

# News letter

REGARDS SUR LA FORMATION & LE DIALOGUE SOCIAL

#3 - Juin 2026

## DUERP : ce qui change en 2026

Le projet de loi adopté le 11 mai 2026 renforce les obligations des entreprises concernant le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). En cas d'absence de document unique ou de défaut de mise à jour, l'Inspection du travail pourra désormais prononcer une amende administrative, sans passer par la voie pénale. Cette évolution marque une volonté claire des pouvoirs publics : faire du DUERP un véritable outil de prévention et non un simple document administratif.

À retenir :

- le DUERP reste obligatoire dès le 1er salarié,
- il doit être mis à jour au moins chaque année dans les entreprises de 11 salariés et plus, et à chaque évolution importante des conditions de travail,
- en cas de manquement, l'amende pourra aller jusqu'à 4 000 € par salarié concerné,
- elle pourra être doublée en cas de récidive.

Un point de vigilance à anticiper sans attendre : vérifier que le document unique est bien à jour, tracé et exploitable en cas de contrôle.



[En savoir plus](#)

# News letter

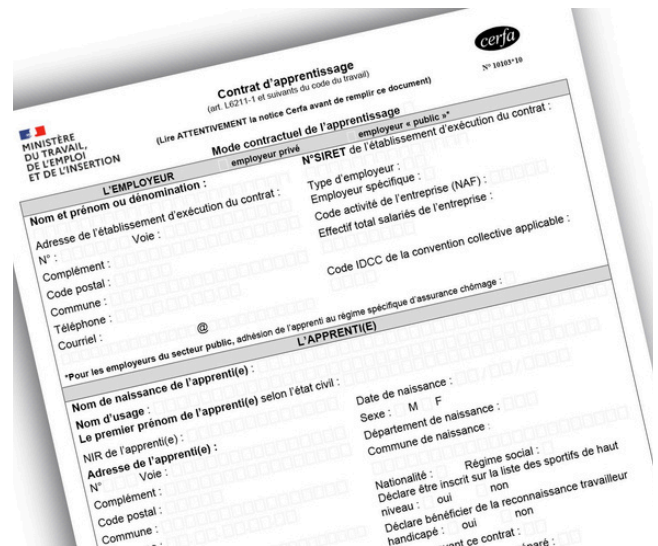
REGARDS SUR LA FORMATION & LE DIALOGUE SOCIAL

## Apprentissage : des formalités allégées pour l'employeur

La loi de simplification supprime la déclaration préalable de l'employeur liée à l'organisation de l'apprentissage. En pratique, l'engagement de l'entreprise est déjà formalisé par la signature du contrat d'apprentissage.

- Déclaration préalable : supprimée,
- Contrat d'apprentissage : il formalise désormais l'engagement de l'employeur,
- Maître d'apprentissage : le rôle des branches dans la définition de ses compétences disparaît,
- Vigilance : les conditions réglementaires restent applicables en l'absence d'accord collectif.

👉 Un allègement utile, à intégrer rapidement dans vos pratiques RH.



**Contrat d'apprentissage**  
(art. L6211-1 et suivants du code du travail)

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa avant de remplir ce document)

**Mode contractuel de l'apprentissage**  
 employeur public \* / employeur privé

**L'EMPLOYEUR**

Nom et prénom ou dénomination : \_\_\_\_\_  
 Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : \_\_\_\_\_  
 N° : \_\_\_\_\_ Voie : \_\_\_\_\_  
 Complément : \_\_\_\_\_  
 Code postal : \_\_\_\_\_  
 Commune : \_\_\_\_\_  
 Téléphone : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_  
 Courriel : \_\_\_\_\_

**L'APPRENTI(E)**

Nom de naissance de l'apprenti(e) : \_\_\_\_\_  
 Nom d'usage : \_\_\_\_\_  
 Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil : \_\_\_\_\_  
 NIR de l'apprenti(e) : \_\_\_\_\_  
 Adresse de l'apprenti(e) : \_\_\_\_\_  
 N° : \_\_\_\_\_ Voie : \_\_\_\_\_  
 Complément : \_\_\_\_\_  
 Code postal : \_\_\_\_\_  
 Commune : \_\_\_\_\_

**N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :** \_\_\_\_\_

Type d'employeur : \_\_\_\_\_  
 Employeur spécifique : \_\_\_\_\_  
 Code activité de l'entreprise (NAF) : \_\_\_\_\_  
 Effectif total salariés de l'entreprise : \_\_\_\_\_  
 Code IDCC de la convention collective applicable : \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_\_\_\_  
 Sexe : M F  
 Département de naissance : \_\_\_\_\_  
 Commune de naissance : \_\_\_\_\_

Nationalité : \_\_\_\_\_ Régime social : \_\_\_\_\_  
 Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : oui non  
 Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non

[En savoir plus](#)

# News letter

REGARDS SUR LA FORMATION & LE DIALOGUE SOCIAL

## Plan Santé au Travail (PST) 2026-2030 : la prévention redevient une priorité

Le 5 juin, le Ministre du Travail a présenté le nouveau Plan Santé au travail 2026-2030.

Objectif : renforcer la prévention primaire et mieux outiller les entreprises face aux évolutions du travail.

Le plan met l'accent sur :

- la prévention des accidents du travail graves et mortels, notamment chez les jeunes et les intérimaires,
- la santé des femmes au travail, avec une évaluation des risques plus fine et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail,
- les risques émergents : climat, numérique, addictions,
- la prévention de l'absentéisme,
- la santé mentale et les risques psychosociaux, avec une offre plus claire pour les entreprises.

Décliné localement par les DREETS en 2026, ce PST doit maintenant se traduire dans les pratiques RH et managériales.

👉 Un signal clair : la santé au travail devient un sujet de pilotage, pas seulement de conformité.



[Télécharger la plaquette d'information](#)

# News letter

REGARDS SUR LA FORMATION & LE DIALOGUE SOCIAL

## Temps de travail : sécuriser vos pratiques RH

Le temps de travail reste l'un des sujets les plus sensibles en RH. Entre durée du travail, repos obligatoires, suivi des heures et conventions de forfait jours, une pratique approximative peut vite ouvrir la porte à des risques de litige. Animée par une Avocate spécialisée en droit du travail, la formation « Temps de travail : sécuriser vos pratiques, anticiper les risques » a justement été conçue pour aider les équipes RH à gagner en maîtrise sur ces points clés.

Objectifs de la formation :

- maîtriser les règles essentielles de la durée du travail
- identifier les situations à risque
- sécuriser le décompte et le suivi du temps de travail
- vérifier la conformité des forfaits jours, avec un focus sur la CCN de la Chimie

👉 Format court, en classe virtuelle, avec apports théoriques, cas pratiques et partages d'expérience.



[S'inscrire à la formation](#)

# News letter

REGARDS SUR LA FORMATION & LE DIALOGUE SOCIAL

## **Hausse des coûts de l'énergie : l'URSSAF assouplit le paiement des cotisations**

Les tensions sur les prix de l'énergie continuent de peser sur l'activité des entreprises. Gaz, électricité, carburants : la hausse des coûts alourdit les charges de fonctionnement et met sous pression la trésorerie, en particulier dans les TPE et PME.

Des solutions existent pour sécuriser vos échéances sociales et garder de la souplesse :

- des difficultés de paiement peuvent ouvrir la voie à un accompagnement adapté,
- un échange rapide avec l'URSSAF permet d'anticiper les tensions de trésorerie,
- selon votre situation, des délais ou modalités de paiement peuvent être étudiés,
- l'objectif : éviter l'accumulation des impayés et préserver la continuité de l'activité.

👉 Un appui concret pour traverser la hausse des charges avec plus de visibilité et de sérénité.



[En savoir plus!](#)

# News letter

REGARDS SUR LA FORMATION & LE DIALOGUE SOCIAL

## **Avis d'expert ! La rupture conventionnelle : victime de son succès ?**

Avis d'expert ! La rupture conventionnelle : victime de son succès ?

Depuis sa création en 2008, la rupture conventionnelle s'est imposée comme un outil central de gestion des ruptures du contrat de travail.

Souple et amiable, elle permettait jusqu'ici d'organiser une séparation dans un cadre sécurisé, tout en limitant le risque contentieux.

Mais le dispositif est désormais critiqué pour son coût.

En 2024, les dépenses d'allocation chômage liées aux ruptures conventionnelles ont atteint 9,4 milliards d'euros, soit 26 % des dépenses totales d'allocation chômage. Deux durcissements récents modifient son équilibre :

Depuis le 1er janvier 2026, la contribution patronale due sur les indemnités de rupture conventionnelle est portée à 40 %, ce qui alourdit le coût de la rupture.

Le 2 juin 2026, l'Assemblée nationale a définitivement adopté le texte réduisant la durée maximale d'indemnisation chômage dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

À compter du 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation chômage sera réduite à 15 mois (au lieu de 18) pour les moins de 55 ans, et 20,5 mois pour les 55 ans et plus (contre 22,5 à 27 mois selon l'âge).

La rupture conventionnelle devient donc à la fois plus coûteuse pour l'employeur et moins attractive pour le salarié.

En pratique, les entreprises devront davantage réinterroger ce mode de rupture au regard du contexte, du coût global de l'opération et du niveau de sécurisation recherché.

La rupture conventionnelle reste un outil pertinent, mais elle n'est plus nécessairement l'outil évident qu'elle a longtemps été.



Julie JOURDE - Cabinet Sense Avocats  
Avocat spécialisé en droit du travail