

Programme de formation professionnelle

Actualité en Droit du travail

Durée (présentiel/distanciel)	7 heures
Nombre de places	1
Nombre minimum d'inscrits	

Présentation générale :

Tout employeur se doit de mettre à jour ses connaissances en Droit du travail afin de pérenniser ses relations salariales. En effet, un employeur informé est un leader conforté dans sa position et un dirigeant d'entreprise au fait des points de vigilance à conserver à l'oeil.

Objectifs :

- Mettre à jour ses connaissances en Droit du travail
- Définir les points de vigilance à la conclusion du contrat de travail
- Mettre en oeuvre les actualités du Droit du travail dans la direction, le contrôle et les sanctions disciplinaires
- Mettre en oeuvre les actualités du Droit du travail dans l'aménagement du travail

Programme :

1. Apports des dernières jurisprudences en matière de contrat de travail

Clause de mobilité, clause d'indivisibilité... : les dernières précisions de la Cour de cassation

Apport de la jurisprudence en matière de CDD : Rupture anticipée, requalification...

Six mois de période d'essai ne sont pas forcément déraisonnables

Action en résiliation judiciaire : le juge doit examiner tous les faits invoqués, quelle que soit leur ancienneté

Modification du règlement intérieur : les règles à respecter par l'employeur

Clause de non-concurrence : panorama des décisions marquantes récentes

2. Télétravail, durée du travail et gestion des absences : apports de la jurisprudence et des textes

Temps de travail et télétravail : le point sur les arrêts marquants et les derniers textes

Heures supplémentaires, temps partiel, astreinte... : toutes les nouveautés

Temps partiel : requalification si un salarié travaille 35 heures sur une semaine

Temps de travail effectif et temps de pause : Doit-on les rémunérer ?

Travail dominical illégal : le salarié ne peut pas demander les contreparties légales ou conventionnelles

Heures supplémentaires : la preuve ne doit pas reposer sur le seul salarié

Forfait annuel en jours : la preuve du contrôle de la charge de travail repose sur l'employeur

Rémunérations : maintien de salaire conventionnel, la qualité d'assuré social peut suffire

Non-respect du Smic : sans mauvaise foi caractérisée de l'employeur, pas de dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires

Télétravail : quelles évolutions en 2021 ?

3. Congés et absences : les nouveautés

Employeur et caisse de congés payés : la substitution n'est plus automatique

Allongement des congés de paternité et d'adoption : les incidences pratiques expliquées par l'administration

L'absence d'entretien au retour d'un congé maternité ne peut être à elle seule une cause de nullité en cas de licenciement ultérieur

La clause de non-concurrence est comprise dans l'objet de la transaction rédigée en termes généraux

Indemnité de congés payés : quelles nouveautés en 2022 ?

4. Les différents modes de rupture du contrat : apports des textes et de la jurisprudence récente

Violation d'une procédure conventionnelle de licenciement : la Cour de cassation précise les conditions permettant au juge d'invalider la rupture

Transaction après une rupture conventionnelle : les conditions à respecter

Régime fiscal d'une transaction conclue après une rupture conventionnelle : les précisions du Conseil d'Etat

Le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas en matière de transaction

Rupture conventionnelle : l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut pas être écartée

Contrat de sécurisation professionnelle : vers une prolongation jusqu'au 31 décembre 2022

Inaptitude au travail : panorama des dernières décisions de la Cour de cassation

Les propos insultants tenus envers la hiérarchie entre collègues sur la messagerie instantanée de l'entreprise ne relèvent pas de la sphère privée

Inaptitude : reprise du paiement du salaire en cas de nouvel arrêt de travail

5. Santé, sécurité et responsabilité de l'employeur

L'absence de harcèlement n'entraîne pas la non-reconnaissance de la maladie professionnelle pour dépression

Mi-temps thérapeutique contesté par l'employeur : le salaire reste dû

L'action en inopposabilité de la décision de reconnaissance d'un AT se prescrit désormais par 5 ans

Harcèlement : la mauvaise foi du salarié peut être invoquée par l'employeur devant le juge

Harcèlement moral : que dit la jurisprudence 2022 ?

RPS et obligation de sécurité de résultat : les derniers arrêts

Accidents du travail bénins : le registre devient la propriété de l'employeur

6. Droits fondamentaux, libertés individuelles et pouvoirs de l'employeur

Collecte des données des salariés auteurs d'infractions routières : mode d'emploi de la Cnil

Pas de protection pour le salarié qui dénonce en toute mauvaise foi une discrimination dont il se prétend victime

La liberté d'expression en entreprise et les nouvelles technologies de l'information (communications électroniques, réseaux sociaux...)

L'application du principe de neutralité en entreprise

Moyens pédagogiques :

- Apport théorique sur la réglementation
- Approche pratique à l'aide de mises en situation et cas concrets
- Formation dispensée à l'aide d'un support de formation

Documents et Équipements nécessaires :

Aucun document n'est requis pour suivre cette formation Ordinateur équipé d'une caméra et microphone avec une connexion Internet stable en cas de formation en visioconférence

Type de public :

Dirigeant d'entreprise, assistant juridique expérimenté, assistant de direction, assistant RH...

Prérequis :

Aucun prérequis pour cette formation

Méthodes pédagogiques :

Tout au long de la formation, sont alternées plusieurs méthodes de formation : magistrale, découverte et interrogative. Cela revient à proposer notamment les outils pédagogiques suivants :

- Mise en situation autour des cas pratiques
- Questions-Réponses en face à face

Évaluation, modalités d'évaluation & sanctions :

- Evaluation du niveau des connaissances des stagiaires en début de formation
- Evaluation des acquis des stagiaires en fin de formation

Références du formateur :

Aurélie Joubert - Directrice juridique et Formatrice en Droit

Master 2 Droit des affaires et de l'entreprise

Certificat professionnel en Droit des nouvelles technologies, de l'innovation et de la protection de donné

Durée et modalités d'inscription :

Les sessions de formation sont organisées en intraentreprise. Les dates de formation sont convenues d'un commun accord entre l'OF et le client. Sauf disponibilité plus rapide, le délai moyen d'accès à la formation est de 2/3 mois.

Accessibilité :

La formation juridique pour non juriste est pour tous et pour tous les profils de stagiaires. Tout à chacun peut suivre une formation dans notre organisme. Des aménagements pédagogiques peuvent être mis en place et une proposition personnalisée sera réalisée pour que toute demande reçoive une réponse satisfaisante. A ce titre, l'organisme de formation s'est rapprochée et est en contact avec l'Agefiph 45.

Débouchés :

Au terme de la formation, l'apprenant aura mis à jour ses connaissances pour les appliquer dans sa gestion des ressources humaines au sein d'une TPE.

Statistiques :

Évaluation des formations

1. Indice de satisfaction des formations réalisées chez Aurélie Joubert (« très bon et excellent ») : **87% en 2021** (100% en 2020,

100% en 2019, 100% en 2018 et 100% en 2017) et (« Satisfaisant ») 13 % en 2021.

2. Indice de satisfaction sur la pédagogie (animation, supports...) : **100% en 2021** (100 % en 2020, 100% en 2019, 98% en 2018 et 100% en 2017)