DROIT SOCIAL & RH

REF : RH51

LOI INTÉGRALE « VSS »

Décryptage du volet travail : les nouvelles obligations envisagées pour les employeurs

Présentiel 1/2 jour soit 3h30

DRH, RRH, responsables des relations sociales, juristes en droit social, responsables prévention et formation

Interentreprise : 390€HT par participant incluant la prestation hôtelière
Intraentreprise : 790€HT pour un groupe de 10 apprenants maximum

PRÉREQUIS

Aucun

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Pédagogie PEÏ :
- Outils digitaux
- Méthodes actives
- Démarche inductive

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluations avec l'outil KLAXOON ou DENDREO

MODALITÉS & DÉLAIS D'ACCÈS

Présentiel : Formation dans nos locaux partenaires. Salles de formation équipées de paper board, wifi, et accessibles en transports (métro, tram, voiture, bus…). Votre convocation comportera un plan d'accès.

Mise à disposition sur notre site internet www.cadriformat.fr des sessions de formations. Réponse à une demande en moins de 48h.

Entrée en formation selon calendrier prévisionnel 2026.

ACCESSIBILITÉ

Nos prestataires hôteliers permettent l'accès aux P.M.R. Contacter le référent handicap yann.guillaume@cadriformat.fr pour toute question relative à l'accessibilité universelle de nos formations aux personnes en situation de handicap.

OBJECTIFS

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

Situer les enjeux de la loi intégrale et l'état de la procédure parlementaire
Identifier les obligations de prévention envisagées et leur écart avec le droit actuel
Repérer le cadre envisagé pour les enquêtes internes et ses conséquences pratiques
Mesurer les impacts de la réforme sur le dialogue social et les droits des salariés
Prioriser les actions RH à engager, à anticiper ou à surveiller

PROGRAMME

1. Enjeux de la loi intégrale
- Origine, objectifs et architecture générale de la proposition de loi
- Le volet travail : les dispositions qui concernent directement les employeurs
- Procédure parlementaire : adoption en première lecture, procédure accélérée, examen au Sénat, mesures d'application
- Grille de lecture : droit en vigueur, texte adopté, points encore incertains

2. Obligation de prévention renforcée pour l'employeur
- Le socle actuel : obligation de sécurité, prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Intégration des VSS dans l'évaluation des risques (DUERP) et dans l'information des salariés.
- Formation des personnels d'encadrement.
- Référent désigné par l'employeur : seuil envisagé abaissé, missions étendues, droit à la formation

3. Encadrement des enquêtes internes
- Le droit actuel : obligation de réagir mais aucune obligation légale générale d'enquête (Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-19.544)
- Le texte adopté : déclenchement, mesures conservatoires, auditions, rapport, conservation
- Protection des personnes ayant signalé ou témoigné
- Pénalité administrative envisagée en cas de manquement

4. Impacts sur le dialogue social et les droits des salariés
- Les VSS dans la négociation collective
- Rôle du CSE et de son référent ; droit d'alerte et enquête conjointe
- Congé pour les personnes victimes : durée fixée par accord collectif, régime applicable à défaut d'accord