



PROGRAMME ACTUALITE SOCIALE

1^{er} trimestre 2024

| | |
|--|---|
| Catégorie : | L'action de formation prévue au 1° de l'article L 6313-1 du code du travail définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Formation réalisée en distanciel ou présentiel |
| Public ciblé : | Personnes en charge de la gestion sociale de l'entreprise (juriste, gestionnaire de paye, collaborateur RH, responsable RH ou DRH, Responsable administratif et financier). |
| Prérequis : | Connaissances de base en droit du travail et connaissances professionnelles relatives à la gestion pratique du personnel. |
| Finalité de la formation : | Tenir compte des évolutions trimestrielles en droit du travail pour prendre les décisions les mieux adaptées en gestion du personnel. |
| Les objectifs opérationnels : | <p>Être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Identifier les événements juridiques marquants et de la jurisprudence en 2024 (De septembre 2023 à janvier 2024), dans le domaine social ; ✚ Repérer les évolutions en actualité sociale dans le temps ; ✚ Questionner sa pratique au regard de ces évolutions pour identifier les erreurs à ne pas commettre et/ou créer de l'amélioration dans sa gestion sociale de l'entreprise ; ✚ Décider les changements à opérer : pratiques, procédures, process internes... |
| La valeur ajoutée de la formation : | <p><i>Cette formation permettra de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Gagner du temps dans la lecture et l'analyse des textes juridiques en droit du travail</i> ➤ <i>Résoudre les problèmes concrets de gestion sociale, diminuer les contentieux, préserver le climat social.</i> |
| Intervenant : | <p>Juriste spécialisée en droit du travail et ressources humaines (Mme TOCCHIO Isabelle)</p> <p><u>Diplômes obtenus :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Master II droit des Affaires - spécialité droit du travail- Institut droit des affaires-Aix</i> - <i>DJCE (Diplôme de juriste conseil en entreprise) - Institut droit des affaires-Aix</i> - <i>Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Gestion des Ressources Humaines-Lyon</i> |
| Méthodes mobilisées : | <p>L'intervenant utilise des méthodes expositives et participatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De nombreuses dispositions législatives et réglementaires seront commentées et illustrées par des arrêts de jurisprudence avec une large place laissée aux questions/réponses et échanges entre les participants. - De nombreux cas pratiques seront détaillés pour une meilleure mise en application. - Bref exposés, illustrations, exemples concrets. - Questions/Réponses. - Etude de cas pratiques. - Echange de pratiques et récits d'expérience avec les autres participants - Favoriser l'émergence de solutions pratiques à mettre en place à l'issue de la formation. <p>Un support complet et détaillé en format dématérialisé sera envoyé aux participants.</p> <p>Un courriel récapitulatif de fin de session vous sera adressé avec les annexes du support de formation en version dématérialisée, ainsi que des informations complémentaires au besoin suite à vos questions lors de la formation.</p> |



| | |
|---|---|
| <p>Modalité d'évaluation :</p> | <p>Outil informatique : « Google Forms » pour évaluer nos stagiaires. Grâce à leur téléphone ou ordinateur, chaque stagiaire répond en direct à un QCM technique en cliquant sur l'une des touches proposées en début de stage puis de nouveau en fin de stage.</p> <p><u>Très interactif et ludique, ce système d'évaluation de la formation nous permet notamment :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1/ D'évaluer le niveau du groupe et de chaque participant ; 2/ D'analyser la progression du groupe et de chaque participant ; 3/ De revoir question par question les points forts et les points faibles du groupe et des participants ; 4/ De garder une traçabilité des résultats par groupe, par ville, par date, par thème...etc ; 5/ De transmettre les résultats globaux des actions suivies. <p>A l'issue de la formation, vous sont transmis par courriel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vos résultats d'évaluation de la formation - Votre satisfaction. <p>Plusieurs outils de pédagogie interactive et digitale sont proposés tout au long de la formation. (Kahoot, Flipity, buzzers...).</p> <p><u>En fin de session</u>, les participants sont invités à réfléchir, à chaud, sur les pratiques, les process, les actions immédiates ou à moyen terme à mener en fonction des évolutions juridiques en gestion du personnel.</p> |
| <p>Modalité d'accès :</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Durée : 1 jour à la carte – Durée totale du cycle de formation 3 jours ➤ Mise en œuvre de la formation : Dès conclusion d'une convention de stage ➤ Date/lieu/horaires : Conforme à votre convention et convocation ➤ Modalité et délais d'accès : <p>Remplissage du questionnaire préalable et du bulletin d'inscription transmis et/ou plateforme d'inscription OPCO pour les adhérents bénéficiaires. (1 mois avant la formation).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contact : Manon DEVAUX Par téléphone : 04 90 92 52 75 Par mail : contact@jurisrh.fr |
| <p>Accessibilité aux personnes handicapées :</p>  | <p>Référent HANDICAP : Manon DEVAUX</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité des personnes en situation d'handicap au lieu de la formation : Merci de nous informer sur le/les éventuels handicaps rencontrés par les participants afin de sélectionner un lieu de formation/salle adapté au(x) handicap(s) rencontré(s) par le public. • Accessibilité des personnes en situation d'handicap à la prestation : Merci de nous informer préalablement sur le/les éventuels handicaps rencontrés par les participants (problème auditif, visuel, autres...) afin que nous puissions vérifier nos capacités d'adaptation et de compensation du handicap ou le cas échéant réorienter la personne vers une structure adaptée. |



PROGRAMME ACTUALITE SOCIALE 1^{er} trimestre 2024

I/ LES MESURES RELATIVES A L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I/ LES INFORMATIONS JURIDIQUES

1/ LES NOUVELLES OBLIGATIONS D'INFORMATIONS DES TRAVAILLEURS

DECRET 2023-1004 DU 30 octobre 2023, portant transposition ...

A/ LES PRINCIPALES INFORMATIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR A TOUT SALARIE LORS DE L'EMBAUCHE
OU DE LA MODIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

B/ LES POSTES A POURVOIR en CDI

2/ LOI PLEIN EMPLOI

Loi 2023-1196 du 18 décembre 2023, JO du 19.

Décision n° 2023-858 DC du 14 décembre 2023 – Conseil constitutionnel

A/ POLE EMPLOI DEVIENT « FRANCE TRAVAIL »

B/ LES AIDES A L'EMPLOI / LES EVOLUTIONS EN 2024

C/ L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

3/ ASSURANCE CHOMAGE : REFUS DE CDI A L'ISSUE D'UN CDD ou D'UN CONTRAT DE MISSION – OBLIGATIONS/CONSEQUENCES

Décret N° 2023-1307, 28 décembre 2023 – JO du 29

Arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de France Travail -JO du 10

A/ QUE DIT LE DECRET DU 28 DECEMBRE 2023.

B/ QUELLES CONSEQUENCES

4/ CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX : CONGES POUR L'ARRIVEE D'UN ENFANT PLACE EN VUE DE SON ADOPTION.

Décret N° 2023 -873 du 12/09/2023

5/ RETRAITE PROGRESSIVE : LES AJUSTEMENTS OPERES PAR LA LOI

Loi N° 2023-1250 du 26/12/2023 - LFSS POUR 2024 – Article 96

II/ LA JURISPRUDENCE

1/ RESILIATION UNILATERALE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LA PERIODE DES 45 PREMIERS JOURS EN ENTREPRISE EST-ELLE SUSPENDUE EN CAS D'ARRET MALADIE ?

Arrêt Cass.soc du 15 nov. 2023 N° 21-23.949

2/ FORFAIT JOUR / OBLIGATION DE PRESENCE MINIMUM ET DE POINTAGE

Arrêt Cass.soc du 7 juin 2023 N° 22-10.196 ;

Arrêt cass.soc. du 10 janvier 2024 N° 22-115.782 FS-BR

II/ LES MESURES RELATIVES AUX CONGES PAYES

Le droit à l'acquisition de congés payés : Où en est-on ?

1/ LES SALARIES EN ARRET MALADIE

Cass.soc du 13/09/2023 n° 22-17340 ; n° 22-17341 et n° 22-17342

2/ LES SALARIES EN ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Cass.soc du 13/09/2023 n° 22-17638.

3/ LA PRESCRIPTION DU DROIT A CONGE PAYE

III/ LES MESURES RELATIVES A LA SANTE

I/ LES INFORMATIONS JURIDIQUES

1/ SUPPRESSION DU DELAI DE CARENCE POUR LES INTERRUPTIONS DE GROSSESSE POUR MOTIF MEDICAL (nouveau !)

Loi N° 2023-1250 du 26/12/2023 - LFSS POUR 2024 – Article 64

2/ TELECONSULTATION : LES ARRETS DE TRAVAIL A DISTANCE !

Loi N° 2023-1250 du 26/12/2023 - LFSS POUR 2024 – Article 65-I

II/ JURISPRUDENCE

INAPTITUDE : LES DERNIERS ARRETS

IV/ LES MESURES RELATIVES A LA SECURITE

1/DUERP - PORTAIL NUMERIQUE : DU NOUVEAU ?

Réponse du ministre du travail à la question sénatoriale écrite N° 08076 – le 30/11/2023

2/ DUERP : INTEGRER LES nouveaux RISQUES - 2024

CESE – AVRIL 2023

3/ ACCIDENT DU TRAVAIL : MAJORATION FORFAITAIRE DU TAUX COLLECTIF AT/MP

Décret n° 2023-1317 du 28 décembre 2023

V/ LES MESURES RELATIVES A LA PAYE-REMUNERATION

1/ DISPOSITIF EMPLOIS FRANCS PROLONGÉ

Décret N° 2023-1353 du 29/12/2023

Décret N° 2023-1314 du 28/12/2023

2/ LE RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC/ARRCO et DE LA COTISATION APEC

Loi N° 2023-1250 du 26/12/2023 - LFSS POUR 2024 – Article 13

3/ LE RECOUVREMENT DES CONTRIBUTIONS CONVENTIONNELLES DE FORMATION ET DE DIALOGUE SOCIAL

Loi N° 2023-1250 du 26/12/2023 - LFSS POUR 2024 – Article 13-II



4/ LA RUPTURE CONVENTIONNELLE/ INDEMNITE VERSEE = CLARIFICATION SUR LES SALARIÉS EN DROIT DE PRENDRE LEUR RETRAITE

Loi N° 2023-1250 du 26/12/2023 - LFSS POUR 2024 – Article 23

5/ FRAIS DE TRANSPORT : LES MESURES TEMPORAIRES ET LES MESURES PERENNES

Loi N° 2023-1322 du 29/12/2023 – JO du 30

VI/ LES MESURES RELATIVES A L'EPARGNE SALARIALE : LE PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

1/ LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

- A/ LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES
- B/ LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET PLUS
- C/ LA PPV A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2027
- D/ LES NOUVEAUTES APPORTEES PAR LA LOI

2/ LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE 11 A 49 SALARIES

3/ LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIES ET PLUS

- A/ LA NOUVELLE OBLIGATION D'OUVERTURE DE NEGOCIATION
- B/ LES DELAIS DE NEGOCIATION

4/ LA MISE EN PLACE DE LA PARTICIPATION ET ACCORD D'INTERESSEMENT PREEXISTANT !

5/ LE PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE (PPVE)

VII/ LES MESURES RELATIVES AUX CONTENTIEUX

1/ LA PREUVE ILLICITE OU DELOYALE EST-ELLE NESSAIREMENT IRRECEVABLE DEVANT LE JUGE CIVIL?

Arrêt Cass.Ass.pl., du 22 décembre 2023 N° 20-20.648

2/ ENREGISTREMENT VIDEO A L'INSU DU SALARIE / PREUVE ILLICITE / RECEVABILITE ?

Arrêt Cass.soc., du 6 décembre 2023 N° 22-16.455

VIII/ LES MESURES RELATIVES AU SPORT EN ENTREPRISE

Et si avec l'arrivée des JO on favorisait le sport en entreprise ?

② LES INFOS PRATIQUES : Les brèves

LES MESURES REPORTEES OU ANNULEES

LES MESURES RECONDUITES OU A PARAITRE

LES MESURES A APPRONDIR SELON VOS SOUHAITS/BESOINS