

ACTUALITÉ SOCIALE 3^{ème} trimestre 2026

Catégorie :	L'action de formation prévue au 1° de l'article L 6313-1 du code du travail définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Formation réalisée présentiel ou en distanciel – formation trimestrielle
Public ciblé :	Personnes en charge de la gestion sociale de l'entreprise (juriste, gestionnaire de paye, collaborateur RH, responsable RH ou DRH, Responsable administratif et financier).
Prérequis :	Connaissances de base en droit du travail et connaissances professionnelles relatives à la gestion pratique du personnel.
Finalité de la formation :	Tenir compte des évolutions trimestrielles en droit du travail (nouvelles lois, décrets, jurisprudences) pour faire évoluer ses pratiques et prendre les décisions adaptées en gestion du personnel.
Les objectifs opérationnels :	Être capable de : • Identifier les principales actualités sociales sur le dernier trimestre • Rechercher la solution adaptée à son entreprise • Appliquer les évolutions majeures du droit social du dernier trimestre en entreprise
La valeur ajoutée de la formation :	Cette formation permettra de : ➢ Gagner du temps dans la lecture et l'analyse des textes juridiques en droit du travail ➢ Faciliter la résolution des problèmes concrets de gestion sociale, diminuer les contentieux, préserver le climat social.
Intervenant :	Juriste spécialisée en droit du travail et ressources humaines (Mme TOCCHIO Isabelle) <u>Diplômes obtenus :</u> - Master II droit des Affaires - spécialité droit du travail- Institut droit des affaires-Aix - DJCE (Diplôme de juriste conseil en entreprise) - Institut droit des affaires-Aix - Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Gestion des Ressources Humaines-Lyon
Méthodes mobilisées :	L'intervenant utilise des méthodes expositives et participatives : - De nombreuses dispositions législatives et réglementaires seront commentées et illustrées par des arrêts de jurisprudence avec une large place laissée aux questions/réponses et échanges entre les participants. - De nombreux cas pratiques seront détaillés pour une meilleure mise en application. - Bref exposés, illustrations, exemples concrets. - Questions/Réponses. - Etude de cas pratiques. - Echange de pratiques et récits d'expérience avec les autres participants Un support complet et détaillé en format dématérialisé sera envoyé aux participants. Un courriel récapitulatif de fin de session vous sera adressé avec les annexes du support de formation en version dématérialisée, ainsi que des informations complémentaires au besoin suite aux questions posées lors de la formation.

Modalité d'évaluation :	Outil informatique : «Edusign » pour évaluer nos stagiaires. Grâce à leur téléphone ou ordinateur, chaque stagiaire répond en direct à un QCM technique en cliquant sur l'une des touches proposées en début de stage puis de nouveau en fin de stage. <u>Très interactif et ludique, ce système d'évaluation de la formation nous permet notamment :</u> 1/ D'évaluer le niveau du groupe et de chaque participant ; 2/ D'analyser la progression du groupe et de chaque participant ; 3/ De revoir question par question les points forts et les points faibles du groupe et des participants ; 4/ De garder une traçabilité des résultats par groupe, par ville, par date, par thème...etc ; 5/ De transmettre les résultats globaux des actions suivies. A l'issue de la formation, vous sont transmis par courriel : - Vos résultats d'évaluation de la formation - Votre satisfaction. Plusieurs outils de pédagogie interactive et digitale sont proposés tout au long de la formation (Kahoot, Flipity, Wooclap, buzzers...). <u>En fin de session</u>, les participants sont invités à réfléchir, à chaud, sur les pratiques, les process, les actions immédiates ou à moyen terme à mener en fonction des évolutions juridiques en gestion du personnel.
Modalité d'accès :	➤ Durée : Durée totale du cycle de formation 3 jours dans l'année (1 fois par trimestre) – ou 1 jour à la carte (chaque journée de formation est indépendante) – 7 heures par journée ➤ Mise en œuvre de la formation : Dès conclusion d'une convention de stage ➤ Date/lieu/horaires : Conforme à votre convention et convocation ➤ Modalité et délais d'accès : Remplissage du questionnaire préalable et du bulletin d'inscription transmis et/ou plateforme d'inscription OPCO pour les adhérents bénéficiaires (1 mois avant la formation). ➤ Contact : Manon DEVAUX Par téléphone : 04 90 92 52 75 Par mail : contact@jurisrh.fr
Accessibilité aux personnes handicapées : 	Référent HANDICAP : Manon DEVAUX • Accessibilité des personnes en situation d'handicap au lieu de la formation : Merci de nous informer sur le/les éventuels handicaps rencontrés par les participants afin de sélectionner un lieu de formation/salle adapté au(x) handicap(s) rencontré(s) par le public. • Accessibilité des personnes en situation d'handicap à la prestation : Merci de nous informer préalablement sur le/les éventuels handicaps rencontrés par les participants (problème auditif, visuel, autres...) afin que nous puissions vérifier nos capacités d'adaptation et de compensation du handicap ou le cas échéant réorienter la personne vers une structure adaptée.

Programme actualité sociale

3^e trimestre 2026

① LES INFOS PRATIQUES JURIDIQUES

I/ LES RELATIONS DE TRAVAIL : LA VIE DU CONTRAT

1/ LOI DU 12/06/2026 N° 2026-492 RELATIVE A LA PROTECTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS D'ENFANTS ATTEINTS D'UN CANCER, D'UNE MALADIE GRAVE OU D'UN HANDICAP

- 1/ LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE (CPP): LE DELAI DE PREVENANCE POUR EN BENEFICIER
- 2/ ÉVOLUTION DE L'AJPP (ALLOCATION JOURNALIERE DE PRESENCE PARENTALE)
- 3/ PROTECTION DES PARENTS CONTRE LE LICENCIEMENT
- 4/ L'AMENAGEMENT D'HORAIRES INDIVIDUALISES
- 5/ ALLONGEMENT DU CONGE POUR L'ANNONCE DU HANDICAP OU DE LA PATHOLOGIE CHRONIQUE OU D'UN CANCER
- 6/ DEBLOCAGE ANTICIPE DE L'EPARGNE RETRAITE
- 7/ SÉCURISER LES SITUATIONS EN COURS, STRUCTURER LA RÉPONSE POUR L'AVENIR

2/ LES ARRETS DE TRAVAIL... CE QUI CHANGE

Décrets N° 498, 499 et 501 du 12/06/2026

- 1/ PLAFONNEMENT DE LA DUREE DES ARRETS DE TRAVAIL DONNANT LIEU AU VERSEMENT D'IJ
- 2/ DUREE MAXIMALE DE SERVICE DES IJ DUES AU TITRE DES AT/MP
- EN APARTE : UNE REFORME DE L'INDEMNISATION DE L'INCAPACITE PERMANENTE (IPP)**
- 3/ LUTTE CONTRE LES FRAUDES : LA LOI A ETE PROMULGUEE

- Une nouvelle obligation : Informer l'organisme assureur !

II/ LA RUPTURE DU CONTRAT ET SES CONSEQUENCES

1/ LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : DURCISSEMENT DU DISPOSITIF

Loi n°2026-470 du 11/06/2026

LE CONTEXTE - CE QUE CHANGE LA LOI - CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR

2/ LE NOUVEAU GUIDE RELATIF AUX DECISIONS ADMINISTRATIVES EN MATIERE DE RUPTURE OU TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

3/ LE LICENCIEMENT POUR ABSENCE PROLONGEE : ATTENTION AU VOCABULAIRE DISCIPLINAIRE

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 juin 2026, 25-16.366, Inédit

4/ INAPTITUDE DU SALARIE : Le médecin du travail peut-il déclarer un salarié inapte alors qu'il est toujours en arrêt de travail ?

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 mars 2026, 24-21.030, Publié au bulletin

5/ INAPTITUDE DU SALARIE : Visite de reprise : la convention collective peut-elle prévoir un délai plus favorable pour le salarié ?

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 mai 2026, 24-13.599, Publié au bulletin

6/ INAPTITUDE DU SALARIE : Le CSE doit être correctement consulté sur le reclassement d'un salarié inapte.

Cour de cassation n° 25-10.985 du 9 septembre 2026

III/ LE POUVOIR DE DIRECTION ET L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

1/ MISE A JOUR DES FORMALITES DECLARATIVES DU REGLEMENT INTERIEUR

LOI n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique

1/ RAPPEL SUR L'OBLIGATION DE MISE EN PLACE D'UN REGLEMENT INTERIEUR

2/ POURQUOI CETTE MISE A JOUR ?

3/ QUELLES SONT LES FORMALITES DE MISE EN PLACE OU DE MODIFICATION D'UN RI ?

4/ CONSEQUENCES PRATIQUES

2/ DURÉE DU TRAVAIL : Demande de dérogation – délai de réponse de l'administration

Décret n° 2026-775 du 13 août 2026 portant clarification de certaines procédures de dérogation à la durée du travail

IV/ LA RETRAITE DES SALARIES

1/ LE DROIT DES MERES EVOLUE

DECRETS N° 2026-699 et 700 DU 29 JUILLET 2026

1/ REDUIRE LE NOMBRE D'ANNEES PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DU RAM

2/ FACILITER LE DEPART ANTICIPE DES FEMMES EN CARRIERE LONGUE

2 / LA PRISE EN COMPTE DU CSN DANS LA DUREE D'ASSURANCE DE LA RETRAITE DE BASE

CIRCULAIRE 2026-28 DU 13 AOUT 2026

V/ LA REMUNERATION DES SALARIES

1/ LE CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE : LES DEMARCHES AU 1^{ER} OCTOBRE

2/ FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL

Le communiqué du BOSS – 06/08/2026

1/ FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL : CE QUI CHANGE EN 2026

2/ PRIME CARBURANT AVANT / APRES

3/ PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) – LA FIN D'UN REGIME DEROGATOIRE

1/ RAPPEL

2/ OU EN SOMMES-NOUS EN 2026 ?

3/ À QUOI FAUT-IL S'ATTENDRE EN 2027 ?

4/ LES HEURES SUPPLEMENTAIRES : L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS SIMPLEMENT INTERDIRE LEUR REALISATION

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 mai 2026, 25-10.943, Inédit

VI/ LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1/ DOCUMENT UNIQUE : RENFORCEMENT DES SANCTIONS

Loi 2026-534 du 25 juin 2026, JO du 26

2 / LES MODALITES DES VISITES DE PRE-REPRISE ET DE REPRISE EVOLUENT

Un décret n°2026-503 du 12 juin 2026

1/ LA VISITE DE PREREPRISE

2/ LA VISITE DE REPRISE

3/ LE NON-RESPECT DES PRECONISATIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL = REPARATION AUTOMATIQUE SANS PREUVE DU PREJUDICE POUR LE SALARIE ?

Cour de cassation du 9 septembre 2026 - Pourvoi n° 25-11.901

4/ SALARIEE ENCEINTE – POSTE A RISQUES : INFORMATION OBLIGATOIRE DE L'EMPLOYEUR ?

Cour de cassation, civile, chambre sociale, 3 juin 2026, 24-22.719, publie au bulletin

5/ LE HARCELEMENT SEXUEL D'AMBIANCE PEUT-IL ETRE RECONNU ?

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 mai 2026, 24-22.754, Publié au bulletin

VII/ LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1/ LES NOUVEAUX NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE DEPUIS LE 1ER SEPTEMBRE 2026.

1/ LES FINANCEMENTS DE L'APPRENTISSAGE POUR LA RENTREE 2026

ARTICLE L6332-14 DU CODE DU TRAVAIL

2/ ABROGATION DE LA PROCEDURE D'AGREMENT DES ORGANISMES DE FORMATION DES ELUS DU CSE.

LOI N° 2026-403 DU 26 MAI 2026 DE SIMPLIFICATION DE LA VIE ECONOMIQUE

1/ CE QUI CHANGE

2/ CONSEQUENCES PRATIQUES POUR L'ENTREPRISE

RAPPEL : LA FORMATION DES ELUS

② LES INFOS PRATIQUES : Les brèves

1/ ELU LOCAL : NOUVELLES AUTORISATIONS D'ABSENCE

2/ TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS : OU EN EST-ON ?

3/ HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PREVENIR, AGIR, SANCTIONNER

4/ LE PASSEPORT COMPETENCES EST EN ROUTE

5/ LA CONTRE VISITE MEDICALE EN ALSACE MOSELLE / PARUTION DE LA LOI N°2026-534 DU 25 JUIN 2026