

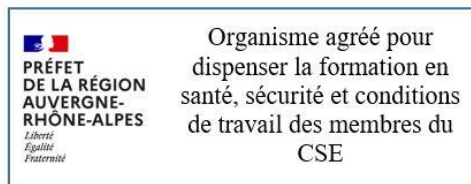


CATALOGUE DE FORMATIONS 2023

DROIT DE LA SANTE AU TRAVAIL

DROIT SOCIAL

DROIT DE L'ENVIRONNEMENT



La certification qualité a été
délivrée au titre de la ou des
catégories d'actions suivantes :

L.6313-1-1° Actions de formation

50 rue Copernic – 75116 PARIS
Tél : (33) 1 45 00 84 78
Fax : (33) 1 45 01 27 54

86 rue Paul Bert – 69446 Lyon cedex 03
Tél : (33) 4 81 13 09 40
Fax : (33) 4 81 13 09 47

pouey@pouey-avocats.com
Groupement POUEY
POUEY AVOCATS
480 218 007 RCS LYON

EDITO

Nous avons le plaisir de vous adresser notre catalogue de formations animées par des experts passionnés, acteurs de la construction d'un modèle de développement lequel ne se conçoit plus sans progrès environnemental et social.

Au-delà de nos formations en inter, nous pouvons vous proposer des formations en intra.

Olivier POUHEY

SOMMAIRE

TABLE DES MATIERES

TELETRAVAIL – REUSSIR SA MISE EN PLACE.....	4
LE DROIT DE LA SANTE AU TRAVAIL	6
SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	10
LOI SANTE AU TRAVAIL : QUELLES NOUVEAUTES POUR LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL ?	
DROIT DU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT	15
GERER LES ALERTES RPS	17
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	19
LESIONS PROFESSIONNELLES : CONTRÔLE DES ABUS ET DES COÛTS.....	21
L'INAPTITUDE AU TRAVAIL	24
GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL : RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DE TRAVAIL	26
GESTION DE LA PAIE	28
LE CSE EN PRATIQUE.....	30
GESTION SOCIALE DES FUSIONS ET TRANSFERTS D'ACTIVITÉS	32
ANTICIPER ET FAIRE FACE À UN CONTRÔLE URSSAF.....	34
LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES.....	36



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 13 septembre

LYON :

- 1^{er} septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs
DRH
RH



Inter : 600 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

TELETRAVAIL – REUSSIR SA MISE EN PLACE

Objectifs

- Optimiser la mise en place du télétravail d'un point de vue juridique, organisationnel et de santé au travail

Programme

PARTIE 1 - Mettre en place le télétravail

1. Définition du télétravail
2. Quelles sont les personnes éligibles dans mon entreprise ?
3. Négociation d'un accord d'entreprise ou mise en place d'une charte?
4. Faut-il conclure un avenant au contrat de travail ? Quid du contenu ?
5. La question de la réversibilité du télétravail
6. Le télétravail en situation de crise

PARTIE 2 - Statut du télétravailleur

1. Prise en charge des coûts : au réel ou forfaitaire ?
2. Indemnité d'occupation du domicile à titre professionnel ?
3. Matériel : que doit fournir l'employeur ?
4. Egalité de traitement

PARTIE 3 - Organiser le télétravail

1. Comment décompter et contrôler le temps de travail ?
2. Entretien annuel lié au télétravail
3. Télétravail et forfait jours
4. Confidentialité des données : problèmes posés en pratique
5. Quelles conditions d'assurance ?

PARTIE 4 – Santé-sécurité du télétravailleur

1. Charge de travail et droit à la déconnexion
2. L'utilisation des écrans de visualisation
3. Télétravail et accident du travail
4. Les risques musculosquelettiques, burn-out et isolement
5. Visites de contrôle au domicile ?



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 13 septembre

LYON :

- 1^{er} septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :

Directeurs
DRH
RH



Inter : 600 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPi

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation.
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation.



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 1,2,3 février
- 4,5,6 octobre

LYON :

- 1,2,3 mars
- 11,12,13 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 1 800 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

LE DROIT DE LA SANTE AU TRAVAIL

Objectifs

- Le droit de la Santé au travail a pris une place importante
- Face aux obligations de l'employeur et les risques, le connaître est devenu indispensable

Programme

PARTIE 1 : La prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail

Chapitre 1 : Les sources du droit de la santé et de la sécurité au travail

1. Les sources supranationales

- Les sources internationales
- Les principaux textes de l'Union européenne visant la santé et la sécurité au travail

2. Les sources nationales

- Sources étatiques
- Sources conventionnelles

3. Les sources techniques

- Les normes ISO
- Les autres normes en santé et sécurité au travail

Chapitre 2 : Les acteurs de la prévention

1. Les acteurs de l'entreprise contribuant à la prévention des risques

- L'employeur, managers, salariés
- Le « préventeur » de l'entreprise
- Les représentants du personnel
- Les personnels de santé au travail de l'entreprise
 - Complémentarité et coordination des acteurs dans une démarche collective partagée
 - Démarche de management de la prévention avec une approche participative



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 1,2,3 février
- 4,5,6 octobre

LYON :

- 1,2,3 mars
- 11,12,13 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 1 800 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOP1

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

2. L'obligation de moyens renforcée et les principes généraux de la prévention

- Les SPSTI
- Les services de l'Etat
- Les organismes de sécurité sociale
- Les organismes spécialisés

Chapitre 3 : La mise en œuvre de la prévention

1. L'obligation de moyens renforcée et les principes généraux de la prévention

- L'obligation de moyens renforcée
→ Les obligations du salarié
- Les principes généraux de la prévention
→ Santé au travail et QVCT

2. Les outils de la prévention

- Analyser le réel – DUERP et Fiche d'entreprise
- Définir un plan d'actions budgétisé qui intègre la complexité de l'organisation
- Informer et former en associant les parties prenantes
- Evaluer les résultats obtenus et valoriser les points positifs

3. Les situations de danger grave et imminent

- Le droit d'alerte
- Le droit de retrait

PARTIE 2 : La réalisation des risques en matière de santé et sécurité au travail

Chapitre 4 : Les risques professionnels

1. Définition des différents risques professionnels

- L'accident du travail
- Les accidents de trajet
- Les maladies professionnelles

2. Les principales familles de risque

- Accidents routiers, chutes en hauteur, ...
- RPS
- TMS
- Addictions, ...
→ Cas du télétravail



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 1,2,3 février
- 4,5,6 octobre

LYON :

- 1,2,3 mars
- 11,12,13 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 1 800 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUÉY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

- Prestations du régime général : maladie, accidents du travail (AT), maladies professionnelles (MP), temps partiel thérapeutique
- Le contrôle des arrêts de travail
- Notions d'incapacité, invalidité, nouvelle lésion, rechute

Chapitre 5 : Le régime de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi

1. L'inaptitude

- La définition de l'inaptitude
- La déclaration d'inaptitude
- La contestation de l'avis d'inaptitude (et plus largement des avis du médecin du travail avec les dernières actualités)

2. Le reclassement

- Les conditions du reclassement
- Le refus du salarié du reclassement

3. Le licenciement pour inaptitude

- Les modalités du licenciement pour inaptitude
- Les indemnités du licenciement pour inaptitude

Chapitre 6 : La sanction

1. Le contentieux prud'homal

- Focus sur le contentieux harcèlement moral
- Focus sur la compétence *materiae* du conseil de prud'hommes

2. La tarification des AT/MP et la Faute inexcusable

- Les règles de tarification
- L'incidence des fautes (faute inexcusable, faute intentionnelle)

3. La responsabilité pénale

- Les personnes responsables
- Les principales infractions et sanctions encourues
→ Apports de l'arrêt France Telecom

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 1,2,3 février
- 4,5,6 octobre

LYON :

- 1,2,3 mars
- 11,12,13 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

**Public visé :
Directeurs
DRH**



**Inter : 1 800 € HT par personne
Intra : sur devis**



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

**Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste**

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation.
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



5 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 6,7,8,9,10 mars
- 13,14,15,16,17 novembre

LYON :

- 20,21,22,23,24 mars
- 6,7,8,9,10 novembre

En intra : date à la demande



Prérequis : aucun

Public visé :
Représentant du personnel / Référent sécurité



Inter : 398 € HT / pers / j
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectifs

- Permettre aux membres du CSE et au référent sécurité d'exercer leur mandat et fonction de façon efficace et collaborative en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail

Programme

PARTIE 1 – Identifier les enjeux en matière de SSCT

- L'enjeu de la Santé des travailleurs et l'obligation de prévention de l'employeur
- Responsabilités pénale et civile de l'employeur
- Les nouveaux enjeux suite à la loi Santé au travail du 2 août 2021

PARTIE 2 – Identifier les acteurs en matière de SSCT

- Les acteurs internes de la politique de prévention (CSE, CSSCT, service RH, préventeurs et référents)
- Les acteurs externes (Inspection du travail, médecin du travail, CARSAT/CRAMIF, ANACT, INRS, ...)

PARTIE 3 – Identifier le rôle du CSE en matière de SSCT

- Cerner le rôle du CSE en matière de prévention des risques professionnels et des enjeux environnementaux
- Organiser les réunions du CSE portant sur la SSCT (consultations récurrentes et ponctuelles)
- Moyens : heures de délégation, déplacement, affichage, BDESE, procédures d'alerte, enquêtes, inspections, désignation d'un expert



5 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 6,7,8,9,10 mars
- 13,14,15,16,17 novembre

LYON :

- 20,21,22,23,24 mars
- 6,7,8,9,10 novembre

En intra : date à la demande



Prérequis : aucun

Public visé :
Représentant du personnel / Référent sécurité



Inter : 398 € HT / pers / j

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

PARTIE 4 – Le rôle opérationnel du CSE en matière d'évaluation des risques – Mises en situation

- Les neuf principes de prévention
- Définir danger, risque, dommage, situation dangereuse
- Analyser les indicateurs de sinistralité
- S'approprier le DUERP comme outil de pilotage
- Contribuer à l'évaluation des risques au sein de votre entreprise : risque routier, chutes en hauteur, aménagement des locaux, ergonomie des postes, hygiène des locaux, les RPS, télétravail, intervention des prestataires, autorisations, habilitations, pénibilité, ...
- Comprendre le rapport annuel de prévention des risques professionnels

PARTIE 5 – Le rôle opérationnel du CSE en matière d'accidents du travail/maladies professionnelles – Mises en situation

- Définition de l'accident de travail, de trajet, de la maladie professionnelle
- S'approprier la réglementation : modalités de reconnaissance par la sécurité sociale, conséquences pour le salarié (protection, indemnisation) et l'entreprise (taux AT, faute inexcusable, ...)
- Enquête du CSE, apprentissage de la méthode de l'arbre des causes : recueil des faits, construction de l'arbre des causes
- Proposition de mesures préventives et correctives à l'employeur (risque routier, chute en hauteur, ...)

PARTIE 6 – Les Risques Psychosociaux – Mises en situation

- RPS : de quoi parle-t-on ?
 - Définir stress, harcèlement, burn-out, bore-out, violence, incivilités
 - Cadre juridique et risques pour l'employeur
 - Rôle des référents
- Les facteurs de risques psycho-sociaux – réf. INRS



5 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 6,7,8,9,10 mars
- 13,14,15,16,17 novembre

LYON :

- 20,21,22,23,24 mars
- 6,7,8,9,10 novembre

En intra : date à la demande



Prérequis : aucun

Public visé :
Représentant du personnel / Référent sécurité



Inter : 398 € HT / pers / j
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

- Auditer le risque psychosocial :
 - Être acteur du diagnostic
 - Identifier les forces et les faiblesses de son organisation
- Les étapes d'une démarche de prévention
- Participer à une enquête conjointe en cas notamment de signalement d'un possible harcèlement
- Agir en cas de situation de harcèlement

PARTIE 7 – Comprendre les maladies professionnelles – Mises en situation

- Identifier les principales maladies professionnelles (TMS, lombalgies, ...)
- Comprendre les facteurs de troubles musculo-squelettiques et participer à leur évaluation
- Proposer des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques

PARTIE 8 – Elaborer le plan d'actions du CSE

- Déterminer les axes de travail et les priorités
- Participer au programme annuel de prévention des risques
- Recenser les facteurs clés de réussite

Méthodes mobilisées

- Formation très pratique avec des mises en situation sur l'ensemble des thèmes abordés
- Remise de modèles afin de les aider dans l'exercice de leur mandat
- Réponse aux questions pratiques des participants
- Apports théoriques et méthodologiques

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



Matinale : en présentiel
ou connecté à distance
9h00-12h30



En inter : 2023

PARIS :

- 19 juin

LYON :

- 15 juin

En intra : date à la
demande



Prérequis :
Aucun

Public visé :
Directeurs
DRH
Juriste
Compta
Paie



Inter : 490 € HT par
personne

Intra : sur devis



Agrément Qualiopi

Formateurs :

Ophélie PLATEAU
Olivier POUÉY
Lucie PEDRINIS

LOI SANTE AU TRAVAIL : QUELLES NOUVEAUTES POUR LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL ?

Objectifs

- Identifier les conséquences des dispositions issues de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 et de ses décrets d'application
- Définir les nouvelles mesures à mettre en place

Programme

I- Renforcer la prévention au sein des entreprises

1. Les nouveautés liées au document unique d'évaluation des risques professionnels : modalités d'accès, durée de conservation, dépôt sur un portail numérique

II- Définir l'offre de services à fournir par les SPST aux entreprises et aux salariés

1. Les nouvelles missions des SPST
2. Les nouvelles règles applicables en matière de tarification
3. Les modalités d'adhésion des travailleurs indépendants, des travailleurs éloignés, des travailleurs extérieurs et des particuliers employeurs

III- Mieux accompagner certains publics et lutter contre la désinsertion professionnelle

1. Rappel des différentes visites existantes et de leur périodicité
2. La visite de mi-carrière : comment organiser cette visite ?
3. La visite post-professionnelle/post-exposition : quels salariés concernés ?
4. Modification du régime juridique des visites de pré-reprise et de reprise
5. La création d'un rendez-vous de liaison : quel objectif ? quel rôle pour les SPST ?



En inter : 2023

PARIS :

- 19 juin

LYON :

- 15 juin

En intra : date à la demande



Prérequis :

Aucun

Public visé :

Directeurs

DRH

Juriste

Compta

Paie



Inter : 490 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément Qualiopi

Formateurs :

Ophélie PLATEAU

Olivier POUHEY

Lucie PEDRINIS

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation.
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 19 mai
- 22 septembre

LYON :

- 17 mai
- 20 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

DROIT DU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

Objectifs

- Connaître les nouvelles obligations issues de la Loi climat et donner les outils aux Directions des ressources humaines pour être un acteur du développement durable par un dialogue social constructif qui ne soit ni un simple affichage, ni trop « *politisé* »

Programme

PARTIE 1 : Les différents courants se réclamant de l'écologie

(*réf. : Luc FERRY*)

1. Les « effondristes »
2. Les partisans de la croissance verte
3. Les partisans de la décroissance
4. L'écoféminisme
5. Les décoloniaux
6. Les véganes
7. L'écomodernisme et l'économie circulaire

PARTIE 2 : Les nouvelles obligations environnementales de l'employeur suite à la loi climat

→ Les obligations préexistantes

Chapitre 1 : Présentation des principales mesures de la loi

1. Rappel des engagements de la France
2. Contexte et points clés de la loi climat
3. Principales mesures ayant un impact direct sur la vie des entreprises
4. Focus sur le renforcement des sanctions pénales



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 19 mai
- 22 septembre

LYON :

- 17 mai
- 20 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

Chapitre 2 : Négociation collective

1. Nouvelles obligations en matière de négociation collective
2. Mise en place du forfait mobilité

Chapitre 3 : CSE

1. Rappel des obligations d'information environnementale du CSE (avant la loi climat)
2. Nouvelles obligations en matière de consultation du CSE
3. Transformation de la BDESE
4. Extension du domaine des expertises
5. Intégration des enjeux environnementaux en matière de formation

PARTIE 3 : Négociation collective et environnement

Focus sur les clauses « vertes » d'accords collectifs de tous niveaux, et spécialement d'entreprises

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 14 juin
- 18 octobre

LYON :

- 21 juin
- 4 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

GERER LES ALERTES RPS

Objectifs

- Acquérir, améliorer ou entretenir ses connaissances en matière de risques psychosociaux.
- Optimiser et faciliter la gestion des situations relatives aux risques psychosociaux.

Programme

PARTIE 1 – DRH – Que faire et ne pas faire ?

1. Dans quels cas agir ? Dans quels cas est-ce obligatoire ? article 40 CPP
2. Qui gère l'alerte ? Ressources internes, personnes extérieures ? Faut-il y associer le CSE ? Rôle des référents
3. Comment agir ? Faut-il mener une enquête ? Comment ? Les témoignages peuvent-ils être anonymes ? article 202 CPC - Quelle est la durée recommandée pour une enquête ? Quels sont les « pouvoirs d'instruction » des RH ? Quid de la loi « Sapin II » ? Le règlement intérieur - L'impact du RGPD

PARTIE 2 – IRP – Quel pouvoir ? Quel rôle ?

1. Droit d'alerte du CSE. Dans quels cas ?
2. Recours à un expert. Dans quels cas ?
3. Inspection et enquête : quelles différences ? Quelles finalités ?
4. Comment s'articulent-elles avec les enquêtes de l'employeur ?

PARTIE 3 – Personnes extérieures – Quel pouvoir ? Quel rôle ?

1. Inspecteur du travail, Médecin du travail, Défenseur des droits, Avocat, Psychologue du travail, Médiateur, ...
2. Quels pouvoirs ?
3. Quels rôles ?



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 14 juin
- 18 octobre

LYON :

- 21 juin
- 4 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

PARTIE 4 – L'action pénale

1. Dans quel type de situation ?
2. Comment déclencher l'action publique ?
3. Quel est le principe de l'opportunité des poursuites ?
4. Quels principes gouvernent l'enquête pénale ?
5. Quelles articulations avec l'enquête de l'employeur ou des IRP ?

PARTIE 5 – Que faire du résultat des actions menées ?

1. Comment accompagner la victime ?
2. Quel pouvoir de sanction de l'employeur ?
3. Quels risques pour l'employeur en cas de passivité ou de complaisance ?
4. Quelles conséquences en cas de classement sans suite ?

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 18 janvier
- 22 novembre

LYON :

- 13 janvier
- 29 novembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :

Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Objectifs

- Connaître les différentes situations qui relèvent des RPS
- Apprendre à identifier les RPS au sein de son organisation
- Connaître les différents plans d'actions envisageables
- Se doter d'outils de détection et de réponse aux alerts

Programme

PARTIE 1 – Le contexte législatif et réglementaire

L'obligation de moyens renforcée de l'employeur, ses conséquences sur la protection de la santé mentale

PARTIE 2 – Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

1. Stress au travail
2. Harcèlement moral
3. Harcèlement sexuel
4. Agissements sexistes
5. Violence au travail et incivilités
6. Burn out – Bore out
 - La qualité de vie au travail
 - Focus sur la charge de travail : l'évaluer pour chaque collaborateur, une obligation forte pour les entreprises avec de nouveaux risques juridiques (fragilisation du forfait jours, reconnaissance de la faute inexcusable, ...)

PARTIE 3 – Obligations et responsabilités de l'employeur

1. L'analyse des risques y compris concernant la santé mentale : la méthode INRS
2. Information, formation et outils de prévention des RPS
3. Gérer les alerts
 - Focus sur l'enquête

PARTIE 4 – Un système de réparation des risques psychosociaux compliqué

1. Accident du travail – la problématique du fait soudain « *le choc psychologique* »
2. Maladie professionnelle
3. Absence de tableau de maladie professionnelle



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 18 janvier
- 22 novembre

LYON :

- 13 janvier
- 29 novembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

4. La problématique du taux d'incapacité
5. Les contraintes de la procédure à engager devant un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)
6. La composition de la commission C.R.R.M.P.

PARTIE 5 – Les risques psychosociaux en justice

1. En matière civile
2. En matière pénale

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 1^{er} février
- 6 décembre

LYON :

- 8 mars
- 15 décembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :

Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

LESIONS PROFESSIONNELLES : CONTRÔLE DES ABUS ET DES COÛTS

Objectifs

- Par sa politique en matière de santé et sécurité au travail, l'entreprise vise à réduire au minimum la sinistralité en matière d'AT/MP. Or, le régime d'indemnisation repose essentiellement sur la confiance accordée aux déclarations des travailleurs. Toutefois, la facilité avec laquelle les AT/MP sont reconnus et le fait que l'indemnisation soit généreuse pavent la voie à des abus.
- L'employeur qui finance les coûts du régime d'indemnisation des lésions professionnelles est légitime à questionner une réclamation douteuse et à agir si ses doutes se confirment. De même, il lui est tout aussi légitime d'intervenir lorsqu'une lésion présente une évolution hors norme ou s'il en découle des coûts injustes ou disproportionnés.

Programme

PARTIE 1 : Mesurer les risques

Chapitre 1 : Lésions professionnelles – Les notions

1. **L'accident du travail (AT)**
→ Une évolution de la notion défavorable aux entreprises
2. **L'accident de trajet**
4. **La maladie professionnelle**
5. **La nouvelle lésion**
→ Une appréciation favorable au salarié
6. **La rechute**
7. **Le taux d'Incapacité Permanente Partielle**
8. **La faute inexcusable**

Chapitre 2 : Comprendre les règles de tarification et leurs conséquences pour l'entreprise

1. **Les règles de tarification**
→ Imputation des incapacités temporaires et des incapacités permanentes mais pas seulement



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 1^{er} février
- 6 décembre

LYON :

- 8 mars
 - 15 décembre
- En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

- Les taux fonctions supports
- L'impact de la responsabilité d'un tiers
- Exercice : simulation de l'incidence financière d'un dossier sur le taux AT/MP

2. La faute inexcusable

PARTIE 2 : Procédure de reconnaissance

Chapitre 1 : L'accident du travail

- 1. La déclaration d'accident du travail**
→ Distinguer le témoin de la 1^{ère} personne avisée
- 2. L'émission de réserves**
→ Comment bien motiver ses réserves
- 3. La procédure d'enquête**
- 4. La consultation du dossier**
- 5. La notification de la décision**

Chapitre 2 : La maladie professionnelle

- 1. La déclaration de maladie professionnelle et le certificat médical initial**
- 2. La procédure d'enquête**
- 3. La consultation du dossier**
- 4. Le délai d'instruction et la notification de la décision**
- 5. La saisine du CRRMP**
→ Le cas des RPS

PARTIE 3 : Voies de recours possibles en matière d'AT/MP

Chapitre 1 : Contestation de l'AT/MP ou de la durée des arrêts de travail

- 1. Contestation sur la forme**
- 2. Contestation sur le fond**

Chapitre 2 : Contestation du taux employeur (juridiction compétente, délais)

- 1. La prescription**
- 2. Les erreurs de calcul ou d'imputation**

Chapitre 3 : Contestation du taux d'incapacité

- 1. Le fond**
- 2. La procédure**

Chapitre 4 : Demande d'imputation au compte spécial



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 1^{er} février
- 6 décembre

LYON :

- 8 mars
- 15 décembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

PARTIE 4 : La faute inexcusable de l'employeur

Chapitre 1 : Définition et procédure

1. Définition
2. Déroulement de la procédure

Chapitre 2 : Effets pour la victime ou ses ayants droits et l'employeur

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 21 mars
- 6 septembre

LYON :

- 31 mai
- 27 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :

Directeurs
DRH
RH



Inter : 600 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

L'INAPTITUDE AU TRAVAIL

Objectifs

- Acquérir, améliorer ou entretenir ses connaissances en matière d'inaptitude au travail
- Connaître l'état du droit positif en matière d'inaptitude au travail

Programme

PARTIE 1 : La constatation de l'inaptitude

1. Le rôle du médecin du travail
2. Les examens médicaux pouvant donner lieu à un avis d'inaptitude
3. La procédure de constatation de l'inaptitude depuis le 1^{er} janvier 2017
4. Un renforcement des mesures préventives
5. Une présomption d'aptitude à la suite d'un accident ou d'une maladie

PARTIE 2 : La contestation des avis du médecin du travail devant le Conseil de Prud'hommes selon la procédure accélérée au fond

1. La procédure de contestation des avis du médecin du travail
2. Les décisions appliquant la réforme sur la contestation des avis du médecin du travail : état de la jurisprudence

PARTIE 3 : Le reclassement du salarié inapte

1. Les cas dans lesquels l'employeur n'a pas à effectuer des recherches de reclassement
2. La consultation préalable du CSE
3. La recherche de reclassement

PARTIE 4 : Le licenciement pour inaptitude

1. La justification du licenciement : motifs légitimes
2. Les suites du licenciement
3. Les indemnités liées au licenciement pour inaptitude (professionnelle ou non professionnelle)
4. Les sanctions applicables au licenciement irrégulier, abusif ou nul



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 21 mars
- 6 septembre

LYON :

- 31 mai
- 27 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :

Directeurs
DRH
RH



Inter : 600 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

PARTIE 5 : Les cas particuliers

1. L'intercurrence d'une procédure d'inaptitude et d'un projet de rupture conventionnelle
2. Les salariés en CDD
3. Les salariés déclarés invalides
4. Les travailleurs intérimaires
5. Les salariés protégés

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 5,6,7 avril
- 18,19,20 octobre

LYON :

- 14,15,16 juin
- 6,7,8 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH, ...



Inter : 1 800 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL : RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DE TRAVAIL

Objectifs

- Maîtriser la pratique et le juridique pour une gestion efficace de ses missions.

Programme

PARTIE : Le recrutement

1. Les modalités précédant l'embauche
2. La promesse d'embauche
3. Les formalités liées à l'embauche

PARTIE 2 : La conclusion du contrat de travail

1. Le contrat de travail à durée indéterminée
2. Le contrat de travail à durée déterminée
3. Le contrat de travail temporaire

PARTIE 3 : La vie du contrat de travail

1. Le suivi médical
2. La gestion des absences
3. Le retour suite à une absence pour raison médicale
4. L'exercice du pouvoir disciplinaire
5. La durée du travail

PARTIE 4 : La rupture du contrat de travail

1. La rupture du contrat de travail à durée indéterminée
2. La rupture du contrat de travail à durée déterminée
3. La rupture du contrat de travail temporaire



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 5,6,7 avril
- 18,19,20 octobre

LYON :

- 14,15,16 juin
- 6,7,8 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

**Public visé :
Directeurs
DRH, ...**



Inter : 1 800 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

**Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste**

4. Les obligations consécutives à la rupture

PARTIE 5 : Le CSE en pratique

1. La mise en place du CSE
2. Organiser les élections professionnelles du CSE
3. Le statut des représentants du personnel
4. Maîtriser les moyens des représentants du personnel
5. Informer et consulter les IRP : processus, modalités, risques
6. Les initiatives possibles des représentants du personnel

PARTIE 6 : La formation professionnelle

1. Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle
2. Le compte personnel de formation
3. Le projet de transition professionnelle
4. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
5. Le Conseil en Evolution Professionnel (CEP)

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 10,11,12 mai
- 22,23,24 novembre

LYON :

- 26,27,28 juin
- 13,14,15 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH / comptable

Public visé :
Gestionnaire de paie,
comptable, RRH



Inter : 1 800 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

GESTION DE LA PAIE

Objectifs

- Savoir calculer un salaire dans le respect des dispositions légales applicables
- Gérer les répercussions de l'absence du salarié
- Connaître les règles applicables en cas de rupture du contrat de travail

Programme

Partie 1 : Calcul du salaire

Chapitre 1 : Fixer le montant du salaire

1. Les sources : le contrat de travail, les accords collectifs, les usages ou engagements de l'employeur
2. Le Smic
3. Le minimum conventionnel
4. À travail égal, salaire égal
5. La mensualisation
6. Modification de salaire

Chapitre 2 : Incidence de la durée et de l'organisation du travail

1. Périodes ne correspondant pas à du travail effectif
2. Heures supplémentaires et repos compensateur
3. Salariés soumis à un forfait
4. Jours de RTT
5. La journée de solidarité

Chapitre 3 : Distinction des éléments de salaire à prendre en compte ou non

1. Primes et autres avantages en espèce
2. Avantages alloués par le CSE
3. Avantages en nature
4. Les autres avantages : titres restaurants
5. Les frais professionnels
6. Les frais d'entreprise

Chapitre 4 : Calculer les cotisations

1. Assiette des cotisations de la sécurité sociale
2. Allègement de charges sociales : ex-réduction Fillon
3. Les contributions sociales : CSG CRDS



3 jours



En inter : 2023

PARIS :

- 10,11,12 mai
- 22,23,24 novembre

LYON :

- 26,27,28 juin
 - 13,14,15 septembre
- En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH / comptable

Public visé :
Gestionnaire de paie, comptable, RRH



Inter : 1 800 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

PARTIE 2 : Suspension du contrat de travail

1. Congés payés
2. Jours fériés
3. Congés liés à la vie familiale
4. Maternité, adoption
5. Maladie, accident
6. Inaptitude
7. Formation
8. Activités extra-professionnelles
9. Grève
10. Autres absences

PARTIE 3 : Rupture du contrat de travail

1. Départ en retraite
2. Préavis
3. Indemnité compensatrice de congés payés
4. Indemnité de licenciement
5. Transaction
6. Rupture période d'essai
7. Rupture conventionnelle
8. Formalités liées au départ du salarié

PARTIE 4 : les situations particulières

1. Le contrat à durée déterminée
2. Le contrat de travail à temps partiel

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation

LE CSE EN PRATIQUE



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 9 juin
- 8 décembre

LYON :

- 15 mars
- 19 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

Objectifs

- Comprendre les missions et le fonctionnement du CSE pour des relations sociales optimisées et facilitées

Programme

PARTIE 1 : Mettre en place le CSE

1. Déterminer le calendrier et le périmètre de mise en place du Comité Social et Economique
2. Organiser les élections du CSE : nouveautés dans le processus électoral, dans le contenu et la négociation du PAP...

PARTIE 2 : Le statut des représentants du personnel

1. Le crédit d'heures : volume, utilisation, paiement, contestation...
2. La protection contre le licenciement
3. L'évolution des carrières et l'évaluation des représentants du personnel

PARTIE 3 : Maîtriser les moyens des représentants du personnel

1. Les moyens financiers du nouveau CSE : les deux budgets
2. Les formations économiques et en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
3. Les moyens matériels : la mise à disposition de locaux et de moyens de fonctionnement
4. Les commissions du CSE (dont la commission santé, sécurité et conditions de travail)
5. Le règlement intérieur du CSE

PARTIE 4 : Informer et consulter les IRP : processus, modalités, risques

1. Mettre en place et gérer les processus d'information et de consultation du CSE



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 9 juin
- 8 décembre

LYON :

- 15 mars
- 19 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

2. La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) : contenu, alimentation, accès des IRP, diffusion des informations
3. Les participants aux réunions
4. Le rôle des acteurs : les différentes fonctions au sein du CSE, le rôle de l'employeur en tant que Président, les rôles du Secrétaire et du Trésorier, la possibilité de prévoir d'autres fonctions
5. L'animation des réunions : ordre du jour, déroulement, procès-verbal, incidents...

PARTIE 5 : Les initiatives des représentants du personnel

1. Les attributions économiques et en matière sociale et culturelle
2. Les initiatives possibles pour le nouveau CSE : droit d'alerte et recours aux expertises
3. Le contrôle des initiatives par l'entreprise et les modalités de réaction

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 25 janvier
- 29 septembre

LYON :

- 3 mai
- 3 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 600 € HT par personne
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

GESTION SOCIALE DES FUSIONS ET TRANSFERTS D'ACTIVITÉS

Objectifs

- Mesurer les conséquences juridiques et sociales d'une fusion et autres transferts d'activités
- Comprendre les modalités de transfert des contrats de travail.
- Respecter les obligations de consultation préalable des IRP.
- Gérer l'impact des fusions et autres transferts d'activités sur les normes collectives, les régimes de retraites de prévoyance, ...

Programme

PARTIE 1 : Comment définir la fusion et autres types de transfert d'activités ?

1. Distinguer les différentes situations de transfert : fusion, société de coordination, transformation de forme juridique, ...
2. Les enjeux des restructurations
3. La nécessité d'anticiper ces opérations

PARTIE 2 : Respecter les obligations préalables à la démarche envers les IRP

1. Les différents niveaux de consultation
2. Contenu et date de remise des informations nécessaires à la consultation
3. Sanction en cas de non-respect des obligations

PARTIE 3 : Impact des fusions et transferts d'entreprise sur les classifications, les rémunérations, la durée du travail, ...



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 25 janvier
- 29 septembre

LYON :

- 3 mai
- 3 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 600 € HT par personne
En intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

PARTIE 4 : Impacts des fusions et transferts d'entreprise sur les régimes de protection sociale complémentaire, d'épargne salariale

1. Conséquences en matière de retraite complémentaire
2. Conséquences en matière d'épargne salariale (intéressement, PEE, PERCO, ...)
3. Conséquences sur les contrats d'assurance : régime de prévoyance et régime de retraite supplémentaire

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation

Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 17 mars
- 11 octobre

LYON :

- 21 juin
- 21 novembre



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 600 € HT par personne
En intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

ANTICIPER ET FAIRE FACE À UN CONTRÔLE URSSAF

Objectifs

- Gérer efficacement un contrôle URSSAF

Programme

PARTIE 1 : Identifier les principaux postes à risque

1. Avantages en nature et frais professionnels : dernières précisions sur leur évaluation
2. Contributions patronales de prévoyance et retraite supplémentaire : dernières précisions
3. Indemnités de rupture du contrat de travail : nouvelles règles d'assujettissement
4. Prestations versées par les CSE : maîtriser le régime des cotisations

PARTIE 2 : Prévenir le risque de redressement

1. Renforcement des droits des employeurs après le décret du 8 juillet 2016
2. Le rescrit social : une opportunité à saisir
3. Opposer la doctrine de l'Administration : incidences pratiques de ce droit
4. Comment transiger avec une Urssaf ?

PARTIE 3 : Mieux appréhender le contrôle : les pouvoirs des inspecteurs

1. Droit d'interroger les salariés
2. Les modalités du recours aux techniques de l'échantillonnage
3. Les modalités du contrôle sur pièce



1 jour



En inter : 2023

PARIS :

- 17 mars
- 11 octobre

LYON :

- 21 juin
- 21 novembre



Pré-requis : exercer au sein d'un service RH

Public visé :
Directeurs
DRH



Inter : 600 € HT par personne

En intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

PARTIE 4 : Que faire suite à un contrôle ?

1. Comment répondre aux observations de l'Inspecteur ?
2. Redressement et mise en demeure : nouvelles conditions de validité et conséquences

PARTIE 5 : Quelle stratégie adopter suite à un redressement ?

1. Faut-il payer avant de contester ?
2. Les majorations encourues
3. Vérifier l'existence d'une décision implicite de non-assujettissement
4. Les modalités de contestation d'une mise en demeure

PARTIE 6 : Analyse de la jurisprudence récente concernant les règles de forme

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation



Durée : 1 jour



En intra : 2023

En inter : 2023

PARIS :

- 14 septembre
- 14 février

LYON :

- 12 septembre
- 15 février



Pré-requis : Aucun

Public visé :

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes de l'entreprise ou du CSE



Inter : 600 € HT par personne

En intra : sur devis



Qualiopi

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Objectifs

- Savoir réagir en cas de signalement de faits de harcèlement sexuels ou agissements sexistes ;
- Maîtriser le cadre juridique et conseiller l'entreprise dans ses actions en matière de prévention du harcèlement sexuel ;
- Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agressions sexistes.

Programme

I- Présentation du référent harcèlement sexuel

1. L'apport de la Loi du 5 septembre 2018 sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel
2. Référent entreprise et référent CSE
3. Les modes de désignation du ou des référents harcèlement
4. Les moyens d'actions et ressources du référent

II- Définition des situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes

1. Définition et distinction des situations de harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes
2. Le harcèlement comme risques psychosociaux.

III- Maîtriser la réglementation en matière de harcèlement sexuel en entreprise

- Connaître le cadre juridique : loi, décrets et jurisprudence
- Connaître les obligations de l'employeur notamment en termes de documents et affichages obligatoires
- Connaître les sanctions en cas de reconnaissances de harcèlement sexuel : responsabilité de l'employeur, sanction disciplinaire etc...

IV- Identifier et agir en cas de situation de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

1. Repérer les signaux d'alerte d'une situation de harcèlement
2. Reconnaître un cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
3. Que faire lorsque le signalement est fait par une tierce personne ?
4. Quelle procédure suivre en cas de signalement par une victime d'harcèlement sexuel ?
→Obligation de mettre en place une procédure interne de recueil et de traitement des alertes professionnelles dans les entreprises de plus de 50 salariés : contenu et procédure spécifiques pour des faits de harcèlements sexuels
5. Le rôle de chacun en cas de harcèlement : référent harcèlement, manager, direction, RH
6. Focus sur la bonne posture à adopter lors de l'entretien avec l'harceleur et l'harcelé



Durée : 1 jour



En intra : 2023

En inter : 2023

PARIS :

- 14 septembre
- 14 février

LYON :

- 12 septembre
- 15 février



Pré-requis : Aucun

Public visé :

Référent harcèlement sexuel
et agissements sexistes de
l'entreprise ou du CSE



Inter : 600 € HT / pers

En intra : sur devis



Qualiopi

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste

V- Prévenir les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

- Construire une politique de prévention des risques de harcèlement sexuel
- Evaluer le risque de harcèlement sexuel
- Informer et sensibiliser les salariés (affichage, règlement intérieur...)
- Participer à l'élaboration d'une procédure interne de traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Étude de cas
- Réponses aux questions pratiques des participants

Modalités d'évaluations

- Une évaluation des acquis est proposée, sous forme de quiz, au démarrage et à la fin de la session de formation
- Une attestation mentionnant les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation sera remise au stagiaire à l'issue de la formation

Par courriel	Par Courrier	Téléphone / Fax
pouey@pouey-avocats.com	POUEY AVOCATS Service formation 86 rue Paul Bert 69446 LYON cedex 03	Tél : 04 81 13 09 40 Fax : 04 81 13 09 47

ETABLISSEMENT

Etablissement :
 Adresse :
 Courriel :
 Tél : Fax :

PARTICIPANT

M/MME :
 Fonction :
 Courriel :

RESPONSABLE DE FORMATION

M/MME :
 Fonction :
 Courriel :
 Tél :

ADRESSE DE FACTURATION

A remplir impérativement si la facture doit être libellée au nom d'un organisme collecteur ou d'un autre établissement

Nom de l'organisme collecteur :
 Adresse :
 N° de prise en charge du dossier : Personne à contacter :
 Tél : Fax : Courriel :

FORMATION

Titre :
 Nombre de jours : Dates : Lieu :
 Tarifs : € HT € TTC (TVA : 20%)

A : Ci-joint un chèque à l'Ordre de POUEY AVOCATS

Le : Règlement à réception de la facture

Cachet et signature Règlement effectué par l'Organisme collecteur

Envoyer la facture en exemplaires à cette adresse :
 (si différente de celle de l'établissement ou de l'organisme collecteur)

.....

INFORMATIONS IMPORTANTES

Délai d'accès : aucun délai d'accès n'est applicable. Nous restons à votre disposition pour toute demande de formation ou toute demande de nouvelle date.

Accessibilité :

Le cabinet POUHEY AVOCATS est situé au 86 rue Paul Bert – 69446 LYON Cedex 03

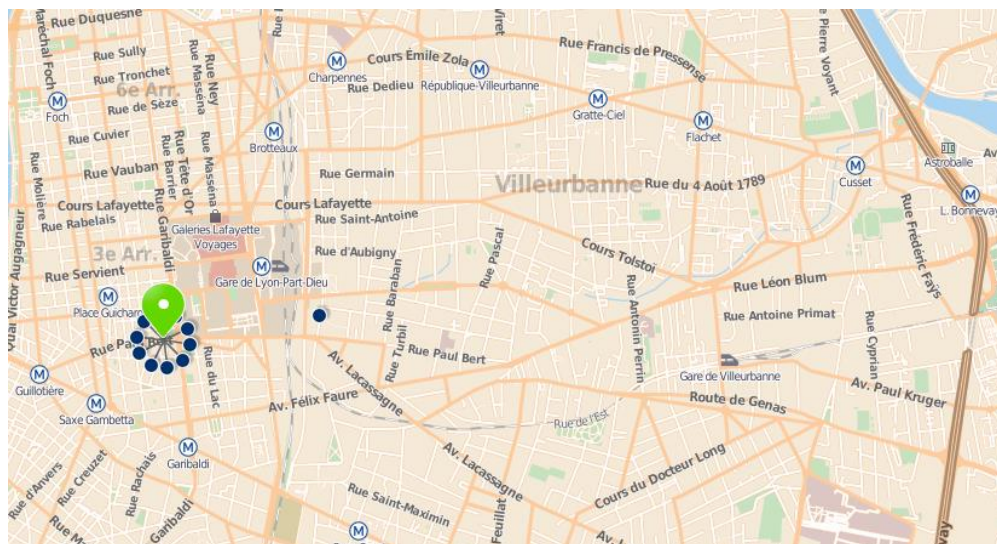
- Accès Tram T1 arrêt Part -Dieu Vivier Merle



Descendre à Garibaldi Paul Bert

Rejoindre à pied rue Paul Bert 1 min (30m)

- Accès en train Arrêt GARE DE LA PART DIEU
- Accès en voiture depuis boulevard L.BONNEVAY D383, sortie n° 9 Porte de Montchat





Nos formations sont adaptables selon les besoins spécifiques de nos stagiaires.

N'hésitez pas à contacter Mme Lucie PEDRINIS, notre référente handicap pour tout besoin d'adaptation : lpedrinis@pouey-avocats.com ou **04 82 29 97 20**

À titre d'exemple, nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap : interphone à hauteur, ascenseur, porte de la salle de réunion suffisamment large pour l'accessibilité des personnes à mobilité réduite.

Concernant le public malentendant, nous pouvons activer les sous-titres lors des formations en Visio et l'ensemble des propos du formateur se retrouvent sur le support remis aux participants.