



Veille juridique du 25 avril au 13 mai 2026

1. Rupture de la période d'essai hors délai : la qualification de licenciement sans cause réelle et sérieuse et les conséquences qui y sont attachées

La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée mais elle doit intervenir avant son terme (c. trav. art. L.1231-1).

L'employeur comme le salarié doit toutefois respecter un délai de prévenance qui varie en fonction du nombre de jours de présence du salarié dans l'entreprise (c. trav. art. L.1221-25, L.1221-26). Ce délai de prévenance ne doit pas pour autant conduire à la prolongation de la période d'essai.

Une rupture du contrat après la période d'essai (celle-ci n'ayant pas été renouvelée dans les règles) s'apparente à un licenciement sans cause réelle et sérieuse donnant droit au salarié à une indemnité compensatrice de préavis.

Si l'employeur rompt la période d'essai durant celle-ci mais sans respecter le délai de prévenance, il doit verser au salarié une indemnité dont le montant correspond au salaire dû pour la partie du délai non respectée (Cass. soc. 16 septembre 2015, n°14-16713).

Dans cet arrêt, la période correspondant au délai de prévenance qui s'était en réalité déroulée après la fin de la période d'essai était à déduire du montant de l'indemnité compensatrice de préavis du.

Cass. soc. 9 avril 2026, n°24-19688

2. L'accord subordonnant son application à son extension est inapplicable à toutes les entreprises du secteur en cas d'annulation de l'arrêté

Sans son extension, une convention collective nationale n'est en principe applicable qu'aux entreprises ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention. La convention peut toutefois subordonner son entrée en vigueur à son extension pour toutes les entreprises.

L'annulation totale ou partielle de l'arrêté d'extension par le juge met un terme à son application pour l'avenir et de façon rétroactive. Dans le cas où l'extension permet l'application des dispositions aux signataires comme aux non-signataires, son annulation emporte également des effets pour toutes les parties concernées.

Ainsi, même les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire n'ont plus à appliquer les clauses litigieuses qui n'étaient jamais entrées en vigueur à la suite de l'annulation de l'arrêté d'extension.

Cass. soc. 6 mai 2026, n°24-13880

3. PERCO : la modulation de l'abondement en fonction de l'âge des salariés

Les plans d'épargne retraite d'entreprise prévoient souvent un versement de l'employeur, complémentaire à celui des salariés. Le montant annuel de l'employeur est limité à 16% du plafond annuel de la Sécurité sociale et ne peut pas excéder le triple de la contribution du bénéficiaire (art L224-13 et D224-10 du code monétaire et financier).

L'abondement peut être modulé en fonction des salariés mais les critères de modulation doivent être prédéterminés par le règlement du plan d'épargne et définir une catégorie objective de salariés permettant de respecter le caractère collectif du plan (cass. soc. 10 janvier 2006, n°04-30048 ; c. séc. soc. art. L.242-1). Lorsque l'abondement respecte ces conditions, il est exonéré de cotisations de Sécurité sociale et des charges (c. trav. art L.32332-327).

Dans cet arrêt, un PERCO prévoyait un abondement de l'employeur modulé en fonction de l'âge des salariés. La Cour de cassation a considéré que le critère d'âge faisait perdre aux abondements leur caractère collectif et donc le droit à exonération. Selon l'article R242-1-1 du code de la Sécurité sociale, les catégories objectives de salariés ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté des salariés. La modulation éventuelle de l'abondement ne peut résulter que de l'application de règles à caractère général.

Cass. civ. 2^e ch. 19 mars 2026, n°23-18147

4. Les tenants de l'obligation de formation de l'employeur

Selon l'article L. 6321-1 du code du travail, « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, [...] »

Selon la Cour de cassation, cette obligation n'impose pas à l'employeur de former un salarié sur un autre poste que le sien.

En l'espèce, il s'agissait d'un poste disponible d'un niveau supérieur. L'employeur n'a pas l'obligation de faire monter en compétence un salarié en formant celui-ci sur un autre poste.

Cass. soc. 9 avril 2026, n° 24-22122 FD

5. Application de la clause de mobilité pour un salarié protégé

Une clause de mobilité valable juridiquement impose au salarié détenant un mandat de représentant du personnel (dit « protégé ») d'accepter la proposition du nouveau lieu de travail que lui proposerait son employeur, si ce nouveau lieu de travail respecte les termes de cette clause contractuellement établie entre les deux parties.

Le refus du salarié sera considéré comme fautif.

Dans cette hypothèse, l'inspection du travail devra autoriser son licenciement.

CE, 7 avril 2026, n° 499350

6. Indemnités dues à l'employeur en cas de non-respect du préavis de démission

Lorsqu'un salarié démissionne de ses fonctions, celui-ci doit effectuer un préavis de démission.

La durée de préavis est fixée par la loi, la convention collective applicable, un accord d'entreprise ou à défaut un usage pratiqué dans la localité et la profession. (C. trav. art, L. 1237-1).

En l'espèce, le salarié avait à effectuer 1 mois de préavis avant de pouvoir quitter l'entreprise, ce qu'il n'a pas respecté.

L'employeur souhaitait ainsi obtenir des dommages et intérêts mais également une indemnité compensatrice pour le préavis non effectué.

Dans cette hypothèse, les juges considèrent que l'indemnité due à l'employeur est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à effectuer son préavis. Toutefois, en l'absence d'abus manifeste du salarié ou d'intention de nuire du salarié, celui-ci ne peut pas être tenu au paiement de dommages et intérêts.

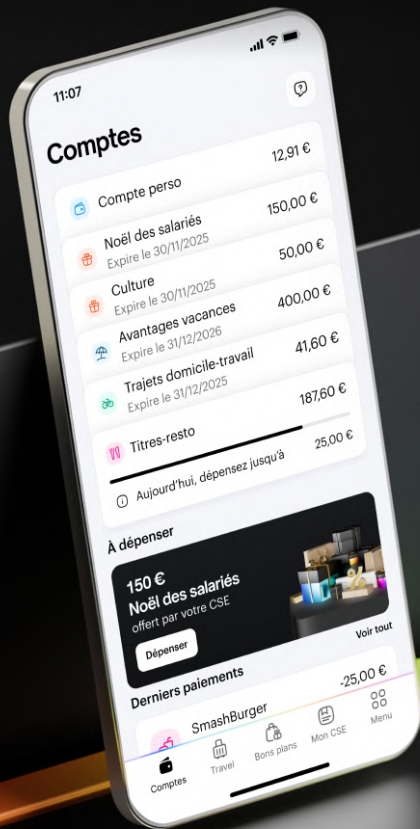
Ces indemnités sont exclusivement obtenues en justice. Aucune retenue sur salaire ne peut être faite par l'employeur en dehors d'une action contentieuse en ce sens.

De plus, cette indemnité n'est pas automatique, l'employeur doit avoir respecté ses obligations d'informations sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise. (Les détails de cette obligation d'information sont précisés par les articles R. 2262-1, R. 1221-34 ; R. 1221-35 ; R. 2262-3 du code du travail).

Cass. soc. 9 avril 2026, n° 25-10995 FD

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



★ Trustpilot



Trustscore 4.7 | +5000 avis



Découvrez notre
offre complète



Titres-resto

Services à la personne

Trajets domicile-travail

Titres-cadeaux

Avantages vacances

Voyages d'affaires

Dépenses pro

ENGAGÉ DEPUIS LE PREMIER JOUR POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.