



Veille juridique du 27 mars au 8 avril 2026

1. Répartition de la réserve spéciale de Participation : la limite de la tolérance administrative relative aux irrégularités

L'accord fixant les modalités de la participation aux résultats de l'entreprise conduit à affecter une partie du bénéfice réalisé par l'entreprise à la constitution d'une réserve spéciale de participation destinée à être répartie entre les salariés (c. trav. art. L. 3324-1).

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la RSP, quel que soit leur statut (cass. soc. 20 janvier 2010, n° 08-45018). Toutefois, une durée minimale d'ancienneté au cours de l'exercice, qui ne doit pas excéder 3 mois, peut être exigée (c. trav. art. L. 3342-1).

Lorsqu'il existe une exclusion irrégulière de salariés du bénéfice de la répartition de la réserve spéciale de participation et que l'employeur est de bonne foi, il existe une tolérance administrative qui permet de limiter les redressements URSSAF. Toutefois, cette tolérance s'applique uniquement lorsque le nombre de salariés concernés est à moins de 5% de l'effectif de l'entreprise.

En revanche, pour les irrégularités commises dans le calcul de répartition de la réserve spéciale, il n'existe pas de tolérance en fonction du caractère significatif en montant des erreurs.

Dans cette affaire, la Cour de cassation a considéré que la mise en œuvre de l'accord de participation, dans des conditions contraires au caractère collectif, concernait un nombre significatif de salariés (soit par leur exclusion totale du bénéfice de la participation, soit par des irrégularités dans le calcul de répartition). Le redressement URSSAF opéré était donc fondé.

Cass. civ. 2^e ch. 19 févr. 2026, n°24-10924

2. Un remplacement de logiciel étendant le recours à l'IA requiert la consultation du CSE

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur doit informer et consulter le CSE quand il envisage d'introduire une nouvelle technologie ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (c. trav. art. L2312-8). La question posée au tribunal était de savoir si un changement de système d'intelligence artificielle pouvait être considéré comme l'introduction d'une nouvelle technologie.

Le tribunal a répondu par l'affirmative puisque le déploiement de nouveaux logiciels impliquait l'introduction de nouvelles technologies impactant les conditions de travail des salariés (tous les salariés étaient désormais concernés, l'utilisation des outils était rendue inévitable et non plus facultative, les données seront utilisées dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation).

Ainsi, si le remplacement des outils existants se traduit par des changements importants dans l'étendue de l'usage de l'IA et dans l'exploitation des données recueillies, la consultation du CSE est nécessaire.

TJ de Nanterre, 29 janv. 2026, RG n°25/02856

3. Arrêt de travail : le calcul de l'ancienneté du salarié pour le droit au maintien de salaire

« Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical [...], [d'un maintien de salaire] » (c. trav. art. L1226-1). L'ancienneté prise en compte s'apprécie au premier jour de l'absence (c. trav. art. D1226-8).

Pour la Cour de cassation, la condition d'un an d'ancienneté s'appréciant au premier jour de l'arrêt de travail et par rapport à la date d'entrée dans l'entreprise, les périodes de suspension d'exécution du contrat de travail ne doivent pas être déduites de ce calcul (peu importe qu'il s'agisse de périodes assimilées à du travail effectif ou non).

Cass. soc. 25 mars 2026, n°24-22717

4. Révocation d'un membre de la CSSCT et impossibilité de révocation d'un membre du CSE central

Comme le rappellent les juges dans cet arrêt, la CSSCT n'est pas une instance autonome et ses attributions résultent de la délégation du CSE.

Ainsi, un CSE d'établissement (ou un CSE) peut révoquer certains membres de la CSSCT et en désigner de nouveaux.

A contrario, le CSE central, lui, est une instance autonome. Il en résulte que le mandat des membres du CSE central ne pouvait être révoqué avant le terme du délai légal de quatre ans.

Pour rappel, le Code du travail prévoit un mécanisme de révocation des membres élus du CSE (c. trav. art. L. 2315-34) Pour cela, l'organisation syndicale qui l'a présenté doit demander à l'employeur de procéder à un vote sur cette révocation. L'employeur devra alors prendre l'initiative d'organiser des élections pour la révocation du membre. Ce vote devra recueillir la majorité des électeurs inscrits, composant ledit collège auquel il appartient.

Le Code du travail ne se prononce pas sur la révocation des membres du CSE central, toutefois, il semblerait que cet article sur la révocation ne puisse s'appliquer au CSE central, puisque cela reviendrait à demander aux salariés d'un collège déterminé de se prononcer sur la révocation d'un élu du CSE central qu'ils n'ont pas élu.

TJ Bobigny, 24 févr. 2026, n° 25/10890

5. Les propos sexistes et racistes employés sur un ton humoristique justifient un licenciement pour faute grave

La Cour de cassation a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié (directeur commercial) qui avait tenu de manière répétée des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orien-

tation sexuelle. Ces propos portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant. Selon les juges, aucun argument ne peut atténuer le caractère inacceptable de ces propos. Ainsi, ils ont écarté les arguments du salarié qui faisait valoir le ton de l'humour et qui produisait des attestations démontrant qu'il était apprécié par un grand nombre de ses collègues de travail.

En effet, « tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres » (c. trav. art, L. 4122-1).

Cass. soc. 5 novembre 2026, n° 24-11048 FSB

6. Renversement de la charge de la preuve en matière de rupture de période d'essai d'une salariée enceinte

Par principe, la rupture de la période d'essai est libre, aucun motif n'a à être donné au salarié.

Toutefois, les motifs ne peuvent être discriminatoires. En cas de litige, c'est au salarié qui s'estime victime d'une discrimination de rapporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur sera ensuite tenu de démontrer que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dans un contexte où la salariée est enceinte, la Cour de cassation, dans cet arrêt, opère un renversement de la charge de la preuve. En effet, dès lors qu'il ressort des faits que l'employeur avait été informé de l'état de grossesse de la salariée, la salariée n'a plus à rapporter des éléments de preuve en premier, laissant supposer une discrimination. Il appartient ainsi à l'employeur, en premier, d'établir que sa décision de rompre la période d'essai de la salariée enceinte était justifiée par des éléments sans lien avec son état de grossesse.

Cass. soc. 25 mars 2026, n° 24-14788 FSB

SANTÉ

apgis

PRÉVOYANCE

SOLIDARITÉ



ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

Le partenaire de la protection sociale

- ✓ de Carrefour
- ✓ de la Boucherie
- ✓ de la Poissonnerie
- ✓ des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- ✓ des centres équestres



Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)