

Juin 2026 - Numéro #37

ACTUS

>> Rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte : la charge de la preuve pèse sur l'employeur

Dès lors que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse d'une salariée avant la rupture de sa période d'essai, **c'est à lui de démontrer que sa décision repose sur des motifs étrangers à la grossesse** (Cass. soc. 25-3-2025, n° 24-14.788).

La Cour de cassation écarte ainsi le droit commun de la discrimination (C. trav. art. L. 1134-1) au profit du régime protecteur de l'article L. 1225-3 : la salariée n'a pas à rapporter d'indices, le doute lui profite.

En pratique, l'employeur informé d'une grossesse doit établir tout élément objectif justifiant la rupture.

À défaut, celle-ci est requalifiée en mesure discriminatoire...



>> Géolocalisation : la Cour de cassation valide un dispositif de contrôle du temps de travail

Dans un arrêt du 18 mars 2026 (Cass. soc. 18-3-2026, n° 24-18.976), la Cour de cassation rappelle les deux conditions cumulatives de licéité d'un dispositif de géolocalisation utilisé pour contrôler le temps de travail : il doit

constituer le seul moyen de contrôle disponible, et les salariés concernés ne doivent pas être libres dans l'organisation de leur travail.

En l'espèce, des distributeurs de documents dont les tournées étaient fixées par les chefs de secteur ne disposaient que du choix de leurs horaires. Le boîtier, activé uniquement par le salarié, n'émettait aucun signal une fois désactivé, et les données étaient conservées par un tiers de confiance.

L'arrêt confirme que la licéité d'un tel dispositif repose sur la cohérence entre ses finalités, ses limites effectives et la réalité de l'autonomie des salariés.

>> Bulletin de paie : l'intitulé doit refléter l'emploi réellement occupé

L'employeur qui fait figurer sur le bulletin de paie un intitulé d'emploi différent de celui réellement exercé par le salarié **s'expose à une action en délivrance de bulletins conformes, sans que le salarié ait à démontrer un quelconque préjudice** (Cass. soc. 11-3-2026, n° 25-12.221 FD).

La Cour de cassation rappelle que tout paiement de rémunération oblige l'employeur à délivrer un bulletin mentionnant l'emploi du salarié.

L'obligation étant contractuelle, elle peut faire l'objet d'une exécution forcée indépendamment de toute démonstration d'un préjudice.

La vigilance s'impose sur la rubrique « emploi » du bulletin, en particulier lors des promotions, des évolutions de fonctions non formalisées par avenant et des transferts d'entreprise opérés sous l'empire de l'article L. 1224-1.

Un simple décalage avec les fonctions réellement exercées suffit à exposer l'entreprise à une régularisation portant potentiellement sur plusieurs années.

>> Rupture conventionnelle : vers une réduction de la durée d'indemnisation chômage

Les députés de l'Assemblée nationale ont approuvé ce mardi 26 mai le projet de loi transposant l'avenant à la convention d'assurance chômage, qui réduit notamment la durée d'indemnisation après une rupture conventionnelle individuelle.

- >> Les durées maximales d'indemnisation seront fixées à 15 mois pour les **allocataires de moins de 55 ans**, contre 18 mois en droit commun ;
- >> Pour les **allocataires de 55 ans et plus**, la durée maximale sera de 20,5 mois, contre 22,5 à 27 mois selon l'âge en droit commun ;
- >> Des durées spécifiques sont également prévues pour les **résidents des outre-mer** (hors Mayotte), avec des plafonds de 20 mois et 30 mois selon l'âge.
- >> **Un dispositif protecteur est prévu pour les seniors** : les allocataires de 55 ans et plus pourraient solliciter une prolongation leur permettant de bénéficier des durées de droit commun, sous réserve de l'appréciation par France Travail de leurs démarches de recherche d'emploi, lors d'un examen de situation au 12e mois d'indemnisation.

Un arrêté d'agrément du Premier ministre sera alors nécessaire pour entériner son entrée en vigueur. Le gouvernement envisagerait une mise en œuvre en septembre 2026.

>> Quand une prime de bilan formalisée par lettre d'attribution devient un engagement unilatéral

La création d'une prime par l'employeur peut se révéler plus engageante que prévu.

Dans un arrêt du 11 mars 2026, la Cour de cassation a confirmé qu'une prime de bilan versée chaque année via des lettres d'attribution, pour un montant identique, constitue un engagement unilatéral opposable pour les exercices suivants.

L'employeur prend un engagement unilatéral lorsqu'il accorde aux salariés un avantage supplémentaire qui ne résulte ni d'un accord collectif, ni du contrat de travail.

Aucune condition de forme n'est requise : il suffit que l'employeur exprime sa volonté de manière explicite, par exemple via le « livret d'accueil » ou le règlement intérieur.

Une fois pris, l'engagement a force obligatoire et ne peut être supprimé qu'à l'issue d'une dénonciation régulière, impliquant l'information préalable du CSE, celle des salariés concernés et le respect d'un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Un directeur technique avait perçu, pendant trois années consécutives (2017, 2018 et 2019), une prime de bilan d'un montant identique de 16 000 €, versée à la même période et formalisée par des lettres d'attribution annuelle.

Privé de cette prime au titre de l'exercice 2020, il en avait sollicité le rappel devant le conseil de prud'hommes, en se prévalant d'un engagement unilatéral.

L'employeur opposait que le versement répété d'une prime non prévue au contrat de travail ne suffisait pas à le contraindre à la maintenir pour l'avenir.

La Cour de cassation a écarté cet argument et confirmé l'analyse de la cour d'appel (Cass. soc. 11-3-2026, n° 24-22.163).

Pour les juges, deux éléments combinés caractérisaient sans ambiguïté l'engagement unilatéral : la matérialisation par des lettres d'attribution annuelle, d'une part ; la régularité du versement à la même période et pour un montant strictement identique sur trois exercices, d'autre part.

L'engagement unilatéral repose sur l'expression d'une volonté ; l'usage, lui, suppose la réunion de trois critères cumulatifs : constance, généralité et fixité.

L'avantage doit alors être calculé selon des modalités identiques, versé à l'ensemble du personnel ou à une catégorie identifiable (qui peut se réduire à un seul salarié), et octroyé avec une régularité suffisante.

Pour l'employeur, la portée pratique est immédiate : la rédaction de lettres d'attribution annuelle, répétée plusieurs années pour un même montant, expose à une qualification d'engagement unilatéral, qui ne pourra être levée que par une dénonciation formelle.

CALENDRIER - 2^e trimestre

>> Congés payés et RTT : faites le point avant le 31 mai

Le 31 mai marque, dans la plupart des entreprises, la fin de la période de prise des congés payés acquis au titre de la période de référence précédente.

Les jours non posés à cette date sont, en principe, perdus (C. trav. art. L. 3141-13 et L. 3141-15).

Il appartient à l'employeur de prouver qu'il a accompli les diligences nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé.

Depuis la loi du 22 avril 2024, **les congés non pris en raison d'un arrêt maladie ou d'un accident bénéficient d'un report de 15 mois**, sous réserve que l'employeur informe le salarié, dans le mois suivant sa reprise, du nombre de jours restants et de la date limite de prise (C. trav. art. L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3).

Du côté des RTT, la monétisation reste ouverte jusqu'au 31 décembre 2026 (loi du 14 février 2025, art. 8).



NOUVEAUTÉS

>> Transparence des rémunérations : point d'étape

Le ministère du Travail a transmis aux partenaires sociaux, le 6 mars 2026, un avant-projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale (dir. UE 2023/970 du 10 mai 2023). Le texte, encore susceptible d'évoluer, concerne les entreprises et salariés du secteur privé.

Le projet prévoit de remplacer l'Index de l'égalité professionnelle par 7 indicateurs, applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés. En cas d'écart supérieur à 5 %, les entreprises de 100 salariés et plus devraient engager une procédure corrective sous six mois. Le manquement déclaratif serait sanctionné par une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale (2 % en cas de récidive).

Parmi les nouveautés majeures : un droit à l'information individuel sur les niveaux de rémunération ventilés par sexe, l'interdiction des clauses de confidentialité salariale, l'obligation de mentionner une fourchette de rémunération dans les offres d'emploi, et l'interdiction d'interroger un candidat sur son historique salarial.

Enfin, en cas de non-respect des obligations de transparence, la charge de la preuve incomberait intégralement à l'employeur.

L'essentiel des obligations entrerait en vigueur un an après la promulgation de la loi.

DÉFAUT DE DUERP : UNE AMENDE ADMINISTRATIVE BIENTÔT APPLICABLE

Le projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a été définitivement adopté par le Parlement le 11 mai 2026.

Parmi ses dispositions figure une nouvelle amende administrative sanctionnant le défaut de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'entrée en vigueur de cette mesure reste toutefois suspendue à un éventuel contrôle du Conseil constitutionnel et à la publication au Journal officiel.

Toute entreprise, quel que soit son effectif, est tenue d'élaborer un DUERP (C. trav. art. L. 4121-3-1 et R. 4121-1).

Ce document répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés et assure la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur y consigne le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le DUERP fait l'objet d'une mise à jour annuelle.

Quel que soit l'effectif, il doit en outre être actualisé lors de certains événements, notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de travail (C. trav. art. R. 4121-2).

À ce jour, le défaut de transcription ou de mise à jour est puni d'une contravention de 5e classe, soit jusqu'à 1 500 € pour une personne physique et 7 500 € pour une personne morale, ces montants étant doublés en cas de récidive (C. trav. art. R. 4741-1).

La loi adoptée ajoute l'absence de DUERP à la liste des manquements pouvant être sanctionnés par l'inspection du travail, par voie d'avertissement ou d'amende administrative (C. trav. art. L. 8115-1, 6° nouveau).

Ce mécanisme ne se cumule pas avec la voie pénale : l'amende administrative suppose qu'aucune poursuite pénale ne soit engagée.

Le plafond est fixé à 4 000 € par salarié concerné par le manquement.

Il est porté à 6 000 € lorsqu'un manquement de même nature a déjà donné lieu à un avertissement dans l'année écoulée, et à 8 000 € si une amende a été prononcée dans les deux ans (C. trav. art. L. 8115-3).

Le texte initial visait également le défaut de mise à jour du DUERP, présenté comme l'occasion de pallier « l'insuffisance manifeste et la régression significative » constatées dans la pratique.

Cette extension a finalement été écartée au motif que le DUERP, document évolutif par nature, voit sa conformité difficilement appréciable à un instant donné.

Seule l'absence pure et simple de DUERP entre donc dans le champ de la nouvelle amende administrative.

Pour l'employeur, le levier opérationnel est net : disposer d'un document formalisé, faute de quoi l'inspection du travail pourra mobiliser avertissement, amende administrative et, le cas échéant, sanctions pénales préexistantes.

