

# 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 juillet 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 4 et 5 avril 2024 :

## I. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

### 1. RELATIONS INDIVIDUELLES

#### **1/ EXÉCUTION DU CONTRAT**

- ◆ Sur qui pèse la charge de la preuve en matière de mise à disposition d'un local professionnel permettant de s'exonérer de l'indemnité d'occupation en cas de télétravail ?
- ◆ L'indemnité d'occupation en cas de télétravail est-elle due lorsque le télétravail est préconisé par le médecin du travail ?
- ◆ Identification du secteur géographique pour apprécier si le changement de lieu de travail constitue un changement des conditions de travail ou une modification du contrat de travail : illustration des critères pris en compte
- ◆ L'obligation vaccinale contre le Covid-19 porte-t-elle atteinte à la vie privée et à l'intégrité physique ?

#### **2/ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- ◆ Rupture conventionnelle : l'entretien de négociation et la signature de la convention de rupture peuvent-ils avoir lieu le même jour ?
- ◆ Recevabilité d'une preuve illicite ou obtenue de manière déloyale : nouvelles illustrations jurisprudentielles
- ◆ Un salarié peut-il produire en justice des documents couverts par le secret médical ?
- ◆ L'employeur respecte-t-il son obligation de reclassement en proposant au salarié déclaré inapte un poste constituant une modification du contrat du travail ?
- ◆ En cas de nouveaux faits fautifs postérieurs à l'entretien préalable, à partir de quand le délai d'un mois pour notifier la sanction ou le licenciement court-il ?
- ◆ L'envoi de messages privés à caractère raciste, via la messagerie professionnelle, justifie-t-il un licenciement disciplinaire ?
- ◆ Le salarié qui pratique un mode de management inapproprié de nature à impressionner et à nuire à la santé de ses subordonnées ou qui adopte un comportement inadapté et harcelant commet-il une faute grave ?
- ◆ En cas de rupture conventionnelle, à quelle date l'employeur doit-il renoncer à la mise en œuvre de la clause de non-concurrence ?
- ◆ La violation temporaire de la clause de non-concurrence fait-elle perdre le droit à la contrepartie financière pour l'avenir ?

# Les Saisons du Social

## 2. RELATIONS COLLECTIVES

### 1/ DUREE DU TRAVAIL

- ◆ L'employeur qui manque à ses obligations de suivi régulier de la charge de travail peut-il justifier ses manquements par des contraintes internes liées à l'entreprise, voire *les réparer a posteriori*, et ainsi échapper à toute sanction ?
- ◆ Travail à temps partiel : qui doit démontrer la durée exacte de travail convenue lorsque le contrat de travail à temps partiel ne le prévoit pas ?
- ◆ En cas de temps partiel annualisé, comment l'interdiction d'atteindre 35 heures s'apprécie-t-elle ?

### 2/ REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- ◆ Comment la garantie d'évaluation de rémunération des représentants du personnel s'apprécie-t-elle ?

### 3/ SALAIRE

- ◆ Le versement pendant plus de 7 années de façon continue, de primes d'équipes et de casse-croûte auquel le salarié ne pouvait prétendre constitue-t-il une contractualisation de ces primes ?

### 4/ EPARGNE SALARIALE

- ◆ Le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation nécessite-t-il la conclusion d'un accord spécifique ?

## 3. SECURITE SOCIALE

- ◆ L'employeur qui laisse travailler un salarié, chauffeur livreur, lui ayant fait part de ses difficultés à dormir la nuit précédente, commet-il une faute inexcusable si un accident du travail est survenu ?
- ◆ La faute inexcusable de l'employeur est-elle caractérisée lorsqu'il met en œuvre des mesures de protection ?

## II. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

- ◆ **Congés payés et arrêt maladie**
- ◆ **Consultation du CSE**