

Objectifs

- Maîtriser le contenu des réformes légales/réglementaires et des évolutions jurisprudentielles pour les mettre en application rapidement.
- Faire le point sur le calendrier, l'état d'avancement des réformes et des derniers chantiers annoncés.
- Identifier les priorités et les enjeux de l'actualité sociale pour votre entreprise et la fonction RH.

PERFECTIONNEMENT

Participants / Prérequis

DRH, RRH, avocats, juristes en droit social, responsables formation, experts-comptables, responsables des services paie.

Prérequis : avoir des missions RH.

Cette formation est en constante évolution, en fonction des différentes réformes qui seront prises courant 2026.

THEMES TRAITES

PARTIE 1 : Actualité légale et réglementaire

I- Budgets 2026 : LFSS et PLF

- Congé de naissance : un nouveau droit effectif dès juillet 2026 ;
- Un encadrement renforcé des arrêts de travail et des IJSS AT/MP ;
- La loi spéciale, en attente du budget 2026.

II- Divers

A. Une proposition de loi veut donner un cadre législatif aux enquêtes internes

Le 9 décembre 2025, une proposition de loi visant à donner un cadre législatif aux enquêtes internes a été déposée à l'Assemblée nationale par Mme la députée Christelle Minard (Droite Républicaine). Même si son avenir est incertain, elle peut être un point d'appui pour l'employeur qui diligente ce type d'enquête, par exemple en cas de suspicion de harcèlement.

B. Violences sexistes et sexuelles au travail : kit de l'ANACT pour les référents CSE et employeur

Ce kit de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) a été conçu pour les référents et référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés dans les entreprises par les membres du CSE et leur employeur.

C. Ancienneté et activités sociales et culturelles du CSE : les URSSAF prolongent le délai de mise en conformité jusqu'à la fin 2026

Le réseau des URSSAF a indiqué qu'il prolongeait d'un an le délai de mise en

conformité accordé aux CSE pour supprimer le critère d'ancienneté des éventuelles conditions d'attribution de leurs activités sociales et culturelles. Les CSE ont donc jusqu'à la fin 2026 pour se mettre « dans les clouds ».

D. Le ministère du Travail publie une nouvelle fiche sur son site internet dédiée au droit à la déconnexion

Le 4 décembre 2025, le ministère du Travail a publié une nouvelle fiche sur son site internet dédiée au droit à la déconnexion. Il indique notamment quel peut être le contenu d'une charte de bonnes pratiques garantissant le droit à la déconnexion.

E. L'Assurance maladie peut contrôler les arrêts de travail par visioconférence depuis le 1er décembre 2025

Le dispositif de télécontrôle médical, mis en place par l'Assurance maladie, a été expérimenté pendant 3 mois dans 3 régions « pilotes » : la Normandie, la Bourgogne-Franche-Comté et l'Occitanie. À compter du mois de décembre, il est généralisé sur l'ensemble du territoire français.

F. Modification de l'aide à l'embauche pour les contrats d'apprentissage signés en 2026

Les conditions d'accès à l'aide à l'embauche d'un apprenti changent pour les contrats signés à compter du 1er janvier 2026.

L'aide unique d'un montant de 5 000 € maximum s'applique pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2026.

G. Le contrat de sécurisation professionnelle est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026 : Arrêté du 24 décembre 2025, JO du 28, texte 1

Afin de garantir une indemnisation spécifique et un accompagnement optimal pour les salariés dont le licenciement économique est envisagé, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été créé en 2015 vient d'être prolongé pour l'année 2026.

H. Aide au financement de services à la personne : le plafond d'exonération passe à 2 591 € pour 2026

I. Le ministère du Travail officialise les nouveaux taux du SMIC et du minimum garanti au 1er janvier 2026 : Décret 2025-1228 du 17 décembre 2025, JO du 18

J. Frais professionnels : valeurs 2026 des limites d'exonération des allocations forfaitaires

K. Avantages en nature : valeurs 2026 pour l'assiette des cotisations

L. Titres-restaurant : montant maximum de la part patronale exonérée pour 2026

PARTIE 2 : La jurisprudence significative et récente

Lorsque le salarié est dans l'impossibilité médicale de se présenter à l'entretien préalable, l'employeur peut en reporter la date sans risque. Le délai d'un mois pour notifier court à compter de la nouvelle date d'entretien

Cass. soc. 5 novembre 2025, n° 23-19.022 F-D

Une prise d'acte de la rupture peut être justifiée par des faits « anciens » : *Cass. soc. 26 novembre 2025, n° 23-22415 F-D*

Il faut bien distinguer dans la notification d'un licenciement les griefs des éléments de contexte : *Cass. soc. 3 décembre 2025, n° 23-23917 F-D*

Alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des salariés : des précisions inédites sur ses conditions d'exercice : *Cass. soc. 3 décembre 2025, n° 24-10326 FS-B* ;

L'inaptitude peut être constatée lors d'une visite de reprise réalisée en cours d'arrêt de travail : *Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-15511 FS-B* ;

Un licenciement pour inaptitude peut être jugé d'origine non professionnelle malgré une décision de reconnaissance de la CPAM : *Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-17.672 FS-B*

Un employeur a interdiction de contacter le médecin traitant de son salarié : *Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-15.412 FS-B*

Un licenciement disciplinaire n'est pas nul au motif que les faits reprochés sont imputables à un tiers : *Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 23-15305 FS-B* ;

Le licenciement d'un salarié absent pour maladie professionnelle ne peut pas être fondé sur la perturbation du fonctionnement de l'entreprise : *Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-19959 F-D*

Préjudice automatique pour les salariés privés de CSE sans procès-verbal de carence : *Cass. soc. 17 décembre 2025, n° 24-19383 F-D*

Les congés payés doivent être prises en compte dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires : *Cass. soc., 7 janvier 2026, n°24-19.410 F-B*

Moyens et méthodes pédagogiquesEn Présentiel :

Salle de formation, vidéo projection, un support de formation sera communiqué à l'ensemble des participants résumant les aspects théoriques, les astuces et les points clés.

Les techniques d'animation seront actives et se baseront sur des cas concrets apportés par le formateur et/ou les participants. Elles alterneront les apports de connaissances, des exemples réels (situations rencontrées par les participants ou le formateur). Les participants travailleront sur des études de cas pratiques et des mises en situation.

En Distanciel :

Les sessions en distanciel se déroulent sur le logiciel Teams. Les classes virtuelles sont supervisées par notre équipe digitale, pour accompagner les participants.

Via le potentiel des outils du logiciel, la pédagogie sera active et ludique. Les participants pourront travailler par groupe ou sous-groupe dans des salles séparées. Les documents peuvent être partagés et interactifs pour une animation vivante et stimulante.

En Live :

Formation se déroulant dans nos locaux en présentiel, sur un écran Multifonctions de communications (MFC). Cette modalité est proposée afin de garder les bénéfices de la formation présentielle, tout en ayant un formateur à distance. Cela offre la possibilité également d'intégrer des participants à distance dans une formation en présentiel. La borne interactive permet un affichage dynamique et une meilleure fluidité et cohérence dans les échanges. C'est un outil complet qui permet au formateur d'offrir une formation présentielle enrichie d'interactivités digitales.

Evaluations

Un questionnaire de préformation est transmis aux participants avant le démarrage de la formation. Il permet au formateur d'évaluer les besoins des participants et peut ainsi calibrer au mieux son intervention.

Des évaluations formatives jalonnent le parcours afin de mettre en évidence les points forts des apprenants et leurs axes d'amélioration. Ces évaluations permettent aux formateurs d'identifier les problématiques et d'affiner leurs approches pédagogiques.

Une évaluation de satisfaction à « chaud » évalue les différents axes « qualité » de la formation, puis une à « froid » 2 mois après la fin du parcours pour prendre en considération le retour d'expérience, l'adaptation au poste de travail, l'évolution et les besoins des participants.

Toutes nos évaluations seront transmises à travers un lien ou un QR code qui redirigera vers la plateforme « Drag'n Survey ».

Intervenant :

Avocat associé du cabinet Eole, est spécialisé en droit du travail et droit de la protection sociale. Il accompagne les entreprises en tant que conseil et dans leurs contentieux. Il intervient en tant que formateur en droit social.

Modalités et délai d'accès : Pour toute inscription, contactez nos conseillers qui vous accompagneront (conseil@sesame-formation.re) / 02.62.22.02.02

Aucun délai n'est requis.

Durée : 1 jour en présentiel ou en distanciel, soit 7h de formation.

Lieu et date(s) actualisé(s) : cf site web : www.sesame-formation.re

Coût HT : Nous contacter



ACTUALITE SOCIALE 2026



Accessibilité :

Nos salles, ainsi que celles de nos partenaires sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nos logiciels distanciels, notre plateforme e-Learning, notre site internet offrent également des outils qui permettent de répondre à vos besoins.

Pour toute demande, nous vous invitons à contacter notre référent Handicap.

Programme mis à jour en avril 2026.