

COMMISSION SOCIALE

Mardi 10 juin 2025



10/06/2025

SOMMAIRE

- Actualités des entreprises
 - Tour de table
 - Focus sur le recours à l'IA
- Actualités de la branche
 - Accords en cours de négociation
 - Accords mis à signature
 - Accord signé
 - Accord étendu
- Actualités nationales

ACTUALITÉS DES ENTREPRISES

Tour de table

10/06/2025

ACTUALITÉS DE LA BRANCHE



10/06/2025

Les actualités de la branche



Accords en cours de négociation :

- Accord relatif à l'égalité professionnelle
- Avenant de toilettage de la CCN

Accords mis à signature:

- Accord relatif à la mise à jour du champ d'application de la CCN
- Accord relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

Accord signé :



- Accord relatif à la participation expérimentale

Accord étendu :

- Accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les actualités de la branche

Accords en attente d'extension :

- Accord relatif à la participation expérimentale
- Accord relatif à la promotion du dialogue social
- Avenant n°8 à l'accord frais de santé (structure de cotisations et niveaux de garanties)

Accords mis à signature

Sont mis à signature jusqu'au 13 juin les accords suivants :

Accord relatif à la mise à jour du champ d'application de la CCN

Accord relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

→ Accord à durée déterminée, jusqu'au 01/05/2028

→ Serait applicable le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO.

Accord signé

Accord relatif à la participation expérimentale :

- L'accord sera applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.
- Formule de calcul moins favorable que la formule légale, pour les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation :

RSP = 10% de l'EBE, dans la limite de 10% du résultat net fiscal,
Sous réserve d'un :

- Résultat net fiscal positif
- Ratio EBE/CA > 5 %

Adhésion à l'accord de branche :

- Par DUE pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Par un accord dans les entreprises de plus de 50 salariés

→ Accord type et exemple de décision unilatérale en annexe

Accord étendu

Accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

→ Accord applicable depuis le 1^{er} juin

THÈME 1 | CONNAÎTRE LE CADRE RÉGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNEL

- Définitions et sanctions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Présentation des acteurs (internes et externes)
- Outils de la prévention et du traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail

THÈME 2 | PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

- Actions de l'employeur (DUERP)
- Information et sensibilisation des salariés
- Formation des référents et des managers

THÈME 3 | TRAITER LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

- Signalement et enquête (grands principes de la procédure)
- Sanctions
- Protection et accompagnement des victimes (mise en place d'une cellule ou prise en charge psychologique)

Accord étendu

Accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Les outils en annexe de l'accord :

Une trame de traitement d'un signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

Un guide relatif à l'intégration des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au sein du DUERP

Un outil concernant l'affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel

Un outil relatif aux mentions obligatoires au sein du règlement intérieur

Accord étendu

Accord relatif à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Les autres outils mis en place par la branche :

- Une campagne de sensibilisation via la plateforme savoirs d'avenir
- Un questionnaire anonyme , que les entreprises peuvent communiquer à leurs salariés (pas encore mis en place)
- Un autodiagnostic afin d'apprécier la bonne évaluation du risque harcèlement et agissements sexistes
- Un guide pour lutter contre le sexisme, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral
- Le dispositif Tiers Humain
- Une synthèse de l'accord
- Des formations aux tarifs négociés et préférentiels pour les salariés et les managers (disponibles cet automne)

ACTUALITES SOCIALES NATIONALES

10/06/2025

Renonciation à l'exécution de la clause de non-concurrence

Rappel

Si cela est prévu par le contrat de travail, l'employeur peut renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence dans un délai fixé par le contrat et dans les limites imposées par la jurisprudence.

- Licenciement pour inaptitude

En cas de licenciement pour inaptitude, le préavis n'est pas exécuté.

Cass. Soc., 29 avril 2025, n°23-22.191 : Renonciation à l'exécution de la clause de non-concurrence (si le contrat de travail le permet) au plus tard :
à la date de départ effectif de l'entreprise
=
date de notification du licenciement

Période d'essai en cas de relations successives de travail

Principe :

L'employeur ne peut prévoir de période d'essai, dès lors qu'il a déjà eu l'occasion d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié.

Cass. Soc., 29 avril 2025, n^o 23-22.389

Tel est le cas, lorsque le salarié a occupé le même emploi en qualité d'auto-entrepreneur.

MERCI BEAUCOUP À
TOUTES ET À TOUS !



Commission sociale -10/06/2025