



ACTUS LÉGISLATIVES

Pourboires : l'exonération fiscale et sociale est prolongée jusqu'en 2028

Depuis le 1er janvier 2022, les pourboires remis volontairement aux salariés en contact avec la clientèle dont la rémunération ne dépasse pas 1,6 SMIC sont exonérés de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu. Temporairement reconduite jusqu'au 31 décembre 2025, cette mesure a été prolongée pour 3 ans soit jusqu'en 2028 par l'article 5 de la loi de finances du 19 février 2026.

[L. n° 2026-103, 19 févr. 2026]

Fin de l'exonération fiscale pour la Médaille du travail

L'article 17 de loi de finances du 19 février 2026 a supprimé l'exonération d'impôt sur le revenu pour les gratifications versées aux salariés au titre de la médaille du travail. Cette mesure est applicable depuis le 21 février 2026.

[L. n° 2026-103, 19 févr. 2026]

Remboursement des frais de transports publics : l'exonération jusqu'à 75% est reconduite

L'employeur est tenu légalement de prendre en charge 50% du prix des abonnements aux transports en commun souscrits par ses salariés pour faire le trajet domicile/lieu de travail mais bénéficie en contrepartie d'exonération de cotisations sociales.

L'article 68 de la loi de finances pour 2026 prolonge le régime fiscal plus avantageux avec une exonération fiscale et sociale jusqu'à 75% jusqu'au 31 décembre 2026.

Attention cependant, l'obligation légale de prise en charge reste fixée à 50%. La prise en charge jusqu'à 75% demeure un choix facultatif pour l'employeur.

[L. n° 2026-103, 19 févr. 2026]

Limitation de l'utilisation des droits CPF par la loi de finances pour 2026

Depuis le 20 février 2026, les salariés ne peuvent plus mobiliser leur CPF pour financer le permis de conduire de certains véhicules (permis A et B), sauf s'ils bénéficient d'un cofinancement (employeur ou autre organisme).

De plus, un plafond financier sera prochainement instauré pour limiter la prise en charge des bilans de compétences et pour financer les formations visant à l'obtention de certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, à l'exception des actions menant au socle de connaissances et de compétences (CléA).

[L. n° 2026-103, 19 févr. 2026, art. 135, 202 et 203 : JO, 20 févr.]



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

MARS 2026

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 :

- [Audiovisuel et électroménager](#) : avenant n°36 du 12 février 2026
- [Transformation de la volaille](#) : accord du 28 janvier 2026
- [Quincaillerie](#) : avenant n°3 du 22 janvier 2026

Baromètre Santé au travail AG2R LA MONDIALE : comment vont les actifs en 2025 ?

Parce que les mutations du monde du travail ne cessent de s'accélérer, et avec elles, les attentes des actifs en matière de santé, de reconnaissance et d'équilibre de vie, AG2R LA MONDIALE dévoile son premier Baromètre Santé au travail 2025, réalisé avec Occurrence – Groupe Ifop.

En donnant la parole à plus de 2 700 actifs issus de tous les territoires et de tous les secteurs d'activité, cette étude livre un éclairage riche et met en évidence que si une grande majorité d'actifs se déclare en bonne santé, nombre d'entre eux expriment aussi des fragilités.

[Découvrez les enseignements clés du Baromètre Santé au travail AG2R LA MONDIALE 2025.](#)



AG2R LA MONDIALE

Baromètre santé au travail 2025

Fédération CFTC-CSFV

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



JURISPRUDENCES

La protection accordée aux membres des commissions nationales est constitutionnelle

Par un arrêt en date du 1er février 2017, la Cour de cassation a jugé que le législateur a, par le biais de l'article L.2234-3 du Code du travail, entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection contre le licenciement. Cet article prévoit que ces accords déterminent les modalités de la protection. Le Conseil constitutionnel déclare conformes ces dispositions et précise que, même en l'absence de stipulation en ce sens dans l'accord collectif, le licenciement d'un salarié qui est membre d'une telle commission paritaire, y compris lorsqu'elle a été instituée au niveau national, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

[Décision n° 2025-1181 QPC du 6 février 2026]

Ne pas verser une prime d'éthique en raison d'une faute s'analyse en une sanction prohibée

En l'espèce, le contrat de travail du salarié prévoyait le versement d'une prime mensuelle d'éthique en précisant que cette dernière n'était attribuée qu'à la constatation de l'absence d'un comportement contraire à l'éthique du sport. Le salarié considère que le non-versement de la prime suite à plusieurs fautes de sa part constitue une sanction pécuniaire prohibée tandis que la Cour d'appel considère simplement que compte tenu des fautes, les conditions d'attribution de la prime ne sont pas remplies et l'employeur peut ne pas la lui verser. Or, la Cour de cassation casse cet arrêt en rappelant que les sanctions pécuniaires sont interdites. Une telle prime ne peut donc pas prévoir cette condition relative à l'absence de faute.

[Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-14.688]

L'obligation de reclassement s'étend aux sociétés contrôlées par un même gérant

Dans le cadre d'un licenciement économique, le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle. En l'espèce, la Cour d'appel retient que la société concernée ne faisait pas partie d'un groupe et qu'il n'existait aucun lien capitalistique entre elle et une autre société, le seul fait de disposer du même gérant ne suffisant pas à démontrer l'existence d'un groupe. Or, la Cour de cassation considère qu'un contrôle est bien exercé puisque le gérant de cette société dont il était actionnaire majoritaire détenait directement 70% du capital de l'autre société dont il était président. Ainsi, un tel contrôle peut être exercé par une personne physique. L'obligation de reclassement s'étend donc sur la seconde entreprise constituant le groupe.

[Cass. soc., 11 févr. 2026, n° 24-18.886]

Les contestations des désignations effectuées par le CSE relèvent du tribunal judiciaire

Par cet arrêt, la Cour rappelle que la contestation des désignations des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, qui sont désignés par le CSE doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat. Il en est de même concernant la contestation des désignations des membres de commissions supplémentaires ou des représentants de proximité.

[Cass. soc., 11 févr. 2026, n° 24-60.197]



QUESTION-RÉPONSE

Mon employeur peut-il me sanctionner en procédant à une retenue sur salaire ?

Le code du travail prévoit que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites et précise que toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. Il s'agit donc d'une règle à laquelle il ne peut être dérogé y compris par le biais du contrat de travail.

Un employeur ne peut donc pas procéder à une retenue sur salaire au motif que le salarié exécute mal son travail ou qu'il commet une faute, même si celle-ci cause des dommages financiers. Par exemple, une retenue sur salaire n'est pas possible pour le remboursement des frais occasionnés par la remise en état du véhicule de fonction même si un salarié est à l'origine de l'accident. Il en est de même en cas de dépassement du forfait téléphonique attaché au téléphone professionnel ou de dommage causé accidentellement par un salarié dans le cadre de ses fonctions.

La même solution vaut en matière de prime : une réduction ou suppression d'une prime ne peut être opérée pour un motif disciplinaire. Une jurisprudence récente précise par ailleurs qu'un employeur ne peut supprimer une prime d'éthique (attribuée en l'absence de comportement contraire à l'éthique du sport) en se basant sur des sanctions disciplinaires. Cela constitue une sanction pécuniaire prohibée.

A noter : le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire est puni d'une amende de 3 750 €.

Cela signifie donc que mon employeur ne peut en aucun cas me retirer une partie de mon salaire ?

Non, il faut bien distinguer les différentes situations auxquelles on peut être confronté. Certaines situations impliquent une retenue sur salaire sans toutefois avoir la nature de sanction. En effet, il existe certaines sanctions licites ayant des incidences en matière pécuniaire mais qui ne sont pas pour autant considérées comme étant une sanction pécuniaire prohibée.

Les retenues pour absences ou retards injustifiés : lorsqu'un salarié est en retard ou absent, l'employeur a tout fait le droit de procéder à une retenue sur salaire proportionnelle à la durée de l'absence. Dans un tel cas de figure, la retenue sur salaire est licite et ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée par la loi. En revanche, si cette retenue excède le temps de travail non fourni, elle s'analyse en une sanction pécuniaire interdite. La somme retenue sur le salaire ne peut excéder le temps non travaillé. Elle doit être strictement proportionnelle.

Retenue pour grève : elle est licite si elle est effectuée dans les mêmes conditions que pour les absences et retards injustifiés.

La mise à pied : la mise à pied disciplinaire n'est pas assimilée à une sanction pécuniaire interdite puisque le salarié mis à pied n'a pas effectué de travail et ne peut prétendre à un salaire. Elle s'analyse comme une suspension du contrat avec une incidence pécuniaire. Il en va de même pour la mise à pied conservatoire durant laquelle le salarié n'effectue pas son travail.

La rétrogradation disciplinaire : elle entraîne une réduction de la rémunération mais ne constitue pas une sanction pécuniaire illicite dès lors qu'elle est la conséquence d'une modification du travail et d'une baisse des responsabilités.