



ACTUS LÉGISLATIVES

Augmentation du SMIC au 1er juin 2026

Suite à l'arrêté du 22 mai 2026 portant relèvement du salaire minimum de croissance, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a été revalorisé de 2.41 % au 1er juin 2026 portant son montant à 12,31 € bruts de l'heure, soit 1867,02 € bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

[Arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance]

Rupture conventionnelle : un projet de loi visant à réduire la durée du chômage

Le texte avait été rejeté en première lecture par l'Assemblée nationale en avril dernier, mais le gouvernement a demandé une seconde lecture qui a entraîné l'adoption de ce dernier par le Sénat le 18 mai puis par l'Assemblée nationale le 2 juin.

Il est prévu dans ce dernier que tout salarié ayant conclu une rupture conventionnelle voit sa durée maximale d'indemnisation passée de 18 mois à 15 mois pour les salariés de moins de 55 ans et à 20,5 mois (au lieu de 27 mois) pour les salariés de plus de 55 ans.

Ces nouvelles durées réduites devraient s'appliquer très rapidement (d'ici septembre) après la publication du décret.

[Projet de loi]

Nouveau régime pour l'incapacité permanente au 1er novembre 2026

L'article 90 de la LFSS 2025 réforme les modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Pour toute consolidation à compter du 1er novembre 2026, le calcul de votre indemnité (en capital sous les 10%, ou en rente au-delà) abandonne le taux unique au profit d'une indemnisation duale :

- Une part professionnelle calculée selon un nouveau barème, qui répare l'impact des séquelles sur votre emploi et votre employabilité ;
- Une part fonctionnelle qui indemnise les atteintes à l'intégrité physique et psychique ainsi que le déficit fonctionnel permanent (DFP). Cette part est calculée selon un référentiel de valeur par points, indexé sur l'âge de la victime.

L'objectif est de mieux individualiser la réparation en tenant compte non seulement de la perte de capacité de travail, mais également des conséquences concrètes sur la vie quotidienne de la victime.

[D. n° 2026- 354, 7 mai 2026, JO 10 mai / D. n° 2026-355, 7 mai 2026, JO 10 mai ; Arr. 7 mai 2026, NOR : TRSS2606373A, JO 10 mai / Arr. 7 mai 2026, NOR : TRSS2606366A, JO 10 mai]

**BRANCHE****Salaires**

Un accord salaires a été signé dans la branche suivante, cliquez sur le lien pour accéder à l'accord :

- **Détaillants de la chaussure** : avenant n°108 du 9 mars 2026

Augmentation du SMIC

Face à la nouvelle augmentation du SMIC au 1er juin 2026, plusieurs premiers niveaux des grilles salariales conventionnelles se retrouvent en dessous du salaire minimum légal. Or, aucun salarié ne peut être payé en dessous du SMIC.

Au-delà de l'alignement automatique des salaires réels, la loi impose à travers l'article L.2241-10 du code du travail une obligation aux Organisations employeurs d'ouvrir une négociation sur les salaires dans un délai de 45 jours à compter de la date de publication du décret de revalorisation du SMIC.

La Fédération met à la disposition des négociateurs de branche, sur son site csfv.fr rubrique Vos droits, un courrier à l'attention des organisations patronales intimant l'ouverture des négociations sur les salaires minima tout en rappelant les règles sur ce point.

Le 100 % Santé : l'accès aux soins sans reste à charge

Le dispositif 100 % Santé permet à tous les assurés disposant d'une complémentaire santé responsable d'accéder à des soins optiques, dentaires et auditifs entièrement pris en charge, sans aucun reste à charge. Depuis 2026, la réforme inclut également de nouveaux équipements, comme les véhicules pour personnes en situation de handicap, en location de courte durée, et certaines prothèses capillaires.

Cette réforme, accessible aux salariés, indépendants, retraités et ayants droit, facilite l'accès aux soins tout en préservant le budget des bénéficiaires. En tant que Groupe paritaire et mutualiste, engagé pour une santé accessible à tous, AG2R LA MONDIALE vous permet d'en profiter pleinement grâce à des garanties santé responsables, conformes au 100 % Santé.

En savoir +**Le 100 % Santé :
le zéro reste à
charge, pour tous !**



Syndicat

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

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

JURISPRUDENCES

Droit à la déconnexion : la connexion spontanée du salarié exonère l'employeur

Il n'y a pas de violation au droit à la déconnexion du salarié dès lors qu'il prend spontanément la décision de se connecter en dehors de ses heures de travail (ou en arrêt maladie) dès lors où il n'y a eu aucune sollicitation caractérisée de l'employeur.

[Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-21.098, FS-D.]

Démission équivoque : la contestation tardive du salarié est recevable

La Cour de cassation a jugé qu'un délai de près de 4 mois séparant la notification de la rupture et sa contestation ne fait pas obstacle à l'action en requalification du salarié. Dès lors que le départ s'inscrit dans un contexte conflictuel préexistant, la nature équivoque de la démission est caractérisée, privant l'acte de toute volonté claire.

[Cass. soc., 1er avr. 2026, n° 24-12.540]

Élections professionnelles : prorogation de la protection lors du report du scrutin

Dans cette affaire, le tribunal judiciaire avait été saisi avant le 1er tour des élections suite à un différend relatif à la répartition des salariés entre collèges. Un syndicat avait avant la saisine déjà déposé des listes de candidats, ce qui entraînait la protection contre le licenciement pendant 6 mois de ces derniers. Un des candidats avait été licencié sans que la procédure spéciale pour les salariés protégés ne soit mise en place au motif que le juge avait suspendu le processus électoral. La cour d'appel et la Cour de Cassation donnent raison au salarié en considérant que la suspension du processus électoral n'avait pas pour effet de mettre fin à la protection, mais seulement d'en suspendre le délai de 6 mois. Aussi, tant que le processus électoral n'a pas repris et que le délai de protection n'a pas entièrement couru, l'employeur reste tenu de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail avant tout licenciement d'un des candidats présents sur les listes.

[Cass. soc., 18 mars 2026, n° 22-18.875]

Indemnité légale de licenciement : exclusion des arrêts pour accident de trajet du calcul de l'ancienneté

Les périodes de suspension du contrat consécutives à un accident de trajet sont exclues du calcul de l'ancienneté du salarié. Selon leur durée cumulée, ces absences sont susceptibles d'impacter le droit à l'indemnité légale de licenciement ainsi que son montant.

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



Syndicat

cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

JUIN 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE



En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Fortes chaleurs au travail : quelles sont les droits du salarié et les obligations de l'employeur ?

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité : il doit protéger la santé physique et mentale des salariés, notamment contre les risques liés aux températures élevées (Art. L. 4121-1 du Code du travail). Depuis le décret du 27 mai 2025, ce cadre est considérablement renforcé.

Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur dans les locaux ?

Les locaux fermés affectés au travail doivent être maintenus à une température adaptée en toute saison, selon l'activité et l'environnement, sans émettre d'émanations dangereuses. De plus, l'employeur doit évaluer le risque thermique dans le Document Unique (DUER) et aménager les postes extérieurs pour protéger les salariés des intempéries.

Quelles mesures spécifiques doivent être prises lors des pics de chaleur ?

Dès qu'un épisode de chaleur intense survient (défini selon les niveaux de vigilance canicule de Météo France), l'employeur doit activer plusieurs leviers :

- Adaptation des horaires pour limiter l'exposition, aménagement de périodes de repos
- Agencement des postes, mise à disposition d'équipements maintenant une température corporelle stable et fourniture d'EPI
- Augmentation de l'approvisionnement en eau potable fraîche à proximité des postes, avec l'obligation de prévoir un moyen de la maintenir au frais toute la journée
- Des mesures doivent être adaptées pour les salariés vulnérables en raison de leur âge ou de leur état de santé

En l'absence du respect de ces mesures, l'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer sous 8 jours à son obligation de définir les mesures de prévention des risques associés aux épisodes de chaleur intense.

Que faire si la température est trop élevée sur mon lieu de travail ?

Vous devez alerter immédiatement votre employeur et les membres du CSE (ou de la CSSCT). Les élus ont pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et chercheront des solutions concertées avec la direction (Art. R. 4223-15).

La Fédération CFTC CSFV met à votre disposition sur son site internet csfv.fr une fiche pratique intitulée :
« Que faire en cas de température élevée sur mon lieu de travail ? » [Consulter la fiche >](#)

Fédération CFTC-CSFV

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