

Programme de formation

A DESTINATION DES DIRIGEANTS, RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES ET TOUTE PERSONNE EN CHARGE DES QUESTIONS DE PERSONNEL

Les Saisons du Social

L'occasion de faire le point des principaux textes et jurisprudences marquantes des trois derniers mois en droit du travail et de la sécurité sociale !

Prochaine session :
• les 9 et 10 avril 2020

Equipage
formation

Formation à LYON

animée par

Françoise MÉPILLAT
Christine STAGNARA
et **Aurore PANAYE-**
SYLVAIN

Avocats



Détails pratiques

**4 sessions de formation
d'une demi-journée par an**

- ☼ Présentation par un binôme d'animateurs
- ☼ Analyse des nouveautés et des changements que cela implique dans la gestion du personnel
- ☼ Échanges entre participants

**Le lieu : 50 rue de
Marseille - 69007 LYON**

**Les horaires : de 9h30 à
12h30**

Les Saisons du Social

Au sommaire de la session des 16 et 17 janvier 2020 :

I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- ◆ Principaux chiffres pour 2020
- ◆ Seuils d'effectifs : entrée en vigueur des règles de calcul unifiées
- ◆ CDD / CTT multi-remplacements expérimental : les 11 secteurs sont définis
- ◆ Apprentissage : le dépôt du contrat simplifié
- ◆ Loi de finances pour 2020 : taxe sur les CDD d'usage
- ◆ Emplois francs : généralisation du dispositif en 2020
- ◆ Loi de financement de la sécurité sociale :
 - prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
 - nouvelles modalités de calcul des indemnités journalières
 - mi-temps thérapeutique et travail léger
 - congé de proche aidant
 - dématérialisation des échanges entre organismes et employeurs
- ◆ Loi d'orientation sur les mobilités : prise en charge facultative des frais de trajet domicile/travail, nouveau thème de négociation obligatoire
- ◆ CPF : lancement de l'application mobile « *Mon compte formation* »
- ◆ Assurance chômage : cotisation bonus/malus dans certaines activités
- ◆ Mandats locaux : fin de l'autorisation administrative de licenciement, nouveaux droits
- ◆ Le CSE : précisions apportées par la circulaire Questions/Réponses et les derniers décrets
- ◆ Contrôle URSSAF : nouveau droit à l'erreur, aménagements de la procédure de contrôle
- ◆ Contentieux de la sécurité sociale : le contentieux médical remplace le contentieux technique
- ◆ Réforme de la procédure civile : points clés de la réforme en matière prud'homale

Les Saisons du Social

II. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

A. EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Embauche - CDD à terme imprécis : l'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié par écrit de l'arrivée du terme
- ◆ Harcèlement – Une attitude de séduction réciproque ne constitue pas du harcèlement sexuel
- ◆ Harcèlement – Ambiance tendue et retrait de missions incompatibles avec les nouvelles fonctions syndicales de l'intéressé : insuffisant pour établir le délit pénal de harcèlement moral
- ◆ Dénonciation de harcèlement moral : le salarié a droit à des dommages-intérêts si l'employeur n'a pas fait d'enquête même en l'absence de harcèlement
- ◆ Harcèlement – Un salarié qui diffuse largement des accusations de harcèlement s'expose à des poursuites pour diffamation
- ◆ Retour de congé parental : la salariée qui ne retrouve pas son poste peut invoquer une discrimination sexiste indirecte

B. RUPTURE DU CONTRAT

- ◆ Licenciement pour motif personnel – Protection de la maternité : l'employeur peut collecter les éléments de preuve pendant le congé de maternité
- ◆ Licenciement pour motif personnel – Demande de congés payés non conforme : le salarié de mauvaise foi ne peut s'abriter derrière la validation erronée de son supérieur
- ◆ La dissimulation volontaire et persistante d'un trop-perçu constitue une faute grave
- ◆ Licenciement économique – Plan de sauvegarde de l'emploi : le juge judiciaire reste compétent pour suspendre la procédure en cas de risques psychosociaux graves

Les Saisons du Social

2. RELATIONS COLLECTIVES

A. DURÉE DU TRAVAIL

- ◆ Forfait jours – Si l'accord collectif est modifié par un avenant antérieur à la loi Travail, il faut signer un avenant à contrat de travail avec le salarié

B. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- ◆ Décompte des effectifs – On doit compter les salariés à temps partiel selon leur durée du travail effective et non la durée contractuelle
- ◆ Précisions sur la mixité
- ◆ Réorganisation entraînant surcharge de travail ou souffrance au travail : expertise justifiée
- ◆ Le défaut de consultation annuelle sur la politique sociale ne rend pas inopposable un accord de modulation
- ◆ La BDES peut n'être accessible par voie informatique que sur les heures et lieux de travail et sur support papier à la demande

C. STATUT COLLECTIF

- ◆ Référendum d'approbation d'un accord minoritaire : tous les salariés doivent participer au scrutin
- ◆ Dénonciation d'engagement unilatéral : inopposable aux salariés si le préavis n'est pas suffisant

D. SÉCURITÉ SOCIALE

- ◆ Auto-entrepreneur : attention à la requalification rétroactive