



ACTUS LÉGISLATIVES

Retraite : application de deux nouvelles mesures liées à la parentalité

Avec la publication des décrets d'application, deux évolutions réglementaires issues de la Loi de finance de la sécurité sociale de 2026 s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026 afin de réduire les écarts de pensions liés à la parentalité.

La première vise à réduire le nombre d'années de salaire retenues pour déterminer le salaire annuel moyen servant de base au calcul de leur pension. Ainsi, à partir du 1^{er} septembre 2026, le nombre d'années retenues pour calculer la retraite de base est réduit à 24 pour les parents ayant des majorations de trimestre pour un enfant OU 23 pour ceux ayant des majorations pour deux enfants ou plus. Initialement annoncée pour les seules mères, la mesure s'applique finalement à tout assuré remplissant ces conditions (*CSS, art. R. 173-3-2*).

La seconde concerne la prise en compte des majorations de durée d'assurance pour enfant pour l'ouverture des droits à la retraite anticipée pour longue carrière : pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026, les majorations de durée d'assurance pour maternité, adoption ou éducation d'un enfant ainsi que pour congé parental d'éducation seront prises en compte pour l'ouverture de ce dispositif, dans la limite de 2 trimestres. [D. n° 2026-699, 29 juill. 2026: JO, 31 juill. / D. n° 2026-700, 29 juill. 2026 : JO, 31 juill.]

Congé supplémentaire de naissance et retraite : les précisions de la CNAV

L'indemnisation du congé supplémentaire de naissance donne lieu à validation d'un trimestre assimilé dès lors que cette période d'indemnisation atteint au moins 58 jours, continus ou non. Cette dernière ne dépend donc pas du nombre d'enfants.

Un seul trimestre peut être validé par parent, s'il choisit de prendre un congé de deux mois soit en une seule fois soit en deux périodes d'un mois. [Circ. CNAV n° 2026/28, 13 août 2026]

Point sur les différentes primes carburant

Deux dispositifs distincts permettent de prendre en charge les frais de carburant des salariés :

- l'indemnité carburant de l'État (100€), reconduite jusqu'au 31 décembre 2026, est versée par la DGFIP sous conditions de ressources aux travailleurs « grands rouleurs » utilisant leur véhicule personnel
- la prime carburant employeur est une mesure facultative permettant à l'entreprise sous certaines conditions d'indemniser ses salariés jusqu'à 300€ par an (plafond exonéré d'impôt et de cotisations sociales, porté à 600 € en cas de cumul avec le forfait mobilités durables)

Pour aller plus loin, la Fédération CFTC-CSFV a mis à votre disposition sur son site internet une infographie reprenant l'ensemble des points essentiels.

[Décret n° 2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant]



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

OCTOBRE 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 de l'habillement, mercerie, chaussure et jouets** : annexe 56A du 25 juin 2026
- **Distributeurs conseils hors domicile** : avenant n°2026.3 du 29 juin 2026

Classification

Dans la branche du **Courtage d'assurances et/ou réassurances**, un avenant relatif à la classification des fonctions a été signé. Cette nouvelle classification est adaptable aux évolutions techniques et organisationnelles rencontrées par le secteur des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

[Avenant du 11 juin 2026]

Formation professionnelle

Dans la branche de la **Restauration de collectivités**, un avenant relatif à la période de reconversion a été signé afin de faire face aux fortes difficultés de recrutement dans les métiers essentiels du secteur. Ce dispositif vise à adapter les compétences des salariés, sécuriser leurs parcours et faciliter les mobilités vers des emplois en tension. Il offre ainsi un cadre collectif conciliant les besoins en ressources des entreprises et les perspectives d'évolution professionnelle des employés.

[Avenant n°71 du 28 juillet 2026]

Fédération CFTC-CSFV

34 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

OCTOBRE 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec
AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Rétractation de démission : deux mois restent un délai « raisonnable »

Un salarié peut toujours contester sa démission même s'il l'a déjà remise ou envoyée à l'employeur à condition que ce délai reste raisonnable au vu du contexte. Aussi, une démission donnée sans réserve puis remise en cause dans un délai de 2 mois peut être considérée comme équivoque et produire les effets d'une prise d'acte de la rupture.

[Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 24-20.780 F-D]

Préconisations du médecin du travail : le non-respect par l'employeur indemnisé d'office

Avant, si l'employeur ignorait les aménagements de poste recommandés par le médecin du travail, le salarié devait prouver devant le juge que cela avait dégradé sa santé ou lui avait causé un dommage direct pour obtenir une indemnisation. Désormais, le seul non-respect des aménagements de poste prescrits par le médecin du travail cause automatiquement un préjudice au salarié. Ce dernier n'a plus à prouver de dégradation de sa santé pour obtenir des dommages-intérêts, la seule méconnaissance des avis médicaux ouvrant droit à réparation.

[Cass. soc. 9-9-2026 n° 25-11.901 FP-BR]

Faute grave : une indemnité de licenciement réservée aux seuls cadres par un accord collectif est valable

La Cour de cassation confirme que les avantages réservés à une catégorie professionnelle par convention collective sont présumés justifiés. Ainsi, un accord peut valablement accorder une indemnité de licenciement en cas de faute grave aux seuls cadres, sans que les non-cadres ne puissent dénoncer une inégalité de traitement, dès lors que cette dernière n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle.

[Cass. soc., 16 sept. 2026, n° 24-21.567]

Salarié protégé : pas d'autorisation de licenciement si le consentement est vicié du fait de violences morales

Une rupture conventionnelle peut être valablement conclue avec un salarié protégé et autorisée par l'inspection du travail même si des faits de harcèlement moral ou de discrimination sont établis. Toutefois, le Conseil d'Etat apporte ici une nuance à cela : si les faits concernés ont placé le salarié dans une situation de violence morale ayant vicié son consentement, alors l'inspection du travail ne peut autoriser une rupture intervenue dans ce contexte.

[CE, 24 juill. 2026, n° 505713]

Fédération CFTC-CSFV

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



QUESTION-RÉPONSE

Le temps de trajet entre mon domicile et mon lieu de travail est-il rémunéré ?

Le temps de trajet fait référence au temps nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son lieu d'exécution habituel du contrat de travail. La loi prévoit expressément que ce temps ne constitue pas du temps de travail effectif. A ce titre, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié ne perçoit aucune rémunération pour le temps passé pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

En revanche, si le salarié est amené à intervenir sur un lieu différent de son lieu de travail habituel et que ce trajet dépasse la durée de déplacement ordinaire, ce temps supplémentaire donne obligatoirement droit à une compensation (financière ou sous forme de repos). Cette contrepartie est fixée par accord d'entreprise, de branche ou, à défaut, par l'employeur après consultation du CSE. Elle n'équivaut pas à une rémunération au taux horaire du salarié car le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif. Elle est déterminée par l'employeur et ne doit pas, selon la jurisprudence, être dérisoire (Cass. Soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022).

Attention, si ce temps de trajet excédentaire coïncide avec ses horaires de travail habituels, il ne doit entraîner aucune perte de salaire.

La même règle s'applique-t-elle au trajet pour se rendre à une formation prévue par l'employeur ?

En principe, même lorsqu'une action de formation est prévue par l'employeur et est assimilée à du temps de travail effectif, cela n'englobe pas le temps de trajet pour s'y rendre, et ce quelle que soit sa durée.

Le salarié se rendant en formation bénéficiera d'une contrepartie pour ce déplacement exceptionnel que si le temps de trajet pour se rendre à la formation est plus conséquent que son temps de trajet habituel pour se rendre sur son lieu de travail. Ce ne sera que la partie excédentaire qui sera compensée par l'employeur.

Point spécial « Représentants du Personnel »

Si le Représentant du Personnel quitte son domicile pour se rendre à une réunion suite à la convocation de l'employeur, des règles dérogatoires s'appliquent :

- quand la réunion a lieu sur le temps de travail : l'intégralité du trajet est rémunérée comme du temps de travail effectif
- quand la réunion a lieu hors temps de travail : le temps de trajet pour l'exécution des fonctions représentatives est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la partie excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Il est donc pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations. (Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 19-22.038)