

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 5 et 6 octobre 2023

Equipage
formation

Formation à LYON

animée par

**Aurore PANAYE-
SYLVAIN**

et

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 6 et 7 juillet 2023 :

I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- 1. Réforme des retraites**
- 2. Régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite**
- 3. Présomption de démission**
- 4. Les CDD multi remplacements**
- 5. Accidents du travail - Obligation de déclaration des AT mortels à l'inspection du travail**
- 6. Exonération des bons d'achat coupe du monde de rugby et JO Paris 2024**

II. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

1/ EXÉCUTION DU CONTRAT

- ◆ Le fait pour un salarié protégé de se rendre sur son nouveau lieu de travail vaut-il accord sur la modification de son contrat de travail ou le changement de ses conditions de travail ?
- ◆ L'employeur qui n'organise pas d'entretien annuel permettant d'évoquer la charge de travail du salarié manque-t-il à son obligation de sécurité ?
- ◆ L'employeur doit-il obligatoirement prendre en charge les frais professionnels liés au télétravail ?

2/ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Rupture anticipée du CDD pour faute grave : L'employeur peut-il invoquer une faute commise au cours d'un précédent contrat ?
- ◆ Le salarié bénéficie-t-il de la protection prévue par l'article L.1152-2 du Code du travail même s'il ne qualifie pas expressément les faits dénoncés de harcèlement moral ?

Les Saisons du Social

- ◆ Salarié protégé victime de harcèlement ou de discrimination : l'inspecteur du travail peut-il systématiquement refuser d'autoriser la rupture conventionnelle ?
- ◆ Le juge peut-il prendre en compte des témoignages anonymisés par l'employeur ?
- ◆ Quel est le sort de la rupture conventionnelle si l'employeur ne peut pas rapporter la preuve de la remise au salarié d'un exemplaire de la convention ?
- ◆ L'inaptitude du salarié peut-elle être prononcée pendant un arrêt de travail ?
- ◆ Le salarié classé en invalidité deuxième catégorie qui continue de transmettre des arrêts de travail à son employeur manifeste-t-il sa volonté de ne pas reprendre le travail ?
- ◆ Le salarié déclaré inapte qui fait obstacle à son reclassement peut-il être licencié pour un autre motif que l'inaptitude ?

2. RELATIONS COLLECTIVES

1/ DURÉE DU TRAVAIL

- ◆ Temps de déplacement qualifié de temps de travail effectif : la Cour de cassation affine sa jurisprudence
- ◆ Le DRH qui doit référer au directeur général et ne signe ni les convocations à entretien préalable ni les lettres de licenciement a-t-il la qualité de cadre dirigeant ?
- ◆ Le salarié à temps partiel qui ne travaille pas le vendredi après-midi a-t-il droit à un ticket-restaurant pour cette journée ?

2/ REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- ◆ La renonciation par l'élu ou le candidat au droit d'être désigné DS vaut-il pour tout le cycle électoral ?
- ◆ Dans quel accord collectif la mise en place des représentants de proximité doit-elle être prévue ?

3/ PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- ◆ La dispense d'affiliation à la mutuelle dont bénéficie le salarié ayant droit de son conjoint est-elle subordonnée à la couverture obligatoire des ayants droits ?