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 3 et 4 octobre 2024**

Formation à LYON

animée par

Hortense CHARIGNON,
Dorine GALLAND
et
Aurore PANAYE

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 9h00 à 12h30

Equipage avocats

Les Saisons du Social

Au sommaire de la dernière session des 4 et 5 juillet 2024 :

I. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

1/ EXÉCUTION DU CONTRAT

- Le salarié qui refuse, à l'issue de son arrêt de travail, la réduction de son temps de travail préconisée par le médecin du travail, a-t-il droit au maintien de son salaire ?
- La modification de la durée de travail mentionnée sur le bulletin de paie constitue-t-elle une modification du contrat de travail ?
- Un courriel de rappel à l'ordre constitue-t-il une sanction disciplinaire ?
- Des propos racistes tenus par une supérieure hiérarchique à l'encontre d'une salariée, lors du repas de Noël organisé par le CSE, relèvent-ils de la vie professionnelle ?

2/ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Un salarié peut-il être valablement licencié pour avoir refusé un changement de ses horaires de travail ?
- L'employeur qui informe par téléphone le salarié de son licenciement le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement par courtoisie procède-t-il à un licenciement verbal ?
- Le fait pour un DRH de dissimuler sa relation intime avec une représentante du personnel constitue-t-il un motif de licenciement ?
- La sauvegarde de la compétitivité peut-elle constituer un motif économique dans une association à but non lucratif ?
- La mobilité du salarié peut-elle être un critère d'appréciation des qualités professionnelles en cas de licenciement pour motif économique ?
- Le temps partiel thérapeutique doit-il être neutralisé dans le calcul de l'indemnité de licenciement ?
- L'employeur peut-il solliciter en justice l'annulation d'une rupture conventionnelle pour vice de son consentement ?
- Convention tripartite de mobilité intra-groupe : comment formaliser l'accord des parties ?

Les Saisons du Social

2. RELATIONS COLLECTIVES

1/ DURÉE DU TRAVAIL

- Temps partiel : la requalification en contrat de travail à temps plein est-elle automatique en cas d'invalidité de l'accord de modulation ? Qu'en est-il en cas de non-respect de la durée minimale de 24 heures par semaine ?

2/ REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Une demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, présentée par une personne n'ayant pas la qualité pour agir au nom de l'employeur, peut-elle être régularisée ?
- Un salarié suppléant au CSE et DS bénéficie-t-il du congé de formation économique, sociale et syndicale d'une durée de 18 jours ?
- L'exercice abusif du droit de retrait justifie-t-il le licenciement d'un salarié protégé pour motif disciplinaire ?
- Le bénéfice des activités sociales et culturelles du CSE peut-il être subordonné à une condition d'ancienneté minimale ?

3. SÉCURITÉ SOCIALE

- Quelle conséquence pour l'employeur à défaut d'affiliation du salarié cadre à la garantie décès ?

II. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- **Congés payés et arrêt de travail**
- **Partage de la valeur**
- **Elections CSE—PAP**
- **Les petites actu'**