



Syndicat

# cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

FÉVRIER 2025

# NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**



## ACTUS LÉGISLATIVES

### Titres restaurant : la liste des produits pouvant être achetés évolue à partir du 23 janvier 2025

Le régime dérogatoire permettant l'utilisation de titres restaurant pour l'achat de produits non directement consommables a pris fin le 1er janvier 2025 suite à l'absence de prorogation des mesures due au changement de gouvernement. La loi du 21 janvier 2025 est venue remédier à cette carence en prolongeant la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire.

Aussi, depuis le 23 janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2026, les titres restaurants peuvent être utilisés pour acquitter, en totalité ou en partie, tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable. Sont notamment exclus : les conserves, les boissons alcoolisées, les confiseries, les produits infantiles, les produits animaliers, les produits non alimentaires...

[L. n°2025-56, 21 janv. 2025 : JO, 22 janv.]

### Titres restaurant : revalorisation du plafond d'exonération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

La participation patronale à l'acquisition des titres restaurant émis depuis le 1er janvier 2025 est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 7,26 € lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur du titre restaurant.

Aussi si l'employeur contribue à hauteur de 60%, la valeur du titre restaurant pourra s'élever jusqu'à 12,10 € pour qu'il puisse continuer de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales. Si la contribution est à hauteur de 50% la valeur nominale du titre pourra aller jusqu'à 14,52 €.

[BOSS, mise à jour du 26 décembre 2024]

### Fixation du plafond des cadeaux et bons d'achat du CSE pour 2025

Les bons d'achat attribués par le comité social et économique (CSE) sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire, soit 196 € au 1er janvier 2025

### Ouverture des négociations NAO 2025

Pour vous accompagner dans la négociation de vos NAO 2025, la Fédération CFTC-CSFV met à votre disposition la nouvelle fiche salaire pour l'année 2025, que vous pouvez retrouver sur le site fédéral : [csfv.fr](http://csfv.fr)

**Fédération CFTC-CSFV**

34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32



Syndicat

# cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

FÉVRIER 2025

# NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**



## BRANCHE

### Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes, cliquez sur le lien pour accéder à l'accord :

- **Commerce de gros** : accord du 16 décembre 2024
- **Expédition-exportation des fruits et légumes** : avenant n°13 du 18 décembre 2024
- **Expédition-exportation des fruits et légumes** : avenant n°32 du 18 décembre 2024
- **Eaux embouteillées** : avenant n°45 du 10 décembre 2024

### Protection sociale

#### Fin de l'article 36 relatif aux cadres assimilés au 31 décembre 2024

Suite à la fusion de l'AGIRC-ARRCO, les entreprises sont tenues d'adapter leurs régimes de santé, prévoyance et retraite supplémentaire, conformément aux définitions issues de l'ANI de 2017 et aux dispositions du décret du 30 juillet 2021, avant le 1er janvier 2025 afin de préserver les avantages fiscaux et sociaux.

Autrement dit, pour continuer à bénéficier du régime social de faveur, les entreprises doivent s'assurer que les catégories objectives de salariés définies au sein de leur régime ont bien été mises à jour et ne font plus référence à l'article 36 relatif aux cadres assimilés ; catégories n'ayant plus d'existence propre au 1er janvier 2025.

Pour faire suite à ce changement et protéger les salariés concernés, il a été conclu un accord au sein des branches de l'**Expédition-exportation des fruits et légumes** et celle du **Bricolage** sur ce point.

[Accord du 18 décembre 2024 (annexe particulière Légumes frais prêts à l'emploi)]

[Accord du 18 décembre 2024 (Bricolage)]

**Fédération CFTC-CSFV**

34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32



Syndicat

**cftc-csfv**Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

FÉVRIER 2025

# NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## JURISPRUDENCES

### Un protocole d'accord préélectoral ne peut imposer un ordre d'alternance sur les listes de candidats

Le Code du travail prévoit que les listes de candidats soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et composées alternativement jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Toutefois, il n'impose pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats. Une liste peut donc débiter par un candidat homme ou femme. Dans cet arrêt, la Cour rappelle qu'un protocole préélectoral ne peut déroger à cette règle d'ordre public en imposant une position ou un ordre d'alternance aux organisations syndicales. [Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 24-11.781]

### Contrats de mission successifs requalifiés en CDI lorsque le délai de carence n'est pas respecté

Sauf stipulation contraire dans la convention de branche, une entreprise de travail temporaire ne peut conclure avec un même salarié, sur le même poste de travail, des contrats de mission successifs sans respect d'un délai de carence qu'à la condition que chaque contrat en cause soit conclu pour l'un des motifs limitativement énumérés par la loi. On y retrouve notamment le motif tenant à la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Toutefois, l'accroissement temporaire d'activité ne figure pas au sein de ces motifs. En l'espèce, les contrats de mission mentionnaient le motif lié à un accroissement temporaire d'activité et n'avaient pas été conclus pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Cette condition n'étant pas remplie et le délai de carence non respecté, la requalification en CDI est encourue. [Cass. soc., 15 janv. 2025, n°23-20.168]

### Licenciement économique : les offres de reclassement doivent préciser les critères de départage

En matière de licenciement économique, l'employeur est soumis à une obligation de reclassement. A ce titre, il doit formuler aux salariés des offres de reclassement écrites précises notamment en diffusant une liste des postes disponibles aux salariés concernés tout en indiquant les critères de départage permettant d'identifier le salarié retenu en cas de candidatures multiples pour un même poste.

La cour précise ici qu'en l'absence des critères de départage, l'offre transmise est imprécise et cela caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. [Cass. Soc., 8 janv. 2025, n° 22-24.724]

### Un salarié aidant bénévolement un ami durant un arrêt maladie ne commet pas de faute grave

Dans cette affaire, un salarié placé en arrêt pour un accident du travail avait été licencié pour faute grave par son employeur. Celui-ci avait considéré qu'il avait manqué à son obligation de loyauté car selon lui il avait, durant cette période d'arrêt, travaillé sur le chantier d'un ami et ainsi exercé une activité concurrente à son employeur. Or, la Cour a considéré que l'activité concurrente n'était pas établie puisque le salarié était intervenu à titre amical et bénévole, l'employeur ne démontrant pas que le salarié aurait perçu une rémunération. Dès lors, aucun acte de déloyauté n'est caractérisé et le licenciement prononcé est donc nul en l'absence de faute grave. [Cass. Soc., 27 nov. 2024, n° 23-13.056]

**Fédération CFTC-CSFV**34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32



Syndicat

# cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,  
Services et Force de Vente

FÉVRIER 2025

# NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec  
**AG2R LA MONDIALE**

## QUESTION-RÉPONSE

### Je viens d'être mis à pied : quels sont mes droits ?

La mise à pied permet à mon employeur de suspendre temporairement l'exécution de mon contrat de travail. Le code du travail prévoit deux types de mise à pied et mes droits ne vont pas être les mêmes selon celle choisie par mon employeur.

**Si je suis à mis à pied à titre disciplinaire**, étant donné qu'il s'agit d'une sanction qui permet à mon employeur de suspendre pendant une durée déterminée mon contrat de travail, ce qui fait que je ne serai pas rémunéré pour les jours correspondants, il est tenu de respecter les règles suivantes :

- Il doit vérifier que le règlement intérieur de l'entreprise lui permet de m'infliger cette sanction
- Il doit me convoquer à un entretien préalable
- Il doit me la notifier par écrit
- Il doit en déterminer la durée avant qu'elle ne soit mise en œuvre. De plus, concernant la durée de cette mise à pied, il doit respecter la durée maximale définie dans le règlement intérieur.

Attention, mon employeur peut toutefois choisir de fractionner la mise à pied disciplinaire, c'est-à-dire qu'il répartit son exécution sur plusieurs jours non consécutifs à condition que les dates soient fixées dès le prononcé de la mise à pied.

**Si je suis mis à pied à titre conservatoire**, cela signifie que mon employeur souhaite m'écarter de l'entreprise le temps qu'il prenne une décision à mon sujet. Il est alors tenu aux obligations suivantes :

- La mise à pied doit être préalable ou au moins concomitante à l'engagement de la procédure disciplinaire. Ainsi, ne sera pas considérée comme conservatoire une mise à pied prononcée 6 jours avant l'engagement de la procédure de licenciement sans que l'employeur ne justifie d'aucun motif à ce délai.
- Il doit la qualifier expressément comme telle. En l'absence d'indication de son caractère conservatoire, elle pourrait être requalifiée en sanction disciplinaire.
- Il doit veiller à ce que sa durée ne soit pas abusive : en effet, contrairement à la mise à pied disciplinaire, la mise à pied conservatoire n'a pas à voir sa durée maximale définie dans le règlement intérieur de l'entreprise et n'a pas besoin d'avoir une durée déterminée dès sa mise en œuvre. Elle ne doit toutefois pas excéder la durée correspondant au temps nécessaire à l'employeur pour réaliser toutes les mesures d'investigation nécessaires.

Quand la mise à pied conservatoire prend fin, je peux en obtenir le paiement en fonction de la décision de mon employeur. S'il décide de mettre une sanction mineure (avertissement ou blâme), de me licencier pour un motif non disciplinaire ou pour faute simple, de me muter à titre disciplinaire ou de me rétrograder, je dois être payé pour la période correspondant à la mise à pied conservatoire.

En revanche si je suis licencié pour faute grave ou lourde, je ne pourrai pas en obtenir le paiement. Mon employeur peut également décider de requalifier la période de mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire, sous réserve du respect de la durée maximale définie dans le règlement intérieur.

**Fédération CFTC-CSFV**

34 quai de la Loire - 75019 Paris / [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr) / [contact@csfv.fr](mailto:contact@csfv.fr) / 01 46 07 04 32