


ACTUALITÉ SOCIALE 3^{ème} trimestre 2025

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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 :	<i>Cette formation permettra de :</i> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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> <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>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 à vos questions posées lors de la formation.</p>

<p>Modalité d'évaluation :</p>	<p>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.</p> <p><u>Très interactif et ludique, ce système d'évaluation de la formation nous permet notamment :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>A l'issue de la formation, vous sont transmis par courriel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vos résultats d'évaluation de la formation - Votre satisfaction. <p>Plusieurs outils de pédagogie interactive et digitale sont proposés tout au long de la formation (Kahoot, Flipity, Wooclap, buzzers...).</p> <p><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.</p>
<p>Modalité d'accès :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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
<p>Accessibilité aux personnes handicapées :</p> 	<p>Référent HANDICAP : Manon DEVAUX</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

ACTUALITÉ SOCIALE 3^{ème} trimestre 2025

❶ LES INFOS PRATIQUES JURIDIQUES

I/ LES PROJETS DE LOI « IMPORTANTS »

1/ LE PROJET DE LOI « SENIORS ET DIALOGUE SOCIAL »

Projet de loi adopté par le Sénat le 10/07/2025 – version finale

A/ OBLIGATION DE NEGOCIATION SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DES SALARIÉS EXPERIMENTÉS

B/ L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL nouveau !

C/ L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL DE MI-CARRIERE

D/ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE FIN DE CARRIERE

E/ LE CONTRAT DE VALORISATION DE L'EXPERIENCE : EMBAUCHE EN CDI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

F/ LA RETRAITE PROGRESSIVE : DURCISSEMENT COTE EMPLOYEUR !

G/ INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE : VERSEMENT ANTICIPÉ

H/ MISE A LA RETRAITE

I/ LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS AU CSE.

2/ LE PROJET DE LOI « LFSS 2026 »

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES : LE RAPPORT ANNUEL SUR LES CHARGES ET PRODUITS – juin 2025

II/ L'EXECUTION DU CONTRAT : LES ABSENCES, LES CONGES LA DUREE DU TRAVAIL, LA FORMATION DU SALARIE

1/ QUELLES SONT LES CONSEQUENCES D'UN ARRET MALADIE SURVENU AVANT OU PENDANT UNE PERIODE DE CONGES PAYES : UNE EVOLUTION DU DROIT FRANÇAIS A PREVOIR ?

Lettre de mise en demeure - Commission européenne du 18/06/2025 - INFR (2025) 4012

2/ CONGES PAYES ET ACCIDENT DE TRAVAIL : REJET D'UNE QPC PAR LA COUR DE CASSATION

Cass. soc., QPC, 28 mai 2025, no 25-40.006

3/ NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES ENGAGES DANS UN PROJET PARENTAL DE PMA OU D'ADOPTION

Loi N° 2025-595 du 30 juin 2025

A/ PROTEGER D'EVENTUELLES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL LES PERSONNES ENGAGEES DANS UN PROJET PARENTAL DE PMA OU D'ADOPTION

B/ PARCOURS PMA : NOUVELLES AUTORISATIONS D'ABSENCE

C/ PARCOURS D'ADOPTION : NOUVELLES AUTORISATIONS D'ABSENCE

4/ CONGE PATERNITE / GPA / COUPLES HOMOSEXUELS : RECONNAISSANCE D'UN CONGE DE PATERNITE POUR LE DEUXIEME PERE ?

QPC – CONSEIL CONSTITUTIONNEL – DECISION N° 2025-1155 du 08/08/2025

5/ ASSURANCE CHOMAGE : REFUS DE CDI A L'ISSUE D'UN CDD ou D'UN CONTRAT DE MISSION – QUE DECIDE LE CONSEIL D'ETAT

Conseil d'état 18/07/25 – Décision N° 492244

6/ VAE : REDEFINITION DES CONDITIONS D'ELIGILITE ET D'ENCADREMENT DE LA VAE DANS LE CADRE DU CPF

Décret n° 2025-663 du 18 juillet 2025 - Arrêté du 3 juillet 2025

III/ LA REMUNERATION ET LA PROTECTION SOCIALE

1/ NOUVEL AVIS D'ARRET DE TRAVAIL PAPIER : CERFA PAPIER PLUS SECURISE

Décret n° 2025-587 du 28 juin 2025

2/ LA RETRAITE PROGRESSIVE : DU CHANGEMENT DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE

D. n° 2025-680 et 681 du 15 juill. 2025 ; Circulaire Agirc-Arrco 2025-14-SG-DRJ du 25 août 2025

A/ LES CONDITIONS A REMPLIR

B/ CALCUL DE LA RETRAITE PROGRESSIVE DE BASE ET COMPLEMENTAIRE

C/ LA RETRAITE PROGRESSIVE JUSQU'A QUAND : FIN DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

3/ VERSEMENT MOBILITE REGIONAL ET RURAL (VMRR) : VERSEMENT PATRONAL A L'INITIATIVE DES REGIONS

Décret n° 2025-753 du 1^{er} août 2025

4/ CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL A L'ENFANT : MAINTIEN DE REMUNERATION DANS LES DEPARTEMENTS DU HAUT-RHIN, BAS RHIN ET LA MOSELLE

Cass.soc. 27/05/2025, N° 24-11.388

5/ BONUS MALUS : LE DISPOSITIF CONTINUE EN 2026 ?

Avenant du 7/07/2025 signé - Circulaire UNEDIC 2025-09 du 28/08/2025

6/ APPRENTISSAGE : PARTICIPATION FINANCIERE DE 750€ POUR LES DIPLOMES OU TITRES DE NIVEAU BAC+3 ou PLUS

Décret n° 2025-585 du 27 juin 2025

IV/ LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE

1/ LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE : MODALITES DE CONTESTATION

Décret N°2025-619 du 8 juillet 2025, article 11, JO du 9 juillet

2/ INTRODUCTION DE L'IA DANS L'ENTREPRISE : BIS REPETITA

TJ de Créteil, ordonnance de référé du 15 juillet 2025, RG n° 25/00851

V/ LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1/ INTERDICTION DE FUMER : DE NOUVEAUX ESPACES EXTERIEURS SANS TABAC

Décret N°582 du 27/06/2025 - Arrêté du 21 juillet 2025

2/ LES PRECONISATIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL S'IMPOSENT-ELLES A L'EMPLOYEUR DANS LES LOCAUX DE SOCIETES TIERCES ?

Arrêt Cass.soc. du 11 juin 2025, N° 24-13.083 F-B

3/ SANTE AU TRAVAIL – LES NOUVEAUX MODELES DE SUIVI DE VISITE MEDICALE - focus

Arrêté du 3 mars 2025

4/ TRAVAILLEURS DE NUIT / VISITES MEDICALES : MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR- CONSEQUENCES ?

Arrêt Cass.soc. du 11 mars 2025, N° 21-23.557

5/ USAGES DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES (SPA) : PREVENTION

Haute autorité de santé – recommandations- 4 juillet 2025

VI/ LE DROIT DISCIPLINAIRE ET LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

1/ LICENCIEMENT D'UNE FEMME ENCEINTE ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN CAS DE MAINTIEN DU CONTRAT

Arrêt Cass.soc du 27/05/2025 N°23-23.549 FS-B publié au bulletin

2/ LA PERIODE D'ESSAI DU SALARIÉ AYANT DEJA COLLABORÉ AVEC L'ENTREPRISE EN QUALITE DE TRAVAILLEUR INDEPENDANT EST-ELLE VALIDE ?

Arrêt Cass.soc du 29/04/2025 N° 23-22.389

3/ RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI POUR MOTIF DISCRIMINATOIRE : NULLITE DE LA RUPTURE - CONSEQUENCES

Arrêt Cass.soc du 25/06/2025 N° 23-17.999

4/ LES COURRIELS EMIS OU RECUS PAR LE SALARIÉ / EX-SALARIÉ VIA SA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE SONT-ILS DES DONNEES PERSONNELLES AU SENS DU RGPD ?

Arrêt Cass.soc du 18/06/2025 N°23-19.022

② LES INFOS PRATIQUES : Les brèves

1/ REFERENTIEL DE FORMATION POUR PREVENIR LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

2/ LETTRE DE CADRAGE ADRESSEE PAR LE 1^{er} MINISTRE AUX SYNDICATS

3/ L'INRS PUBLIE UN AIDE MEMOIRE SUR LE DUERP

4/ DPAE EN DSN A PARTIR DE 2026

5/ NOUVELLE INSTRUCTION : LUTTE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL GRAVES ET MORTELS (ATGM)

6/ LISTE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES RECONNUES REPRESENTATIVES AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL ;

7/ 11 NOUVELLES BRANCHES PROFESSIONNELLES RETENUES DANS LE CADRE DE L'APPEL A PROJETS RELATIF A LA REVISION DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES