



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

NOVEMBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Transposition des ANI seniors, dialogue social et reconversions : la loi est publiée

La loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social vient d'être publiée au journal officiel du 25 octobre et une grande partie de ses mesures est applicable depuis le 26 octobre 2025. En voici quelques-unes :

- Concernant le CSE, la loi supprime la limitation de 3 mandats successifs pour les élus au CSE
- Concernant les négociations, une nouvelle obligation périodique (tous les 4 ans) de négocier est instaurée pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Elle porte sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de leur âge
- Un nouveau régime est mis en place concernant les entretiens de parcours professionnel (C. trav., art. L. 6315-1)
- Mise en place d'un « contrat de valorisation de l'expérience » pour une période expérimentale de 5 ans sous certaines conditions. Il s'agit d'un CDI conclu avec une personne devant être âgée d'au moins 60 ans (ou d'au moins 57 ans si accord de branche étendu le prévoit) inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi et ne pouvant bénéficier d'une pension de retraite de base de droit propre à taux plein (sauf exceptions). Il ne faudra pas avoir été employé dans cette entreprise ou dans une entreprise du groupe au cours des 6 mois précédents.

[L. n° 2025-989, 24 oct. 2025 : JO, 25 oct.]

Le plafond annuel de la sécurité sociale fixé à 48 060 € en 2026

Il a été précisé dans un communiqué du BOSS que le plafond annuel de la sécurité sera fixé au 1er janvier 2026 à 48 060 € et le plafond mensuel à 4 005 €.

[Communiqué du BOSS, 21 oct. 2025]

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

NOVEMBRE 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 :

- **Notariat** : avenant n°62 du 16 octobre 2025

APLD Rebond

Suite à la loi de finances pour 2025, un accord relatif à l'activité partielle de longue durée rebond avait été signé le 10 juillet dernier dans la branche du **Notariat**. Cet accord avait 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. Ce dernier n'étant pas passé à l'extension suite à certains points de blocage, l'ensemble des parties ont convenu de négocier de nouveau sur cette thématique pour aboutir à ce nouvel accord.

[Accord du 16 octobre 2025]

Fusion

La convention collective nationale de la **Boucherie-Poissonnerie** du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au journal officiel du 4 octobre 2025. Elle est entrée en vigueur le 1er novembre 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.

Prestataires de services	20,97 %
Experts-comptables et commissaires aux comptes	20,86 %
Commerce à prédominance alimentaire	16,16 %
Industries alimentaires diverses	11,71 %

Fédération CFTC-CSFV

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



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

NOVEMBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Parité : la démission d'un élu ne fait pas obstacle à l'annulation de son mandat par le juge

Dans cette affaire, la chambre sociale apporte une importante précision concernant un contentieux relatif à l'annulation de l'élection d'un élu au CSE sur une liste ne respectant pas la parité. En l'espèce, un élu dont l'annulation était demandée devant le tribunal judiciaire avait présenté sa démission postérieurement à la saisine dans le but d'éviter l'annulation. Cela permettait ainsi de contourner les règles applicables et permettre à son suppléant de le remplacer, alors même qu'en cas d'annulation par le juge, aucun remplacement n'aurait été possible. Désormais, le tribunal doit statuer sur la régularité de l'élection de l'élu titulaire en dépit de la démission de celui-ci. Cela ne fait pas obstacle à l'annulation de son élection par le juge.

[Cass. Soc., 15 oct. 2025, n° 24-60.159]

Télétravailleurs : on ne peut les priver du droit aux titres restaurant du seul fait de leur télétravail

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, l'employeur ne peut refuser l'octroi de titres-restaurant à des salariés au seul motif qu'ils exercent leur activité en télétravail. En effet, en application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables.

[Cass. Soc., 8 oct. 2025, n° 24-10.566]

Licenciement pour faute grave : les documents de fin de contrat sont remis dès la notification

Tout employeur délivre au salarié, au moment de la rupture de son contrat de travail, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et des attestations permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations sociales. En principe, cela intervient à la fin du préavis. Or, cas de licenciement pour faute grave, l'employeur doit délivrer ces documents au salarié dès la rupture, qui intervient au moment de la notification du licenciement compte tenu de l'absence de préavis dans ce cas précis.

[Cass. soc., 3 sept. 2025, n° 24-16.546]

Un employeur ne peut évaluer ses salariés selon des critères trop subjectifs et imprécis

Par cette décision, la Cour rappelle que si l'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail de ses salariés, la méthode d'évaluation des salariés qu'il retient doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie. Ainsi, les juges ont retenu que les notions d'« optimisme », d'« honnêteté » et de « bon sens » apparaissaient comme trop vagues, personnelles et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue de l'appréciation de leurs compétences au travail. Cela conduit à une approche trop subjective de la part de l'employeur, de sorte qu'une telle procédure d'évaluation doit être considérée comme étant illicite.

[Cass. Soc., 15 oct. 2025, n° 22-20.716]

Fédération CFTC-CSFV

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



QUESTION-RÉPONSE

Un salarié peut-il reporter ses jours de congés payés pour cause de maladie ?

Le report des congés payés du salarié en arrêt maladie dépend de la période de l'arrêt, avant le départ en congé ou pendant les congés payés.

Arrêt maladie avant le départ en congés payés : Le salarié en arrêt maladie avant son départ en congé a droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail. Les congés payés acquis mais non pris ne sont donc pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà. Cette période peut être fixée par un accord collectif ou à défaut, par l'employeur après avis du CSE.

Des dispositions particulières s'appliquent pour le report des congés payés acquis mais non pris en raison de maladie non professionnelle ou de maladie professionnelle.

A noter : si l'employeur refuse le report des congés payés acquis, mais non pris en raison d'un arrêt maladie, alors il devra verser au salarié des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi en cas d'action intentée par le salarié.

Arrêt maladie durant les congés payés : jusqu'à une décision du 10 septembre 2025, la jurisprudence française considérait que le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne pouvait exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail. Le salarié n'avait pas le droit de reporter ces congés qui étaient donc perdus puisqu'ils se confondaient avec la période d'arrêt maladie.

Cette solution pérenne en droit français était contradictoire avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) en la matière. Par un arrêt en date du 10 septembre 2025, la chambre sociale s'est mise 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.**

Dès lors, un travailleur qui est en arrêt maladie pendant une période de congé annuel a le droit de demander à prendre son congé annuel à une autre période que celle coïncidant avec le congé de maladie.

Qu'en est-il si l'arrêt maladie prend fin avant la date de retour prévue pour les congés payés ?

Le salarié devra reprendre son travail à la date prévue et pourra solliciter le report des congés payés qui ont coïncidé avec la durée de l'arrêt maladie : si l'arrêt maladie a duré 1 semaine et que le salarié avait posé 2 semaines de congés payés, alors il pourra bénéficier du report de la première semaine de congé payé et non des deux semaines. Il a en effet bénéficié de la seconde semaine à compter de la fin de son arrêt maladie. Aucun report n'est dû.

Qu'en est-il si l'arrêt maladie prend fin après la date prévue pour le retour des congés ?

Dans ce cas de figure, le salarié reprendra son poste à l'issue de l'arrêt maladie et bénéficiera du report de l'intégralité de ses congés payés si le salarié a bien été en arrêt durant toute la période de congés payés.