

# MASTER 2 GRH

## Université de Bourgogne

Synthèse réalisée à partir de la revue **LIAISONS SOCIALES**

*Auteures : Sofia VARDANEGA & Chayma DAOUAIRI*

### ACTUALITÉS SOCIALES du 15 au 19 décembre 2025

#### CONDITIONS DE TRAVAIL (DURÉE, RUPTURE, CDD...)

<b>LS 16/12</b> Pages 1 à 2	<b>OETH : prolongation des dépenses de partenariat jusqu'en 2029</b> <i>Projets de décrets relatifs aux dépenses déductibles de la contribution OETH et au reliquat de fin de l'accord agréé mentionné à l'article L. 5212-8 du Code du travail, soumis à la CNCEFP le 10 déc. 2025</i> Deux projets de décrets prolongent la déductibilité des dépenses engagées dans le cadre de partenariats avec des associations pour l'insertion des personnes handicapées jusqu'au 31 décembre 2029. Les dépenses doivent être liées à des contrats CDI, CDD, stages ≥ 6 mois, apprentissage ou professionnalisation. La déduction ne peut réduire la contribution OETH au-delà de 10 %. Un bilan annuel de l'impact sur l'emploi direct des bénéficiaires sera transmis au ministère. Le second décret précise la déclaration et le versement du reliquat de fin d'accord agréé, à notifier et déclarer via la DSN avant le 31 mai suivant le terme de l'accord.
------------------------------------	--

#### EMPLOI / ÉCONOMIE

<b>LS 18/12</b> Page 4	<b>Hausse modérée des salaires au 3e trimestre 2025</b> <i>Dares, étude no 62 relative à l'évolution des salaires de base dans le secteur privé</i> Selon la Dares, le salaire mensuel de base (SMB) augmente de 0,3 % au 3e trimestre 2025 et de 2,0 % sur un an. Le pouvoir d'achat du SMB progresse de 0,9 point, celui du salaire horaire des ouvriers et employés (SHBOE) de 1,2 point. La part de salariés en CDD baisse à 11,7 %, avec des variations selon la taille de l'entreprise et le secteur. Le travail à temps partiel concerne 15,4 % des salariés.
-------------------------------	--

<b>LS 19/12</b> Pages 5 à 6	<b>Baisse des emplois vacants au 3e trimestre 2025</b> <i>Dares : recul du nombre de postes non pourvus dans plusieurs secteurs.</i> Le taux d'emplois vacants dans le secteur privé est de 2,3 %, en baisse de 0,1 point sur le trimestre et 0,3 point sur un an. Au total, 458 000 emplois étaient vacants, dont 42 % inoccupés, 31 % nouvellement créés et 25 % sur le point de se libérer. La baisse sur un an concerne surtout la construction et le tertiaire, alors que l'industrie connaît une légère hausse (+0,1 point).
------------------------------------	--

<b>LS 19/12</b> Page 1	<b>Smic revalorisé à 12,02 € au 1er janvier 2026</b> <i>D. no 2025-1228, 17 déc. 2025, JO 18 déc.</i> Un décret du 17 décembre 2025 fixe le Smic horaire brut à 12,02 € au 1er janvier 2026, soit une revalorisation de 1,18 %, sans coup de pouce supplémentaire du gouvernement. Le Smic mensuel brut atteint 1 823,03 €, contre 1 801,80 € auparavant, et le Smic net mensuel est porté à 1 443,11 €. À Mayotte, la hausse est plus marquée (+3,90 %). Le décret revalorise également le minimum garanti, qui passe à 4,25 €, servant de référence pour certains avantages en nature et allocations sociales.
-------------------------------	--

#### FORMATION

<b>LS 15/12</b> Pages 3 à 4	<b>Rémunération des formations des demandeurs d'emploi reconduite</b> <i>France Travail, délib. no 2025-44 et no 2025-45, 27 nov. 2025, BOFT no 73, 4 déc.</i> Les dispositifs de rémunération des formations des demandeurs d'emploi sont reconduits pour 2026. La RFFT (rémunération des formations France Travail) s'adresse aux personnes en formation n'ayant plus de droits à indemnisation et varie selon l'âge et la situation personnelle, tandis que la RFF (rémunération de fin de formation) s'applique aux bénéficiaires arrivant en fin de droits ARE, ASP ou ATI. Les montants sont maintenus jusqu'au 1er avril, date de leur prochaine revalorisation. Le versement dépend de l'assiduité et s'interrompt en cas d'arrêt prolongé de la formation ou de départ à la retraite à taux plein. Certaines formations sont exclues, comme les bilans de compétences ou les permis de conduire. L'expérimentation de financements dérogatoires se poursuit jusqu'au 30 avril 2026.
------------------------------------	--

<b>LS 19/12</b> Pages 3 à 4	<b>Accès à la formation des demandeurs d'emploi en hausse</b> <i>Dares Focus no 60, « L'accès à la formation des inscrits à France Travail depuis 2017 », 4 déc. 2025</i> Entre 2017 et 2023, le taux d'accès à la formation dans l'année suivant l'inscription à France Travail est passé de <b>8,5 % à 10,2 %</b> (+18,8 %), dont 3,9 % pour les formations certifiantes. La crise sanitaire a freiné la progression. L'accès varie selon la région (6,5 % à Mayotte vs 13,7 % en Martinique) et le niveau de diplôme : <b>bacheliers et peu diplômés ont davantage accès aux formations</b> . Les jeunes ≤ 25 ans sont 11,8 % à entrer en formation, contre 9,8 % pour les 26-50 ans et 7,8 % pour ≥ 51 ans.
------------------------------------	---

#### PROTECTION SOCIALE

<b>LS 19/12</b> Pages 1 à 2	<b>Maintien du taux de cotisation AGS à 0,25 %</b> <i>AGS, communiqué du 17 déc. 2025 • Bulletin statistique trimestriel de la garantie des salaires, oct. 2025</i> Le conseil d'administration de l'AGS a décidé de maintenir le taux de cotisation à 0,25 % au 1er janvier 2026, malgré une forte activité du régime en 2025. Cette cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, garantit aux salariés le paiement de leurs salaires en cas de défaillance de l'entreprise. Le taux en vigueur depuis juillet 2024 permet de stabiliser les charges des entreprises tout en assurant la protection sociale. En 2025, le régime a enregistré une activité record, avec plus de 67 600 défaillances d'entreprises sur 12 mois et un total d'avances de 581 M€. L'industrie est désormais le premier secteur accompagné, suivi du
------------------------------------	---

	commerce, de la construction et des services aux entreprises. Au 31 octobre 2025, plus de 82 500 salariés bénéficient de la garantie AGS sur l'ensemble du territoire.
<b>RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)</b>	
LS 15/12 Pages 1 à 2	<p><b>Accord ESS sur les transitions démographiques</b>  <i>Accord national sur les parcours professionnels et l'attractivité des entreprises de l'économie sociale et solidaire, 8 déc. 2025</i>  Le 8 décembre 2025, l'Udes et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO ont signé le 10<sup>e</sup> accord multiprofessionnel sur les transitions démographiques dans l'économie sociale et solidaire. À visée incitative, il encourage les branches et entreprises à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (télétravail, CET, semaine de 4 jours), à soutenir les salariés aidants (aménagement du temps, congés, dons de jours, mobilité, protection sociale) et à accompagner la parentalité (congés supplémentaires, parcours de reprise, maintien des droits et de la rémunération, attention aux familles monoparentales). L'accord met également l'accent sur le développement des compétences, le tutorat, l'engagement solidaire, l'alternance, et la préparation à la retraite afin de renforcer l'attractivité et la sécurisation des parcours professionnels dans les entreprises de l'ESS.</p>
LS 17/12 Pages 2 à 3	<p><b>Petit Bateau signe un nouvel accord handicap</b>  <i>Accord relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de Petit Bateau, 13 nov. 2025</i>  Petit Bateau poursuit son engagement en faveur des salariés en situation de handicap avec la signature de son sixième accord le 13 novembre 2025. Malgré un taux d'emploi déjà élevé (8,89 % en 2024), l'entreprise reconduit et renforce ses mesures : abondement du CPF jusqu'à 50 %, indemnité différentielle de reclassement à 75 %, aménagements de temps partiel pour les plus de 55 ans, et dispositifs de maintien dans l'emploi incluant l'adaptation des postes, horaires et conditions de travail. L'accord prévoit également un suivi individualisé à l'embauche, l'accès prioritaire à la formation et aux bilans de compétences, ainsi que des mesures facilitant la vie quotidienne (parking prioritaire, autorisations d'absence pour démarches administratives liées au handicap). Enfin, Petit Bateau encourage le recours au secteur protégé et adapté et renforce la sensibilisation interne au handicap, tout en assurant une gestion anticipée des fins de carrière via un accord GEPP, incluant congés de mobilité et dispositifs de retraite.</p>
<b>RÉFORMES EN COURS</b>	
LS 17/12 Pages 1 à 2	<p><b>PLF 2026 adopté en première lecture au Sénat</b>  <i>Projet de loi de finances pour 2026, adopté en première lecture au Sénat le 15 déc. 2025</i>  Le Sénat a adopté le PLF 2026 en première lecture le 15 décembre, en modifiant largement le texte initial : maintien de l'éligibilité des bilans de compétences au CPF, plafonnement limité des formations non certifiantes au permis de conduire et au bilan de compétences, prolongation d'un an de l'exonération sur les frais de transports publics jusqu'à 75 % et sur les pourboires, maintien de la prise en compte de l'AAH pour le calcul de la prime d'activité, prolongation de six mois de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée » et extension jusqu'en 2031 de la recentralisation du RSA. Les sénateurs ont aussi renforcé les aides à l'embauche d'apprentis et revalorisé certains crédits sociaux, tout en réduisant d'autres fonds pour financer ces mesures.</p>
LS 18/12 Pages 1 à 2	<p><b>LFSS 2026 – mesures cotisations et seniors</b>  <i>Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, définitivement adopté par le Parlement le 16 déc. 2025</i>  Le PLFSS pour 2026, adopté définitivement le 16 décembre 2025, prévoit plusieurs mesures dans le volet « cotisations » : hausse de la contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite (30 → 40 %), instauration d'un malus sur les cotisations vieillesse en l'absence de négociation sur l'emploi des seniors, calcul de la réduction générale de cotisations sur les minima conventionnels inférieurs au Smic, extension de la déduction forfaitaire pour heures supplémentaires aux entreprises de 250 salariés et plus, renforcement des sanctions contre le travail dissimulé, et recentrage de l'exonération Acre sur certaines catégories d'entrepreneurs avec plafonnement partiel.</p>
LS 18/12 Pages 2 à 3	<p><b>LFSS 2026 suspension de la réforme des retraites et nouvelles prestations</b>  <i>Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, définitivement adopté par le Parlement le 16 déc. 2025</i>  Le PLFSS pour 2026, définitivement adopté le 16 décembre 2025, suspend la réforme des retraites de 2023 pour les générations 1964 à 1968 et ajuste l'âge légal et la durée d'assurance requise pour le taux plein. Il durcit les règles du cumul emploi-retraite à partir de 2027, instaure un encadrement des arrêts de travail et de la durée de versement des indemnités AT-MP, et améliore la retraite des mères de famille en prenant mieux en compte les trimestres liés aux enfants. Le texte crée également un congé supplémentaire de naissance d'un à deux mois indemnisés et réforme la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles, pour la rendre plus flexible et adaptée aux avancées scientifiques.</p>
<b>SANTÉ AU TRAVAIL</b>	
LS 16/12 Pages 2 à 3	<p><b>Compte professionnel de prévention : échéances de déclaration</b>  <i>Assurance maladie, communiqué du 11 déc. 2025</i>  Les employeurs doivent déclarer via la DSN les salariés exposés à un ou plusieurs des six facteurs de risque professionnels (bruit, températures extrêmes, travail de nuit, hyperbare, équipes alternantes, répétitif) dépassant les seuils, pour l'année 2025. La déclaration, effectuée au titre de la paie de décembre 2025, est due au plus tard le 5 ou 15 janvier 2026 selon l'effectif. Les corrections sont possibles via DSN rectificative jusqu'au 31 décembre 2028 si elles sont favorables au salarié, ou jusqu'au 6 ou 15 avril 2026 si défavorables. Les Carsat peuvent contrôler l'exactitude des déclarations.</p>
LS 19/12 Page 5	<p><b>Prévention des risques auprès des jeunes : l'INRS, l'Assurance maladie et le Cesi concluent un partenariat</b>  <i>INRS, l'Assurance maladie-risques professionnels et l'école d'ingénieurs Cesi, le 9 déc. 2025</i>  L'INRS, l'Assurance maladie et l'école Cesi ont signé le 9 décembre une convention triennale pour renforcer la prévention des risques professionnels dans les formations des futurs ingénieurs et managers. Le dispositif, déjà présent dans 20 campus, forme chaque année 1 500 élèves ingénieurs et 600 étudiants de classes préparatoires, et accompagne 40 enseignants. La convention prévoit de pérenniser ces parcours et de les étendre à d'autres filières et programmes du Cesi.</p>

