


ACTUALITÉ SOCIALE 2nd 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 : <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les principales actualités sociales sur le premier trimestre • Rechercher la solution adaptée à son entreprise Appliquer les évolutions majeures du droit social du premier trimestre en entreprise |
| La valeur ajoutée de la formation : | Cette formation permettra de : <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"> - <i>Master II droit des Affaires - spécialité droit du travail- Institut droit des affaires-Aix</i> - <i>DJCE (Diplôme de juriste conseil en entreprise) - Institut droit des affaires-Aix</i> - <i>Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Gestion des Ressources Humaines-Lyon</i> |
| 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 aux 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. |

Programme actualité sociale 2^e trimestre 2026

① LES INFOS PRATIQUES JURIDIQUES

I/ LES RELATIONS DE TRAVAIL : LA VIE DU CONTRAT

1/ LES CONGÉS PAYÉS

1/ RETROACTIVITE-CONGES PAYES : QUELS DELAIS POUR FAIRE VALOIR SES DROITS PASSÉS

- ✓ [LOI n° 2024-364 du 22 avril 2024 – voir Article 37](#)

2/ MALADIE - ACQUISITION DE CONGES PAYES - ARTICULATION ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LA LOI

- ✓ [Arrêt Cass. soc., 21 janvier 2026, n° 24-22.016](#)

2/ L'ANCIENNETE

1/ CALCUL DE L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT, FAUT-IL TENIR COMPTE DES PERIODES D'ABSENCE POUR ACCIDENT DE TRAJET ?

- ✓ [Arrêt Cass.soc du 11 mars 2026, N°24-13123 FB](#)

2/ SUSPENSION DU CONTRAT POUR MALADIE, ANCIENNETE ET DROIT AU MAINTIEN DE SALAIRE

- ✓ [Arrêt Cass.soc 25/03/2026 N° 24-22.717 - Publié au bulletin](#)

Conclusion sur ces arrêts rendus.

3/ LA MALADIE/L'ACCIDENT

1/ REDUIRE L'ABSENCE AU TRAVAIL UNE PRIORITE POUR LE GOUVERNEMENT : DES NOUVEAUTES

- ✓ *Dossier de presse, fiches pratiques - Avril 2026*

2/ LE QUESTIONNAIRE DES RISQUES PROFESSIONNELS

- ✓ *Du changement – 31 mars 2026*

4/ LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1/ RUPTURE CONVENTIONNELLE ET TRANSACTION : ARTICULATION

- ✓ [Arrêt Cass.soc 04/02/2026 - N°24-19.433 FD](#)

2/ RUPTURE CONVENTIONNELLE : VERS UN DURCISSEMENT DU DISPOSITIF

- ✓ *Projet de loi portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026*

3/ LA RUPTURE IMMEDIATE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE SANS RESPECT DES CONDITIONS LEGALES : POSSIBLE ?

- ✓ [Arrêt Cass. soc., 15 avril 2026, n° 26-70.002 - Publié au Bulletin](#)

5/ DURÉE DU TRAVAIL

NON-RESPECT DU TEMPS DE PAUSE : OUVERTURE D'UN DROIT A REPARATION AUTOMATIQUE ?

- ✓ [Arrêt Cass.civ 25/03/2026 N° 24-19.438](#)

II/ RÉMUNÉRATION

1/ LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

- 1/ RAPPEL LEGISLATIF FRANÇAIS : LE CODE DU TRAVAIL
- 2/ RAPPEL LEGISLATIF EUROPEEN, LES PROCHAINES GRANDES DATES ET OBLIGATIONS
- 3/ FOCUS SUR LE DROIT A L'INFORMATION RENFORCEE DES SALARIES
- 4/ QUE FAIRE EN ATTENDANT LA PUBLICATION DE LA LOI ?
 - ✓ CARTOGRAPHIER, ANALYSER, IDENTIFIER, CONSTRUIRE OU REVISER, DEFINIR,

2/ LA MÉDAILLE DU TRAVAIL

- LES PRIMES VERSÉES A L'OCCASION DE L'ATTRIBUTION DE MEDAILLES D'HONNEUR DU TRAVAIL
- 1/ LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION, INTERET
 - 2/ REGIME FISCAL ET SOCIAL DES PRIMES

III/ FORMATION

1/ LE CPF – NOUVELLES RÈGLES 2026

- 1/ POURQUOI CETTE REFORME ?
- 2/ PARTICIPATION OBLIGATOIRE AU FINANCEMENT DES FORMATIONS ELIGIBLES AU CPF
- 3/ AUGMENTATION DU RESTE A CHARGE DEPUIS AVRIL 2026
- 4/ LES MODALITES DE COFINANCEMENT-ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR
 - ✓ LA LOGIQUE DE CO-CONSTRUCTION EMPLOYEUR / SALARIE

2/ LA PERIODE DE RECONVERSION

- ✓ FAQ du ministère du travail – 5 mars

VI/ ASSURANCE CHÔMAGE, RETRAITE ET PROTECTION SOCIALE

1/ L'ASSURANCE CHÔMAGE

- 1/ LE BONUS-MALUS
 - ✓ CE QUI A CHANGÉ AU 1^{ER} MARS 2026
- 2/ LES NOUVELLES CONDITIONS D'ACCES AU CHOMAGE POUR LES PRIMO-ENTRANTS
- 3/ PROJET D'ACCORD SUR LA REVISION DES REGLES D'ASSURANCE CHOMAGE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS

2/ LA RETRAITE

- 1/ LES DERNIERES EVOLUTIONS
 - ✓ Circulaire CNAV du 05 mars 2026

3/ LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE (CSN)

Article 99 de la Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025

- 1/ RAPPEL DES BENEFICIAIRES ET SITUATIONS ELIGIBLES
- 2/ RAPPEL DUREE ET MODALITES DE PRISE DU CONGE
- 3/ RAPPEL STATUT DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LE CONGE
- 4/ RAPPEL PROTECTION DU SALARIE ET RUPTURE DU CONTRAT
- 5/ RAPPEL FIN DU CONGE ET REPRISE DE L'ACTIVITE
- 6/ RAPPEL INDEMNISATION
 - ✓ QUESTIONS/REPNSES ET FAQ JURIS RH

② LES INFOS PRATIQUES : Les brèves

- 1/ MISE A DISPOSITION D'UN "SIMULATEUR D'OBLIGATION SOCIALE" A DESTINATION DES ENTREPRISES
- 2/ VOTRE NOUVEAU CODE APE EN 2027
- 3/ VERIF'PERMIS : UNE REDEVANCE UNIQUE
- 4/ LES CAMPAGNES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL EN 2026
- 5/ LE PASSEPORT PREVENTION – NOUVEAUX DELAIS
- 6/ STAGE OBLIGATOIRE DES ELEVES DE SECONDE : PUBLIEZ VOS OFFRES
- 7/ PROPOSITION DE LOI VISANT A AMELIORER LA PROTECTION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS D'ENFANTS ATTEINTS D'UN CANCER, D'UNE MALADIE GRAVE OU D'UN HANDICAP