



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

OCTOBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Représentants du personnel : nouvelles règles concernant la certification des compétences acquises pendant le mandat

Les représentants du personnel ayant validé un certificat de compétences professionnelles au titre de leur mandat peuvent demander au ministère du Travail la délivrance d'un certificat « de droit commun » équivalent. Cette démarche est nécessaire pour leur permettre, à terme, d'obtenir le titre professionnel correspondant à leurs compétences.

L'article L. 6112-4 du Code du travail rend possible cette équivalence, reconnaissant ainsi les compétences acquises durant l'exercice d'un mandat électif ou syndical. Un certificat de compétences professionnelles peut valider un ou plusieurs blocs de compétences d'un titre professionnel.

Un arrêté du 12 juin 2025, en vigueur depuis le 10 septembre, précise les modalités de cette procédure. Pour obtenir le certificat équivalent, le représentant du personnel doit adresser une demande écrite au représentant territorial du ministère de l'emploi, en y joignant son certificat de compétences professionnelles ou le livret de certification attestant des compétences acquises pendant son mandat.

[Arr. 12 juin 2025, NOR : TSSD2506311A : JO, 9 sept.]

CPF : conditions et modalités d'éligibilité des actions de VAE

Un décret du 18 juillet 2025, applicable depuis le 1er août 2025, est venu préciser les conditions et modalités d'éligibilité des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) au compte personnel de formation (CPF).

Ce décret permet la prise en charge des frais d'accompagnement et de jury pour l'intégralité du parcours de VAE. Pour être éligibles, ces actions doivent être mises en œuvre par des organismes de formation agréés et, si la certification visée est disponible sur le portail "France VAE", le titulaire du CPF doit s'y inscrire au préalable.

Le décret étend également ces dispositions aux demandeurs d'emploi.

[D. n° 2025-663, 18 juill. 2025 : JO, 19 juill.]

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

OCTOBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

**AG2R LA MONDIALE**

BRANCHE

Protection sociale

Un accord a été signé dans la branche de l'**Horlogerie-Bijouterie** afin de maintenir des garanties de base en matière de remboursement des frais de santé suite à l'expiration de la période de recommandation de l'organisme assureur.

[Accord du 10 juillet 2025]

Audience des branches 2025

Suite à la parution de certains arrêtés relatifs à l'audience dans les branches pour 2025, vous trouverez ci-dessous les branches où la CFTC-CSFV est représentative.

Horlogerie-Bijouterie	53,32 %	Courtage d'assurance/réassurance	14,13 %
Succursalistes de la chaussure	42,54 %	Restauration rapide	13,34 %
Articles de sport	34,99 %	Détailants de la chaussure	12,87 %
Diocèses de l'Eglise catholique	33,75 %	Pâtisserie	12,76 %
Golf	25,61 %	Activités production eaux embouteillées	11,71 %
Charcuterie de détail	21,33 %	Industrie charcutière	10,92 %
Notariat	20,46 %	Industrie/commerce en gros des viandes	9,45 %
Soc. d'expertises et d'évaluations	17,71 %	Boulangerie/pâtisserie artisanale	9,34 %
Coiffure	16,47 %	Distributeurs conseils hors domicile	8,99 %
Matériaux de construction	15,93 %	Assurances	8,84 %
Personnel des agences d'assurance	15,90 %	Transformation des volailles	8,84 %
Comm. gros habillement/jouets	14,71 %	Sociétés d'assurance	8,67 %

Côté santé : l'application mobile d'AG2R LA MONDIALE



Côté santé,
l'application mobile
d'AG2R LA MONDIALE

Découvrez l'application mobile Côté santé de notre partenaire **AG2R LA MONDIALE** qui facilite le suivi des dépenses et remboursements santé de vos salariés.

Côté santé est accessible à l'ensemble de vos salariés couverts par un contrat santé chez AG2R LA MONDIALE. Cette application gratuite regroupe au même endroit toutes les informations liées à leur santé et centralise les remboursements des différents organismes.

[EN SAVOIR +](#)

Fédération CFTC-CSFV34 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

OCTOBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Arrêt maladie durant les congés payés : le salarié a le droit au report de ses congés

La jurisprudence française considère que le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail. Cette solution pérenne en droit français était contradictoire avec la jurisprudence de la CJUE en la matière. Par cet arrêt en date du 10 septembre 2025, la chambre sociale se met en conformité avec le droit européen et juge désormais que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant ses congés payés a droit à un report de ces congés.

[Cass. Soc. 10 sept. 2025, n° 23-22.732]

Un salarié ne peut être licencié pour un fait religieux relevant de la vie privée

Le licenciement prononcé pour motif disciplinaire en raison de faits relevant, dans la vie personnelle d'un salarié, de l'exercice de sa liberté de religion, est discriminatoire et encourt donc la nullité. En l'espèce, une salariée employée d'une association avait pris l'initiative de se déplacer à l'hôpital où avait été admise une mineure prise en charge par cette association afin de lui remettre une bible. Les juges ont considéré qu'elle ne pouvait pas être licenciée pour lui avoir remis une bible dès lors que ces faits sont intervenus en dehors du temps et du lieu du travail de la salariée et ne relevaient pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

[Cass. Soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.722]

Déclenchement des heures supplémentaires : les congés payés doivent être pris en compte

Par une jurisprudence constante, la Cour de cassation jugeait que les jours de congés payés ne pouvaient être pris en compte pour la détermination des heures supplémentaires. Cette position étant contraire au droit de l'Union Européenne, la chambre sociale opère un revirement et se met en conformité avec la jurisprudence de la CJUE. Désormais, les congés payés doivent être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. A noter que cette solution évoque le cas où la durée de travail se décompte de façon hebdomadaire.

[Cass. Soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455]

L'existence d'une discrimination syndicale ouvre nécessairement droit à réparation

Le code du travail prévoit qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en matière de recrutement, promotion, sanction...

Ainsi, toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts. La Cour considère par cette décision que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation. Le salarié n'a pas à apporter la preuve de l'existence d'un préjudice.

[Cass. Soc., 10 sept. 2025, n° 23-21.124]

Fédération CFTC-CSFV

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



QUESTION-RÉPONSE

Quelles sont les règles applicables en matière de visite médicale de reprise ?

La visite médicale de reprise du travail d'un salarié en arrêt de travail n'est pas systématique. Elle est obligatoire seulement si le salarié était en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants :

- Accident ou maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours
- Accident du travail ayant entraîné un arrêt **d'au moins 30 jours**
- Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)
- Congé de maternité

La visite médicale de reprise doit avoir lieu dans les **8 jours** calendaires à compter de la reprise du travail du salarié. Ainsi, l'examen de reprise peut avoir lieu quelques jours après le retour du salarié et pas forcément le jour même de la reprise.

A noter : une visite médicale de pré-reprise peut être organisée, en cas d'absence supérieure à 30 jours et ce dès que le retour du salarié à son poste de travail est anticipé. Celle-ci peut intervenir à la demande du salarié, du médecin du travail ou du médecin conseil de la Sécurité sociale.

Le contrat de travail du salarié est suspendu entre la fin de son arrêt de travail et la date de réalisation de la visite médicale de reprise. Ainsi, si l'employeur n'organise pas la visite de reprise, le contrat de travail du salarié reste suspendu. Plusieurs conséquences peuvent en découler :

- L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié pour absence injustifiée
- Le licenciement pour faute grave résultant de l'absence injustifiée prononcé dans ses conditions sera considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse.
- Le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise, a droit au paiement de sa rémunération. Il en va de même pour le salarié qui reprend son travail malgré l'absence de visite de reprise.

A noter : le salarié doit informer son employeur de sa volonté de reprendre le travail pour que l'on puisse considérer qu'il se tient à disposition.

Le manquement de l'employeur à son obligation de faire passer la visite médicale de reprise peut causer au salarié un préjudice dont l'existence est appréciée souverainement par les juges et qui peut se résoudre en dommages-intérêts.

De plus, cela peut justifier, en raison de sa gravité, une prise d'acte de la rupture du contrat, par le salarié, aux torts de l'employeur. En effet, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. En cas de prise d'acte, cela ouvre également le droit pour le salarié qui avait sollicité son employeur pour organiser cette visite au paiement des salaires correspondant à la période antérieure à la prise d'acte de la rupture.

Toutefois, si en dépit d'une mise en demeure de l'employeur, le salarié n'adresse pas les justificatifs de son absence ou ne manifeste pas son intention de reprendre le travail, il ne peut être reproché à l'employeur, laissé sans nouvelles, de ne pas avoir organisé la visite de reprise.