

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 : les décrets d'application

- Congé de naissance ;
- Limitation de la durée des arrêts maladie ;
- Encadrement renforcé des arrêts de travail et des IJSS AT/MP ;

II- Transparence des rémunérations : où en sommes-nous ?

III- Apprentissage : dernières évolutions

IV- La loi sur les parents d'enfants gravement malade définitivement adoptée

Définitivement adoptée le 2 juin 2026 et promulguée, la loi améliore la protection des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap, en sécurisant leur parcours professionnel, en luttant contre les discriminations d'accès et de maintien dans l'emploi et en réformant les règles de renouvellement de l'AJPP.

V- Changement des codes APE en 2027

À compter du 1^{er} janvier 2027, la NAF 2025 (approuvée par le décret n° 2025-736 du 31 juillet 2025) devient la nomenclature de référence, de sorte que toutes les unités légales inscrites au répertoire Sirene verront leur code APE modifié, avec un enjeu pratique majeur pour l'employeur puisque le code APE fait présumer la convention collective applicable.

VI- AT/MP : le questionnaire « risques professionnels » intégré au compte entreprise

Depuis le 31 mars 2026, le questionnaire risques professionnels par lequel la CPAM recueille la version de l'employeur lors de l'instruction d'un AT/MP est intégré au compte entreprise sur net-entreprises.fr.

VII- Fusion des branches professionnelles : maintien possible de taux distincts AGIRC-ARRCO

L'avenant n° 31 du 11 décembre 2025 à l'ANI du 17 novembre 2017 met fin à l'application systématique du taux moyen en cas de fusion de branches.

VIII- Saisie des rémunérations : revalorisation de la fraction totalement insaisissable au 1^{er} avril 2026

Le décret n° 2026-220 du 30 mars 2026 portant revalorisation du RSA porte, au 1^{er} avril 2026, la fraction totalement insaisissable de la rémunération (art. R. 3252-5 du Code du travail) de 646,52 € à 651,69 € (325,85 € à Mayotte).

IX- Une nouvelle proposition de loi relative aux acomptes de salaires

La proposition de loi n° 2553, déposée le 3 mars 2026, entend instaurer un droit effectif aux acomptes sur salaire, en élargissant le dispositif de l'article L. 3242-1 du Code du travail.

X- L'URSSAF soutient les employeurs impactés par la flambée du coût de l'énergie ;

XI- Crise énergétique : les aides carburant en place

XII- Prime carburant employeur : plafond doublé et conditions suspendues

Le BOSS, par communiqué du 6 août 2026, porte à 600 € pour les sommes versées jusqu'au 31 décembre 2026 la sous-limite d'exonération propre à la prise en charge des frais de carburant, et suspend temporairement la condition tenant à l'absence de transport collectif desservant le domicile ou le lieu de travail ainsi que la règle de non-cumul avec la prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics.

XIII- Mise à jour du guide de l'épargne salariale**XIV- Déblocage de l'épargne salariale : le Sénat adopte une proposition de loi en première lecture**

Le 7 avril 2026, le Sénat a adopté en première lecture la proposition de loi visant au renforcement de l'attractivité de l'épargne salariale, qui simplifie les règles d'accès aux plans et ouvre une procédure de déblocage exceptionnelle pour 2026.

XV- Absence de DUERP et sanction administrative

Depuis le 27 juin 2026, l'article 48 de la loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a complété l'article L. 8115-1 du Code du travail, de sorte que l'absence de DUERP est passible d'une amende administrative

XVI- Revalorisation du SMIC au 1^{er} juin 2026**XVII- Loi de simplification de la vie économique : validation du Conseil constitutionnel (volet social)**

La loi n° 2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique, entrée en vigueur le 28 mai 2026, allège certaines formalités pesant sur les employeurs

XVIII- Assurance chômage et ruptures conventionnelles

La loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 instaure un régime d'indemnisation spécifique pour les salariés dont le contrat prend fin par rupture conventionnelle individuelle à compter du 1^{er} septembre 2026.

XIX- Surveillance des salariés : rappel des fondamentaux d'un dispositif de contrôle licite

La CNIL a publié le 9 juillet 2026 une fiche sur le contrôle de l'activité des personnes employées, réunissant en une grille unique les conditions cumulatives de licéité

XX- Violences sexistes et sexuelles : vers un nouveau congé dédié aux victimes

La proposition de loi « intégrale » contre les violences sexistes et sexuelles prévoit de créer une autorisation d'absence rémunérée permettant à la victime, sur justificatif, d'effectuer ses démarches judiciaires, médicales, psychologiques, administratives, sociales ou professionnelles, sans imputation sur le congé payé annuel

PARTIE 2 : La jurisprudence significative et récente

- L'absence d'enquête interne ne suffit pas, à elle seule, à priver le licenciement pour faute grave de cause réelle et sérieuse. Les juges du fond doivent apprécier l'ensemble des éléments probatoires produits par l'employeur — plainte, attestations, compte rendu de psychologue — avant de se prononcer. L'enquête interne demeure une bonne pratique, non une condition de validité de la sanction : *Cass. soc., 14 janv. 2026, n°24-19.544 F-B ;*
- Par un arrêt publié au Bulletin du 28 mai 2026, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'un harcèlement sexuel peut résulter d'un « harcèlement d'ambiance », sans que la salariée ne soit personnellement ciblée : *Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.754 FS-B ;*

- L'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien préalable à un licenciement ou à une sanction disciplinaire : *Cass. soc. 3 juin 2026, n°25-11.673 F-D* ;
- Le seul fait d'avoir travaillé pendant un arrêt maladie n'ouvre donc pas, à lui seul, droit à réparation au titre d'un manquement à l'obligation de sécurité : *Cass. soc. 1er juillet 2026, n°25-15.732 FS-B* ;
- Temps de pause, durées maximales de travail et temps de repos : une indemnisation automatique en cas de non-respect : *Cass. soc., 1er juillet 2026, n° 25-13.761 F-D ; Cass. soc., 30 juin 2026, n° 25-12.213 F-D ; Cass. soc., 30 juin 2026, n° 25-15.111 F-D ; Cass. soc., 30 juin 2026, n° 25-15.597 F-D ; Cass. soc., 3 juin 2026, n° 25-11.673*

qu'un accord collectif n'a pas à préciser en détail les mesures correctrices que l'employeur devra adopter en cas de surcharge de travail, dès lors qu'il organise un suivi régulier et effectif de la charge de travail du salarié : *Cass. soc. 6 mai 2026, n°24-10.699 FS-B*

Lorsque la convention de forfait annuel en jours est privée d'effet, l'employeur n'est pas fondé à obtenir le remboursement des jours de réduction du temps de travail (RTT) accordés

au salarié : *Cass. soc. 3 juin 2026, n° 25-13.970 ; 25-13.971, 25-13.983 ; 25-13.984 et 25-13.990 FS-B*

Le licenciement n'est pas nul lorsque l'employeur apprend l'existence d'un accident du travail après l'envoi de la lettre de licenciement, mais avant sa réception par le salarié : *Cass. soc. 3 juin 2026, n°25-12.335 F-D* ;

La signature d'une transaction faisant obstacle à toute action relative au licenciement suspend le délai de prescription de l'action en contestation de la rupture jusqu'au prononcé judiciaire de la nullité de cette transaction : *Cass. soc. 9 avril 2026, n° 25-11.570 F-B*

Un accord de performance collective comportant des clauses étrangères à son objet légal est-il nul : *Cass. soc. 28 mai 2026, n° 24-19.575 FS-B+R*

Le licenciement d'un salarié ayant refusé l'application d'un accord de performance collective est abusif lorsque cet accord contient des clauses qui ne relèvent pas des dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail : *Cass. soc. 28 mai 2026, n°24-19.461 FS-B+R*

Le licenciement d'une salariée ne peut pas être justifié par le fait qu'elle n'a pas informé son employeur de son état de grossesse : *Cass. soc. 3 juin 2026, n°24-22.719 FS-B*

Moyens et méthodes pédagogiques

En 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

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 août 2026.