



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

AVRIL 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

CDD d'usage : un nouveau cas de recours

Les emplois proposés dans certains secteurs d'activité ne peuvent être pourvus qu'en recourant au CDD d'usage en raison de leur nature temporaire. Les secteurs d'activité pouvant conclure des CDD d'usage sont notamment définis par décret ; on y retrouve entre autres : l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances, le bâtiment et les travaux publics, le sport professionnel et le déménagement. A cette liste, viennent d'être ajoutées : les activités de soutien des forces armées à l'étranger.

[Décret n° 2025-263 du 21 mars 2025]

Interdiction de donner ses droits issus du CPF

Les droits issus du CPF ne peuvent pas être transférés à un tiers même s'il s'agit d'un membre de la famille. Ce point a été rappelé dans les questions / réponses aux députés.

En effet, il a été précisé que "La cessibilité des droits issus du CPF n'est pas autorisée y compris au sein de la cellule familiale que ce soit en partie ou en totalité et ceci pour le financement de toute formation".

Il n'est donc pas possible de transférer ses droits issus du CPF à son enfant pour lui permettre de payer son permis de conduire par exemple.

[Questions écrites n°2866, 2867 et 3128, JOANQ, 18 mars 2025]

Augmentation de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature véhicule

L'évaluation des avantages en nature fixée par un arrêté du 10 décembre 2002 vient d'être redéfinie par l'arrêté du 25 février 2025. Ce dernier modifie les paramètres de calcul de l'évaluation forfaitaire pour les véhicules mis à disposition depuis le 1er février 2025.

Ces changements s'appliquent aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1er février 2025.

L'utilisation des bornes de recharge électrique mises à disposition par l'employeur reste exonérée de charges sociales jusqu'au 31 décembre 2027.

[Arrêté du 25 février 2025 : JO, 26 févr.]

Fédération CFTC-CSFV

34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



Syndicat

cftc-csfvFédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

AVRIL 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 :

- [Entreprises du commerce à distance](#) : accord du 12 mars 2025
- [Articles de sport](#) : accord du 4 mars 2025
- [Import-export du commerce international](#) : accord du 12 décembre 2024

Formation professionnelle

Un accord ayant pour objet la modification de l'article 43.2 de la convention collective relatif au contrat de professionnalisation a été signé. En effet, afin de tenir compte des besoins de la profession en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité modifier les dispositions relatives au contrat de professionnalisation suite notamment à la création de la convention collective des [Commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires](#). Cet accord vient modifier le dernier accord signé sur ce point pour qu'il soit parfaitement en règle avec les dispositions légales actuelles.

[Accord du 6 mars 2025]

Compte Epargne Temps

Un accord ayant pour objet la mise en place d'un Compte Epargne Temps a été conclu dans la branche du [Notariat](#). Il a pour objet de faire figure de modèle d'accord pour les employeurs qui souhaiteraient mettre un tel dispositif en place dans leurs offices. Cet accord est une base de négociation encadrée et non obligatoire.

[Accord du 20 mars 2025]

AG2R LA MONDIALE : Votre e-carte de tiers payant à portée de main

Dans le cadre de sa politique environnementale et de sa qualité de service, notre partenaire [AG2R LA MONDIALE](#) vous propose la dématérialisation de votre carte de tiers payant qui sera directement accessible sur votre [espace client](#) et sur l'application [Côté santé](#).

Les avantages de la e-carte de tiers payant

Avec la e-carte de tiers payant, vous bénéficiez de nombreux avantages :

- Plus de risque d'oubli, de perte ou de vol ;
- Accessible à n'importe quel moment 24h/24, 7j/7 ;
- Un accès rapide et immédiat pour vous et votre famille ;
- Possibilité de télécharger votre carte de tiers payant ;
- Envoi par mail aux membres de votre famille ou à vos professionnels de santé...



Pour plus d'informations, contactez AG2R LA MONDIALE du lundi au vendredi (appel non surtaxé) :

- Pour les entreprises : 09 72 67 22 22
- Pour les salariés : 09 69 32 20 00

Fédération CFTC-CSFV34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



JURISPRUDENCES

Congé de reclassement : le véhicule de fonction n'est pas maintenu après le préavis

Le Code du travail prévoit que lorsqu'un salarié se trouve en congé de reclassement, au cours de la période dépassant la durée de son préavis, il ne peut prétendre au maintien des avantages en nature dont il bénéficiait durant le préavis, mais seulement au versement de l'allocation mensuelle. Ainsi, le salarié en congé de reclassement peut se voir priver de l'usage de son véhicule de fonction durant la période qui dépasse le préavis.

[Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-22.756]

Inaptitude : le CSE doit être consulté même en l'absence de possibilité de reclassement

Lorsque le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur a l'obligation de consulter les délégués du personnel avant l'engagement de la procédure de licenciement même lorsqu'il n'identifie aucune possibilité de reclassement. Cette situation est donc à distinguer de celle où l'avis d'inaptitude comporte une dispense de recherche de reclassement, puisque dans ce cas précis l'avis des représentants du personnel n'a pas à être recueilli.

[Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13.802]

Un employeur ne peut licencier un salarié pour défaut de diplôme s'il a été négligent

La profession de préparateur en pharmacie nécessite l'obtention d'un diplôme. Un employeur, s'apercevant qu'une salariée ne dispose pas du diplôme requis, décide de la licencier pour faute grave après plusieurs années d'exercice afin de mettre fin à cette situation illicite. Or, la Cour considère qu'un tel licenciement ne peut être prononcé compte tenu du fait que l'employeur a lui-même été négligent en poursuivant les relations contractuelles durant plusieurs années, sans vérifier que la salariée disposait de la qualification nécessaire à l'emploi. L'employeur ne pouvait donc se prévaloir de sa propre négligence pour reprocher à la salariée une faute grave.

[Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-21.414]

CSSCT : les modalités de désignation des membres de la commission sont précisées

Par deux arrêts en date du 26 février 2025 la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur deux points relatifs à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) :

- D'une part, la composition de la commission en présence d'un collège « cadres » dans l'entreprise ou l'établissement : dans les entreprises ou établissements où est constitué un troisième collège électoral par application de la loi, au moins un siège à la CSSCT doit être attribué à un élu du CSE représentant ce collège
- D'autre part, la procédure de contestation de la désignation de ses membres : le tribunal judiciaire saisi d'une contestation relative aux désignations des membres de cette commission statue en dernier ressort, sans possibilité d'appel

[Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 23-20.714 et Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 24-12.295]



QUESTION-RÉPONSE

Quels sont les éléments de preuve sur lesquels un employeur peut se fonder afin de sanctionner un salarié ?

Un employeur peut se baser sur tout élément de preuve obtenu de façon loyale et licite afin d'établir une faute et ainsi justifier notamment une sanction disciplinaire. Si une preuve est considérée par les juges comme étant déloyale ou illicite, alors elle est en principe écartée des débats et elle ne peut venir justifier une faute du salarié. Cependant, les récentes évolutions sur ce point viennent atténuer ce principe.

Qu'est-ce qu'une preuve considérée comme étant déloyale ou illicite ?

La preuve déloyale est celle obtenue à l'insu de l'intéressé ou au moyen d'une manœuvre ou d'un stratagème. Il s'agit par exemple d'un enregistrement fait à l'insu de la personne.

La preuve illicite est quant à elle obtenue en utilisant des moyens portant atteinte aux droits fondamentaux ou au droit des personnes et des libertés individuelles, le plus souvent au droit au respect de la vie privée.

Un employeur peut-il invoquer une preuve déloyale ou illicite dans un cadre disciplinaire ?

Initialement, toute preuve obtenue de manière déloyale ou illicite était considérée d'office comme irrecevable. Toutefois, la chambre sociale de la Cour de cassation fait évoluer sa jurisprudence et considère désormais, sur la base des articles 6 et 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Une telle preuve, en principe non admissible, peut donc sous certaines conditions être recevable.

En effet, la jurisprudence désormais applicable implique qu'en présence d'une telle preuve, le juge doit mettre en balance le droit au respect de la vie privée avec l'exercice du droit à la preuve. Ce droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

En pratique, cela se manifeste de plusieurs façons, détaillées par la jurisprudence

- Un employeur peut accéder, en l'absence du salarié, aux fichiers de clés USB personnelles non connectées à l'ordinateur professionnel et produire en justice ces fichiers dès lors que cela est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée du salarié est strictement proportionnée au but poursuivi
- Un employeur peut se fonder sur des propos privés tenus sur un groupe Facebook ou sur LinkedIn dans un cadre privé lorsqu'un manquement à une obligation contractuelle du salarié est caractérisé et que cela était justifié par la défense légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.

En conclusion, il faut retenir qu'une preuve obtenue de façon déloyale ou illicite reste de prime abord non recevable en justice, sauf dans le cas précis où sa production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée du salarié est strictement proportionnée au but poursuivi. Ce qui est apprécié par les juges au cas par cas.