

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 10 et 11 avril 2025

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 16 et 17 janvier 2025 :

I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

1. Partage de la valeur

Questions-Réponses du Ministère du travail du 9 octobre 2024 sur la mise en place d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation

2. Suivi médical des salariés

Arrêté du 26 septembre 2024 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant les modèles d'avis d'aptitude, d'inaptitude et d'attestation de suivi (JO du 10 octobre)

Arrêté du 5 novembre 2024 abrogeant l'arrêté du 26 septembre 2024 (JO du 21)

3. Assurance chômage

Avenant du 14 novembre 2024 au protocole du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage

Convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage agréée par arrêté du 19 décembre 2024 (JO du 20)

Avenant n°9 du 22 novembre 2024 relatif au contrat de sécurisation professionnelle agréée par arrêté du 23 décembre 2024 (JO du 24)

4. Formation de français à destination des salariés allophones

Décret n°2024-1243 du 30 décembre 2024 (JO du 31)

Décret n°2024-1245 du 30 décembre 2024 (JO du 31)

5. Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage

Communiqué de presse du 30 décembre 2024

6. Les petites actu'

- **Refus de CDI après un CDD**

Actualité Net-entreprises du 21 octobre 2024

- **Prévention des violences sexistes et sexuelles**

Monographies de l'ANACT du 7 octobre 2024

- **CDI employabilité**

Loi n°2024-1027 du 15 novembre 2024 visant à poursuivre l'expérimentation relative au travail à temps partagé aux fins d'employabilité (JO du 16)

- **Titres-restaurant**

Proposition de loi visant à prolonger la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire, adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 20 novembre 2024

Les Saisons du Social

ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

1. RELATIONS INDIVIDUELLES

A. EXÉCUTION DU CONTRAT

- ◆ Illustration des critères à remplir pour relever valablement de la catégorie des cadres dirigeants
- ◆ Le changement d'employeur constitue-t-il une modification du contrat de travail s'il n'intervient pas en application l'article L. 1224-1 du Code du travail ?
- ◆ Le déplacement provisoire d'un salarié protégé constitue-t-il un changement de ses conditions de travail ?

B. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Le salarié refusant d'effectuer un déplacement occasionnel commet-il une faute grave ?
- ◆ Le manager sportif qui s'exerce dans une salle concurrente, dans le cadre de sa vie personnelle, et diffuse son entraînement sur un réseau social, commet-il un manquement à son obligation de loyauté justifiant son licenciement pour faute grave ?
- ◆ Que risque l'employeur qui tarde à engager la procédure à la suite d'un avis d'inaptitude ?
- ◆ Le licenciement fondé sur un fait de la vie personnelle, prononcé à tort, est-il nul ?
- ◆ L'envoi de blagues sexistes et d'images pouvant être considérées comme pornographiques par un salarié, via sa messagerie professionnelle, peuvent-ils justifier un licenciement pour faute grave ?
- ◆ Des SMS échangés via un portable professionnel peuvent-ils fonder un licenciement disciplinaire ?
- ◆ L'employeur peut-il consulter et utiliser la clé USB personnelle du salarié pour justifier un licenciement pour faute grave ?
- ◆ Le licenciement pour motif économique est-il sans cause réelle et sérieuse à défaut d'offre de reclassement précisant l'ensemble des mentions prévues à l'article D. 1233-2-1 du Code du travail ?
- ◆ L'employeur qui envisage le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié protégé doit-il préalablement chercher à le reclasser ?

2. RELATIONS COLLECTIVES

A. DURÉE DU TRAVAIL

- ◆ Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un AT ou à une maladie professionnelle, antérieures au 24 avril 2024, ouvrent-elles droit à congés payés ?
- ◆ L'employeur peut-il refuser le congé sabbatique ?

Les Saisons du Social

ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE (suite)

B. RÉMUNÉRATION

- ◆ Congé maternité : quand s'applique le dispositif légal de rattrapage salarial ?

C. RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- ◆ Le règlement intérieur peut-il être suspendu en cas de non-respect des formalités d'accomplissement ?

3. PROTECTION SOCIALE

- ◆ La décision de la CPAM de reconnaître un AT ou une maladie professionnelle s'impose-t-elle au juge prud'homal s'agissant du lien de causalité entre l'accident ou la maladie et l'inaptitude ?