



CATALOGUE DE FORMATIONS 2026

DROIT DE LA SANTE AU TRAVAIL

DROIT SOCIAL



Organisme agréé pour dispenser la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE

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, afin de vous permettre de sécuriser vos décisions, de prévenir les litiges et d'accompagner votre développement.

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

Olivier POUEY

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
L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ETRANGERS.....	43
RESPONSABILITE PENALE DE L'EMPLOYEUR ET DELEGATION DE POUVOIRS.....	45
BULLETIN D'INSCRIPTION	47



3 jours



En inter : 2026

PARIS :

- 4,5,6 février
- Du 30 sept au 2 oct.

LYON :

- 4,5,6 mars
- 7,8,9 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 4,5,6 février
- Du 30 sept au 2 oct.

LYON :

- 4,5,6 mars
- 7,8,9 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
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 : 2026

PARIS :

- 4,5,6 février
- Du 30 sept au 2 oct.

LYON :

- 4,5,6 mars
- 7,8,9 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
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 : 2026

PARIS :

- 4,5,6 février
- Du 30 sept au 2 oct.

LYON :

- 4,5,6 mars
- 7,8,9 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



Agrement QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUHEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 19 février
- 20 novembre

LYON :

- 13 février
- 27 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 POUHEY, avocat

Ophélie PLATEAU, avocate

Lucie PEDRINIS, juriste

Clémentine BRES, 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 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 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 : 2026

PARIS :

- 19 février
- 20 novembre

LYON :

- 13 février
- 27 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
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 : 2026

PARIS :

- 3 février
- 4 décembre

LYON :

- 6 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 3 février
- 4 décembre

LYON :

- 6 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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^{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 : 2026

PARIS :

- 3 février
- 4 décembre

LYON :

- 6 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 20 mars
- 4 septembre

LYON :

- 2 juin
- 25 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

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^{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 : 2026

PARIS :

- 20 mars
- 4 septembre

LYON :

- 2 juin
- 25 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
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 : 2026

PARIS :

- **1,2,3 avril**
- **14,15,16 octobre**

LYON :

- **10, 11, 12 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 1,2,3 avril
- 14,15,16 octobre

LYON :

- 10, 11, 12 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- **11,12,13 mai**
- **25,26,27 novembre**

LYON :

- **24,25,26 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
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 : 2026

PARIS :

- **11,12,13 mai**
- **25,26,27 novembre**

LYON :

- **24,25,26 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
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 : 2026

PARIS :

- **11,12,13 mai**
- **25,26,27 novembre**

LYON :

- **24,25,26 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
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 : 2026

PARIS :

- 10 juin
- 9 décembre

LYON :

- 13 mars
- 18 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 10 juin
- 9 décembre

LYON :

- 13 mars
- 18 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
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 : 2026

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
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 : 2026

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
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 : 2026

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
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 : 2026

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
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 inter : 2026

PARIS :

- 23 septembre
- 11 février

LYON :

- 11 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
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 inter : 2026

PARIS :

- 23 septembre
- 11 février

LYON :

- 11 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 inter : 2026

PARIS :

- 23 septembre
- 11 février

LYON :

- 10 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
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 inter : 2026

PARIS :

- 23 septembre
- 11 février

LYON :

- 10 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
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 : 2026

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

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 cachées
 - 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 : 2026

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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

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
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 : 2026

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
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 : 2026

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
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 : 2026

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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 27 mars
- 6 novembre

LYON :

- 18 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
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 : 2026

PARIS :

- 27 mars
- 6 novembre

LYON :

- 18 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
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 : 2026

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
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 - Bénéficier 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 : 2026

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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 23 avril
- 6 novembre

LYON :

- 24 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
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 : 2026

PARIS :

- 15 avril
- 20 novembre

LYON :

- 17 avril
- 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
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 : 2026

PARIS :

- 15 avril
- 20 novembre

LYON :

- 17 avril
- 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 POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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



1/2 journée



En inter : 2026

PARIS :

- 8 janvier
- 1^{er} décembre

LYON :

- 12 janvier
- 3 décembre

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
Maxime DUFOUR, juriste

L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

Objectifs

- Maîtriser les connaissances indispensables pour l'embauche des travailleurs étrangers.
- Vérifier les obligations et formalités spécifiques à l'embauche des travailleurs étrangers.
- Déterminer et adapter ces exigences en fonction de l'origine des travailleurs étrangers.
- Connaître les sanctions en cas d'emploi irrégulier des travailleurs étrangers.

Programme

1. Les obligations spécifiques préalables à l'embauche d'un salarié étranger à la charge de l'employeur

- La vérification des titres de séjour et de travail : le devoir de vigilance de l'employeur.
- La concordance de l'autorisation de travail avec le poste à pourvoir.
- La vérification du certificat médical établi par l'OFII.

2. L'accomplissement des formalités auprès des organismes sociaux

- Les formalités essentielles : déclaration préalable à l'embauche et inscription au registre du personnel.
- L'immatriculation à la sécurité sociale et la déclaration d'emploi.
- L'affiliation auprès des autres organismes sociaux.

3. Les titres de séjour et de travail à vérifier selon l'origine du travailleur étranger

- Les ressortissants de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen et de la Suisse.
- Le cas spécifique des ressortissants ukrainiens.
- Les ressortissants d'autres pays.
- Les conséquences du Brexit pour les ressortissants britanniques.

4. L'emploi irrégulier d'un salarié étranger

- Les risques et sanctions en cas d'emploi d'un travailleur étranger sans autorisation de travail.
- L'attitude de l'employeur à adopter en cas de travail illégal.
- Les réflexes et bonnes pratiques de l'entreprise dans la lutte contre le travail illégal.

Méthodes mobilisées

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



1/2 journée



En inter : 2026

PARIS :

- 8 janvier
- 1^{er} décembre

LYON :

- 12 janvier
- 3 décembre

En intra : date à la demande



Pré-requis : aucun

Public visé :

Directeurs
DRH, ...



Inter : 490 € HT par personne

Intra : sur devis



Agrement QUALIOPI

Formateurs :

Olivier POUEY, avocat
Ophélie PLATEAU, avocate
Lucie PEDRINIS, juriste
Clémentine BRES, 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 : 2026

PARIS :

- 16 janvier
- 1^{er} septembre

LYON :

- 23 janvier
- 14 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
Maxime DUFOUR, juriste

RESPONSABILITE PENALE DE L'EMPLOYEUR ET DELEGATION DE POUVOIRS

Objectifs

- Appréhender les principaux cas de mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur ou de ses représentants en matière de gestion du personnel/collaborateurs
- Maîtriser les conditions de validité d'une délégation de pouvoirs et de devoirs
- Comprendre le périmètre et les effets d'une délégation de pouvoir

Programme

- I. Identifier les conditions de mise en cause de la responsabilité pénale et les personnes poursuivies
1. Périmètre de responsabilité pénale du chef d'entreprise et de ses préposés
 - Identifier les personnes physiques susceptibles de voir leur responsabilité pénale engagée.
2. Périmètre de responsabilité pénale de la ou des personnes morales
 - Identifier les conditions d'engagement de la responsabilité pénale de la personne morale.
 - Connaître les domaines concernés.
 - Appréhender les situations de pluralité d'entreprises intervenantes.
 - Comprendre l'articulation entre les responsabilités de l'entreprise, du dirigeant et des préposés.
- II. Maîtriser les enjeux et risques des principaux domaines concernés
 - Le travail dissimulé
 - Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre
 - Le non-respect de la durée du travail
 - La discrimination et le harcèlement
 - Le délit d'entrave
 - Les risques en matière d'hygiène et sécurité
- III. Utiliser la délégation de pouvoir pour prévenir les risques pénaux
 1. Conditions de validité
 - Quand recourir à une délégation ?
 - Quel périmètre lui donner ?
 2. Règles encadrant la délégation de pouvoir



1 jour



En inter : 2026

PARIS :

- 16 janvier
- 1^{er} septembre

LYON :

- 23 janvier
- 14 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
Maxime DUFOUR, juriste

- Conditions liées au délégant
 - Conditions liées au délégataire :
 - Appartenance à l'entreprise
 - Autorité hiérarchique
 - Acceptation de la délégation
 - Règles de validité :
 - Forme, caractère nominatif
 - Portée d'une délégation implicite
 - Durée de validité
 - Situations particulières : cumul de délégations, subdélégations
- 3. Mise en œuvre et suivi**
- Identifier les modifications pouvant affecter la délégation
 - Connaître les cas de remise en cause

IV. Mesurer les effets de la délégation de pouvoir

- Transfert de responsabilité du délégant au délégataire
- Limites du transfert (contenu, étendue, devoirs)
- Contentieux liés à la délégation de pouvoirs

Méthodes mobilisées

- Apports théoriques et méthodologiques
- Réponses aux questions pratiques des participants

BULLETIN D'INSCRIPTION

Par courriel

Par Courier

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 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)

.....

.....

POUEY AVOCATS * SELARL au capital de 10 000€ - RCS LYON 480 218 007 * SIRET 480218 007 00023 * NAF 6910Z * N° d'activité : 82 69 11566 69

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 POUEY AVOCATS est situé au 86 rue Paul Bert – 69446 LYON Cedex 03

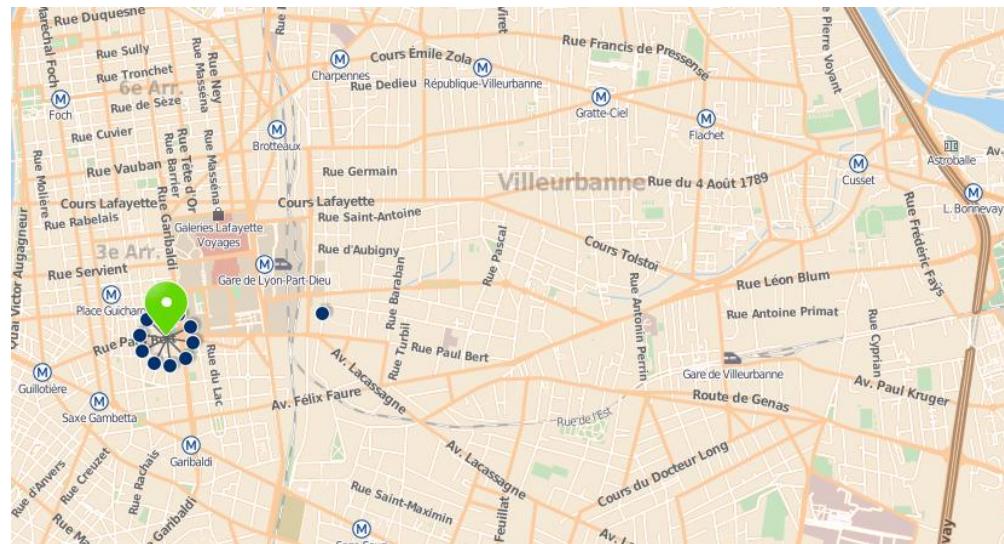
- Accès Tram T1 arrêt Part -Dieu Vivier Merle



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.