Syndicat cftc-csfv
Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente

NOVEMBRE 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

ACTUS LÉGISLATIVES

Relèvement exceptionnel des plafonds d'exonération : la prime transport et le forfait mobilités durables portés à 1 000 €

L'employeur peut, par accord collectif ou décision unilatérale, prendre en charge tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Cette prise en charge peut concerner les frais de carburant et les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène. Jusqu'à présent, cette aide bénéficiait d'une exonération sociale dans la limite de 600 € par an et par salarié dont 300 € maximum pour les frais de carburant.

Désormais, le régime des aides patronales aux déplacements domicile-travail est modifié en portant temporairement le plafond d'exonération de cotisations sociales à 1 000 € par an et par salarié pour l'ensemble des sommes versées du 1er octobre jusqu'au 31 décembre 2026. Ce dispositif dérogatoire s'applique à la prime transport (frais de carburant et recharges électriques) ainsi qu'au Forfait Mobilités Durables

[Décret n° 2026-973 du 20 octobre 2026 /Décret n° 2026-974 du 20 octobre 2026]

Transparence des salaires : report de la transposition de la directive en droit français

La directive 2023/970 du 10 mai 2023 présente les nouvelles mesures pour renforcer la transparence des rémunérations. Elle devait être transposée, au plus tard, le 7 juin 2026 en droit français. Cependant, sa transposition a été différée ultérieurement. En effet, le projet de loi, présenté au Conseil des ministres le 10 septembre 2026, ne sera examiné au Parlement qu'en 2027 selon le Ministère du travail

Ce projet de loi devrait apporter de nouveaux droits majeurs pour les salariés avec notamment une obligation pour les employeurs d'afficher la fourchette de salaire sur les offres d'emploi, l'interdiction d'interroger les candidats sur leurs rémunérations passées, un accès individuel aux critères de promotion ainsi qu'à la rémunération moyenne des collègues effectuant un travail de valeur égale. Enfin, dès qu'un écart salarial non justifié de plus de 5 % sera constaté au sein d'une même catégorie, l'entreprise aura l'obligation légale de mener une évaluation conjointe (notamment avec le CSE) pour y remédier.

[Projet de loi transposant la directive sur la transparence salariale]

Référent handicap : ses missions bientôt précisées par décret

Un projet de décret présenté le 16 septembre 2026 encadre les missions et les moyens du référent handicap, dont la désignation est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Il devrait détailler les missions et moyens de ce dernier avec notamment l'obligation pour l'employeur de remettre une lettre de mission fixant un temps dédié obligatoire, des objectifs précis et les moyens alloués à sa fonction. En contrepartie, le référent aura l'obligation de présenter un bilan d'activité annuel devant le CSE.

L'entrée en vigueur de ce texte est envisagée au 1er janvier 2027.

Syndicat cftc-csfv
Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente

NOVEMBRE 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 et articles textiles : avenant n°30 du 18 septembre 2026
- Expédition-exportation de fruits et légumes : avenant n°15 du 8 septembre 2026
- Expédition-exportation de fruits et légumes : avenant n°34 du 8 septembre 2026
- Notariat : avenant n°66 du 17 septembre 2026

Télétravail

Un avenant relatif au télétravail a été signé dans la branche du Notariat. Il vient actualiser les dispositions de la convention collective en intégrant la loi du 19 juillet 2023. Il instaure des modalités d'accès facilitées et adaptées pour les salariés en situation de handicap, les salariées enceintes, les proches aidants ainsi que les personnes en situation de santé dégradée ou chronique. L'employeur doit ainsi intégrer ces critères spécifiques au sein de la charte de l'office. Cet avenant harmonise les pratiques professionnelles tout en conciliant la qualité de vie au travail et les exigences du secret professionnel.

Il est applicable depuis le 1er octobre 2026.

[Avenant n°1 du 17 septembre 2026]

Protection sociale

Un avenant relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires non-cadres et cadres a été signe dans la branche de l'Intérim.

Il apporte des améliorations significatives au régime de prévoyance des salariés intérimaires (cadres et non-cadres) à compter du 1er janvier 2027. Il prévoit notamment une baisse des taux de cotisations pour les salariés non-cadres et supprime la condition de durée minimale de 10 jours pour le maintien de l'indemnisation des arrêts de travail se poursuivant après la fin du contrat.

L'allocation obsèques est désormais élargie aux décès survenant dans le cadre de la vie privée. L'assiette de calcul de la garantie maternité est harmonisée sur celle de l'incapacité de travail et une revalorisation exceptionnelle et obligatoire de 3 % est instaurée pour les rentes et indemnités en cours de versement depuis plus d'un an. Enfin, une clause de rendez-vous est fixée au 30 mars 2027 pour négocier de nouvelles améliorations, notamment sur les risques décès.

[Avenant n°5 du 25 septembre 2026]

Syndicat cftc-csfv
Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente

NOVEMBRE 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

JURISPRUDENCES

Un fait tiré de la vie privée du salarié peut justifier un licenciement en cas de trouble objectif

Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise. En l'espèce, le licenciement était motivé par les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise du comportement du salarié à l'égard de deux salariées de l'agence qu'il dirigeait, avec lesquelles il entretenait une relation de couple en maintenant chacune d'elles dans l'ignorance de la situation. Cela faisait craindre aux salariées concernées des menaces de sanctions ou des répercussions sur leur avenir professionnel et portait atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence. Un trouble objectif dans l'entreprise est donc caractérisé.

[Cass. Soc, 21 octobre 2026, n° 24-22.661]

CSSCT : l'employeur est tenu par l'ordre du jour relevant des attributions de la commission

L'employeur est tenu d'organiser une réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'une demande en est faite par deux membres représentants du personnel du comité social et économique, que cette demande est motivée et qu'elle porte sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. Il appartient donc au juge de vérifier que les sujets que les deux membres du CSE souhaitent mettre à l'ordre du jour de la réunion de la CSSCT relèvent des attributions de cette commission.

[Cass. soc., 23 sept. 2026, n° 25-13.914]

Des agissements répétés, y compris de même nature, peuvent constituer un harcèlement

Il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail que l'existence d'un harcèlement moral n'implique pas que la répétition exigée par ce texte s'attache à des agissements de nature différente. En l'espèce, la salariée présente un seul fait matériellement établi, à savoir 279 sollicitations de l'employeur pendant les congés payés et les périodes d'activité partielle, ce qui suffit à établir l'existence d'un harcèlement moral peu important que ces agissements soient similaires ou non.

[Cass. soc., 21 oct. 2026, n° 25-10.793]

Licenciement économique : la baisse du chiffre d'affaires doit être suffisamment significative

Le Code du travail prévoit qu'un licenciement économique peut être justifié notamment en cas de difficultés économiques pouvant être caractérisées par une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires. Par cette décision, la Cour précise que si la baisse de l'indicateur comptable relatif au chiffre d'affaires ou aux commandes, au cours de la période mentionnée par ce texte, est établie, il faut néanmoins vérifier que cette évolution est suffisamment significative pour caractériser des difficultés économiques de nature à justifier un licenciement.

[Cass. soc., 7 oct.2026, n°25-10.107]

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

NOVEMBRE 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec AG2R LA MONDIALE

QUESTION-RÉPONSE

Mon employeur peut-il modifier mon contrat de travail sans mon accord ?

La jurisprudence établit une distinction entre une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord exprès du salarié, et un simple changement des conditions de travail, que l'employeur peut mettre en œuvre sans l'accord du salarié, dans le cadre de son pouvoir de direction.

- Dans le premier cas, le refus du salarié d'une modification du contrat ne peut en principe entraîner son licenciement sauf motif valable, notamment économique.
- Dans le second cas, le refus du salarié du changement de ses conditions de travail constitue une faute pouvant justifier son licenciement, sauf atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

Il est admis que le contrat de travail comporte des éléments contractuels par nature qui ne supportent aucune modification sans le consentement du salarié. On range habituellement dans cette catégorie la rémunération du salarié, la qualification et la fonction du salarié ainsi que la durée du travail.

Des exceptions spécifiques existent toutefois pour chacune des thématiques.

Par exemple, l'employeur ne peut pas modifier des compléments de salaire ou des avantages en nature (véhicule ou logement de fonction…) mais le contrat de travail peut prévoir une clause de variation de la rémunération. La qualification et la fonction du salarié ne peuvent pas être modifiées mais de nouvelles tâches peuvent être imposées tant qu'elles sont en lien avec la fonction et la qualification du salarié.

De même, l'employeur ne peut imposer à un salarié d'augmenter ou de diminuer la durée prévue au contrat, ou de conclure une convention de forfait en jours ou en heures. Cependant, un aménagement du temps de travail mis en place par accord collectif (comme une annualisation) s'imposent aux salariés.

Certains aspects de la relation de travail sont considérés comme des éléments non essentiels du contrat de travail ; ainsi en est-il en général des horaires de travail et du lieu de travail.

Les modifications affectant ces éléments s'imposent donc aux salariés, mais de nombreuses exceptions ont été apportées par la Cour de cassation : le changement d'horaires ne nécessite pas en principe l'accord du salarié sauf s'ils ont été contractualisés ou si cela implique un bouleversement très important des conditions de travail (*par exemple, le passage (même partiel) d'un horaire de jour à un horaire de nuit).*

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu. Ainsi constitue un simple changement des conditions de travail s'imposant au salarié le changement de lieu de travail, même si ce lieu figure dans le contrat. Toutefois l'employeur doit respecter certaines limites. Sauf clause de mobilité, la mutation d'un salarié ne s'impose à lui que si elle intervient dans « le même secteur géographique ».

A noter : la signature d'un accord de performance collective permet d'aménager certains éléments contractuels comme la rémunération, la durée et l'aménagement du temps de travail, le lieu de travail et la fonction (mobilité géographique et fonctionnelle). Dans ce cas, le refus du salarié de s'y conformer ouvre la possibilité pour l'employeur de le licencier pour ce motif.