



En partenariat avec



ACTUS LÉGISLATIVES

Zoom sur deux dispositions de la loi « Séniors »

Nouveau dispositif : la période de reconversion professionnelle

La période de reconversion professionnelle est un nouveau dispositif mis en place par la loi « séniors » du 24 octobre 2025 qui vise à remplacer la Pro-A et les Transitions collectives.

Ce nouveau dispositif est **applicable au 1^{er} janvier 2026** : les salariés pourront bénéficier d'une période de reconversion financée par l'OPCO et visant l'obtention d'une qualification ou d'une certification dans leur entreprise ou dans une autre entreprise. Cela concerne donc tous les salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise.

Ce dispositif vise à :

- recruter des salariés d'autres entreprises pour les former à occuper un emploi pour lequel ils ne disposent pas, au moment de leur embauche, des compétences et qualifications requises ;
- accompagner la reconversion ou la promotion interne de salariés, en réponse aux évolutions des métiers et compétences au sein de l'entreprise ;
- accompagner leur reconversion externe, dans une logique d'anticipation des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles, liées à un projet de transformation de l'entreprise.

Un décret viendra en préciser les modalités d'application de ce dispositif par la suite.

L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel

La loi vient modifier la périodicité et le contenu de l'entretien professionnel en prévoyant que l'entretien de parcours professionnel doit être organisé par l'employeur tous les 4 ans dans la même entreprise et au cours de la 1^{ère} année suivant l'embauche pour les nouveaux embauchés (attention : un accord d'entreprise ou à défaut de branche, peut aménager la périodicité sans pouvoir être supérieur à 4 ans). L'entretien bilan, qui avait lieu jusqu'à présent tous les 6 ans, aura désormais lieu tous les 8 ans.

Jusqu'à présent, l'entretien professionnel portait sur les perspectives d'évolution professionnelle. Désormais, il devra aborder une liste de thématiques précise indiquée par l'article L 6315-1, I-al. 3 à 7 du Code du travail. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié et l'employeur peuvent être accompagnés pour préparer l'entretien de parcours professionnel. Le salarié peut utiliser le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et l'employeur son opérateur de compétence.

Des entretiens de parcours professionnels renforcés doivent être organisés à mi-carrière et en fin de carrière du salarié.

Ce dispositif est applicable depuis le 26 octobre 2025 sauf accord d'entreprise prévoyant déjà une autre périodicité et dans ce cas, ces dispositions seront applicables au 1^{er} janvier 2026.

[L. n° 2025-989, 24 oct. 2025, art. 11 : JO, 25 oct.]



Syndicat
cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

DÉCEMBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec



BRANCHE

Télétravail

Un accord relatif au télétravail a été signé dans la branche des **Sociétés d'expertises et évaluations**. Cet accord a pour objectif de constituer un modèle d'accord à disposition des entreprises souhaitant faire application de façon durable des dispositions sur le télétravail avec conclusion d'un accord collectif, ou à défaut, après adoption d'une charte. Il s'agit donc plutôt d'un guide de bonnes pratiques pour les entreprises intéressées pour mettre en place le télétravail en leur sein.

[Accord du 8 septembre 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.

Parfumerie sélective	44,94 %
Professions réglementées auprès des juridictions	40,22 %
Audiovisuel, électronique et équipement ménager	34,41 %
Jardineries et graineteries	34,28 %
Entreprises de vente à distance	25,63 %
Immobilier	25,55 %
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	24,54 %
Optique-lunetterie	24,05 %
Bricolage	23,85 %
Casinos-jeux	19,45 %
Quincaillerie	19,36 %
Cafétérias	19,35 %
Prévention et sécurité	18,66 %
Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	17,55 %
Salariés des cabinets d'avocats	16,74 %
Commerce de détail non alimentaire	15,18 %
Restauration de collectivités	13,96 %
Négoce de l'ameublement	13,60 %
Entreprises du bureau et du numérique	13,20 %
Opérateurs de voyages et des guides	9,23 %
Sociétés d'assurance	8,84 %
Promotion immobilière	8,78 %

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

DÉCEMBRE 2025

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Preuve illicite ou déloyale : le juge peut l'écartier si elle n'est pas jugée indispensable

Dans un procès civil, une preuve illicite ou déloyale n'est pas nécessairement à écarter des débats. Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, un salarié produit un enregistrement effectué à l'insu de son employeur en plus d'autres éléments de preuves laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison du handicap. Le juge a pu considérer ici que les autres éléments suffisaient à établir la discrimination de sorte que la preuve litigieuse a été écartée puisqu'elle n'était pas indispensable au soutien de la demande.

[Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-16.208]

Repos hebdomadaire : un salarié peut travailler de façon consécutive sur 12 jours

Toute semaine civile doit comporter un repos de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien, sans exiger que ce repos hebdomadaire soit accordé au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs. En pratique, cela signifie qu'un salarié peut être occupé par exemple le mardi de la première semaine jusqu'au samedi de la seconde semaine. Une séquence de 12 jours consécutifs de travail est donc possible.

[Cass. soc., 13 novembre 2025, n°24-10.733]

Lieu de travail : sa mention dans le contrat de travail n'a qu'une valeur informative

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu. En l'espèce, le contrat de travail mentionnait un lieu de travail, mais il ne précisait pas que le salarié exercerait ses fonctions exclusivement dans ce lieu. L'employeur pouvait donc imposer au salarié un autre lieu de travail, dès lors que celui-ci se situait dans la même zone géographique.

[Cass. soc., 22 oct. 2025, n°23-21.593]

Vote électronique : le PAP doit être conclu après l'entrée en vigueur de l'accord collectif

La validité du protocole préélectoral prévoyant la mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise conclu à cet effet. Ainsi, la Cour rappelle par cet arrêt que le protocole d'accord préélectoral doit impérativement être conclu après l'entrée en vigueur dudit accord d'entreprise. A défaut, les élections ainsi mises en place peuvent être annulées.

[Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-10.169]

Fédération CFTC-CSFV

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



QUESTION-RÉPONSE

Que recouvre l'**obligation de sécurité du salarié** ?

Tout salarié doit, aux termes de l'article L. 4122-1 du Code du travail, prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, en fonction de sa formation et de ses possibilités.

Quelle est l'**étendue de l'obligation de sécurité incombant à chaque salarié** ?

Il existe plusieurs dimensions à cette obligation de sécurité. Ainsi, chaque salarié doit :

- Se conformer aux instructions données par son employeur. Celles-ci précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.
- Alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut alors décider de quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans l'accord de l'employeur.
- Suivre les formations à la sécurité organisées par l'employeur.
- Prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collègues ainsi que de la sienne.

Qu'en est-il en cas de non-respect par un salarié de son obligation de sécurité ?

En premier lieu, il faut noter qu'un potentiel manquement du salarié à son obligation n'a aucun impact sur l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur. Ainsi, cela n'exonère pas l'employeur de ses propres responsabilités.

La conséquence principale d'un tel manquement de la part du salarié sera sur le terrain disciplinaire : il risque une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ainsi, le licenciement pour faute grave d'une cheffe magasinière en raison de son refus réitéré de porter les équipements de protection individuelle est justifié.

De même, la Cour de cassation a récemment jugé valable le licenciement disciplinaire d'un salarié pour manquement à son obligation de sécurité. Ce dernier avait tenu des propos à connotation sexuelle et raciste à l'encontre de ses collaborateurs.

La responsabilité pénale du salarié ne peut pas être engagée sur ce fondement sauf si ce dernier est titulaire d'une délégation de pouvoir ou, en l'absence de celle-ci, s'il est responsable d'un accident ayant entraîné des dommages corporels.