

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 4 et 5 avril 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**

Les Saisons du Social

Au sommaire de la dernière session des 18 et 19 janvier 2024 :

I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- ◆ **Partage de la valeur**
- ◆ **Informations à communiquer aux salariés**
- ◆ **Consultation CSE sur les informations en matière de durabilité**
- ◆ **Loi de financement de la sécurité sociale pour 2024**
- ◆ **Frais de transport domicile-lieu de travail**
- ◆ **Assurance chômage : refus répétés de CDI**
- ◆ **Tickets-restaurant : prolongation de la dérogation en 2024**
- ◆ **Aides à l'embauche en alternance**
- ◆ **DUER : report du portail numérique**

II. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

1/ EXÉCUTION DU CONTRAT

- ◆ Les salaires et revenus de remplacement peuvent-ils être déduits de l'indemnité d'éviction à laquelle l'employeur peut être condamné en cas de nullité de la rupture de la période d'essai et de réintégration ?
- ◆ La réaffectation du salarié dans son poste initial, après une affectation à un autre poste, nécessite-t-elle son accord ?
- ◆ Proposition de modification du contrat de travail pour motif économique : l'employeur peut-il systématiquement considérer que l'absence de réponse du salarié dans le délai d'un mois vaut acceptation ?

2/ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ L'employeur peut-il produire des messages et photographies échangés sur un groupe de conversation Messenger pour démontrer le comportement fautif du salarié ?
- ◆ Le juge civil peut-il tenir compte d'une preuve obtenue de façon déloyale ou illicite ?

Les Saisons du Social

- ◆ La protection liée à la paternité fait-elle obstacle à un licenciement pour manquements professionnels ?
- ◆ Des infractions au code de la route, commises par un salarié durant le temps de trajet domicile-lieu de travail, effectué avec un véhicule de service, peuvent-elles justifier un licenciement disciplinaire ?
- ◆ La mention dans l'avis d'inaptitude que « *Tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* » dispense-t-elle l'employeur de procéder à des recherches de reclassement ?
- ◆ L'erreur dans la dénomination du poste mentionné sur l'avis d'inaptitude rend-elle le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement sans cause réelle et sérieuse ?
- ◆ L'employeur est-il obligé de produire le registre unique du personnel pour démontrer qu'il a respecté son obligation de reclassement ?
- ◆ L'employeur doit-il proposer les postes disponibles en intérim dans le cadre de son obligation de reclassement ?
- ◆ Le licenciement du salarié étranger, dans les trois mois suivant l'expiration de son titre de séjour, est-il justifié ?
- ◆ La clause de non-concurrence prévoyant que seul l'employeur peut en renouveler la durée est-elle valable ?

2. RELATIONS COLLECTIVES

1/ SALAIRE

- ◆ L'employeur peut-il s'abstenir de transmettre aux salariés certaines informations leur permettant de vérifier les modalités de calcul de leur rémunération variable, au motif qu'elles seraient confidentielles ?

2/ EPARGNE SALARIALE

- ◆ Le temps partiel thérapeutique doit-il être assimilé à une période de présence dans l'entreprise pour le calcul de la prime de participation ?

3/ REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- ◆ En cas d'échec des négociations sur le protocole d'accord préélectoral, le DREETS doit-il obligatoirement être saisi pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs dans les collèges ?
- ◆ Les membres du CSE peuvent-ils exiger que les questions transmises au secrétaire du comité soient inscrites fidèlement à l'ordre du jour de la réunion sans aucune reformulation ?
- ◆ Le représentant du personnel qui positionne systématiquement ses heures de délégation en dehors de son temps de travail commet-il un abus de droit ?