



Syndicat

cftc-csfvFédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

AVRIL 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Loi Rixain : une nouvelle obligation pour les grandes entreprises

Depuis le 1er mars 2026, les entreprises de plus de 1000 salariés (pour le 3^e exercice consécutif) doivent respecter une nouvelle obligation en matière de parité : au moins 30 % de femmes doivent être parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes. En cas de non-respect, l'entreprise a 2 ans pour se mettre en conformité. À défaut, elle s'expose à une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Cette obligation de mixité, qui passera à 40 % en 2029, impose une transparence stricte via une télédéclaration au ministère du Travail et une information du CSE.

[Loi n°2021-1774 du 24 déc. 2021 ; C. trav., art. L. 1142-12.]

Précisions sur le régime de l'entretien de parcours professionnel

Suite à la loi du 24 octobre 2025, l'entretien professionnel change de nom et de rythme. Un décret et un arrêt de la Cour de cassation du 21 janvier 2026 précisent les contours de cette réforme : l'entretien "bilan" a désormais lieu tous les 8 ans (au lieu de 6) et les entretiens périodiques passent à 4 ans (au lieu de 2).

Dans son arrêt, la Cour de cassation, quant à elle, précise les conditions d'application de la sanction prévue en l'absence d'entretien : le défaut d'entretien (de parcours) professionnel ne suffit pas à ouvrir droit à l'abondement au CPF. L'abondement correctif versé par l'employeur n'est dû que s'il est constaté lors de l'état récapitulatif (tous les 6 ans avant le 26 octobre 2025 et tous les 8 ans désormais) que le salarié n'a bénéficié, pendant cette période, ni de tous les entretiens périodiques prévus par la loi (tous les 2 ans avant le 26 octobre 2025, tous les 4 ans désormais) ni d'au moins une formation non obligatoire. Les deux conditions sont cumulatives.

[D. n° 2026-39, 28 janv. 2026 : JO, 31 janv. / Cass. soc., 21 janv. 2026, n°24-12.972]

Justice : nouvelle contribution pour l'aide juridique d'un montant de 50€

Depuis le 1er mars 2026, l'accès à la justice devient payant pour de nombreuses procédures. Une contribution de 50 € est due pour toute introduction d'instance devant le Conseil de Prud'hommes ou le Tribunal Judiciaire (procédure civile). Cette dernière est payée par voie électronique (timbre dématérialisé) par la partie qui engage l'action. À défaut de paiement sous un mois après rappel, la demande est jugée irrecevable.

Elle n'est toutefois pas due par les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle ; par l'État et pour certaines procédures spécifiques (notamment procédures de redressement et liquidation judiciaires, injonction de payer, tutelles, surendettement).

[L. n° 2026-103, 19 févr. 2026, art. 128 : JO, 20 févr.]

Fédération CFTC-CSFV34 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

AVRIL 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 :

- **Commerce de gros** : accord du 17 mars 2026
- **Sociétés d'assistance** : avenant n°54 du 12 février 2026
- **Distributeurs conseils hors domicile** : avenant n°2026/1 du 3 mars 2026
- **Matériaux de construction** : accord du 12 février 2026
- **Golf** : avenant n°96 du 21 janvier 2026
- **Commissaires de justice** : avenant n°12 du 12 mars 2026

Classification

Un avenant relatif à la classification des emplois a été signé dans la branche de l'**Horlogerie-Bijouterie** afin d'actualiser le système déjà présent et de lui redonner une cohérence. Les parties ont retenu une grille à critères classants établie sur 5 critères communs à tous les emplois et à tous les niveaux :

- connaissances / certifications
- technicité
- autonomie
- contribution / management
- relationnel

A compter de son entrée en vigueur, les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour mettre à jour si nécessaire la classification.

[Avenant du 20 février 2026]

Congés payés

Un avenant a été signé dans la branche de la **Quincaillerie** afin de rendre l'article 34 de la convention, relatif aux congés payés, conforme aux règles légales en vigueur.

[Avenant du 5 mars 2026]

Fédération CFTC-CSFV

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



JURISPRUDENCES

Indemnité de licenciement : l'accident de trajet n'est pas pris en compte dans l'ancienneté

Légalement, les absences pour maladie ne peuvent être prises en considération dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le montant de l'indemnité légale de licenciement, à la seule exception de la suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet. Ainsi, la Cour a considéré que la période de suspension du contrat de travail du salarié résultant d'un arrêt de travail consécutif à un accident de trajet ne peut être prise en considération pour calculer l'ancienneté propre à déterminer le droit à l'indemnité légale de licenciement et son montant.

[Cass. soc. 11 mars 2026, n°24-13.123]

Un RS au CSE d'établissement peut être désigné dans les entreprises de plus de 300 salariés

Le délégué syndical n'est de droit représentant syndical au comité social et économique que dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises. En l'espèce, le tribunal a constaté que l'entreprise employait au moins 300 salariés et en a déduit que la désignation du salarié, qui n'était pas délégué syndical, en qualité de représentant syndical au comité social et économique d'établissement, était régulière, peu important que l'établissement comporte moins de 300 salariés.

[Cass. soc., 4 mars 2026, n° 25-17.467]

L'inaptitude au travail peut être constatée par le médecin du travail à son initiative

Dans cette affaire, un salarié considère que seul un examen médical réalisé à la demande du salarié peut mettre fin à la suspension du contrat de travail et conduire au constat de son inaptitude médicale à son poste de travail.

Or, la Cour considère que l'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée à l'issue d'une visite initiée par le médecin du travail en application de l'article R 4624-34 du code du travail. C'est à bon droit qu'une cour d'appel, ayant relevé que le médecin du travail avait engagé la procédure prévue à l'article R. 4624-42 du code du travail, convoqué le salarié à une visite médicale, avisé l'employeur de cette convocation et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite, en déduit que l'inaptitude a été régulièrement constatée.

[Cass. Soc., 11 mars 2026, n° 24-21.030 F-B]

Droit d'alerte : la saisine du juge n'est possible que si le salarié concerné est encore dans l'effectif

Si un élu au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, il en saisit immédiatement l'employeur. En cas de carence de l'employeur, le membre du CSE peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Toutefois, la Cour considère qu'il n'est pas possible d'exercer cette action en justice lorsque le salarié concerné ne fait plus partie des effectifs au jour de la saisine de la juridiction.

[Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-15.990]



QUESTION-RÉPONSE

Comment se calcule l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité légale de licenciement est fixée à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis 1/3 de mois par année au-delà. Les dispositions conventionnelles s'appliquent si elles sont plus favorables.

Qui a droit à l'indemnité de licenciement ?

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- Être en contrat à durée indéterminée
- Être licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ou conclure une rupture conventionnelle
- Compter 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise

A noter : les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté dès lors qu'elles sont légalement assimilées à du temps de travail effectif (CP, AT ou maladie professionnelle, congé maternité...)

L'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. Si vous avez 5 ans et 6 mois d'ancienneté, le calcul intégrera cette demi-année (de mois de salaire).

L'indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

- Arriver à terme d'un contrat à durée déterminée
- Rupture du contrat pour faute grave ou lourde
- Rupture du contrat en cas de force majeure
- Fin d'un contrat d'apprentissage

Comment calculer le salaire de référence ?

Le calcul se base sur le salaire de référence, qui est le plus avantageux pour le salarié entre :

- La moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement
- La moyenne des 3 derniers mois (les primes annuelles ou exceptionnelles sont alors calculées au prorata)

A noter : En cas de licenciement pour inaptitude ou précédé d'une période de mi-temps thérapeutique, la période de référence est la dernière période de pleine activité du salarié

Par exemple, pour un salarié ayant 12 ans d'ancienneté et un salaire de référence de 2 500 € :

- Pour les 10 premières années : $(2500 \times 1/4) \times 10 = 6250$
- Pour les 2 années restantes : $(2500 \times 1/3) \times 2 = 1666,67$
- Total de l'indemnité : 7 916,67 €

Qu'en est-il en cas de temps partiel ?

Si le salarié a alterné temps complet et temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement aux périodes passées dans chaque régime de travail.