

CONFÉRENCE D'ACTUALITÉ

ACTUALITÉ SOCIALE 2016

LES 23 ET 24 JANVIER 2017, AUX SALONS HOCHÉ PARIS 8^E

Le rendez-vous annuel des professionnels
du droit social et des ressources humaines !



OBJECTIFS

- **Faire le point sur l'ensemble des thèmes marquants de l'actualité sociale** de l'année 2016
- **Mesurer la portée pratique des dernières réformes législatives et de la jurisprudence** de la Cour de Cassation
- **Décrypter l'actualité** à travers le regard croisé d'experts en droit social
- **Echanger avec vos pairs** concernant l'impact de cette actualité dans vos entreprises

PUBLIC

PDG - Managers - Directeurs et Responsables
RH - Responsables des affaires sociales - Juristes
d'entreprise - Avocats - Conseils

PRÉSIDENTS DE SÉANCE

Christophe RADÉ, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux
Paul-Henri ANTONMATTEI, Professeur à l'Université Montpellier I,
Avocat associé, Barthélémy Avocats

INTERVENANTS

Philippe FLORES, Conseiller référendaire à la chambre sociale
de la Cour de cassation
Jean-Guy HUGLO, Doyen de section à la chambre sociale de la
Cour de cassation
Yves STRUILLOU, Directeur Général du Travail, DGT
Stéphane REMY, Chef de la mission Organisation des
contrôles, DGEFP
Nicolas CHENEVOY, Avocat associé, Cabinet FIDERE Avocats
Thomas GODEY, Avocat associé, Cabinet BRL Avocats
Aymeric HAMON, Avocat associé en droit du travail, Cabinet FIDAL
Laurent GUARDELLI, Avocat associé, Cabinet Coblenze et associés
Marie-Laurence BOULANGER, Avocat associé en droit social,
Cabinet Fromont Briens
Sabrina DOUGADOS, Avocat associé en droit social, Cabinet
Fromont Briens
Eric MANCA, Avocat associé, Cabinet August & Debouzy Avocats



ATELIERS COMPLÉMENTAIRES

MERCREDI 25 JANVIER 2017

- **Atelier 1 - Nouvelles obligations d'information/consultation des IRP : mise en œuvre et points de vigilance pour les entreprises**
(9h - 12h30)
- **Atelier 2 - Négociation collective : intégrer les obligations des dernières réformes dans la négociation d'entreprise**
(14h - 17h30)

Animés par **Geoffroy DE RAINCOURT** et **Christophe FROUIN**, Avocats associés, Cabinet FIDERE Avocats

ÉDITO

Madame, Monsieur,

2016 a été une année charnière en matière de droit social !

A travers la loi Travail et les textes sortis suite à la loi Rebsamen, des pans entiers du Code du travail ont été modifiés : réforme en profondeur des règles de la négociation collective, aménagements de nombreux aspects en matière de durée du travail, mesures impactant les IRP, réforme des procédures pour inaptitude et de la surveillance médicale...

Plus d'une centaine de décrets, attendus d'ici la fin de l'année, apporteront les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ces réformes dans les entreprises.

D'autres textes sortis en 2016 ont également fait évoluer certaines instances du droit du travail telles que le conseil de prud'hommes et l'inspection du travail.

En 2016, la jurisprudence n'a pas été en reste puisqu'elle a fait l'objet de nombreux revirements et a apporté des précisions sur des sujets fondamentaux du droit du travail.

Pour vous permettre d'avoir un tour d'horizon complet de ces nouvelles dispositions et cerner leurs portées pratiques, ELEGIA organise en partenariat avec actuEL-RH.fr® et le Dictionnaire Permanent Social des Editions Législatives, **deux journées d'actualité sociale les 23 et 24 janvier 2017.**

Des experts en droit du travail décryptent pour vous les principales évolutions législatives et jurisprudentielles et répondent à vos questions.

Une documentation détaillée reprenant toute l'actualité sociale de 2016 et réalisée par la rédaction des Editions Législatives sera remise à chaque participant.

Enfin, **la réforme des relations sociales est sans nul doute le sujet le plus impacté par les évolutions législatives de 2016.** Les entreprises doivent s'approprier ces nouvelles règles pour pouvoir repenser, le cas échéant, leur dialogue social.

C'est pourquoi **ELEGIA vous propose d'approfondir ces thématiques à travers deux ateliers qui seront organisés le 25 janvier 2017. Ces deux ateliers seront illustrés par des mises en situation et des cas pratiques sur le thème des relations sociales.**

- Atelier 1 (9h - 12h30) : « **Nouvelles obligations d'information/consultation des IRP : mise en œuvre et points de vigilance pour les entreprises** »
- Atelier 2 (14h - 17h30) : « **Négociation collective : intégrer les obligations des dernières réformes dans la négociation d'entreprise** »

Dans l'attente de vous rencontrer, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Sébastien CHASLES

Directeur des programmes

ELEGIA Formation

QUI ORGANISE CES JOURNÉES ?

Depuis 27 ans, ELEGIA conçoit et organise des événements pour vous permettre de **maîtriser l'actualité et ses conséquences pratiques.**



Tout au long de l'année, ELEGIA réunit les professionnels pour **décrypter les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles et leurs impacts sur les métiers, identifier les enjeux stratégiques et favoriser les bonnes pratiques.** Grâce aux regards croisés de leurs intervenants, universitaires, avocats, magistrats, professionnels, **les conférences d'ELEGIA donnent une vision à la fois juridique et pragmatique.** Retrouvez toutes les conférences sur www.elegia.fr.

EN PARTENARIAT AVEC

Depuis plus de 65 ans, les EDITIONS LEGISLATIVES sont aux côtés de tous les professionnels du droit social avec le Dictionnaire Permanent Social. Cet ouvrage permet de trouver des solutions concrètes et actualisées à l'ensemble de leurs questions en droit du travail et de la protection sociale.



Le **dictionnaire Permanent Social** existe aussi en version en ligne. Les praticiens retrouvent tout le contenu du dictionnaire permanent, mais également l'ensemble des sources citées dans l'ouvrage (jurisprudence, circulaires, décrets, codes, etc...). Pour tout renseignement sur les documentations des Editions Législatives, rendez-vous sur www.editionslegislatives.fr ou contactez-nous au 01 40 92 36 36.

actuEL ressources humaines

Spécialement dédié aux professionnels des RH, le quotidien en ligne des Editions Législatives **actuEL-RH.fr®**, sélectionne pour vous l'information sociale et juridique RH du jour, décrypte des enjeux qui en découlent et vous propose les solutions concrètes à mettre en œuvre.

actuEL-RH.fr®, le premier quotidien en ligne des professionnels RH

- Des supports d'information complémentaires pour réagir plus vite face à l'actualité
- Un contenu rédactionnel conçu comme un véritable outil d'aide à la décision
- Un espace fédérateur de la communauté RH
- Le savoir-faire des Editions Législatives

OFFERT Les participants bénéficient de 3 mois d'accès gratuit à actuEL-RH.fr®, le premier quotidien en ligne des professionnels RH, présenté par les Editions Législatives

→ JOUR 1 LUNDI 23 JANVIER 2017

1. Contrat de travail : période d'essai, clauses, modification, CDD...le point sur les arrêts marquants de 2016

- Clauses du contrat
- Modification du contrat
- CDD

2. Durée du travail et absences : apports de la jurisprudence et des réformes

- Temps partiel, heures supplémentaires, forfaits, astreintes, modulation...les nouveautés
- Evolution du cadre légal en matière de durée du travail : apports de la loi Travail et des derniers décrets
- Congés et absences

3. Les différents modes de rupture du contrat de travail : tour d'horizon des évolutions de 2016

- Rupture conventionnelle : les dernières précisions
- Licenciement individuel : procédure, état de santé, salarié protégé, disciplinaire, indemnités versées...
- Licenciement collectif

4. Inaptitude physique : apports majeurs de la loi Travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation

- Réforme des procédures d'inaptitude et allègement de la surveillance médicale
- Inaptitude et obligation de reclassement, aptitude avec réserve, rupture du contrat : les arrêts majeurs de 2016

→ JOUR 2 MARDI 24 JANVIER 2017

1. Relations sociales : les apports de la chambre sociale de la Cour de cassation

- Fonctionnement et moyens des représentants du personnel
- Vote électronique, élection partielle, désignation d'un DS...les précisions apportées par la Cour de cassation
- Dérogation par accord collectifs aux dispositions d'ordre public : les conditions fixées par le Conseil Constitutionnel

2. Négociation collective et représentant du personnel : les évolutions apportées par les textes

- Dernières actualités légales et réglementaires concernant les représentants du personnel : décrets Rebsamen et loi Travail
- Réforme en profondeur de la négociation collective : impact de la loi Travail et des derniers décrets sur la pratique des entreprises

3. Quelles sont les évolutions attendues au cours de l'année 2017 en droit du travail ?**4. Droits fondamentaux, libertés individuelles et pouvoirs de l'employeur**

- Liberté religieuse dans l'entreprise : où en sommes-nous ?
- Discrimination, inégalité de traitement : point sur les arrêts marquants

5. Santé, sécurité et responsabilités de l'employeur

- Précisions sur le harcèlement, l'obligation de sécurité, le CHSCT...
- Inspection du travail : le point sur les pouvoirs de sanctions accrus

6. Formation professionnelle

- Etat des lieux et impacts des évolutions récentes
- Jurisprudence marquante en matière de formation : point sur les risques pour l'employeur en matière de contentieux ?

+ ATELIERS COMPLÉMENTAIRES

MERCREDI 25 JANVIER 2017

- **Atelier 1 - Nouvelles obligations d'information/consultation des IRP : mise en œuvre et points de vigilance pour les entreprises** (9h - 12h30)
- **Atelier 2 - Négociation collective : intégrer les obligations des dernières réformes dans la négociation d'entreprise** (14h - 17h30)

Animés par **Geoffroy DE RAINCOURT** et **Christophe FROUIN**, Avocats associés, Cabinet FIDERE Avocats

→ JOUR 1 LUNDI 23 JANVIER 2017

Sous la présidence de **Christophe RADÉ**, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux
Avec la participation de **Philippe FLORES**, Conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation

8h45 Accueil des participants

9h Début de la journée

1. Contrat de travail : période d'essai, clauses, modification, CDD... le point sur les arrêts marquants de 2016

- Clauses du contrat
 - Précision sur les durées maximales légales des périodes d'essai
 - Refus d'une mutation en application d'une clause de mobilité : l'employeur peut-il contraindre le salarié à exécuter son préavis sur le nouveau lieu de travail ?
 - Clause de non concurrence et diminution de la contrepartie financière en cas de départ du salarié : les risques pour l'employeur
 - Clause de non concurrence : l'absence de contrepartie financière cause-t-elle obligatoirement un préjudice au salarié ?
- Modification du contrat
 - Suppression du variable suite à une promotion et réévaluation du salaire : faut-il l'accord du salarié concerné ?
 - Contrat de travail et transfert d'entreprise : quelles conséquences en cas de refus de modification du contrat de la part du salarié ?
- CDD
 - Formalisme des promesses d'embauche en CDD : précision des juges

Nicolas CHENEVOY

2. Durée du travail et absences : apports de la jurisprudence et des réformes

- Temps partiel, heures supplémentaires, forfaits, astreintes, modulation...les nouveautés
 - Compteur d'heures complémentaires et risque de requalification du temps partiel en temps plein
 - Heures supplémentaires : précision sur le seuil de déclenchement des heures lorsque le salarié n'a pas acquis tous ses droits à congés payés
 - Cadre dirigeant : précision sur la définition de cadre dirigeant apportée par la chambre sociale
 - Inexécution des modalités conventionnelles et absence de nullité de la convention en forfaits jours
 - Suivi de la charge de travail du salarié en forfait jours : précisions de la Cour de cassation
 - Temps partiel et non-respect des durées minimales de 24h : les préconisations de la Cour de cassation présentées dans son rapport annuel
 - Mise en place d'un système d'astreintes décidé par les salariés : les limites posées par la jurisprudence

11h-11h15 Pause

- Evolution du cadre légal en matière de durée du travail : apports de la loi Travail et des derniers décrets
 - Principe de primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement
 - Evolution concernant la majoration des heures supplémentaires, les durées maximales, la modulation du temps de travail
 - Forfaits-heures et jours : évaluation et suivi de la charge de travail, droit à la déconnexion, temps d'échanges... les nouvelles règles à respecter
- Congés et absences
 - Congés payés : la question de la non-conformité du droit interne par rapport à la directive de l'UE 2003/88/CE

- Prolongation du congé parental et absence d'information : quels sont les risques de sanctions pour le salarié ?
- Congé maternité et période de protection : les dernières précisions
- Différend entre un salarié et son employeur sur un congé spécifique : apports de la loi Travail concernant la procédure d'urgence

Thomas GODEY

12h30-14h Déjeuner

3. Les différents modes de rupture du contrat de travail : tour d'horizon des évolutions de 2016

- Rupture conventionnelle : les dernières précisions
 - Fraude de l'employeur et report du délai de prescription
 - Précisions sur la remise des documents de fin de contrat
- Licenciement individuel : procédure, état de santé, salarié protégé, disciplinaire, indemnités versées...
 - La lettre de convocation à l'entretien préalable doit-elle mentionner les griefs reprochés au salarié ?
 - Dans quelle mesure l'employeur doit-il reporter l'entretien préalable d'un salarié malade ?
 - Remise tardive de documents RH et préjudice causé au salarié : les limites posées par la chambre sociale de la Cour de cassation
 - Faute grave : les arrêts marquants de 2016
 - Salarié protégé et annulation de la décision de réintégration : l'employeur doit-il refaire une procédure de licenciement ?
 - Licenciement d'un lanceur d'alerte : dans quels cas la nullité peut-elle être prononcée ?
 - Indemnisation en cas de licenciement injustifié : les différences d'indemnisation en fonction de la taille de l'entreprise sont-elles valables ?
 - Nullité du licenciement et réintégration du salarié : les dernières illustrations

Aymeric HAMON

- Licenciement collectif
 - Impact de la nouvelle définition du licenciement économique : apport de la loi Travail
 - Les arrêts marquants de 2016 : PSE et recherche de reclassement dans le Groupe, PSE et détermination des catégories professionnelles, rédaction des offres de reclassement à l'étranger...

Christophe RADE

16h-16h15 Pause

4. Inaptitude physique : apports majeurs de la loi Travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation

- Réforme des procédures d'inaptitude et allègement de la surveillance médicale
 - Remaniement de la procédure de contestation des avis d'inaptitude
 - Inaptitude professionnelle ou non professionnelle : les évolutions prévues par les textes
 - Modification de la procédure d'examen d'aptitude à l'embauche : conséquence pour les entreprises
- Inaptitude et obligation de reclassement, aptitude avec réserve, rupture du contrat : les arrêts majeurs de 2016
 - Reclassement dans le Groupe, reclassement temporaire, preuve de l'impossibilité de reclassement... les dernières précisions
 - Aptitude avec réserve et refus du salarié de reprendre le poste réaménagé : quel garde fou pour l'employeur ?

Laurent GUARDELLI

17h30 Clôture de la première journée

→ JOUR 2 MARDI 24 JANVIER 2017

Sous la présidence de **Paul-Henri ANTONMATTEI**, Professeur à l'Université Montpellier I, Avocat associé, Barthélémy Avocats
Avec la participation de **Jean-Guy HUGLO**, Doyen de section à la chambre sociale de la Cour de cassation

8h45 Accueil des participants

9h Début de la journée

1. Relations sociales : les apports de la chambre sociale de la Cour de cassation

- Fonctionnement et moyens des représentants du personnel
 - Heures de délégation : l'employeur peut-il les contester sans les avoir payées au préalable ?
 - Le maintien de la rémunération pendant le mandat concerne-t-il aussi les remboursements de frais professionnels ?
 - Fermeture d'un site pendant la procédure de consultation du CE : quels sont les risques pour l'employeur ?
 - Calcul du budget du CE : les précisions de 2016
 - Gestion des activités sociales et culturelles du CE : les précisions de la Cour de cassation
 - Consultation du CE sur un projet d'entreprise et demande de report du délai préfix : les conditions à respecter
- Vote électronique, élection partielle, désignation d'un DS... les précisions apportées par la Cour de cassation
 - Cadre de désignation d'un délégué syndical prévu par accord d'entreprise : les limites posées par la jurisprudence
 - Précisions sur les listes électorales irrégulières
 - Précisions sur l'utilisation du vote électronique
- Dérogation par accord collectif aux dispositions d'ordre public : les conditions fixées par le Conseil Constitutionnel

Jean-Guy HUGLO

2. Négociation collective et représentant du personnel : les évolutions apportées par les textes

- Dernières actualités légales et réglementaires concernant les représentants du personnel : décrets Rebsamen et loi Travail
 - Modalités de déroulement des réunions, nouvelle consultation du CE, articulation des différentes consultations entre IRP, crédit d'heures, précisions sur la BDES...

10h45-11h Pause

- Réforme en profondeur de la négociation collective : impact de la loi Travail et des derniers décrets sur la pratique des entreprises
 - Nouvelles conditions de validité des accords et évolutions des règles d'articulation des différents niveaux : quelles conséquences ?
 - Les nouveautés en matière de révision et de mise en cause des accords
 - Dénonciation d'un accord, négociation d'un accord de substitution, suppression des avantages individuels acquis : le point sur les dernières évolutions
 - Nouveauté en matière de durée et de publicité des accords
 - Tour d'horizon des décrets en cours et à venir

Yves STRUILLLOU et Marie-Laurence BOULANGER

3. Quelles sont les évolutions attendues au cours de l'année 2017 en droit du travail ?

- Tour d'horizon des projets en cours : Justice du XXIème siècle, Loi Sapin II...
- Le point sur les réformes à venir

Yves STRUILLLOU et Paul-Henri ANTONMATTEI

12h30-14h Déjeuner

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

- Liberté religieuse dans l'entreprise : où en sommes-nous ?
 - Port de signes distinctifs religieux dans l'entreprise : la position de la CJUE
- Discrimination, inégalité de traitement : point sur les arrêts marquants
 - Quelles sont les évolutions à prévoir dans les entreprises concernant les actions de groupe en matière de discrimination ?
 - Discrimination syndicale : les dernières illustrations
 - Justification des différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par accords collectifs : apports de la jurisprudence
 - Inégalité salariale : le coût de la vie est-il un élément objectif de différenciation justifiant des écarts de rémunération entre salariés exerçant le même métier mais sur des lieux géographiques différents ?

5. Santé, sécurité et responsabilités de l'employeur

- Précisions sur le harcèlement, l'obligation de sécurité, le CHSCT...
 - Harcèlement moral et obligation de sécurité de résultat : assouplissement de la jurisprudence
 - Harcèlement moral et appréciation souveraine des juges du fond : apports de 2016
 - Dénonciation de faits de harcèlement par un salarié : peut-il être poursuivi pour diffamation
 - Exercice du droit de retrait après alerte du CHSCT : les précisions des juges
 - Salarié agressé sur son lieu de travail et respect de l'obligation de sécurité de résultat : les derniers exemples
- Inspection du travail : le point sur les pouvoirs de sanctions accrus

Eric MANCA

16h-16h15 Pause

6. Formation professionnelle

- Etat des lieux et impacts des évolutions récentes
 - Quels nouveaux équilibres institués suite aux évolutions récentes ?
 - Jusqu'où va la responsabilité sociale des entreprises et donc leur obligation de former leurs salariés ?
 - Quelle place accordée aux outils individuels de sécurisation des parcours professionnels (CPA/CPF, CEP,...) ?
 - Nouvelles exigences de qualité des prestataires et de certification des formations, rôle des financeurs... Quels risques de contrôle de l'administration ?
- Jurisprudence marquante en matière de formation : point sur les risques en matière de contentieux ?

Stéphane REMY et Sabrina DOUGADOS

17h30 Clôture de la seconde journée

→ ATELIER 1 9H00-12H30

Nouvelles obligations d'information/ consultation des IRP : mise en œuvre et points de vigilance pour les entreprises

OBJECTIFS

- Cerner les incidences pratiques des dernières réformes en matière d'information/consultation
- Obtenir les clés d'une mise en œuvre simple et efficace des nouvelles règles relatives à l'information et à la consultation des représentants du personnel

PROGRAMME

1. Le nouveau visage de la base de données économiques et sociales (BDES)

- De nouvelles IRP destinataires de la BDES
- Un contenu enrichi de la BDES

Mise en situation n° 1 : mettre en place la BDES

2. Les nouvelles règles relatives à l'information et la consultation

2.1 Une clarification générale des règles : les consultations ponctuelles

- L'articulation des consultations entre les instances centrales (CCE et ICCHSCT) et locales (CE et CHSCT)
- Des délais préfixes applicables à toutes les instances
- Le nouveau délai de convocation du CHSCT
- La clarification du rôle de l'instance de coordination CHSCT
- La réduction du délai de convocation du CHSCT
- Comment avoir recours à la visio-conférence ?
- Comment avoir recours à la sténographie ?

Mise en situation n° 2 : organiser les consultations respectives des instances

Mise en situation n° 3 : auditer le règlement intérieur des Instances pour savoir s'il faut le toiletter

2.2 Les nouvelles obligations d'information et de consultation périodiques

- Consultation annuelle sur les orientations stratégiques : comment présenter sa stratégie (même lorsqu'il n'y en a pas !)
- Consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise
- Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
 - Obligations communes à toutes les entreprises
 - Obligations complémentaires pour les entreprises d'au moins 300 salariés (le bilan social)

Mise en situation n° 4 : comment définir son calendrier social ?

2.3 Les nouveaux cas de recours à expertise

- Quels sont les nouveaux droits à expertise dans le cadre des consultations ?
- Comment optimiser le recours à l'expertise pour les élus et pour l'entreprise

2.4 Les aménagements possibles : les accords d'adaptations

Mise en situation n° 5 : identifier le contenu souhaitable d'un accord

→ ATELIER 2 14H00-17H30

Négociation collective : intégrer les obligations des dernières réformes dans la négociation d'entreprise

OBJECTIFS

- Mesurer l'impact pour l'entreprise du nouveau cadre juridique de la négociation collective
- Mettre en œuvre de manière simple et efficace les nouvelles règles relatives à la négociation collective

PROGRAMME

1. Impacts de la loi El Kohmri du 8 août 2016

- Des accords à durée déterminée
- L'obligation d'avoir un préambule
- Des nouvelles modalités de suivi
- La fin des avantages individuels acquis
- L'articulation des accords entre eux
- Les nouveaux accords d'harmonisation en cas de transfert d'entreprise

Mise en situation n° 1 : identifier le contenu souhaitable d'un accord collectif

2. Impact de la réforme Rebsamen et du décret du 29 juin 2016 sur les négociations périodiques obligatoires d'entreprise

2.1 Rappel des grands principes de la NAO d'entreprise

- Les obligations communes aux trois blocs de négociations

Mise en situation n° 2 : Comment bien préparer sa NAO

2.2 Le contenu des trois blocs de NAO : comment bien construire ses accords

Bloc 1 de NAO relative aux salaires, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

- Contenu des thèmes du bloc 1
- Informations à remettre aux délégués syndicaux
- Périmètre de la négociation

Mise en situation n° 3 : illustration de clauses possibles

Bloc 2 de NAO relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

- Contenu des thèmes du bloc 2 et point spécifique sur les obligations relatives au thème de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes intégrant les nouveautés du décret du 29 juin
- Informations à remettre aux délégués syndicaux et comment faire face à la nouvelle expertise technique relative à l'égalité professionnelle
- Périmètre de la négociation

Mise en situation n° 4 : illustration de clauses possibles

Bloc 3 de NAO relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels

- Contenu des thèmes du bloc 3 et illustration de clauses possibles
- Informations à remettre aux délégués syndicaux
- Périmètre de la négociation

Mise en situation n° 4 : illustration de clauses possibles

2.3 Les aménagements possibles : les accords d'adaptations

- Condition d'une adaptation sur le périmètre de la NAO
- Condition d'une adaptation sur les thèmes de la NAO

Mise en situation n° 4 : identifier le contenu souhaitable d'un accord

Les Brunchs d'actualité sociale 2017 - 16^{ème} édition

Pour vous permettre de **suivre cette actualité législative et jurisprudentielle tout au long de l'année 2017**, ELEGIA, en partenariat avec actuEL-RH.fr®, journal d'information en ligne, et le Dictionnaire Permanent Social des Editions Législatives, vous proposent des **rendez-vous trimestriels autour d'un repas à l'anglaise**.

≡ DATES

4 sessions au choix à Paris (4 demi-journées de 9h à 12h30)

- **Session 1** : 7 mars + 30 mai + 14 sept. + 23 nov. 2017
- **Session 2** : 9 mars + 1 juin + 3 oct. + 30 nov. 2017
- **Session 3** : 14 mars + 15 juin + 5 oct. + 5 déc. 2017
- **Session 4** : 30 mars + 22 juin + 12 oct. + 12 déc. 2017

≡ OBJECTIFS

- **Décrypter chaque trimestre l'actualité législative et jurisprudentielle** en droit social
- **Gagner du temps dans votre veille juridique**
- **Dégager des solutions pratiques pour votre entreprise** et bénéficier des conseils de nos experts
- **Partager votre expérience** avec celle de vos pairs
- **Développer votre réseau professionnel**

≡ INTERVENANTS

François TAQUET, Avocat spécialisé en droit du travail et droit de la sécurité sociale (sessions 1 et 2)

Dominique LE ROUX, Rédacteur en chef d'actuEL-RH.fr®, journal d'information en ligne des Editions Législatives (sessions 1 et 3)

Nathalie LEBRETON, journaliste juridique aux Editions Législatives (session 2)

Guillaume BRÉDON, Avocat associé du cabinet BRL, spécialiste de droit social (sessions 3 et 4)

Nicolas CZERNICHOW, Avocat associé du cabinet BRL, spécialiste de droit social (session 4)

≡ THÈMES TRAITÉS

(susceptibles d'évoluer en fonction de l'actualité législative et jurisprudentielle)

- Impacts des dernières réformes : Loi Rebsamen, Loi El Khomri...
- Durée du travail, aménagement du temps de travail, congés
- Modification du contrat de travail
- Ruptures du contrat de travail : prise d'acte, rupture conventionnelle, licenciement individuel, licenciement collectif, rupture de la période d'essai...
- Formation et GPEC
- Relations collectives de travail : mesures impactant les institutions représentatives du personnels et la négociation collective
- Santé au travail : pénibilité, qualité de vie au travail, risques psychosociaux, harcèlement
- Libertés du salarié : religion, liberté d'expression, droit à la déconnexion
- Discrimination et égalité de traitement
- Protection sociale : prévoyance, portabilité des droits, retraites, contrôle URSSAF

≡ MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

- Nos intervenants analysent et commentent les principales nouveautés législatives et jurisprudentielles en droit social.
- Les participants partagent leurs expériences et difficultés rencontrées dans la pratique.
- Des études de cas sont réalisées à partir des besoins exprimés.

“ ACTUALITÉ SOCIALE : LES CLIENTS TÉMOIGNENT

L'intérêt de participer à notre rendez-vous annuel...

- Sujets d'actualité, compétence des interlocuteurs, diversité des intervenants permettant plusieurs approches. *Responsable RH*
- Permet d'accéder à la jurisprudence récente commentée par des experts qui se complètent de part leurs formations et leurs expériences. *DRH*
- Conférence très complète sur tous les sujets relevant du droit social, efficacité et pluridisciplinarité des intervenants qui accroît l'intérêt des sujets traités et débats qui en découlent. *Avocat*
- Qualité et complémentarité des échanges entre professeurs, praticiens et magistrats. *Directeur relations sociales*

...et de suivre l'actualité chaque trimestre

- Parfait complément de la conférence annuelle. Intervenants pédagogiques et dynamiques. *DRH*
- Revue de textes et de jurisprudence permettant de mettre en perspective avec les situations pratiques et de poser des questions. *Responsable des affaires juridiques*
- Permet d'aborder l'actualité sociale trimestrielle en une matinée, d'échanger des questions et des bonnes pratiques. *Responsable RH*
- Les thèmes abordés ainsi que les explications claires et illustrées permettent d'apporter des réponses aux cas pratiques rencontrés en entreprise. *Juriste en droit social*

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION
Toute commande implique l'acceptation sans réserve par le facturé de la légalité du coût du stage. En cas de non-paiement par l'OPCA des prestations, l'organisme devra être tenu pour responsable de l'inscription de participation d'ELEGIA définies ci-dessous. Toute dérogation formelle et expresse d'ELEGIA sera conditionnée par un autre document de l'acheteur, et notamment sur toutes conditions de paiement et sur conditions générales de vente spécifiques.

MODALITÉS D'ACHAT
Toute commande doit être expressément formulée par écrit (bulletin d'inscription, bon de commande ELEGIA, bon de commande client).
Dès réception d'un bulletin d'inscription, un accusé de réception de la commande est adressé. Avant le stage, convocation est adressée aux participants, indiquant les horaires exacts de la formation et dans son annonce n'est pas contractuel. ELEGIA pourra convoquer les participants à une autre adresse dans le même secteur géographique. Dans ELEGIA, il n'y a pas de formation, la convention de formation, ainsi qu'une attestation de présence. Pour tout autre document, il appartient au client d'en faire expressément la demande à ELEGIA. Dans la mesure où ELEGIA édite une convention de formation pour l'action commerciale, l'immutabilité de celle-ci.

PRIX DE VENTE
La communication des prix est faite par l'organisme. Les offres commerciales proposées par ELEGIA ne sont pas cumulables entre elles. ELEGIA se réserve le droit de facturer des frais annexes de type : frais de restauration, facturation éclairée, frais de documentation, pédagogique, de déplacement, d'hébergement, DDT, OTC, etc. Les frais de déplacement et d'offres commerciales. Ses frais sont détaillés sur les factures.

CONDITIONS DE PAIEMENT
Le règlement du prix du stage est à effectuer à l'ordre d'ELEGIA, comptant sans escompte, à la date d'échéance mentionnée sur la facture, sauf accord expresse contraire entre les parties qui ne pourra toutefois déroger à l'article L.441-6 du Code de Commerce, sous réserve d'intervention postérieure à la date d'échéance figurant sur nos factures. Donnera lieu à des pénalités de retard égales à trois fois le taux d'intérêt légal en vigueur. Ces pénalités sont exigibles de plein droit, dès réception de l'avis informant le client qu'elles ont été portées à son dossier. Dans le cas où ELEGIA, sans avoir procédé au paiement de la (des) commande(s) précédentes(s), ELEGIA pourra refuser d'honorer la commande et de délivrer les formations concernées, sans que le client puisse prétendre à une quelconque indemnité, pour quelle que soit la raison invoquée. Le paiement par un organisme collecteur n'appartient au bénéficiaire :
de faire une demande de prise en charge avant le début de la formation et de s'assurer de la bonne fin de cette demande ; de l'indiquer explicitement sur son bulletin d'inscription de s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme qu'il aura désigné. Si l'OPCA ne prend en charge que partiellement le coût de la formation, le reliquat sera facturé au client. Si ELEGIA n'a pas reçu la

une formation pour des raisons de force majeure, ELEGIA s'engage à organiser une nouvelle session dans le cadre de la légalité de la prestation, à assurer, en cas d'absence du formateur, la continuité de chaque prestation. ELEGIA s'oblige en outre à remplacer le formateur défaillant par une personne aux compétences techniques et qualifications équivalentes et veille à ce que le programme de formation soit intégralement décliné de façon dérivée de la prestation. ELEGIA est autorisé à sous-traiter pour partie ou totalement l'exécution des prestations objet du présent contrat. Toutes les obligations du client découlant du présent contrat ne valent qu'à l'égard d'ELEGIA et ELEGIA décline toute responsabilité découlant du présent contrat.

INFORMATIQUE ET LIBERTÉS
Pour les stages intra-entreprise, l'annulation par le client, au moins 10 jours ouvrés avant le stage, toute annulation peut être faite par le client, sans ELEGIA, si cette annulation intervient avant le début du stage. Les remplacements de participants sont admis à tous moments, sans frais, sur communication écrite à ELEGIA, au plus tard la veille du stage, ou des remplaçants, au moins de 10 jours ouvrés avant le stage. Si l'annulation intervient, moins de 10 jours ouvrés avant le début de l'intervention, les pénalités suivantes sont appliquées : 100% du coût de préparation prévu avant l'annulation du stage. Seuls les frais déjà engagés au titre de la préparation sont dus au client, sans ELEGIA, si cette annulation intervient avant le début du stage. Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement ainsi que le temps passé, 25% des autres frais pour toute annulation entre 10 et 6 jours ouvrés, 50% des autres frais pour toute annulation entre 5 et 3 jours ouvrés, 100% des frais pour toute annulation entre 2 et 1 jour ouvré. Si l'annulation s'accompagne d'un report programmé durant les 3 mois qui suivent l'intervention annulée, une remise de 25% sera accordée sur les frais d'animation de l'intervention reportée. Ces pénalités ne sont pas imputables sur le compte de l'organisme. L'annulation financière obligatoire de l'intervention.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR
Tous droits réservés. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans le consentement écrit de l'éditeur ou du groupe éditorial est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute reproduction ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de l'éditeur est formellement interdite.

Ce bulletin doit être dûment complété : il est indispensable à la bonne gestion de votre dossier. Retournez ce bulletin à ELEGIA Formation - 76 Boulevard Pasteur CS 81626 75737 Paris Cedex 15
Tél. : 01 81 69 51 51 - Fax : 01 81 69 51 00 - E-mail : elegia@elegia.fr

INSCRIPTION CONFÉRENCE

Oui, je m'inscris à la conférence **Actualité sociale des 23 et 24 janvier 2017**, Paris (9h-17h30) (Réf. S17055 - 10016)
Tarif : **1 895 € HT** soit 2 274 € TTC (restauration comprise)

INSCRIPTION ATELIERS

Oui je m'inscris à l'un des **2 ateliers du mercredi 25 janvier 2017**, à Paris :
Atelier choisi :
 Atelier 1 - Nouvelles obligations d'information/consultation des IRP (9h - 12h30) (Réf. S17055 - 19056)
 Atelier 2 - Négociation collective (14h - 17h30) (Réf. S17055 - 19057)
Tarif : **706 € HT** soit 847,20 € TTC

Oui je m'inscris au **Pack 2 ateliers du mercredi 25 janvier 2017**, à Paris (9h - 17h30) (Réf. S17055 - 19058)
Tarif : **994 € HT** au lieu de 1 412 € HT, soit une remise de **418 €* (1 192,80 € TTC - restauration comprise)**

INSCRIPTION CONFÉRENCE + ATELIERS

Oui je m'inscris au **Pack Conférence Actualité sociale des 23 et 24 janvier 2017**, à Paris + **2 Ateliers du mercredi 25 janvier 2017**, à Paris (Réf. S17055 - 19059)
Tarif : **2 386 € HT** au lieu de 3 307 € HT, soit une remise de **921 €* (2 863,20 € TTC - restauration comprise)**

INSCRIPTION BRUNCHS

Oui, je m'inscris aux **Brunchs d'actualité sociale 2017** (Réf. S17055 - 21084)
Session de Brunchs choisie :
 Session 1 : 7 mars + 30 mai + 14 septembre + 23 novembre 2017
 Session 2 : 9 mars + 1 juin + 3 octobre + 30 novembre 2017
 Session 3 : 14 mars + 15 juin + 5 octobre + 5 décembre 2017
 Session 4 : 30 mars + 22 juin + 12 octobre + 12 décembre 2017
Tarif : **1 695 € HT** soit (2 034 € TTC - restauration comprise)

INSCRIPTION CONFÉRENCE + BRUNCHS

Oui, je m'inscris au **Pack Conférence Actualité sociale des 23 et 24 janvier 2017**, à Paris + **Brunchs d'actualité sociale 2017** (Réf. S17055 - 21085)
Session de Brunchs choisie :
 Session 1 : 7 mars + 30 mai + 14 septembre + 23 novembre 2017
 Session 2 : 9 mars + 1 juin + 3 octobre + 30 novembre 2017
 Session 3 : 14 mars + 15 juin + 5 octobre + 5 décembre 2017
 Session 4 : 30 mars + 22 juin + 12 octobre + 12 décembre 2017
Tarif : **2 693 € HT** au lieu de 3 590 € HT, soit une remise de **897 €* (3 231,60 € TTC - restauration comprise)**

Société : [.....]
Adresse : [.....]
Code Postal : [.....] **Ville** [.....]

Tél : [.....]
Fax : [.....]

E-mail : [.....]

N° SIRET : [.....]

Code grands comptes ELEGIA : [.....]

Responsable formation : M. Mme Mlle : [.....]

Au sein de la société, le dossier est suivi par M. Mme. Mlle : [.....]

PARTICIPANT : Nom/Prénom : [.....]

Fonction : [.....]

Tél. : [.....] **Fax :** [.....]

E-mail : [.....]

Adresse d'envoi de la convocation : [.....]

ADRESSE de facturation : Société/Contact : [.....]

Adresse : [.....] **Tél. :** [.....]

*Remises exceptionnelles non cumulables entre elles ni avec d'autres promotions.

La signature de ce bulletin d'inscription signifie l'acceptation sans réserve des conditions générales de vente.

Signature et cachet de l'entreprise
517055