

FLASH-INFO**LA NEWSLETTER DE VOTRE SERVICE SOCIAL****LE SAVIEZ-VOUS ?****L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
DEVIENT L'ENTRETIEN DE
PARCOURS PROFESSIONNEL !**

Depuis le 26 octobre 2025, la loi « Seniors » a réformé l'entretien professionnel, désormais dénommé « entretien de parcours professionnel ».

Sa périodicité passe de 2 à 4 ans, et l'état des lieux récapitulatif de 6 à 8 ans.

Son contenu est enrichi : compétences, parcours, besoins de formation, souhaits d'évolution et activation du CPF doivent être abordés.

Deux nouveaux entretiens sont créés : un entretien de mi-carrière (dans les 2 mois suivant la visite médicale des 45 ans) et un entretien de fin de carrière (dans les 2 ans précédant le 60e anniversaire).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le défaut d'entretien et de formation non obligatoire expose toujours à un abondement correctif du CPF de 3 000 €.

N'hésitez pas à nous solliciter pour mettre à jour vos pratiques et supports d'entretien !

**A LA UNE** **DÉNONCIATION D'UN ENGAGEMENT
UNILATÉRAL : LA CHARGE DE LA
PREUVE PÈSE SUR L'EMPLOYEUR**

Dans un arrêt du 14 janvier 2026 (Cass. soc. 14-1-2026, n° 24-17.960), la Cour de cassation rappelle que c'est à l'employeur de démontrer qu'il a respecté l'ensemble du formalisme requis pour dénoncer un engagement unilatéral : information préalable du CSE, information individuelle de chaque salarié concerné et délai de prévenance suffisant.

En l'espèce, un courriel collectif adressé à une adresse unique regroupant plusieurs destinataires a été jugé insuffisant pour établir que chaque salarié avait été individuellement informé.

À défaut de preuve, l'avantage continue de produire ses effets.

**LOI DE FINANCES POUR 2026 : LES MESURES RH ET PAYE VALIDÉES PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL**

La loi de finances pour 2026, publiée au JO du 20 février après validation par le Conseil constitutionnel, contient plusieurs mesures intéressant la paye et les RH (loi 2026-103 du 19-2-2026).

Parmi les principales dispositions : prolongation du régime de faveur pour la prise en charge des frais de transport (jusqu'à 75 %) et des pourboires volontaires, suppression de l'exonération d'IR des gratifications liées à la médaille d'honneur du travail, création des « Jeunes entreprises innovantes à impact » (JELI), assujettissement des associations à la taxe d'apprentissage, et instauration d'une contribution de 50 € par action prud'homale.

**PRIME D'ÉTHIQUE ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES : LA COUR DE CASSATION RAPPELLE L'INTERDICTION DES SANCTIONS PÉCUNIAIRES**

Constitue une sanction pécuniaire illicite le fait de justifier le non-paiement d'une prime par les sanctions disciplinaires infligées au salarié (Cass. soc. 21-1-2026, n° 24-14.688).

En l'espèce, un joueur de rugby s'était vu supprimer sa prime d'éthique après un avertissement et une mise à pied.

Peu importe que le contrat subordonne la prime à une exigence comportementale : aucune stipulation contractuelle ne peut contourner l'interdiction légale des sanctions pécuniaires.

**CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE : LA COUR DE CASSATION PRÉCISE L'ARTICULATION ENTRE ACCORD COLLECTIF ET NOUVELLES RÈGLES LÉGALES**

La Cour de cassation précise que les conventions collectives prévoyant 2,5 jours de congés par mois de travail effectif ne s'appliquent pas aux arrêts maladie non professionnels (Cass. soc. 21-1-2026, n° 24-22.016).

Pour rappel, depuis la loi du 22 avril 2024, seule la loi assimile ces périodes à du temps de travail effectif, à raison de 2 jours ouvrables par mois dans la limite de 24 jours.

Une convention ne peut être jugée plus favorable que si elle prévoit explicitement une assimilation plus large que celle du Code du travail.