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

MAI 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

ACTUS LÉGISLATIVES

Mise en place de l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

Un décret du 14 avril dernier est venu encadrer la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée « Rebond » instauré par la loi de finances pour 2025.

Ce dispositif s'adresse aux entreprises subissant une baisse d'activité prolongée, sans que leur survie soit menacée et leur permet d'aménager la durée du travail en contrepartie d'efforts garantis pour préserver les emplois et renforcer les compétences des salariés par la formation professionnelle.

Ce décret fixe notamment les mentions obligatoires de l'accord collectif ou du DUE, la réduction maximale de la durée du travail qui ne peut être supérieure à 40 % et le montant de l'indemnité versée aux salariés et de l'allocation perçue par l'employeur.

[D. n° 2025-338, 14 avril 2025]

CPF : possibilité d'attribuer une dotation supplémentaire sous conditions

Il est désormais possible pour l'employeur de conditionner le versement des droits supplémentaires sur le CPF d'un salarié en attribuant une dotation par exemple uniquement vers certaines actions éligibles ; il peut également fixer un délai d'utilisation. Cette nouveauté, issue d'un décret du 14 avril 2025, a pour objectif de développer le co-financement du CPF.

[D. n° 2025-341, 14 avril 2025 : JO, 16 avril 2025]

Un avant-projet de loi visant à l'application des ANI du 14 novembre 2024 sur les seniors et le CSE est en cours

Les deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et sur l'évolution du dialogue social vont pouvoir enfin être transposés. Un avant-projet de loi vient d'être transmis sur ce point pour avis au Conseil d'Etat et au Parlement pour une adoption qui pourrait se faire au plus tôt au mois de juin.

Aussi, dès que la loi sera parue dans les prochains mois, il sera mis fin à l'impossibilité de cumuler plus de 3 mandats CSE ; l'article du code du travail sur ce point sera supprimé et l'article L. 2314-33 du code du travail serait réécrit ainsi : "Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans. Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle".

Pour la partie relative aux seniors, il faudra notamment retenir un nouveau thème de négociation pour les branches et les entreprises de plus de 300 salariés : "l'emploi et le travail des salariés expérimentés".

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

MAI 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

BRANCHE

Salaires

Un accord salaires a été signé dans la branche suivante, cliquez sur le lien pour accéder à l'accord :

- Bricolage : accord du 31 mars 2025

Epargne salariale

Un avenant a été signé dans la branche de l'Import-export et du commerce international afin de mettre à jour les dispositions légales prévues dans l'accord et permettre aux entreprises de la branche de mettre en place un régime de participation, un plan d'épargne interentreprises (PEI) et/ou un plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERECOI) pour permettre aux salariés de bénéficier d'une épargne à court et long terme.

[Avenant n°4 du 27 mars 2025]

Formation professionnelle

Dans la branche des Commissaires de justice, un accord relatif à la formation professionnelle, et plus précisément au contrat de professionnalisation, a été conclu afin que la nouvelle convention collective des Commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires, créée par la fusion de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785), contiennent des dispositions sur ce point conformes aux règles légales en vigueur.

[Accord du 20 mars 2025]

Classification

Un avenant a été signé dans la branche des Métiers de la transformation des grains visant à adapter la classification existante en prenant en compte notamment la polycompétence dans les critères classant des emplois.

[Avenant n°28 du 15 janvier 2025]

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

MAI 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

JURISPRUDENCES

Une promesse d'embauche pour remplacer un salarié ne vaut pas intention de licenciement

En l'espèce, un employeur conclut une promesse d'embauche afin de remplacer un salarié sans qu'une procédure de licenciement n'ait été entamée. Le salarié remplacé considère que ceci ne peut s'analyser autrement que par la manifestation, auprès d'une autre salariée, d'une décision irrévocable de rompre la relation de travail. Pour le salarié, cela vaut licenciement verbal. Or, la Cour rappelle ainsi que la rupture du contrat de travail, en l'absence de lettre de licenciement, ne peut résulter que d'un acte de l'employeur par lequel il manifeste au salarié ou publiquement sa volonté d'y mettre fin. Ce qui n'était pas le cas puisque l'intention de l'employeur de recruter un remplaçant n'avait été exprimée ni publiquement ni auprès du salarié.

[Cass. soc., 26 mars 2025, n°23-23625]

Travailleurs handicapés : le refus d'aménager le poste peut être discriminatoire

Par cette décision, la Cour rappelle que la discrimination en raison du handicap peut être caractérisée par le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables sollicités par le salarié ou préconisés par le médecin du travail. En l'espèce, le médecin du travail avait préconisé la mise à disposition du salarié d'un fauteuil de type ergonomique et l'employeur ne l'avait pas fourni, ce dont il pouvait être déduit que le salarié fournissait des éléments de fait laissant supposer un refus de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable.

[Cass. soc., 2 avr. 2025, n°24-11.728]

Représentant de proximité : l'indemnité pour violation du statut protecteur est due

Le représentant de proximité, dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, dans la limite de trente mois. Le régime général applicable pour les salariés protégés s'applique donc également pour les représentants de proximité.

[Cass. Soc., 9 avr. 2025, n° 23-12.990]

Prime d'ancienneté : une convention collective peut en exclure les salariés absents

La convention collective de la Metallurgie prévoit que la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et que son montant varie avec l'horaire de travail. Dès lors, s'il n'en résulte pas que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié, ce dernier ne peut toutefois pas prétendre au versement de cette prime pendant son absence pour maladie non rémunérée. Ainsi, en l'espèce, le salarié n'ayant perçu aucune rémunération due par l'employeur pendant son absence, il n'avait aucun droit au paiement de la prime d'ancienneté durant la période concernée. En la matière, ce sont les dispositions de la convention collective qui déterminent les règles applicables.

[Cass. soc. 2 avril 2025. n°23-22.190]

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

MAI 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Je suis arrivé en retard ce matin, mon employeur menace de me sanctionner. Est-il en droit de le faire ?

Un salarié ne peut se voir sanctionner pour des retards que s'il a un horaire bien défini. Tel n'est pas le cas lorsqu'il est, par exemple, soumis à un forfait jours ou qu'il bénéficie d'horaires individualisés. Le règlement intérieur ou le contrat de travail ne précise pas toujours les horaires des salariés, mais ils peuvent indiquer où les salariés peuvent consulter les horaires collectifs. En principe, ces derniers sont affichés sur les panneaux réservés aux communications avec le personnel.

Il convient par conséquent de vérifier en premier lieu que les horaires du salarié ont bien été portés à sa connaissance et que l'employeur a bien respecté son obligation d'affichage des horaires de travail. Si tel n'est pas le cas, il est difficile de sanctionner un salarié sur le non-respect d'un horaire de travail qui n'est pas clairement porté à sa connaissance.

Le non-respect par le salarié de l'horaire de travail auquel il est soumis est un manquement aux règles de discipline qui justifie une sanction. S'il s'agit d'un retard exceptionnel, ce dernier pourra ne faire l'objet que d'un rappel à l'ordre mais cela reste toutefois à l'appréciation de l'employeur et du juge en cas de litige. La sanction pourra être plus importante si les retards sont répétés, voire persistants.

En effet, si le salarié arrive régulièrement en retard à son poste de travail et qu'il ne récupère pas les heures perdues, l'employeur sera en droit de le sanctionner. La sanction pourra aller d'un avertissement à un licenciement pour faute grave selon l'importance des retards et les conséquences que ces derniers ont sur le bon fonctionnement de l'entreprise. De même, le contexte en cause ainsi que le passif du salarié dans l'entreprise sont des éléments dont il faut tenir compte.

Ainsi, les retards ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement que s'ils ont une certaine fréquence et apportent une perturbation à la bonne marche de l'entreprise. Notamment en cas de persistance du salarié, en dépit d'avertissements antérieurs, à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement.

Toutefois, ne constitue pas une cause de licenciement par exemple des retards répétés d'un salarié mais d'une très faible importance et compensés par l'intéressé au-delà même de leur durée. De même, le fait pour un salarié auquel il a été reproché un retard en plusieurs années de collaboration. A contrario, un licenciement pour faute grave à l'encontre d'un salarié peut être justifié en cas de nombreux retards injustifiés et qui avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise.

Notez-le : l'employeur est en droit de réduire le salaire proportionnellement au retard du salarié si ce dernier n'a pas récupéré le retard. Cette sanction n'est pas assimilée à une sanction pécuniaire tant que la retenue n'excède pas la durée de l'absence.

Il n'est donc pas possible pour un employeur de procéder à une retenue sur salaire correspondant à 30 minutes de travail si le salarié est par exemple en retard de seulement 5 minutes.