



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

SEPTEMBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Discrimination au travail : le parcours pour la PMA ou l'adoption est sécurisé

Depuis le 2 juillet 2025, bénéficiant d'autorisations d'absence rémunérées les salariés devant effectuer des actes médicaux dans le cadre d'un parcours de PMA ainsi que les salariés devant se rendre aux entretiens obligatoires en vue d'obtenir un agrément dans le cadre d'une procédure d'adoption. Cette loi vise à protéger les salariés des discriminations au travail liées à leur projet parental et ainsi garantir le suivi de leur projet sans préjudice professionnel.

Cela implique donc de nouvelles obligations pour les employeurs, tant en matière de non-discrimination que de gestion du temps de travail avec de nouvelles absences rémunérées.

[L. n° 2025-595, 30 juin 2025, art. 2 : JO, 1er juill.]

Retraite progressive : l'âge minimal pour en bénéficier abaissé à 60 ans

La retraite progressive est un dispositif qui permet au salarié d'aménager sa fin de carrière en combinant une activité professionnelle à temps partiel avec le versement d'une partie de sa retraite.

Le décret du 15 juillet 2025 permet désormais aux salariés, dont les pensions de retraite prennent effet à compter du 1er septembre 2025, de pouvoir en bénéficier dès l'âge de 60 ans s'ils remplissent les autres conditions également soit : avoir validé un nombre de trimestres suffisant (150 trimestres d'assurance retraite) et exercer une activité à temps partiel (entre 40% et 80% d'un temps complet).

[D. n°2025-681, 15 juil. 2025 : JO, 23 juil.]

Représentant de proximité : le tribunal judiciaire compétent en cas de contestation de sa désignation

Le Code du travail ne prévoyant pas de dispositions particulières concernant la procédure à suivre en cas de litige concernant la désignation des représentants de proximité, le décret du 8 juillet 2025 est venu mettre un terme à ce vide juridique en créant un nouvel article R. 2313-7 du code du travail donnant cette compétence au Tribunal judiciaire où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er septembre 2025.

[D. n° 2025-619, 8 juill. 2025, art. 11 : JO, 9 juill.]

Fédération CFTC-CSFV

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



BRANCHE

Salaires

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

- **Courtage d'assurances et/ou réassurances** : avenant du 19 juin 2025

Pénibilité

Un accord a été signé dans la branche de la **Transformation des grains** visant à lister les métiers exposés à des risques ergonomiques. Cet accord va permettre de favoriser les formations et les « transition pro » mais également de permettre aux partenaires sociaux en fonction de l'évolution de ces métiers de proposer des mesures de préventions adaptées.

[Accord du 20 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 **Notariat**. Cet accord a pour objectif de permettre aux offices notariaux de faire face aux baisses d'activité liées à la conjoncture économique tout en évitant les licenciements et en misant sur la formation et la montée en compétences de leurs équipes.

[Accord du 10 juillet 2025]

Télétravail

Un accord cadre portant sur le télétravail a été conclu dans la branche des **Sociétés d'assurance**. Il fixe un cadre juridique sécurisé, prévoit une période d'adaptation de trois mois, relève le forfait télétravail et inscrit le sujet à l'agenda social tous les 3 ans.

[Accord du 27 juin 2025]



Syndicat
cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

SEPTEMBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

L'employeur doit veiller au respect des préconisations médicales chez les sites clients

Tout employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail d'un salarié faites par le médecin du travail. En l'espèce, le médecin du travail avait recommandé l'aide d'un chariot électrique et l'employeur, informé de cette préconisation, ne s'était pas assuré que les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de ce matériel. L'employeur manque ainsi à son obligation de sécurité.

[Cass. Soc., 11 juin 2025, n°24-13.083]

Faute lourde et grève : la charge de la preuve incombe à l'employeur

Le code du travail prévoit qu'un salarié gréviste ne peut être licencié ou sanctionné, à raison d'un fait commis au cours de la grève à laquelle il participe, que si ce fait est constitutif d'une faute lourde dont la preuve incombe à l'employeur.

En l'espèce, les juges ont constaté que des sanctions avaient été prononcées en raison d'un fait commis au cours de la grève sans pour autant que l'employeur n'ait apporté la preuve d'une faute lourde. En effet, l'inaccessibilité totale au site entravant l'activité de l'entreprise n'a pas été démontré par l'employeur.

[Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.391]

Licenciement nul : le salarié réintégré ne bénéficie pas d'indemnité de rupture

Le salarié dont le licenciement est nul en raison d'une atteinte portée à un droit ou une liberté garantie par la Constitution et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période, mais ne peut prétendre aux indemnités de rupture.

[Cass. soc., 9 juill. 2025, n° 23-21.863 F-D]

Licencier pour faute grave durant une rupture conventionnelle ne prive pas d'indemnité

En l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur peut décider de licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle. En effet, cela est notamment possible pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période. Toutefois, la créance d'indemnité de rupture reste due : le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle, mais ayant seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention.

Par conséquent, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave dès l'expiration du délai de rétractation mais s'il prononce le licenciement postérieurement à l'homologation de la convention, alors il est redevable du paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle.

[Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096 FS-B]

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

SEPTEMBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

**AG2R LA MONDIALE**

QUESTION-RÉPONSE

Que prévoit le Code du travail en matière de transfert d'entreprise ?

Le transfert d'entreprise en droit du travail fait référence à l'opération juridique par laquelle une entité économique autonome, qu'il s'agisse d'une entreprise, d'une partie d'entreprise ou d'une activité, change de propriétaire. Lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du Travail sont remplies, le transfert des contrats de travail des salariés concernés s'opère de manière automatique et sans qu'aucune des parties ne puisse y déroger : ni le salarié, ni l'employeur. Ainsi, tous les contrats de travail en cours d'exécution sont concernés par le transfert : CDI, CDD, contrat à temps partiel, contrat de professionnalisation, d'apprentissage, travailleurs à domicile, VRP mais également les salariés dont le contrat est suspendu (maladie, congé maternité...)

Le transfert étant automatique, aucun écrit n'est nécessaire et celui-ci s'effectue à la date du transfert effectif de l'entreprise. Il n'est pas possible pour le cédant ou le cessionnaire de convenir d'une date différente.

Quelles sont les conséquences pratiques d'un tel transfert sur le statut d'un salarié ?

En premier lieu, il est à noter que le contrat de travail est maintenu dans les mêmes conditions (ancienneté, rémunération, clauses de mobilité, de non-concurrence...). Aucune modification du contrat n'est donc prévue légalement. Un employeur ne peut imposer cela aux salariés transférés. Toutefois, une telle modification est possible par le biais d'un avenant uniquement si les deux parties sont d'accord.

Quel employeur paie les éventuelles sommes dues aux salariés ?

Le transfert automatique s'accompagne de l'ensemble des droits et obligations qui y sont attachés ; le nouvel employeur est donc tenu de payer les sommes dues aux salariés avant le transfert (salaires dus, indemnités congés payés...). Il s'agit d'une garantie pour les salariés qui disposent d'un interlocuteur auprès duquel faire valoir leurs créances salariales.

A noter: cette règle ne s'applique pas lorsque le changement d'employeur intervient dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire.

Quelles sont les incidences d'un transfert sur le statut collectif ?

Les salariés transférés bénéficient dès la date de leur transfert des accords d'entreprise et conventions collectives applicables dans leur nouvelle entreprise. Concernant les conventions et les accords dont ils bénéficiaient avant leur transfert, la loi prévoit que ces derniers sont automatiquement mis en cause. Cela signifie qu'ils continuent de produire effet pendant une durée d'un an, à l'issue d'un préavis de trois mois à compter de la mise en cause. Durant ce délai, des négociations doivent avoir lieu pour établir un nouvel accord de substitution. Si cette négociation n'aboutit pas à un accord, les salariés transférés bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée en application de la convention ou de l'accord mis en cause lors des 12 derniers mois.

A noter: a contrario, les usages et les engagements unilatéraux de l'employeur initial sont transmis au nouvel employeur et lui sont applicables sauf dénonciation de sa part.

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