu dans le cadre d'un contrat de travail et donc de fonder un rappel de salaire sur la base des honoraires contractuels perçus en tant que prestataire de service", de telle sorte qu' "il convient donc de retenir que M. [P] aurait perçu un salaire brut mensuel de 3 884 euros" ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il lui appartenait de fixer le montant de la rémunération due à M. [P] en considération de la rémunération dont les parties avaient convenu dans le cadre du contrat de prestations de services et non en fonction de grilles salariales, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ qu'en cas de requalification d'un contrat de prestations de services en un contrat de travail de droit commun, les juges du fond doivent fixer le montant de la rémunération de l'intéressé compte tenu des appointements qui lui ont été effectivement versés dans le cadre de la relation de travail ; qu'en retenant, après avoir rappelé que "la société Arep soutient que le salaire de référence doit être fixé à celui qu'un chef de projet de l'âge de M. [P] aurait perçu, soit un salaire mensuel brut de 3 884 euros selon les grilles salariales de la société", que "la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier

dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée" et que "cette requalification ne permet pas de considérer que les stipulations par lesquelles les parties ont fixé un taux horaire par heure travaillée au titre d'une prestation de service correspondent au salaire horaire qui aurait été convenu dans le cadre d'un contrat de travail et donc de fonder un rappel de salaire sur la base des honoraires contractuels perçus en tant que prestataire de service", de telle sorte qu' "il convient donc de retenir que M. [P] aurait perçu un salaire brut mensuel de 3 884 euros", cependant qu'il lui appartenait de fixer le montant de la rémunération due à M. [P] en considération des sommes qui lui avaient été effectivement versées en contrepartie de sa prestation de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que tout jugement doit être motivé, à peine de nullité ; qu'en fixant ainsi, conformément à la demande de l'employeur, le montant de la rémunération de M. [P] en considération de grilles salariales de la société qui auraient éventuellement pu lui être appliquées s'il avait été embauché en qualité de chef de projet dans le cadre d'un contrat de droit commun, la cour d'appel a statué par une motivation hypothétique, en violation de l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

6. La requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

7. Il en résulte que le calcul des rappels de salaire consécutifs à la requalification en contrat à durée indéterminée s'effectue selon les conditions contractuelles fixant les obligations de l'employeur telles qu'elles résultent de cette requalification.

8. Après avoir relevé, à bon droit, que la requalification de la relation en un contrat de travail ne permettait pas de fonder un rappel de salaire sur la base des honoraires contractuels perçus en tant que prestataire de service, la cour d'appel, qui a retenu que le salarié exerçait les fonctions de chef de projet, a pu, sans statuer par des motifs hypothétiques, fixer le salaire brut mensuel de l'intéressé en considération des grilles salariales de la société.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

#1 indemnité compensatrice de préavis due au salarié

10. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à certaines sommes la condamnation de l'employeur à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, alors « qu'en cas de requalification d'un contrat de prestations de services en un contrat de travail de droit commun, les juges du fond doivent fixer le montant de la rémunération de l'intéressé servant de base au calcul des indemnités de rupture compte tenu des appointements qui lui ont été effectivement versés dans le cadre de la relation de travail ; qu'en retenant que par l'effet de la requalification en contrat de travail, l'indemnité compensatrice de préavis devait "être calculée au regard des sommes que le salarié aurait perçues en application du statut du salarié qui lui est reconnu", quand il lui appartenait de fixer le montant de cette indemnité en considération des sommes qui avaient été effectivement versées à M. [P] en contrepartie de sa prestation de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

11. Selon les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au montant des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis.

12. La requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

13. La cour d'appel, qui a retenu que l'indemnité de préavis devait être calculée au regard des sommes que le salarié aurait perçues en application du statut de salarié qui lui avait été reconnu, a fait l'exacte application des deux textes susvisés.

14. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le troisième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

15. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur à titre d'indemnité pour travail dissimulé, alors « que l'indemnité pour travail dissimulé est une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire ; qu'en cas de requalification d'un contrat de prestations de services en un contrat de travail de droit commun, les juges du fond doivent donc fixer le montant de l'indemnité pour travail dissimulé due au salarié au regard des appointements qui ont été effectivement versés à ce dernier dans le cadre de la relation de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que "le montant de l'indemnité pour travail dissimulé est calculé selon le salaire mensuel dû en application du statut de salarié qui lui est reconnu en raison de la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail" ; qu'en statuant ainsi quand il lui appartenait de fixer le montant de l'indemnité pour travail dissimulé due à M. [P] en considération des sommes qui lui avaient été effectivement versées en contrepartie de sa prestation de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 8223-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

#2 indemnité pour travail dissimulé

16. Aux termes de l'article L. 8223-1 du code du travail, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

17. La cour d'appel, qui a retenu que l'indemnité pour travail dissimulé devait être calculée au regard du salaire mensuel dû en application du statut de salarié qui lui avait été reconnu, a fait l'exacte application du texte susvisé.

18. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur

Enoncé du moyen

19. L'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande reconventionnelle tendant à la condamnation du salarié à la restitution de l'écart entre le chiffre d'affaires qu'il a réalisé et le salaire qu'il aurait perçu, et à ce que soit ordonnée la compensation judiciaire entre les sommes dues par les parties, alors « que la requalification de la relation contractuelle doit replacer le prestataire dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté dès l'origine dans le cadre d'un contrat de travail, et pas dans une situation plus favorable et elle ne saurait priver l'employeur qui lui a versé des sommes supérieures aux salaires qu'il aurait perçus du droit d'obtenir la restitution de la part de cette différence qui a été payée sans cause ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt que les honoraires perçus par M. [P]

étaient environ du double du salaire qu'il aurait perçu (6 787 euros contre 3 884 euros) ; que, pour refuser à la société Arep la restitution de cet écart, la cour d'appel a retenu que les sommes versées à M. [P] en sa qualité de prestataire de services devaient lui rester acquises comme étant destinées à compenser la situation dans laquelle il était conduit à devoir assumer diverses charges sociales, à ne pas percevoir de revenu en cas de période de congés et à ne pas être indemnisé de la décision de l'employeur de mettre fin à la relation contractuelle ; que cependant, en dehors du paiement des charges sociales (dont M. [P] n'a jamais justifié le montant), aucune perte résultant de cette situation n'avait à être compensée puisque la société Arep était, par ailleurs, condamnée à verser à M. [P] diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de congés payés pour l'ensemble de la période d'emploi, d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en incluant la rémunération des congés ainsi que le dédommagement de la rupture unilatérale du lien contractuel une première fois dans les honoraires qu'elle autorisait M. [P] à conserver dans leur intégralité et une seconde fois dans les condamnations prononcées à son profit, la cour d'appel a violé les articles 1302 et 1302-1 du code civil, ensemble les articles L. 3141-1, L. 1234-9 et L. 1235-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

20. La requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cependant, les sommes qui ont pu lui être versées en sa qualité de prestataire de service, destinées à compenser la situation dans laquelle il se trouvait, lui restent acquises nonobstant la requalification ultérieure de la relation contractuelle en contrat de travail.

21. Après avoir prononcé la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail et exactement énoncé que le salarié devait être replacé dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté dès l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a décidé à bon droit que les sommes versées par l'employeur en exécution des divers contrats de prestation de service, destinées à compenser la situation dans laquelle il était conduit à devoir assumer diverses charges sociales, à ne pas percevoir de revenu en cas de période de congés et à ne pas être indemnisé de la décision de l'employeur de mettre fin à la relation contractuelle, lui restaient acquises et qu'il y avait lieu de débouter l'employeur de ses demandes en condamnation du salarié à la restitution d'un indu du fait d'un écart entre le chiffre d'affaires réalisé et le salaire qu'il aurait perçu et tendant à la compensation judiciaire.

22. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur les deuxième et troisième moyens du pourvoi incident réunis

Enoncé des moyens

23. Par son deuxième moyen, l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors :

« 1°/ que la cour d'appel a déduit du fait que les entières sommes perçues par M. [P] en sa qualité de prestataire de services lui étaient définitivement acquises que c'est sur leur base, et non sur celle du salaire qu'il aurait reçu, qu'il fallait déterminer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ; que sa décision fera donc, en application de l'article 624 du code de procédure civile, l'objet d'une annulation par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur la base du premier moyen ;

2°/ que la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ; que les sommes dues par l'employeur à l'intéressé au titre de la rupture de la relation contractuelle doivent donc être calculées sur la base du salaire qui aurait été le sien ; qu'en

déterminant le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement sur la base de la rémunération mensuelle moyenne perçue par M. [P] en qualité de prestataire, soit 6 787,50 euros, et non sur la base du salaire brut mensuel de référence qu'elle avait retenu pour examiner un éventuel rappel de salaire et pour calculer l'indemnité pour travail dissimulé et l'indemnité compensatrice de congés payés, soit 3 884 euros, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-9 du code du travail et l'article 19 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dans sa version du 15 décembre 1987 applicable au litige. »

24. Par son troisième moyen, l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que la cour d'appel a déduit du fait que les entières sommes perçues par M. [P] en sa qualité de prestataire de service lui étaient définitivement acquises que c'est sur leur base et non sur celle du salaire qu'il aurait reçu qu'il fallait déterminer le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que sa décision fera donc, en application de l'article 624 du code de procédure civile, l'objet d'une annulation par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur la base du premier moyen ;

2°/ que la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ; que les sommes dues par l'employeur à l'intéressé au titre de la rupture de la relation contractuelle doivent donc être calculées sur la base du salaire qui aurait été le sien ; qu'en déterminant le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la base de la rémunération mensuelle moyenne perçue par M. [P] en qualité de prestataire, soit 6 787,50 euros, et non sur la base du salaire brut mensuel de référence qu'elle avait retenu pour examiner un éventuel rappel de salaire et pour calculer l'indemnité pour travail dissimulé et l'indemnité compensatrice de congés payés, soit 3 884 euros, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

#3 requalification de la relation contractuelle

25. La requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, qui confère au prestataire le statut de salarié, a pour effet de replacer ce dernier dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis l'origine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cependant, les sommes qui ont pu lui être versées en sa qualité de prestataire de service, destinées à compenser la situation dans laquelle il se trouvait, lui restent acquises nonobstant la requalification ultérieure de la relation contractuelle en contrat de travail.

26. Selon l'article 19 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, dans sa rédaction alors en vigueur, l'indemnité de licenciement concernant les ingénieurs et cadres se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes : après deux ans d'ancienneté, un tiers de mois par année de présence de l'ingénieur ou du cadre, sans pouvoir excéder un plafond de douze mois. Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme un douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

27. Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, et si l'une des parties refuse la réintégration du salarié, le juge octroie

une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux exprimés en mois de salaire brut dans les tableaux prévus par ce texte.

28. D'abord, le rejet du premier moyen du pourvoi incident rend sans objet les moyens, pris en leurs premières branches, qui invoquent une cassation par voie de conséquence.

29. Ensuite, la cour d'appel, qui, pour déterminer le montant des indemnités conventionnelle de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, a pris en compte les sommes perçues par le salarié en sa qualité de prestataire de service qui lui étaient définitivement acquises, a fait l'exacte application des deux textes susvisés.

30. Les moyens ne sont donc pas fondés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le six mai deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.