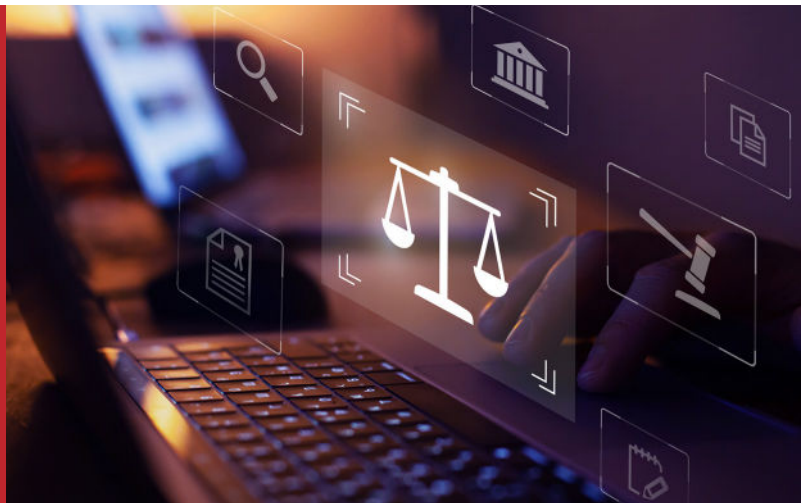




Veille juridique du 12 au 26 février 2026

1. Précision de la notion de groupe : le reclassement d'un salarié licencié économiquement doit s'apprécier sur toutes les sociétés détenues par le même dirigeant

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. » (c. trav. art. L1233-4)

Un groupe est formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle (c. trav. art. L2331-1).

Pour la Cour de cassation, toute personne est considérée comme contrôlant une autre lorsqu'elle détient directement ou non une fraction du capital, lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société. Il peut ainsi exister un contrôle entre des sociétés permettant de reconnaître l'existence d'un groupe, même si ce contrôle est assuré par une personne physique en qualité de dirigeant d'une des sociétés, s'il détient directement la majorité du capital d'une autre société.

Dans le cas présent, la première société n'avait pas besoin de détenir du capital de l'autre société pour qu'un groupe soit reconnu, il suffisait que son dirigeant détienne ledit capital. Les deux sociétés constituaient donc le périmètre des recherches de reclassement du salarié licencié.

Cass. soc. 11 févr. 2026, n°24-18886

2. La méthode d'analyse de la Cour de cassation pour apprécier le caractère proportionné d'une sanction des propos d'un salarié

Le salarié a une liberté d'expression dans l'entreprise et à l'extérieur de celle-ci. Seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées (c. trav. art. L1121-1).

Le juge doit mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur de protéger ses intérêts (cass. soc. 14 janv. 2026, n°23-19947, 24-13778, 24-19583). Il prend en considération : la teneur des propos, le contexte, l'im-

pact au sein de l'entreprise). Si la sanction infligée n'est pas considérée comme nécessaire et proportionnée au but poursuivi, celle-ci est nulle.

Dans le cas présent, le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant critiqué les méthodes de travail de son employeur a été annulé car il constituait une atteinte disproportionnée à sa liberté d'expression.

Cass. soc. 28 janv. 2026, n°24-21881

3. De nouvelles précisions sur l'entretien de parcours professionnels

Le 13 février 2026, le ministère du Travail a publié un ensemble de questions-réponses précisant les nouvelles règles applicables à l'entretien de parcours professionnel. L'entretien de parcours professionnel a remplacé l'entretien professionnel en application de la loi du 24 octobre 2025.

Ce nouvel entretien doit être organisé au cours de la première année d'embauche puis être reconduit tous les 4 ans (sauf accord collectif prévoyant une autre périodicité inférieure). Ce nouveau délai de 4 ans a pour point de départ le dernier entretien professionnel réalisé. Les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte.

Les entreprises ou les branches disposant d'un accord relatif à l'entretien professionnel ont l'obligation de le renégocier pour le rendre conforme aux nouvelles règles, même si la procédure n'aboutit pas. À défaut de révision, toutes les dispositions prévoyant une périodicité de l'entretien supérieure à 4 ans seront caduques au 1^{er} octobre 2026. À l'inverse, les accords qui prévoyaient une périodicité inférieure pourront continuer à s'appliquer. Lorsqu'un accord est renégocié en cours de cycle, la nouvelle périodicité ne s'applique qu'à l'issue de celui-ci (8 ans).

Il doit également avoir lieu au retour de certains congés (maternité, adoption, parental...) si le salarié n'en a pas bénéficié au cours des 12 derniers mois précédents sa reprise (c. trav. art. L6315-1) et dans les deux mois après la visite médicale de mi-carrière, dans les deux ans précédant les 60 ans du salarié.

Tous les 8 ans, l'entretien doit dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. La loi a prévu l'évocation de 5 sujets obligatoires lors de l'entretien (c. trav. L6315-1) :

- Les compétences du salarié et ses qualifications et leurs évolutions possible
- La situation du salarié et son parcours professionnels au regard des évolutions de métiers et perspectives d'emploi dans l'entreprise
- Les besoins de formation du salarié
- Les souhaits d'évolution professionnelle du salarié
- Activation par le salarié de son CPF et les éventuels abondements de l'employeur.

Concernant la mise en œuvre de l'entretien, le recours à la visioconférence n'a pas été écartée dans le respect des exigences fixées par le code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il est constaté lors de l'entretien d'état des lieux (tous les 8 ans) que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'une formation non obligatoire (ces deux conditions étant cumulatives), l'employeur doit abonder de 3000 euros son CPF (c. trav. art. L6323-13 ; R6323-3).

FAQ du ministère du travail « l'entretien de parcours professionnel » 13/02/2026

4. L'illicéité du test du « sac à main » pendant un entretien d'embauche

Le ministère du Travail a été informé d'une pratique en augmentation qui consiste à demander à la candidate pendant un entretien d'embauche de dévoiler « le contenu de son sac à main sous le prétexte de déterminer si elle a le sens de l'organisation. » Toutefois, cette pratique permet dans les faits d'étudier la réaction du candidat à cette demande ainsi que sa malléabilité.

Selon le ministère, « un employeur ne peut pas demander à un candidat d'exposer ses effets personnels lors de l'entretien d'embauche. Plusieurs règles de droit interdisent une telle démarche ».

En effet, légalement, les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. (C. trav. art, L. 1221-6)

Ce test ne remplit pas ses conditions, mais porte également atteinte au respect de sa vie privée (C. trav. art, L. 1121-1) et peut également constituer une discrimination en raison du sexe, si celui-ci n'est demandé qu'aux femmes. (C. trav. art, L. 1132-2)

Rèp. Dumas n° 06270, JO 19 février 2026, Sén. Quest. P. 946

5. Précisions sur les modalités de réalisation par les employeurs des enquêtes internes

Pendant une enquête interne, par exemple, en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral, la Cour de cassation rappelle que l'employeur n'est pas tenu de communiquer au salarié mis en cause le dossier ou les pièces justificatives recueillis, ni d'organiser une confrontation ou de procéder à son audition.

Le salarié (auteur présumé de harcèlement) pourra en pratique exercer un recours en justice, afin de contester son licenciement. Dans cette hypothèse, il pourra se prévaloir du respect des droits de la défense et du principe du contradictoire dans le cadre de son contentieux devant un juge.

Ces principes ne sont applicables qu'en cas de procédure judiciaire et non en dehors de tout contentieux judiciaire.

Cass. soc. 14 janvier 2026, n° 24-13324 D

6. Transaction et rupture conventionnelle : modalités pratiques

Lorsqu'un employeur et son salarié rompent leur relation de travail par le biais d'une rupture conventionnelle, ils peuvent légalement conclure après cela une transaction.

Une transaction a pour but de mettre fin à un ou plusieurs différends qui auront été délimités dans un protocole transactionnel, en échange d'une indemnité transactionnelle versée par l'employeur et de l'engagement écrit du salarié de ne pas intenter une action contentieuse par la suite sur ces différends.

Toutefois, la Cour de cassation rappelle que lorsque la transaction fait suite à une rupture conventionnelle, celle-ci peut porter uniquement sur l'exécution du contrat et non pas sur la rupture de celui-ci.

Le salarié a donc toujours la possibilité de contester en justice les indemnités liées à la rupture conventionnelle conclue, puisque cette demande a un lien avec la rupture du contrat et non l'exécution de celui-ci.

Cass. soc. 4 février 2026, n° 24-19433 FD



Engagés ***pour l'autonomie !***

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.