

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 6 et 7 avril 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 19 et 20 janvier 2023 :

I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

1. Prime de partage de la valeur
2. Loi de finances pour 2023
3. Loi de financement de la sécurité sociale pour 2023
4. Loi marché du travail
5. Aides à l'embauche en alternance
6. Avantages en nature et frais professionnels
7. Exonération bons d'achats coupe du monde de rugby et JO Paris 2024
8. Élections professionnelles et RGPD

II. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

A. CONTRAT DE TRAVAIL

- ♦ CDD : Le CDD est-il requalifié en CDI en cas de signature numérisée du gérant apposée sur le contrat ?

B. EXÉCUTION DU CONTRAT

- ♦ Discrimination : Le fait d'interdire aux hommes une coiffure autorisée aux femmes peut-elle constituer une discrimination ?
- ♦ Santé au travail : L'employeur qui omet d'organiser une visite médicale périodique manque-t-il à son obligation de sécurité ?
- ♦ L'employeur doit-il justifier de l'impossibilité de mettre en place le télétravail pour le salarié déclaré inapte à son poste sauf télétravail à son domicile ?
- ♦ Mobilité intragroupe : à défaut de convention tripartite formalisée par écrit, la rupture du contrat de travail avec l'employeur d'origine s'analyse-t-elle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

C. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ♦ Liberté d'expression du salarié : Le licenciement d'un directeur fondé sur son refus de participer aux valeurs « fun and pro » de l'entreprise est-il nul ?
- ♦ Un salarié peut-il contester son licenciement pour inaptitude au motif que le médecin du travail n'a pas réalisé l'étude du poste et des conditions de travail ?

Les Saisons du Social

- ♦ Le salarié qui menace son employeur d'agir en justice peut-il être licencié pour faute grave ?
- ♦ Licenciement pour motif économique : la renonciation du salarié par avance aux propositions de reclassement et au préavis est-elle valable ?
- ♦ L'appel téléphonique de l'employeur au salarié pour lui annoncer son licenciement le jour où il envoie la lettre de licenciement peut-il entraîner la requalification en licenciement verbal ?

2. RELATIONS COLLECTIVES

A. DURÉE DU TRAVAIL

- ♦ Un salarié peut-il prétendre au paiement d'heures supplémentaires accomplies sans l'accord exprès de l'employeur ?
- ♦ Le temps de trajet entre le domicile d'un salarié itinérant et les premier et dernier clients de la journée peut-il constituer du temps de travail effectif ?
- ♦ Le court délai laissé au salarié pour intervenir peut-il conduire à la requalification du temps d'astreinte en temps de travail effectif ?

B. RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- ♦ En cas de non-consultation du CSE, le syndicat a-t-il la possibilité de solliciter auprès du juge la suspension du règlement intérieur ?

C. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- ♦ La représentation équilibrée femmes/hommes s'applique-t-elle aussi aux élections partielles ?
- ♦ Droit d'alerte en cas d'atteinte aux personnes : le temps passé par les représentants du personnel en réunion avec l'employeur est-il imputable sur le crédit d'heures ?