

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 14 et 15 avril 2022

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 (les 13 et 14 janvier 2022 en visioconférence) :

I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

1. Aides à l'emploi

Prolongation des emplois francs
Prolongation et aménagement des aides à l'alternance

2. Congés

Congé annonce de la maladie d'un enfant
Congé de présence parentale
Congé de proche aidant
Congé d'enseignement ou de recherche

3. Égalité femmes-hommes

4. Indemnité inflation

5. Gestion de la crise sanitaire

6. Rupture conventionnelle

Obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail

II. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

A. EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Contrat de travail à temps partiel : incidence de l'absence de clause contractuelle sur la répartition de la durée du travail
- ◆ Modification du contrat : l'employeur peut-il imposer une modification du contrat de travail lorsqu'elle est prévue par un accord collectif ?

B. RUPTURE DU CONTRAT

- ◆ Rupture conventionnelle : rupture conventionnelle signée par un salarié en situation de violence morale
- ◆ Licenciement - Dispositions générales : lorsque la convention collective subordonne le licenciement à l'existence de deux sanctions antérieures, faut-il faire précéder l'avertissement d'un entretien préalable ?
- ◆ Licenciement - Dispositions générales : le DRH d'une filiale d'un groupe peut-il être mandaté pour licencier un salarié d'une filiale ?

Les Saisons du Social

- ◆ Licenciement - Préavis : en cas de licenciement pour absence prolongée jugé sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité compensatrice de préavis est-elle due ?
- ◆ Licenciement pour faute - Preuve : constat d'huissier et témoignages divergents de salariés attestant de faits fautifs commis par un salarié protégé
- ◆ Licenciement pour faute - Preuve : vidéosurveillance non précédée d'une consultation du CSE et de l'information des salariés : peut-elle constituer un mode de preuve recevable ?
- ◆ Licenciement pour faute : l'employeur a-t-il l'obligation d'organiser une visite de reprise en cas d'absence injustifiée postérieure à un arrêt de travail d'au moins 30 jours ?
- ◆ Licenciement pour inaptitude : l'employeur doit-il solliciter un nouvel avis du médecin du travail si le salarié conteste la compatibilité du poste avec les recommandations du médecin du travail ?
- ◆ Prise d'acte : l'interférence dans la délégation de pouvoir d'un salarié peut-elle justifier la prise d'acte de la rupture ?

2. RELATIONS COLLECTIVES

A. DURÉE DU TRAVAIL

- ◆ Congés payés : salarié réintégré : acquiert-il des congés payés pendant la période d'éviction ?
- ◆ Modification du contrat : le recours systématique aux heures supplémentaires peut-il constituer une modification du contrat de travail ?

B. SALAIRE

- ◆ Une prime sur objectif peut-elle être soumise à une condition de présence à la date de son versement ?
- ◆ A quelles conditions la part variable de la rémunération peut-elle inclure les congés payés ?

C. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- ◆ CSE - Élections : le délai pour déposer les candidatures au second tour peut-il être fixé par le protocole d'accord au lendemain du premier tour ?
- ◆ CSE - Mise en place : comment apprécier l'autonomie des établissements distincts