

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 19 et 20 janvier 2023

Equipage
formation

Formation à LYON

animée par

Françoise MÉPILLAT

**Aurore PANAYE-
SYLVAIN**

Dorine GALLAND

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 30 juin et 1^{er} juillet 2022 :

I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

1. Mesures en faveur du pouvoir d'achat
2. Embauche
3. Aides financières pour l'alternance
4. Le BOSS revoit sa copie
5. Point sur les arrêts liés au COVID-19
6. Lanceurs d'alerte : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent actualiser leur procédure interne

II. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

A. HARCELEMENT MORAL

- ◆ Enquête harcèlement : l'employeur peut-il interroger seulement une partie des salariés ?
- ◆ Le licenciement d'un salarié auteur de harcèlement moral est sans cause réelle et sérieuse lorsque ses méthodes managériales sont connues de l'employeur

B. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - Licenciement

- ◆ L'employeur doit-il mentionner dans la lettre de licenciement la faculté pour le salarié de demander des précisions sur le motif de licenciement ?
- ◆ Principe du motif contaminant : le licenciement fondé en partie sur un abus non avéré de la liberté d'expression est nul, même s'il repose sur d'autres motifs
- ◆ L'employeur peut-il fonder un licenciement sur des éléments couverts par le secret médical ?
- ◆ Inaptitude : l'obligation de reclassement s'étend-elle aux contrats très courts ?
- ◆ L'inspecteur du travail doit-il refuser le licenciement du salarié protégé en cas d'inaptitude consécutive à des entraves de l'employeur dans l'exercice de son mandat ?
- ◆ Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié protégé : l'employeur doit-il effectuer une recherche de reclassement ?
- ◆ Licenciement pour motif économique : une légère augmentation du chiffre d'affaires au cours du trimestre précédant le licenciement ne permet pas de justifier de difficultés économiques

Les Saisons du Social

- ◆ L'employeur doit-il prendre en compte les contrats d'insertion pour fixer l'ordre des licenciements économiques ?

2. RELATIONS COLLECTIVES

A. FRAIS DE TRAJET

- ◆ Frais de transport domicile – lieu de travail : l'employeur peut-il refuser de les rembourser lorsque le salarié a éloigné sa résidence habituelle pour convenances personnelles ?

B. DURÉE DU TRAVAIL – TEMPS PARTIEL

- ◆ Un avenant complément d'heures peut-il porter la durée du travail au niveau d'un temps plein ?

C. MALADIE

- ◆ Le salarié placé en arrêt de travail pendant une période d'activité partielle peut-il prétendre à une indemnisation supérieure à ce qu'il aurait perçu s'il avait été valide ?

D. REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- ◆ CSE – Élections : le DREETS peut-il décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux en l'absence d'accord entre la direction et les organisations syndicales ?
- ◆ Scrutin dans l'entreprise : le protocole conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs pour l'organisation du vote doit-il impérativement prévoir la possibilité du vote blanc ou nul pour que ces votes soient possibles ?
- ◆ CSE – Fonctionnement : l'ordre du jour d'une réunion du CSE central peut-il être modifié en début de séance à l'unanimité ?
- ◆ CSE – Attributions : en cas d'accord avec le CSE sur les délais de consultation, les délais réglementaires fixés par le Code du travail ne s'appliquent pas
- ◆ CSE – Attributions : la consultation du CSE sur un projet de restructuration n'est pas subordonnée à la consultation préalable sur les orientations stratégiques

E. PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE - COTISATIONS

- ◆ La cotisation patronale finançant un maintien de salaire conventionnel est-elle exonérée de CSG et de CRDS ?