



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

MAI 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



ACTUS LÉGISLATIVES

Renouvellement de l'exonération fiscale des allocations en cas de télétravail pour 2025

L'administration a été amenée à préciser que les allocations versées en 2025 par l'employeur au titre des frais de télétravail sont exonérées d'impôt sur le revenu dans les limites de 2,70€ par jour, 59,40€ par mois et 626,40€ par an.

[Brochure pratique 2026 pour la déclaration des revenus 2025]

Travail du 1er mai : point sur les évolutions législatives

Seuls les établissements ou services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent pas interrompre le travail sont autorisés à faire travailler leurs salariés le 1er mai (Art. L. 3133-6 du Code du travail). Bien que la loi n'en dresse pas de liste exhaustive, cela concerne notamment la santé, les transports, l'hôtellerie-restauration et le gardiennage.

Néanmoins, un projet de loi vise actuellement à ouvrir le travail du 1^{er} mai aux :

- établissements assurant, à titre principal, la fabrication ou la préparation de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ;
- autres établissements dont l'activité exclusive est la vente de produits alimentaires au détail ;
- établissements exerçant, à titre principal, une activité de vente de fleurs naturelles qui permet de répondre à un besoin du public lié à un usage traditionnel propre au 1er mai ;
- établissements exerçant, à titre principal, une activité culturelle.

Ce texte ayant été rejeté par les députés, il est désormais nécessaire d'obtenir un décret en Conseil d'Etat pour prévoir son application.

Compte Professionnel de Formation : la participation forfaitaire est fixée à 150€

Depuis le 3 avril 2026, tout salarié utilisant son CPF doit payer un reste à charge obligatoire de 150€. Ce montant s'applique à toutes les nouvelles demandes de formation effectuées après cette date.

[D. n° 2026-234, 30 mars 2026 : JO, 1er avr.]

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

MAI 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 :

- Jardinierie-grainerie : accord du 2 avril 2026
- Négoce de l'ameublement : accord du 19 mars 2026

Temps de travail

Un accord relatif aux plafonds d'exonération de l'indemnisation du télétravail a été signé dans la branche des Sociétés d'assistance. Il est précisé dans cet accord les éléments suivants :

Mode de versement	Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales
Allocation fixée par jour	3,30€, dans la limite de 72,60€ par mois
Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine)	13,20€ pour un jour de télétravail

Ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2026. Il est donc possible de demander la rétroactivité de ces montants.

[Avenant n° 54 du 12 février 2026]

Epargne salariale

Un accord plan d'épargne retraite entreprises et interentreprises a été signé dans la branche des Industries de la transformation des volailles.

La signature d'un tel accord au niveau de l'entreprise permettra aux salariés de se constituer une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières et dispensera l'employeur d'une entreprise de moins de 50 salariés de la conclusion d'un accord de participation volontaire. Un document unilatéral type d'adhésion est annexé à cet accord pour un meilleur accompagnement des petites et moyennes entreprises.

[Accord du 14 avril 2026]

Fédération CFTC-CSFV

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



Syndicat

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

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

**AG2R LA MONDIALE**

JURISPRUDENCES

L'employeur qui rompt la période d'essai d'une salariée enceinte doit prouver l'absence de discrimination

En l'espèce, la Cour d'appel avait considéré que l'employeur n'avait pas à justifier des raisons pour lesquelles il mettait fin à une période d'essai et que la salariée n'établissait aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Or, la Cour de cassation a précisé que lorsque la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur intervient après qu'il a été informé de l'état de grossesse d'une salariée, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments sans lien avec l'état de grossesse.

[Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-14.788]

La négociation obligatoire sur les salaires doit être menée loyalement avec les syndicats

Le Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise est valablement conclu soit avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives à plus de 50%, soit, à défaut d'une telle majorité, avec des organisations syndicales représentatives à plus de 30%, auquel cas l'approbation des salariés consultés est nécessaire. Compte tenu de cela, la Cour rappelle que l'employeur, tenu de mener loyalement les négociations obligatoires, ne peut, d'une part, subordonner la conclusion d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire, d'autre part refuser de signer un tel accord avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui satisfont à ce critère de l'audience électorale.

[Cass. soc., 15 avr. 2026, n° 24-15.653]

Un salarié représentant l'employeur devant la CSSCT n'est pas éligible au CSE

Le Code du travail prévoit que ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise. Par cet arrêt en date du 18 mars 2026, la Cour réaffirme ce principe en précisant que cela est également valable pour un salarié représentant l'employeur au sein d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (devenu CSSCT), lequel exerçait une partie des attributions dévolues au CSE.

[Cass. soc., 18 mars 2026, n° 25-14.195 F-B]

Un apprenti peut rompre son contrat en cas de manquement grave de l'employeur

Le contrat d'apprentissage peut, après les 45 premiers jours, être rompu par accord écrit des deux parties ou à l'initiative de l'apprenti qui doit pour cela respecter un préavis et solliciter le médiateur. Si ces dispositions prévoient le respect d'un préavis et la saisine, selon le cas, du médiateur consulaire ou du service chargé de la médiation, l'apprenti peut néanmoins rompre immédiatement le contrat d'apprentissage lorsqu'il invoque des manquements graves de son employeur rendant impossible la poursuite de ce contrat, sans que cette rupture soit qualifiée de prise d'acte.

[Cass. soc., 15 avril 2026, n°26-70.002]

Fédération CFTC-CSFV34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



QUESTION-RÉPONSE

Quel est l'impact d'un jour férié tombant sur un jour non travaillé ?

Afin de déterminer comment est traité un jour férié lorsqu'il tombe sur un jour non travaillé, il est essentiel de déterminer s'il s'agit d'un jour férié chômé ou non ainsi que la nature du jour non travaillé (repos hebdomadaire, jour de fermeture habituel de l'entreprise, jour de repos pour la semaine de 4 jours, JRTT...)

Pour rappel, seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés sauf dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. Les autres jours fériés listés par la loi sont considérés comme des jours fériés ordinaires, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas obligatoirement chômés, sauf si la convention collective applicable le prévoit.

Les jours fériés ordinaires n'auront aucun impact en matière de rémunération ou de repos puisqu'ils sont censés être travaillés : ils sont donc traités comme un jour de travail habituel et il n'y a aucune incidence particulière s'ils tombent un jour non travaillé.

A contrario, pour les jours fériés considérés comme étant chômés (par la loi pour le 1er mai, par une convention de branche ou un accord collectif pour les autres jours fériés) cela peut avoir un impact en matière de rémunération ou de repos.

En effet, si un jour férié est considéré comme chômé cela signifie que le salarié ne travaille pas ce jour mais voit sa rémunération être maintenue. Toutefois, certains jours fériés peuvent tomber sur le jour de repos hebdomadaire du salarié ou sur un jour de fermeture habituel de l'entreprise. Dans ce cas de figure, même si le jour férié est chômé, le salarié ne pourra pas exiger une indemnisation supplémentaire au titre de ce jour ou demander une compensation en repos, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Par exemple, la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire prévoit 6 jours fériés par an, en plus du 1er mai, avec compensation en repos décalé si un jour férié fixé dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) tombe un jour de repos habituel du salarié.

La solution est différente lorsque le jour férié coïncide avec un jour RTT qui est lié à l'aménagement du temps de travail. La jurisprudence considère que les jours de repos acquis au titre d'un accord d'aménagement temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié chômé. Dès lors, les JRTT coïncidant avec un jour férié doivent donner lieu à indemnité compensatrice si le jour RTT n'est pas reporté à une autre date.

Qu'en est-il en cas de semaine de 4 jours ?

La Cour de cassation est venue apporter une précision sur la nature des jours non travaillés qui résultent de la répartition de la durée de travail hebdomadaire de 35 heures sur quatre jours : contrairement aux JRTT, il s'agit ici de jours de repos qui n'ont pas pour objet de compenser des heures de travail effectuées au-delà des 35 heures, de sorte que la coïncidence entre ces jours et des jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice.