

# 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 ?