



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

JUIN 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Autorisation de conduite et habilitation électrique : fin du suivi médical renforcé

À compter du 1er octobre 2025, les travailleurs affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite (C. trav., art. R. 4323-56) ou une habilitation électrique (C. trav., art. R. 4544-10) ne bénéficieront plus d'un suivi individuel renforcé par le service de santé au travail.

Le service de prévention et de santé au travail délivrera désormais au travailleur une attestation qui sera valable 5 ans et qui justifiera l'absence de contre-indications médicales.

[D.n° 2025-355, 18 avr. 2025 : JO, 19 avr.]

Un « Questions-Réponses » du Ministère du travail précise les modalités de l'APLD-R

Suite au décret du 14 avril 2025 qui est venu encadrer la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée « Rebond » instauré par la loi de finances pour 2025, le Ministère du travail a mis en place un "Questions-Réponses" le 18 avril 2025 détaillant les modalités d'application du dispositif.

Vous pouvez le retrouver [en cliquant sur ce lien](#).

Étrangers hautement qualifiés et Carte Bleue Européenne : application des nouvelles règles

La loi DDADUE 2025 allège les conditions de délivrance de la « Carte Bleue Européenne », réservée aux salariés hautement qualifiés. Pour l'obtenir, le salarié étranger doit désormais occuper un emploi hautement qualifié en France pendant au moins 6 mois, bénéficier d'un niveau de rémunération qui respecte un seuil fixé par décret et être titulaire d'un bac + 3 ou justifier de 5 ans d'expérience professionnelle.

La durée de validité de la carte dépend désormais de la durée du contrat :

- si le contrat est conclu pour au moins 2 ans : la carte est délivrée pour la durée du contrat dans la limite de 4 ans ;
- si le contrat est conclu pour moins de 2 ans : la carte est délivrée pour une durée au moins équivalente à celle du contrat augmenté de 3 mois, dans la limite de 2 ans.

Fédération CFTC-CSFV

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



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

JUIN 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



BRANCHE

Révision

Dans la branche des **Eaux embouteillées**, un accord collectif visant à réviser et rendre conformes aux règles légales en vigueur les dispositions prévues au chapitre V « Classifications et salaires minima hiérarchiques » a été signé.

[Accord du 24 avril 2025]

Dans la branche du **Notariat**, un avenant a été signé visant à réviser et rendre conformes aux règles légales en vigueur, et notamment l'article L.2231-5 du code du travail, les dispositions relatives à l'article 18.1 de la convention collective relatif aux congés annuels. Cela concerne notamment l'acquisition des congés payés durant l'arrêt maladie du salarié.

[Avenant n°61 du 22 mai 2025]

APLD Rebond

Suite à la loi de finances pour 2025, un accord relatif à l'activité partielle de longue durée rebond a été signé dans la branche du **Travail temporaire** afin de garantir le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires. Cet accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours à ce nouveau dispositif et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent. Ce dernier concernera les salariés intérimaires en contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) mais aussi les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire (CTT).

[Accord du 16 mai 2025]

CDD

Dans la branche des **Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de réassurances**, un avenant a été signé afin de réviser les articles 18 et 19 relatifs aux embauches afin de les rendre conformes aux nouvelles règles légales imposées par la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne.

[Avenant du 24 avril 2025]

Dans la **Quincaillerie**, un avenant a été signé afin de permettre plus de souplesse dans les embauches en CDD en supprimant dans certains cas le délai légal de carence afin de favoriser l'embauche sans pour autant faire en sorte que cela ait pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les durées maximales et le nombre de renouvellement prévus par le code du travail restent eux inchangés, seul le délai de carence est concerné par cet avenant.

[Avenant n°3 du 24 avril 2025]

Fédération CFTC-CSFV

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



JURISPRUDENCES

Le retrait d'une candidature peut ne pas impacter la parité d'une liste de candidats

Un syndicat dépose une liste conforme avant la date limite de dépôt mais une candidate femme se désiste après cette date limite. Nul ne pouvant être candidat sur une liste sans son accord, la décision d'un salarié de ne pas figurer sur une liste de candidats s'impose au syndicat ayant présenté cette liste, lequel doit retirer le salarié de sa liste de candidats dès qu'il en est informé et cela y compris si la date limite de dépôt est déjà dépassée. Par conséquent, la liste initialement déposée est conforme mais celle effectivement présentée aux salariés ne l'est plus compte tenu de ce désistement.

Dans un tel cas de figure, la Cour considère désormais que l'appréciation de la régularité des listes au regard des règles de parité se fait sur les listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète et irrégulière à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste.

[Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954]

Report de l'entretien préalable en cas de maladie : une nouvelle convocation n'est pas imposée

En cas de report de l'entretien préalable, en raison de l'état de santé du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser, en temps utile et par tous moyens, celui-ci des nouvelles date et heure de cet entretien ; le délai de cinq jours ouvrables prévu par ce texte courant à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la convocation initiale. Une nouvelle convocation en tant que telle n'est donc pas obligatoire.

[Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-18.003 FS-B]

Une astreinte peut être requalifiée si le salarié est soumis à des contraintes trop importantes

La Cour précise dans cet arrêt qu'une période d'astreinte peut constituer du temps de travail effectif en sa totalité et non uniquement lors des interventions, notamment lorsque le salarié était amené à intervenir régulièrement pendant les périodes d'astreinte et était soumis, au cours de ces périodes, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

[Cass. soc. 14 mai 2025 n°24-14.319 F-B]



QUESTION-RÉPONSE

Arrêt longue maladie : quelle protection pour le salarié ?

Lorsqu'un salarié est en arrêt longue maladie, cela entraîne la suspension de son contrat de travail et il en découle plusieurs conséquences pour ce dernier et notamment certaines protections.

L'interdiction de licencier sauf exception

En premier lieu, le code du travail prévoit l'interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé. Tout licenciement justifié pour un tel motif est discriminatoire et par conséquent nul de plein droit. Mais le licenciement d'un salarié en arrêt maladie est possible dans certains cas. En effet la loi ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par :

- la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement [Cass. Soc., 21 sept. 2005, n° 03-45.820]
- l'inaptitude constatée par le médecin du travail
- la violation d'une obligation incombant au salarié malade (absence de justification de l'arrêt, exercice d'une activité concurrente durant cette période d'arrêt)

Notez-le : certaines conventions collectives prévoient une clause de garantie d'emploi qui ont pour effet d'assurer le maintien du salarié dans l'entreprise pendant une certaine durée, ce qui fait obstacle au licenciement du salarié durant cette période, hormis pour motif disciplinaire.

Le sort des congés payés

Pour les salariés en arrêt sur une longue période, se pose également la question de l'acquisition et de la prise des congés payés. En effet, le salarié qui est en arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle continue d'acquérir des congés payés.

Notez-le : depuis le 24 avril 2024, l'absence pour maladie non-professionnelle ouvre également droit aux congés payés mais dans la limite de 2 jours ouvrables par mois (soit 24 jours ouvrables par an).

Par ailleurs, le salarié malade avant le départ en congés ne perd pas ses congés acquis et a droit à leur report après la date de reprise du travail. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés. Deux cas sont à distinguer :

- les congés n'ont pas été pris du fait de l'arrêt de travail : le salarié bénéficie d'une période de report de 15 mois pour les prendre (ce délai de report de 15 mois démarre à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits par l'employeur, après la reprise du travail)
- le salarié est en arrêt de travail pendant toute la période d'acquisition des congés (période dite de référence du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N) : dans ce cas le point de départ du délai du report de 15 mois est fixé à la fin de cette période