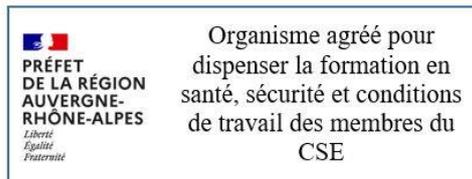




# CATALOGUE DE FORMATIONS 2025

## DROIT DE LA SANTE AU TRAVAIL

## DROIT SOCIAL



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

L.6313-1-1° Actions de formation

# **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 social.

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

Olivier POUHEY

# SOMMAIRE

## TABLE DES MATIERES

LE DROIT DE LA SANTE AU TRAVAIL .....	4
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	8
LESIONS PROFESSIONNELLES (AT / MP) : CONTRÔLE DES ABUS ET DES COÛTS .....	10
L'INAPTITUDE AU TRAVAIL .....	13
LES FONDAMENTAUX DU DROIT DU TRAVAIL .....	15
GESTION DE LA PAIE .....	17
LE CSE EN PRATIQUE.....	20
GESTION SOCIALE DES FUSIONS ET TRANSFERTS D'ACTIVITÉS .....	22
ANTICIPER ET FAIRE FACE À UN CONTRÔLE URSSAF.....	24
LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES .....	26
TELETRAVAIL – REUSSIR SA MISE EN PLACE.....	28
LA MEDIATION AU TRAVAIL.....	30
SECURISER LA MISE EN PLACE DU FORFAIT JOURS .....	32
LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL .....	34
LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE.....	36
MUTUELLE, PRÉVOYANCE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE EN ENTREPRISE .....	38
CONGES PAYES ET MALADIE : QUELLES SONT LES NOUVELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ? .....	40
LA RÉFORME DES RETRAITES : CONTENU ET ENJEUX SUITE AUX DÉCRETS D'APPLICATION.....	41
BULLETIN D'INSCRIPTION .....	43



3 jours



En inter : 2025

**PARIS :**

- 5,6,7 février
- 1,2,3 octobre

**LYON :**

- 4,5,6 mars
- 8,9,10 octobre

En intra : date à la demande



**Pré-requis :** pas de prérequis

**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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

PARIS :

- 5,6,7 février
- 1,2,3 octobre

LYON :

- 4,5,6 mars
- 8,9,10 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : pas de prérequis

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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

PARIS :

- 5,6,7 février
- 1,2,3 octobre

LYON :

- 4,5,6 mars
- 8,9,10 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : pas de prérequis

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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025**

**PARIS :**

- 5,6,7 février
- 1,2,3 octobre

**LYON :**

- 4,5,6 mars
- 8,9,10 octobre

**En intra : date à la demande**



**Pré-requis : pas de prérequis**

**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**  
**Clémentine BRES, juriste**  
**Alexia DUFRENOY, juriste**  
**Maxime DUFOUR, 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



1 jour



En inter : 2025

PARIS :

- 19 février
- 21 novembre

LYON :

- 13 février
- 28 novembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 règlementaire

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 alertes
  - 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
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)



1 jour



En inter : 2025

**PARIS :**

- 19 février
- 21 novembre

**LYON :**

- 13 février
- 28 novembre

En intra : date à la demande



**Pré-requis : aucun**

**Public visé :**  
Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

**Formateurs :**

Olivier POUEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

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 : 2025

PARIS :

- 3 février
- 5 décembre

LYON :

- 7 mars
- 16 décembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par  
personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# LESIONS PROFESSIONNELLES (AT / MP) : 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 : 2025

PARIS :

- 3 février
- 5 décembre

LYON :

- 7 mars
- 16 décembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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<sup>ère</sup> 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 : 2025

PARIS :

- 3 février
- 5 décembre

LYON :

- 7 mars
- 16 décembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par  
personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

PARIS :

- 21 mars
- 5 septembre

LYON :

- 2 juin
- 26 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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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<sup>er</sup> 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 : 2025

PARIS :

- 21 mars
- 5 septembre

LYON :

- 2 juin
  - 26 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 POUEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

PARIS :

- 2,3,4 avril
- 15,16,17 octobre

LYON :

- 11,12,13 juin
- 9,10,11 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# LES FONDAMENTAUX DU DROIT DU 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
4. Les obligations consécutives à la rupture



3 jours



En inter : 2025

PARIS :

- 2,3,4 avril
- 15,16,17 octobre

LYON :

- 11,12,13 juin
- 9,10,11 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

## 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 : 2025

PARIS :

- 13,14,15 mai
- 25,26,27 novembre

LYON :

- 25,26,27 juin
- 16,17,18 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Gestionnaire de paie,  
comptable, RRH



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



Agrément QUALIOPi

Formateurs :

Olivier POUÉY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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



3 jours



En inter : 2025

PARIS :

- 13,14,15 mai
- 25,26,27 novembre

LYON :

- 25,26,27 juin
- 16,17,18 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

### 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

## **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



**3 jours**



**En inter : 2025**

**PARIS :**

- 13,14,15 mai
- 25,26,27 novembre

**LYON :**

- 25,26,27 juin
- 16,17,18 septembre

**En intra : date à la demande**



**Pré-requis : aucun**

**Public visé :**

**Gestionnaire de paie, comptable, RRH**



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



**Agrément QUALIOPI**

**Formateurs :**

**Olivier POUEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste**

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 : 2025

## PARIS :

- 10 juin
- 9 décembre

## LYON :

- 14 mars
- 19 septembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :  
Directeurs  
DRH



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

## Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

**PARIS :**

- 10 juin
- 9 décembre

**LYON :**

- 14 mars
- 19 septembre

En intra : date à la demande



**Pré-requis : aucun**

**Public visé :**  
Directeurs  
DRH



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

**Formateurs :**

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

PARIS :

- 26 février
- 30 septembre

LYON :

- 5 mai
- 7 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :  
Directeurs  
DRH



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

**PARIS :**

- 26 février
- 30 septembre

**LYON :**

- 5 mai
- 7 octobre

En intra : date à la demande



**Pré-requis : aucun**

**Public visé :**  
Directeurs  
DRH



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



**Agrément QUALIOPI**

**Formateurs :**

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

PARIS :

- 26 février
- 30 septembre

LYON :

- 5 mai
- 7 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :  
Directeurs  
DRH



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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 : 2025

PARIS :

- 26 février
- 30 septembre

LYON :

- 5 mai
- 7 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :  
Directeurs  
DRH



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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

# LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES



Durée : 1 jour



En intra : 2025

En inter : 2025

PARIS :

- 23 septembre
- 11 février

LYON :

- 12 septembre
- 20 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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

## 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 ?



**Durée : 1 jour**



**En intra : 2025**

**En inter : 2025**

**PARIS :**

- 23 septembre
- 11 février

**LYON :**

- 12 septembre
- 20 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  
 Clémentine BRES, juriste  
 Alexia DUFRENOY, juriste  
 Maxime DUFOUR, juriste

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

#### **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 format

# TELETRAVAIL – REUSSIR SA MISE EN PLACE



Durée : 1 jour



En intra : 2025

En inter : 2025

PARIS :

- 23 septembre
- 11 février

LYON :

- 12 septembre
- 20 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 POUÉY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

## 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 ?



**Durée : 1 jour**



**En intra : 2025**

**En inter : 2025**

**PARIS :**

- 23 septembre
- 11 février

**LYON :**

- 12 septembre
- 20 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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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.



1 jour



En inter : 2025

PARIS :

- 17 juin
- 21 octobre

LYON :

- 24 juin
- 23 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :  
Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# LA MEDIATION AU TRAVAIL

## Objectifs

- Comprendre les mécanismes du conflit
- Identifier ce qu'offre la médiation dans la résolution d'un conflit
- Développer une posture de médiateur
- Savoir conduire une médiation
- Conduire une médiation dans la durée

## Programme

### PARTIE 1 – Expliquer les mécanismes des conflits

1. Identifier les causes et caractéristiques
  - Ce qui conduit au conflit : les phénomènes d'escalade
  - Les types de conflits
2. Décrypter le langage des émotions
  - La palette des émotions et leur utilité

### PARTIE 2 – Identifier ce qu'apporte la médiation dans la résolution d'un conflit

1. Expliquer ce qu'est la médiation
  - Les spécificités et objectifs de la médiation
  - Les 3 piliers de la médiation
2. Décrire le rôle du médiateur
  - Les caractéristiques de la posture du médiateur
  - Le rôle de chacun des acteurs de l'entreprise dans la médiation
3. Favoriser l'écoute mutuelle et la compréhension réciproques
  - La reformulation et l'écoute active
  - La calibration et les réactions de défense
4. Questionner pour faire ressortir les préoccupations cachés
  - Les outils de la communication non violente
  - Les techniques de questionnement

### PARTIE 3 – Mener une médiation

1. Identifier les étapes d'une médiation
  - Les étapes et les positions clés
  - L'étape décisive de l'entretien préparatoire



1 jour



En inter : 2025

PARIS :

- 17 juin
- 21 octobre

LYON :

- 24 juin
  - 23 octobre
- En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :  
Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

2. S'exercer à être un médiateur
  - Le cycle de la médiation
  - Faciliter la recherche de solutions

**PARTIE 4 – Accompagner une médiation dans la durée**

1. Accompagner le processus dans son intégralité
  - La préparation de la médiation
  - L'après médiation
2. Faire face aux situations délicates
  - Que faire lorsque la médiation n'est pas possible ?

**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 : 2025

**PARIS :**

- 25 mars
- 4 septembre

**LYON :**

- 22 mai
- 29 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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# SECURISER LA MISE EN PLACE DU FORFAIT JOURS

## Objectifs

- Identifier les conditions de mise en place des « forfaits jours »
- Contrôler la durée du travail pour respecter les règles en vigueur
- Limiter les risques liés à une mauvaise utilisation des forfaits jours

## Programme

### PARTIE 1 - Mettre en place les forfaits jours collectivement et individuellement

- Accord collectif
  - Identifier le niveau de négociation (branche ou entreprise);
  - Rappel sur les modalités de négociation d'un accord d'entreprise, de révision de dénonciation d'un accord
  - Contenu de l'accord : les clauses obligatoires et leurs conséquences
- Convention individuelle de forfait
  - L'obligation d'obtenir l'accord du salarié
  - Procéder à une rédaction exhaustive de la convention, éviter les écueils, les risques de nullité
  - Gérer les conséquences du refus ou de l'acceptation de la convention par le collaborateur

### PARTIE 2 - Vérifier l'éligibilité des profils

- Valider la pertinence des critères au regard des métiers et de l'organisation de l'entreprise.
- S'assurer de la réunion des critères avant la mise en place du forfait jour.
- Qualifier objectivement l'autonomie nécessaire.
- Les illustrations de la jurisprudence et de son évolution.



1 jour



En inter : 2025

PARIS :

- 25 mars
- 4 septembre

LYON :

- 22 mai
- 29 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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

### PARTIE 3 - Contrôler les temps de travail et de repos

- Le décompte des jours travaillés
  - incidence des absences, des années incomplètes
  - traiter les dépassements de forfait
- Suivi et contrôle de la durée maximale « raisonnable » du travail
  - Notion de charge de travail – définir les temps – gérer les différentes formes de travail et leur impact sur le forfait jours (télétravail, travail nomade, droit à déconnexion...)
  - L'obligation d'organiser des entretiens de suivi
  - Choisir les moyens de suivis adéquat – respecter la vie privée du salarié
  - Mettre en place des alertes et réagir aux constats d'insuffisance, de déloyauté

### PARTIE 4 - La responsabilité de la régulation de la charge de travail

- Les conséquences de la mise en place d'un forfait jour inadéquat ou du défaut de suivi
- L'évolution de la jurisprudence sur les forfaits jours : identifier les sources de risque pour se prémunir contre des condamnations

## 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 : 2025

**PARIS :**

- 20 mars
- 25 septembre

**LYON :**

- 21 mai
- 24 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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

## Objectifs

- Différencier les multiples cas de rupture du contrat de travail.
- Analyser les fondements juridiques du motif pour tout cas de rupture du contrat de travail.
- Sécuriser les différentes procédures.
- Identifier les facteurs de risque et les points de vigilance pour prévenir les contentieux.

## Programme

### 1 - Caractéristiques d'une démission

- Définition d'une démission.
- Accuser réception d'une démission.
- Présomption de démission en cas d'abandon de poste.

### 2 - Rupture du contrat de travail pour motif personnel

- Sécuriser la rupture de la période d'essai.
- Qualifier le motif de rupture et la cause réelle et sérieuse.
- Constituer son dossier pour éviter un contentieux.
- Respecter la procédure légale.
- Licencier un salarié protégé.

### 3 - Licenciement pour inaptitude et gestion de fin de carrière

- Procédure pour inaptitude professionnelle et non professionnelle.
- Obligation de reclassement.
- Départ à la retraite volontaire, mise à la retraite, procédures et conséquences.



1 jour



En inter : 2025

PARIS :

- 20 mars
- 25 septembre

LYON :

- 21 mai
- 24 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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

#### 4 - Licenciement individuel économique

- Circonstances pouvant justifier un licenciement économique.
- Refus du salarié de l'application des accords de maintien dans l'emploi ou de mobilité interne.
- Respecter la procédure.
- Proposer un contrat de sécurisation professionnelle ou un congé de reclassement.

#### 5 - Prise d'acte et résiliation judiciaire

- Comprendre les différences et identifier les conséquences.

#### 6 - Rupture négociée, transaction et rupture conventionnelle

- Sécuriser la procédure de rupture conventionnelle.
- Validité de la transaction.
- Conséquences fiscales et sociales.

### 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 : 2025

PARIS :

- 27 mars
- 7 novembre

LYON :

- 16 mai
- 13 novembre

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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

## Objectifs

- Différencier les multiples cas de rupture du contrat de travail.
- Analyser les fondements juridiques du motif pour tout cas de rupture du contrat de travail.
- Sécuriser les différentes procédures.
- Identifier les facteurs de risque et les points de vigilance pour prévenir les contentieux.

## Programme

### PARTIE 1 – Le motif économique du licenciement

- La cause économique
- La cause matérielle

### PARTIE 2 - L'obligation de reclassement et d'adaptation du salarié

- Comment mettre en œuvre l'obligation de reclassement ?
- Les contours de l'obligation d'adaptation

### PARTIE 3 - Déterminer l'ordre des licenciements

- Comment mettre en place l'ordre des licenciements ?
- Comment applique-t-on les critères d'ordre ?

### PARTIE 4 - Les procédures de licenciement pour motif économique

- Comment mettre en œuvre un licenciement individuel pour motif économique avec contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ?
- Comment mettre en œuvre une procédure de licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours ?

### PARTIE 5 – Le plan de sauvegarde de l'emploi

- L'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Le contenu du PSE
- Le contrôle de la DREETS
- Le bloc de compétence



**1 jour**



**En inter : 2025**

**PARIS :**

- 27 mars
- 7 novembre

**LYON :**

- 16 mai
- 13 novembre

**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  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste**

**PARTIE 6 - Le contrat de sécurisation professionnelle et le congé de reclassement**

- Récapitulatif des dispositifs de retour à l'emploi

**PARTIE 7 - Notification du licenciement pour motif économique**

- Comment rédiger une lettre de licenciement pour motif économique ?

**PARTIE 8 – La priorité de réembauche**

- Les points – clés de la priorité de réembauche

## **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 : 2025

**PARIS :**

- 10 avril
- 18 novembre

**LYON :**

- 17 avril
- 29 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :  
Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# MUTUELLE, PRÉVOYANCE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE EN ENTREPRISE

## Objectifs

- Identifier les obligations de l'entreprise en matière de protection sociale
- Appliquer les règles de charges sociales applicables au financement et aux prestations de prévoyance
- Anticiper les contrôles URSSAF

## Programme

### PARTIE 1 - Bénéficiaire du traitement social et fiscal de faveur des régimes de prévoyance complémentaire, de retraite supplémentaire et de frais de santé

1. Focus sur les dernières évolutions apportées par la réforme des retraites de 2025
2. Le caractère « collectif » : les critères admis et les présomptions d'égalité de traitement
3. Le caractère « obligatoire » : les dispenses d'affiliation et leur gestion pratique au sein de l'entreprise
4. Le caractère « responsable » des contrats de remboursements de frais de santé
5. Les précisions des dernières circulaires émanant de la direction de la Sécurité sociale

### PARTIE 2 - Définir l'impact de la fusion AGIRC-ARRCO

1. Les impacts sur la définition des bénéficiaires des régimes de protection sociale
2. Nouvelle définition de l'encadrement
3. Focus sur l'obligation de cotisation



1 jour



En inter : 2025

PARIS :

- 10 avril
- 18 novembre

LYON :

- 17 avril
- 29 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

**PARTIE 3- Mettre en place la complémentaire santé : focus sur les nouvelles obligations pour les employeurs**

1. L'instauration d'une couverture minimale de garanties : le « panier de soins »
2. La réforme du « 100 % santé »
3. L'obligation de financement patronal minimum
4. La gestion du « versement santé »

**PARTIE 4 - Maintenir les garanties de prévoyance**

1. La portabilité des garanties de prévoyance
2. La portabilité des frais de santé
3. Focus sur la portabilité en cas de procédure collective ou de liquidation judiciaire

**PARTIE 5 - Mettre en œuvre les clauses de désignation/recommandation**

1. La mise en œuvre d'un « degré élevé de solidarité »
2. La procédure de mise en concurrence

**PARTIE 6 - Panorama d'actualités légales et jurisprudentielles en matière de protection sociale complémentaire 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



1/2 journée



En inter : 2025

PARIS :

- 23 avril
- 6 novembre

LYON :

- 25 avril
- 28 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs  
DRH, ...



Inter : 490 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# CONGES PAYES ET MALADIE : QUELLES SONT LES NOUVELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

## Objectifs

- Maîtriser les apports de la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne

## Programme

- I- **Présentation du contexte : l'influence du droit de l'Union européenne**
- II- **Les conséquences des décisions du 13 septembre 2023**
- III- **Les nouveautés issues de la loi du 22 avril 2024**
  - Quelles sont les dernières précisions sur la nouvelle règle d'acquisition des congés payés ?
  - A quel moment le salarié doit-il être informé de ses droits acquis pendant un arrêt maladie ?
  - À quel moment débute la période de report ? Est-il possible de prévoir une période de report différente de celle prévue par la loi ?
  - La rétroactivité de la loi bénéficie-t-elle aux anciens salariés ?
  - Quelle différence entre le délai de prescription et le délai de forclusion ?
  - Quelle gestion RH en pratique ?

## Méthodes mobilisées

- Des mises en situations concrètes permettant d'intégrer les apports des arrêts du 13 septembre 2023 et de la loi du 22 avril 2024
- 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 : 2025

**PARIS :**

- 15 avril
- 20 novembre

**LYON :**

- 18 avril
- 24 octobre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs  
DRH, ...



Inter : 600 € HT par personne  
Intra : sur devis



Agrément QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, juriste

# LA RÉFORME DES RETRAITES : CONTENU ET ENJEUX SUITE AUX DÉCRETS D'APPLICATION

## Objectifs

- Identifier les conséquences pratiques de la réforme des retraites pour les entreprises (nouvelles conditions de départ à la retraite, nouveaux risques et nouvelles obligations, nouveau traitement social de l'indemnité de rupture conventionnelle...)
- Définir les nouvelles mesures à mettre en place ou à renforcer au sein des entreprises, afin d'anticiper au mieux les évolutions liées au maintien en emploi des séniors, aux transitions emploi/retraite et aux régimes de PSC.

## Programme

### 1. Les nouvelles conditions de départ à la retraite

- Quel âge et quel taux pour quelle durée d'assurance ?
- Quelles dérogations (trimestres supplémentaires, départs anticipés, pénibilité) ?

### 2. Les dispositifs de maintien des séniors dans l'emploi

- Les nouveautés concernant le compte professionnel de prévention de la pénibilité
- La création d'un fonds de prévention à l'usure professionnelle
- Le nouveau traitement social de l'indemnité de rupture conventionnelle

### 3. Anticiper les transitions emploi/retraite

- Le cumul emploi-retraite : possibilité d'acquérir de nouveaux droits
- La retraite progressive : nouvelles obligations d'information, quel intérêt ?

### 4. L'évolution des régimes de PSC en entreprise

- Vers un nécessaire renforcement de la prévoyance complémentaire ? Pour quels coûts ?
- Quid de l'opportunité d'une épargne retraite aujourd'hui ?



**1 jour**



**En inter : 2025**

**PARIS :**

- 15 avril
- 20 novembre

**LYON :**

- 18 avril
- 24 octobre

**En intra : date à la demande**



**Pré-requis : aucun**

**Public visé :**

**Directeurs  
DRH, ...**



**Inter : 600 € HT par  
personne  
Intra : sur devis**



**Agrément QUALIOPI**

**Formateurs :**

**Olivier POUÉY, avocat  
Ophélie PLATEAU, avocate  
Lucie PEDRINIS, juriste  
Clémentine BRES, juriste  
Alexia DUFRENOY, juriste  
Maxime DUFOUR, 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

# BULLETIN D'INSCRIPTION

Par courriel	Par Courrier	Téléphone / Fax
--------------	--------------	-----------------

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 POUHEY 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

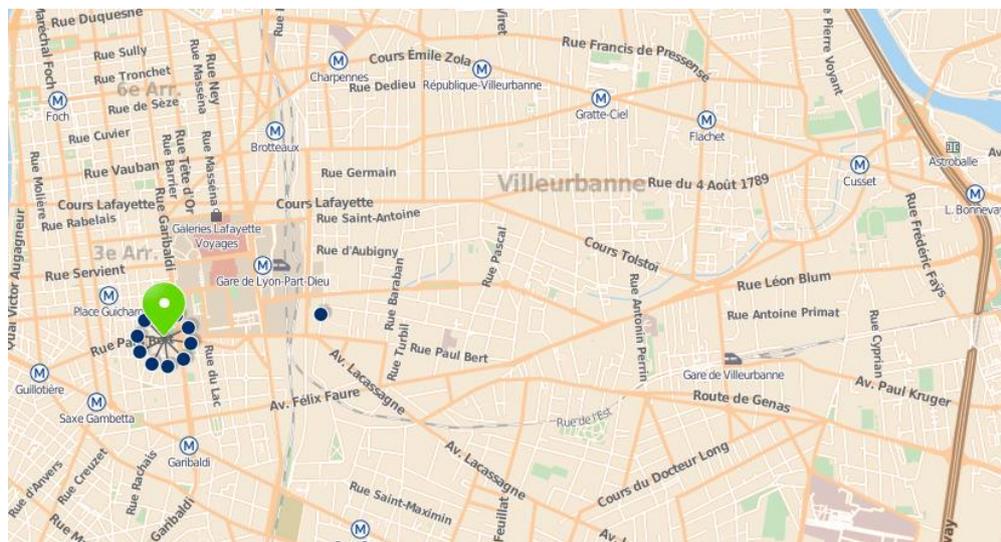
- Accès Tram T1 arrêt Part -Dieu Vivier Merle



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](mailto: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.*