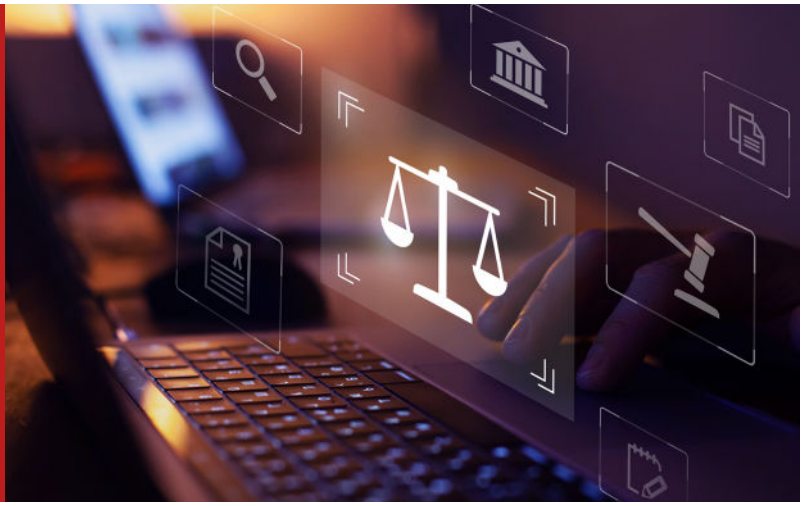


Veille juridique du 24 octobre au 5 novembre 2026

1. Entretien de parcours professionnel : la preuve d'un préjudice est essentielle pour obtenir une réparation

L'employeur est tenu d'organiser des entretiens professionnels (devenus « entretiens de parcours professionnels ») au cours de la première année suivant l'embauche puis tous les 4 ans (c. trav. art. L6315-1).

À cela s'ajoutent d'autres entretiens qui doivent être réalisés dans certaines circonstances : après le congé maternité, à mi-carrière, à l'issue d'un mandat syndical…

Dans cette affaire, une salariée n'avait bénéficié d'aucun entretien professionnel en 19 ans. La Cour de cassation a refusé de faire droit à sa demande d'indemnisation en rappelant que le manquement de l'employeur à son obligation de réalisation d'un entretien professionnel ne suffit pas. Le salarié doit en plus démontrer un préjudice résultant de l'absence d'entretien afin d'obtenir une réparation.

Cass. soc. 4 nov. 2026, n°25-15603

2. La validité d'un licenciement notifié sans respecter la procédure conventionnelle

L'employeur qui engage une procédure de licenciement doit respecter non seulement la procédure légale, mais aussi celle prévue par un accord collectif lorsqu'elle existe.

Les irrégularités de fond constatées lors de la procédure rendent le licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que celle de forme, n'en affecte pas la validité.

Dans cet arrêt, le licenciement avait été notifié au-delà du délai conventionnel fixé (10 jours francs après la date de l'entretien). La Cour de cassation déclare qu'il ne s'agissait que d'une simple irrégularité de forme, ne privant pas le licenciement de cause réelle et sérieuse. Il ne donnait donc lieu, en application de l'article L.1235-2 du Code du travail, qu'au versement d'une indemnité d'un montant maximal d'un mois de salaire.

Cass. soc. 14 oct. 2026, n°24-21608

3. Obligation de formation : la perte de chance d'évolution professionnelle est un préjudice réparable

« *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.* » (c. trav. art. L.6321-1)

Pour ce faire, l'employeur doit respecter son obligation de formation de ses salariés. Toutefois, comme l'a déjà rappelé la jurisprudence, le manquement de l'employeur à cette obligation ne suffit pas, à lui seul, à ouvrir droit à réparation : le salarié doit encore établir l'existence d'un préjudice.

Le préjudice allégué dans cette affaire était le fait que le manquement avait compromis l'évolution professionnelle du salarié (empêché le salarié d'obtenir un BTS). La perte de chance d'évolution professionnelle était donc caractérisée.

Cass. soc. 21 oct. 2026, n°24-17315

4. Prime transport, prime carburant et forfait mobilités durables : conditions d'attribution et exonérations

- La prime transport et/ou carburant et le forfait mobilités durables font l'objet d'une exonération sociale de 1 000 euros par an et par bénéficiaire jusqu'à la fin de l'année 2026, et cela, pour toute l'année 2026. Cette mesure est donc applicable pour l'imposition des revenus 2026. (Décrets 2026-973 et 974 du 20.10.2026, JO du 21)
- Légalement, l'employeur peut uniquement mettre en place une prime transport (ou carburant) pour les salariés contraints d'utiliser leurs véhicules pour aller au travail, à savoir :

  - Ceux dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, ou bien n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
  - Et ceux dont les horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun.

Toutefois, cette prime ne peut pas être cumulée avec la prise en charge des frais de transports en commun publics ou de services publics de location de vélos (c. trav. art, L. 3261-3).

Le projet de loi de finances 2027, entend suspendre légalement ces deux conditions pour l'année 2026, ce qui permettrait aux employeurs d'octroyer cette prime sans que le salarié réponde à ces conditions.

5. Contestation par l'employeur du taux d'incapacité prévisible du salarié en cas de procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle

La CPAM peut reconnaître, après l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, le caractère professionnel d'une maladie qui n'est pas prévue par l'un des tableaux réglementaires des maladies professionnelles, si cette maladie est causée par le travail habituel du salarié et entraîne une incapacité permanente d'au moins 25%.

La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en affirmant qu'au cours de cette procédure, l'employeur aura « la faculté, au soutien de son action aux fins d'inopposabilité de la décision de prise en charge, de contester le taux d'incapacité permanente prévisible fixé par le service du contrôle médical au cours de l'instruction de la déclaration de maladie professionnelle ».

Cass. civ.,2e ch., 15 oct. 2026, n° 24-10070 FB; n° 24-15159 FSB; n° 25-15730 FSB

6. Sanction des propos injurieux tenus avec une collègue via un serveur professionnel

Pour rappel, des messages électroniques échangés par des salariés sur un outil informatique mis à disposition des salariés pour les besoins de leur travail et qui ne sont pas identifiés comme « personnels » peuvent être consultés par l'employeur.

Dans cette affaire, ces messages étaient injurieux et avaient également un lien avec l'activité professionnelle. En effet, la salariée remettait en cause les compétences de ses employeurs dans des termes « injurieux ». Le contenu des messages ne relevait donc pas de la vie personnelle de cette salariée.

Ainsi, selon la Cour de cassation, l'employeur avait la possibilité légale de licencier pour faute grave cette salariée. Il n'y avait, là, aucune atteinte à la vie privée de cette salariée.

Cass. soc. 23 septembre 2026, n° 25-14348 FD

Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous :
des performances durables, un cadre fiscal attractif et des outils simples pour vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE ÉPARGNE