



Actualités législatives et réglementaires

► *Dialogue social - Formation professionnelle*

Le décret n°2026-259 du 8 avril 2026, fixant les règles relatives au versement des contributions conventionnelles de dialogue social et des contributions conventionnelles de formation professionnelle en application des articles L 2135-18 et L 6123-14 du code du travail, est paru au JO du 10 avril.

► *Jeunes travailleurs - Exposition aux rayons ionisants*

Le décret n°2026-260 du 8 avril 2026, relatif à la protection des jeunes travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants, est paru au JO du 10 avril.

► *Sécurité sociale - Cotisations patronales*

Le décret n°2026-261 du 8 avril 2026, modifiant des modalités d'application de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L 241-10 du code de la sécurité sociale, est paru au JO du 10 avril.

► *Formation professionnelle*

Le décret n°2026-258 du 8 avril 2026, relatif au Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences, est paru au JO du 10 avril.

► *Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation*

Le décret n°2026-262 du 8 avril 2026, modifiant les articles D 6123-1 à D 6123-2-1 du code du travail, est paru au JO du 10 avril.

► *Exposition - Agents chimiques*

Le décret n°2026-253 du 8 avril 2026, relatif à la prévention des risques liés à l'exposition professionnelle à certains agents chimiques dangereux et au contrôle de l'inspection du travail en la matière, est paru au JO du 9 avril.

Un arrêté du 8 avril 2026, fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques, est paru au JO du 9 avril.

► *Contribution pour l'aide juridique (droit de timbre)*

Le décret n°2026-250 du 7 avril 2026, relatif à la contribution pour l'aide juridique, est paru au JO du 8 avril.

► *Apprentissage - Corse*

Un arrêté du 1^{er} avril 2026, fixant le montant et la répartition du fonds de soutien à l'apprentissage aux régions et à la collectivité de Corse, est paru au JO du 5 avril.

Jurisprudence

► *Transaction - Effets - Prescription*

La signature d'une transaction portant sur le licenciement constitue une impossibilité d'agir au sens de l'article 2234 du code civil, de nature à suspendre la prescription de l'action en contestation du licenciement. Lorsqu'est prononcée la nullité du protocole transactionnel, le délai de prescription ne recommence à courir qu'à compter de cette décision (Cass. soc., 9-4-26, n°25-11570).

► *Cotisations sociales - Paiement Juridiction compétente*

Le paiement des cotisations obligatoires afférentes à la rémunération des salariés, qu'elles soient d'origine légale ou conventionnelle, est pour l'employeur une obligation résultant de

l'exécution du contrat de travail. De sorte que l'action d'un salarié en rappel d'indemnités complémentaires de prévoyance doit être portée devant le conseil de prud'hommes et non devant le tribunal judiciaire (Cass. soc., 1-4-26, n°24-16629).

► *Délégué syndical - Désignation*

Un syndicat ne peut valablement désigner un adhérent comme DS en se prévalant de la renonciation écrite de certains salariés précédemment désignés DS au droit d'être désignés DS, dès lors que ces salariés étant désignés DS au moment de la renonciation, n'avaient pas démissionné de leur mandat (Cass. soc., 1-4-26, n°25-13380).

► **Liberté d'expression - Licenciement**

Ne peut être rejetée la demande en nullité du licenciement prononcé en raison de propos agressifs et irrespectueux émis par le salarié sans qu'il n'ait été procédé à l'examen de la teneur des propos reprochés, le contexte dans lequel ils ont été tenus, ni vérifié leur portée et leur impact au sein de l'entreprise (Cass. soc., 1-4-26, n°24-17724).

► **Preuve déloyale ou illicite - Recevabilité**

Les documents obtenus par un salarié en pénétrant le système informatique de l'employeur, alors qu'il fait l'objet d'une mise à pied conservatoire, constituent une preuve déloyale et illicite portant atteinte à la vie privée du dirigeant.

Toutefois, l'obtention des documents litigieux reconnue comme strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du salarié afin, de démontrer que son licenciement était en réalité motivé par le fait que celui-ci a témoigné des faits de harcèlement moral commis par le dirigeant contre l'un des collègues du salarié, et de démontrer également le chantage du dirigeant pour que le salarié revienne sur son témoignage, rend la preuve recevable (Cass. soc., 1-4-26, n°24-19193).

► **Liberté d'expression - Abus**

La tenue par un directeur financier de propos sarcastiques à l'encontre d'un dirigeant n'excède pas la liberté d'expression du salarié dès lors que ces propos n'étaient pas injurieux ou insultant, ni diffamatoires ou excessifs, qu'en outre malgré le devoir d'exemplarité auquel était tenu le salarié en raison de la fonction qu'il occupait, les propos avaient été tenus durant un comité de direction, sans que le contenu de la réunion n'ait fait l'objet d'une publicité à l'extérieur, qu'il n'ait été pas établi que ces propos aient eu une quelconque répercussion.

Le licenciement motivé par la tenue desdits propos est donc nul (Cass. soc., 1-4-26, n°24-20863).

► **Licenciements économiques Ordre des licenciements**

Les critères d'ordre des licenciements pour motif économique doivent être mis en œuvre au niveau de l'entreprise à l'égard de l'ensemble du personnel appartenant à la même catégorie professionnelle, sauf lorsque l'employeur ne doit opérer aucun choix parmi les salariés à licencier ou sauf accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé (Cass. soc., 1-4-26, n°24-21836).

► **Congé payés - Manquement employeur**

Le salarié est fondé à demander un rappel de salaire lorsqu'il est établi que celui-ci a travaillé durant ses congés payés et que l'employeur ne démontre pas que le salarié a pu réellement bénéficier de congés aux dates en question ou ultérieurement, ni qu'il ne justifie du paiement des congés payés non pris (Cass. soc., 1-4-26, n°24-21836).

► **CSSCT - Membres - Désignation**

La désignation des membres de la CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote (Cass. soc., 1-4-26, n°25-60028).

► **Transfert d'entreprise - Discrimination syndicale**

Si le nouvel employeur est tenu, en cas de transfert en application des dispositions de l'article L. 1224-1, de vérifier que le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération ou de non-discrimination en raison des activités syndicales du salarié transféré est respecté, au regard de la situation des salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale, en tenant compte de l'ancienneté acquise au titre du même contrat de travail auprès des précédents employeurs du salarié transféré, et, le cas échéant, d'accorder à ce salarié un indice de rémunération supérieur à celui dont il bénéficiait avant le transfert de son contrat de travail, l'existence d'une discrimination quant aux conditions de l'évolution de carrière du salarié transféré chez ses précédents employeurs ne saurait être présumée.

C'est à bon droit que le nouvel employeur est condamné à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts dès lors qu'une situation de discrimination est caractérisée à partir d'un ensemble de faits survenus avant et après le changement employeur et laissant supposer une discrimination en raison de l'activité syndicale du salarié, faits que l'employeur échoue à justifier par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Cass. soc., 1-4-26, n°25-10404).

► **Elections professionnelles - Eligibilité**

Le défaut d'inscription sur la liste électorale de l'établissement où se déroule l'élection, non contesté dans le délai de forclusion de trois jours courant à compter de la publication de la liste, prive le salarié concerné de sa qualité d'électeur qui est l'une des conditions d'éligibilité (Cass. soc., 1-4-26, n°25-13331).

► **Faute lourde - Liberté expression - Abus**

Caractérise une faute lourde le fait pour un directeur de dénigrer de manière permanente la présidente de la société qui l'emploie, de tenir des propos insultants et diffamatoires, de se livrer à des manœuvres dolosives destinées à discréditer la présidente tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société, et de tenir des propos alarmants sur la situation de la société qui serait imputable à une mauvaise gestion laquelle serait causée par des détournements de fonds (Cass. soc., 1-4-26, n°24-21095).

► **Licenciement - Représentant de l'employeur**

La signature de la lettre de licenciement par une personne uniquement chargée de la paie pour une filiale qui emploie le salarié concerné par la procédure de licenciement, sans que cette personne n'ait été chargée de la gestion des ressources humaines de ladite filiale, ni que par ailleurs la société employant ce chargé de paie n'ait été reconnue comme la société mère ou exerçant un contrôle sur la filiale au sein de laquelle est menée

la procédure de licenciement, rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 1-4-26, n°24-18946).

► **Cadre dirigeant - Heures supplémentaires**

Un salarié ne peut être débouté de sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé, au motif qu'il serait cadre dirigeant, lorsqu'il n'a pas été recherché si le salarié remplissait les critères fixés par la convention collective pour la reconnaissance du statut de cadre dirigeant (Cass. soc., 1-4-26, n°24-18946).

► **Licenciement - Action en justice du salarié**

Lorsque le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice. Faute de rapporter une telle preuve, le licenciement est nul (Cass. soc., 1-4-26, n°24-17822).

► **Obligation de sécurité – Forfait-jours**

Est redevable de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, l'employeur qui ne justifie pas avoir mis en place un document de décompte du temps de travail, ni ne respecte pas l'obligation contractuelle de double entretien annuel pour le salarié en forfait-jours, et qui a plusieurs reprises ne respecte pas la durée maximale de travail édictée par l'article L 3121-20, ce dont il résulte que l'employeur s'est abstenu de mettre en place des mesures de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié soient raisonnables (Cass. soc., 1-4-26, n°24-17822).

► **Communication syndicale – Confidentialité**

Un employeur peut demander en référé le retrait d'une publication syndicale sur internet qui reprend un avis du CSE comportant des données confidentielles, telles que des éléments sur la gestion des ressources humaines, le résultat, le prévisionnel, l'impact des politiques publiques (...), ainsi que celui des procès-verbaux des réunions du comité contenant une délibération d'un point inscrit à l'ordre du jour, ainsi que la motivation du vote sur la situation économique et financière pour un exercice donné, procès-verbaux qui n'ont pas vocation à être communiqués à l'extérieur de l'entreprise (Cass. soc., 1-4-26, n°24-19613).

► **Syndicat - Objet**

Un syndicat ne peut se voir dénier une telle qualité en arguant du caractère purement politique de celui-ci, sans rechercher si les publications d'articles à l'origine du litige, ne sont pas en lien avec les relations de travail et par conséquent la défense des droits ou des intérêts moraux des membres du syndicat, et sans examiner par ailleurs, les autres actions menées par le syndicat telle que la désignations de RSS dans des entreprises, la présentation de candidats aux élections professionnelles, et la tenue de campagnes dans des entreprises relevant de diverses branches professionnelles (Cass. soc., 1-4-26, n°24-60227).

► **Preuve - Secret médical**

La production en justice de documents couverts par le secret médical ne peut être justifiée que lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi.

Dans le but d'obtenir la qualification exacte de l'emploi occupé, en l'occurrence celui d'aide-soignant, est justifiée la production d'un extrait du journal infirmier, document couvert par le secret médical, mais rendant compte précisément des actes de soins et de confort accompli personnellement par les salariés à l'origine de la demande de requalification, document dans lequel les salariés avaient pris soin de rayer le nom des résidents, qui ne comportait pas le nom de l'établissement, de sorte que le document ne permettait pas en soi d'identifier les résidents par leur numéro de chambre, tandis que l'indication des numéros de chambre permettait de comprendre qu'il s'agissait de patients différents. Le juge a pu retenir que la production de ce document par les salariés était indispensable à l'exercice de leur droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 1-4-26, n°24-21452).

► **Licenciement salarié protégé - Pouvoir de licencier**

Une société peut confier à des salariés de sa société sœur la conduite de la procédure relative au licenciement d'un salarié protégé, dès lors que la société avait signé avec la société sœur une convention prévoyant qu'elle pouvait recourir à ses services de ressources humaines, et que les salariés de cette société sœur, laquelle n'était pas une société étrangère à l'employeur, avaient été habilités pour conduire la procédure au nom de cette dernière (CE, 7-4-26, n°499350).

FOCUS

La rupture de la période d'essai : comment ça marche ?

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (art. L 1221-19 et s. du code du travail).

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Une période d'essai ne peut pas être imposée après la signature du contrat de travail dès lors que le contrat a commencé à être exécuté.

En l'absence de mention expresse de la période d'essai dans le contrat de travail, le salarié doit être considéré comme embauché définitivement dès le premier jour.

En cas de rupture du contrat, l'employeur sera donc tenu de respecter la procédure de licenciement et de justifier d'une cause réelle et sérieuse.

Concernant le renouvellement de la période d'essai :

- un accord de branche étendu doit prévoir la possibilité de renouvellement et en fixer les conditions et la durée (un accord d'entreprise n'est pas suffisant) ;
- dès l'origine, le contrat de travail ou la lettre d'engagement doit stipuler expressément la possibilité de renouvellement ;
- le renouvellement doit être accepté expressément et sans équivoque par le salarié, avant la fin de la période d'essai initiale ;
- la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas dépasser les durées maximales légales : quatre mois pour les ouvriers et employés, six mois pour les agents de maîtrise et techniciens, huit mois pour les cadres.

En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai doit répondre à une nécessité professionnelle : il doit permettre à l'employeur d'apprécier les qualités du salarié dans le cas où la première période d'essai s'est révélée insuffisante (Cass. soc., 15-6-00, n°97-45565) et ne doit pas être un moyen pour l'employeur de retarder l'engagement définitif du salarié ou d'éluider les règles du licenciement (Cass. soc., 2-2-99, n°97-40613).

La période d'essai se situe impérativement au commencement de l'exécution du contrat de travail, ce qui la distingue du « *test professionnel* » qui se situe avant la conclusion du contrat de travail et de la « *période probatoire* » à laquelle peut être soumis le salarié à l'occasion d'un changement de poste au cours de l'exécution du contrat de travail. Lorsque la période probatoire n'est pas concluante, elle n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, mais le retour du salarié à son poste d'origine ou à un poste équivalent si celui-ci a disparu.

La période d'essai peut être rompue par l'employeur ou par le salarié, sans avoir à exposer de motif particulier, sans indemnité (autre que l'indemnité compensatrice de congés payés) et sans formalité autre que le respect d'un délai légal de prévenance.

Autrement dit, les règles du licenciement n'ont pas à être respectées et cette rupture n'est soumise à aucun formalisme particulier. Si la rupture de la période d'essai peut être formulé verbalement, il est recommandé de le faire par écrit [lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge] pour des raisons de preuve.

La loi impose le respect d'un délai de prévenance avant que la rupture ne prenne effet. Ce délai varie selon l'ancienneté du salarié et l'auteur de la rupture (employeur ou salarié) :

- si l'employeur rompt l'essai : 24 heures si la présence est inférieure à 8 jours, 48 heures entre 8 jours et 1 mois, 2 semaines après 1 mois, 1 mois après 3 mois de présence ;
- si le salarié rompt l'essai : 24 heures si la présence est inférieure à 8 jours, 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Une convention collective ou le contrat de travail peut imposer un délai de prévenance supérieur à l'employeur.

L'inobservation du délai de prévenance légal (ou conventionnel) n'entraîne pas la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que la rupture de la période d'essai a bien été notifiée avant son terme. L'employeur doit seulement verser au salarié une indemnité compensatrice égale au montant des salaires dus jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise, excepté en cas de faute grave du salarié (art. L 1221-25 du code du travail).

Lorsque l'employeur rompt la période d'essai après son expiration, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 3-7-24, n°22-17452 : les motifs éventuellement énoncés dans la lettre de rupture de l'essai n'ont pas à être examinés pour déterminer si le licenciement est justifié ou non).

La date de la rupture de la période d'essai correspond à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté de rompre l'essai et non à celle à laquelle le salarié en a été informé. En d'autres termes, si l'employeur envoie une LRAR, c'est la date d'envoi de cette lettre qui constitue la date de rupture et non pas la date de présentation de cette lettre au salarié (Cass. soc., 28-11-06, n°05-42202).

Si la rupture de l'essai n'est pas soumise au droit commun du licenciement (ou de la résiliation du CDD), elle n'échappe pas à l'ensemble des autres règles du droit du travail : interdiction des discriminations, application du droit disciplinaire (lorsque l'employeur invoque une faute du salarié) et de la protection statutaire pour certaines catégories de salariés (conseillers prud'hommes, conseillers du salarié...). Enfin, la rupture de la période d'essai ne doit pas s'exercer dans des conditions abusives.

L'abus est caractérisé lorsque la rupture est fondée sur un motif étranger aux compétences ou à la valeur professionnelle du salarié. Par exemple, une rupture motivée par la suppression du poste, une réclamation du salarié concernant sa rémunération, ou encore un refus d'accepter une modification du contrat de travail doit être jugée abusive.

De même, la rupture est abusive si elle intervient pour des motifs économiques, ou si la période d'essai a été détournée de sa finalité, par exemple pour pourvoir un poste provisoire. Enfin, une rupture trop rapide, ne laissant pas au salarié le temps de faire ses preuves peut également être qualifiée d'abusive.

Il revient au salarié de démontrer que la rupture de la période d'essai est abusive dès lors qu'aucune discrimination n'est invoquée. Lorsque le salarié invoque une rupture de la période d'essai reposant sur un motif discriminatoire, il lui revient seulement de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Autrement dit, le mécanisme de la charge de la preuve prévu à l'article L 1134-1 du code du travail s'applique également à la période d'essai.

Lorsque la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur intervient après qu'il a été informé de l'état de grossesse de la salariée, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments sans lien avec l'état de grossesse (Cass. soc., 25-3-26, n°24-14788).

Si la période d'essai peut être rompue pendant une période de suspension du contrat de travail du salarié pour maladie, la rupture de l'essai ne doit pas être liée à son état de santé. La rupture de l'essai peut être liée à son état de santé lorsque le salarié n'a jamais eu, avant son arrêt maladie, de remarques sur la qualité de son travail ou n'a rencontré aucune difficulté professionnelle particulière (Cass. soc., 10-4-13, n°11-24794).

Durant l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut mettre fin à la période d'essai qu'en présence d'une faute grave de l'intéressé ou d'une impossibilité, pour un motif non lié à l'accident ou la maladie, de maintenir le contrat de travail (Cass. soc., 25-1-06, n°03-47517).

Si le juge reconnaît le caractère abusif de la rupture de la période d'essai hors discrimination, il accorde au salarié des dommages et intérêts dont le montant est souverainement apprécié en fonction du préjudice réellement subi (ex : durée de la recherche d'emploi, préjudice moral...) mais le salarié ne peut prétendre à sa réintégration dans l'entreprise. En cas de rupture discriminatoire de la période d'essai, le salarié peut demander la nullité de la rupture et solliciter sa réintégration (avec indemnisation de la période d'éviction le cas échéant), ou, s'il ne souhaite pas être réintégré, obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, mais il ne peut pas prétendre à l'indemnité minimale de six mois de salaire ni à l'indemnité compensatrice de préavis (Cass. soc., 25-6-25, n°23-17999).

Une clause de non-concurrence peut s'appliquer quand la rupture intervient au cours de la période d'essai dès lors que ce principe a été stipulé dans le contrat de travail (Cass. soc., 2-4-14, n°12-29693). Si l'hypothèse de la rupture au cours de la période d'essai n'a pas expressément été envisagée dans le contrat de travail, il appartient aux juges, en cas de litige, de rechercher la commune intention des parties (Cass. soc., 24-3-10, n°09-40748). Également, la rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié ne prive pas l'employeur de son droit à demander l'application de la clause de dédit-formation contractuellement prévu (Cass. soc., 5-6-02, n°00-44327).

Le salarié a droit aux allocations chômage si la rupture est le fait de l'employeur et que l'intéressé justifie des conditions minimales d'affiliation antérieure au régime d'assurance chômage.

Si c'est le salarié qui met un terme à l'essai, les allocations ne lui seront acquises que sous certaines conditions.

Lors de la rupture de la période d'essai, l'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- un certificat de travail, une attestation France Travail et un reçu pour solde de tout compte
- et régler les salaires dus, ainsi qu'une indemnité de congés payés pour les congés acquis et non pris.

Ces documents doivent être remis au salarié à la date de la rupture effective de la période d'essai. Ils sont considérés comme « *quérables* » : l'employeur doit les tenir à la disposition du salarié sur le lieu de travail et l'en informer, mais n'a pas l'obligation de les envoyer au domicile du salarié, sauf décision de justice contraire.