



En partenariat avec



ACTUS LÉGISLATIVES

Suppression du CDD séniор

Le CDD séniор, mis en place pour permettre le retour à l'emploi des salariés âgés de plus de 57 ans, n'existe plus depuis le 29 décembre 2025. Il est désormais remplacé par un nouveau dispositif expérimental : le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE).

Attention : les CDD séniors déjà conclus et en cours à cette date se poursuivent jusqu'à leur terme.

Le CVE est un contrat à durée indéterminée qui est ouvert à tout employeur jusqu'au 24 octobre 2030. Il est destiné aux demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans (ou à partir de 57 ans en cas d'accord de branche) qui sont proches de la retraite.

[D. n°2025-1348, 26 déc. 2025 : JO, 28 déc.]

Application du nouveau congé supplémentaire de naissance au 1er juillet 2026

La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2026 a instauré un nouveau congé supplémentaire de naissance d'une durée d'un à deux mois pour chaque parent. Ce congé, indemnisé par la Sécurité Sociale, doit impérativement être pris à la suite des congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

Bien que ce droit concerne tous les parents d'enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2026, il ne pourra être utilisé concrètement qu'à partir du 1er juillet 2026. Ce délai est nécessaire pour permettre aux administrations et aux entreprises d'adapter leurs systèmes informatiques et de paie, mais aussi pour permettre la publication des décrets précisant les modalités de fractionnement et le montant exact de l'indemnisation.

[LFSS 2026, n°2025-1403, 30 déc. 2025, art. 99-V : JO, 31 déc.]

Retraite : des trimestres supplémentaires pour les pompiers volontaires dès juillet 2026

Les assurés dont la pension prendra effet à compter du 1er juillet 2026 et ayant accompli au moins dix années de service, continues ou non, en qualité de sapeur-pompier volontaire, ont droit à des trimestres supplémentaires pris en compte pour la détermination du taux de calcul et de la durée d'assurance dans le régime, dans des conditions et des limites prévues par décret :

- 1 trimestre pour une période d'engagement d'au moins 10 ans ;
- 2 trimestres pour une période d'engagement d'au moins 20 ans ;
- 3 trimestres pour une période d'engagement d'au moins 25 ans.

[D. n° 2026-18, 20 janv. 2026 : JO, 21 janv.]



En partenariat avec



BRANCHE

Salaires

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

- [Boulangerie-Pâtisserie](#) : avenant n°139 du 14 janvier 2026
- [Charcuterie de détail](#) : avenant n°64 du 15 janvier 2026
- [Boucherie-Poissonnerie](#) : accord du 21 janvier 2026
- [Coiffure](#) : avenant n°51 du 3 décembre 2026

Congés exceptionnels

Dans la branche des Salariés des cabinets d'avocats, un avenant a été signé afin de préciser ou compléter certaines dispositions de la convention collective relatives aux congés exceptionnels. Deux points ont été ajoutés aux dispositions déjà existantes : « *3 jours ouvrés pour le décès d'un autre descendant ou ascendant du salarié ainsi que 3 jours ouvrés pour le décès d'un autre descendant de son conjoint, partenaire de PACS ou concubin* »..

[Avenant du 21 novembre 2025]

Négociation sur les séniors au niveau des branches

Les branches professionnelles ont l'obligation légale de négocier sur l'emploi des salariés expérimentés tous les 3 ans (ou jusqu'à 4 ans si dérogation par accord).

Cette négociation doit impérativement s'appuyer sur un diagnostic chiffré préalable qui analyse la situation réelle des seniors dans le secteur. Ce diagnostic sert à bâtir des mesures concrètes autour de 4 axes prioritaires : favoriser leur recrutement, assurer leur maintien dans l'emploi, aménager les fins de carrières (comme la retraite progressive ou le temps partiel choisi) et organiser la transmission des compétences via le tutorat ou le mentorat.

Il conviendra de veiller à ce que les indicateurs utilisés pour établir le diagnostic soient pertinents et reposent sur des éléments chiffrés pour chacun des domaines analysés.



En partenariat avec



JURISPRUDENCES

Elections CSE et propagande syndicale : l'employeur peut manquer à son obligation de neutralité

En l'absence de dispositions complémentaires prévues par un accord collectif ou par le PAP, une section syndicale peut uniquement diffuser des tracts et publications de nature syndicale dans le cadre de la propagande électorale. En l'espèce, seul un syndicat avait pu bénéficier d'avantages supplémentaires en matière de propagande électorale de la part de l'employeur alors que cela n'était pas prévu par le PAP. Les autres syndicats n'ayant pas pu bénéficier de cela, l'employeur a manqué à son obligation de neutralité.

[Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-16.854]

Harcèlement sexuel : l'employeur peut licencier sans procéder à une enquête interne

Aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel et qu'il lui appartenait en conséquence d'apprécier la valeur et la portée des auditions et attestations produites. Par conséquent, un employeur peut procéder à un licenciement pour faute grave s'il dispose de suffisamment d'éléments de preuve, sans nécessairement procéder à une enquête interne.

[Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-19.544]

Congés payés et maladie : les congés antérieurs reportés ne sont pas pris en compte

Par un nouvel arrêt en date du 21 janvier 2026, la Cour précise que ne sont pas pris en compte, pour le calcul des 24 jours ouvrables dont bénéficie le salarié absent pour cause de maladie d'origine non professionnelle pendant la période de référence, les congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise. Dès lors, même si le plafond de 24 jours ouvrables de congés acquis au titre d'arrêts maladie est atteint pour une année de référence, le salarié a droit, en plus, aux autres congés éventuels reportés.

[Cass. Soc., 8 janv. 2025, n° 22-24.724]

Rémunération variable : l'ajout de nouveaux comptes constitue une modification du contrat

La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant ni dans sa structure sans son accord. En l'espèce, l'employeur avait ajouté à la liste servant de base à la détermination de la marge commerciale nette des comptes qui n'étaient pas la simple déclinaison de comptes existants, de sorte que cet ajout, qui avait une incidence sur la rémunération variable dépendant de cette marge, constituait une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

[Cass. soc., 7 janv. 2026, n° 24-18.742]



En partenariat avec

 AG2R LA MONDIALE



QUESTION-RÉPONSE

Les communications au travail peuvent-elles être privées ?

Ai-je le droit au respect de ma vie privée vis-à-vis de mon employeur pendant mon temps de travail ?

Oui ! Le respect de votre vie privée doit être respecté par votre employeur même quand vous êtes dans ses locaux, à travailler sous son autorité.

[Article 8 Convention européenne des droits de l'homme, article 9 du Code civil]

Mais mon employeur ne peut-il pas me surveiller au travail ?

L'employeur peut surveiller son salarié dans ses activités et communications, numériques ou non. Mais dans certaines limites. D'abord le salarié doit être informé de la surveillance mise en place et de ses modalités, et ensuite elle doit être proportionnée au but recherché, et adéquate. L'environnement sera pris en compte (entre une usine d'armes et un magasin d'électroménager, la surveillance différera), ainsi que la fonction du salarié.

[Articles L.1222-4 et L.1121-1 du Code du travail]

Toutefois, si je communique avec le matériel de l'entreprise, ai-je vraiment droit à la confidentialité de mes communications ?

S'agissant des mails, si ceux figurant sur la boîte électronique professionnelle du salarié ne portent aucune mention les faisant apparaître comme personnels, ils peuvent être ouverts par l'employeur. Mais, à l'inverse, s'ils sont indiqués comme privés, l'employeur ne peut les consulter sans l'accord du salarié.

De la même manière, si un groupe privé de salariés est créé et que des propos ayant vocation à rester confidentiels et personnels y sont échangés, ils peuvent relever de l'intimité du salarié. Ces règles s'appliquent aussi aux textos et messages de tout ordre. En outre, si l'employeur accède à un compte personnel du salarié (mail familial, compte sur un réseau social...), même depuis un ordinateur professionnel, il commet toujours une violation de la vie privée.

En revanche, dès lors qu'un fichier est transféré d'un réseau privé à un espace professionnel et n'est pas indiqué comme relevant de la vie personnelle, l'employeur peut le consulter.

L'employeur peut-il me sanctionner sur la base de messages identifiés comme personnels ?

Non. Un employeur ne peut pas utiliser le contenu de courriels identifiés comme étant personnels d'un salarié émis et reçus grâce à l'outil informatique professionnel pour le licencier. La Cour de cassation précise que cette violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée entraîne, à elle seule, la nullité du licenciement.

A noter : même si l'employeur ne peut pas lire le contenu de vos mails personnels, il peut sanctionner un usage excessif de la messagerie à des fins privées.