



**Blohorn**  
— AVOCATS —  
EXPERTISE ET STRATÉGIE  
DROIT SOCIAL

**Construisez votre UNIVERS RH sur mesure**



# Parcours Thématique



**10 formations en VISIO** pour placer votre entreprise en orbite dans l'univers du Droit Social

Sélectionnez vos thèmes et bâtissez votre **parcours sur mesure**



**Sphère 1**  
Jeudi 7 mars

**2024, SOYEZ A JOUR SUR LE REGIME DES CONGES PAYES**

**Sphère 2**  
Jeudi 21 mars

**L'EMBAUCHE DE SALARIES ETRANGERS**

**Sphère 3**  
Jeudi 11 avril

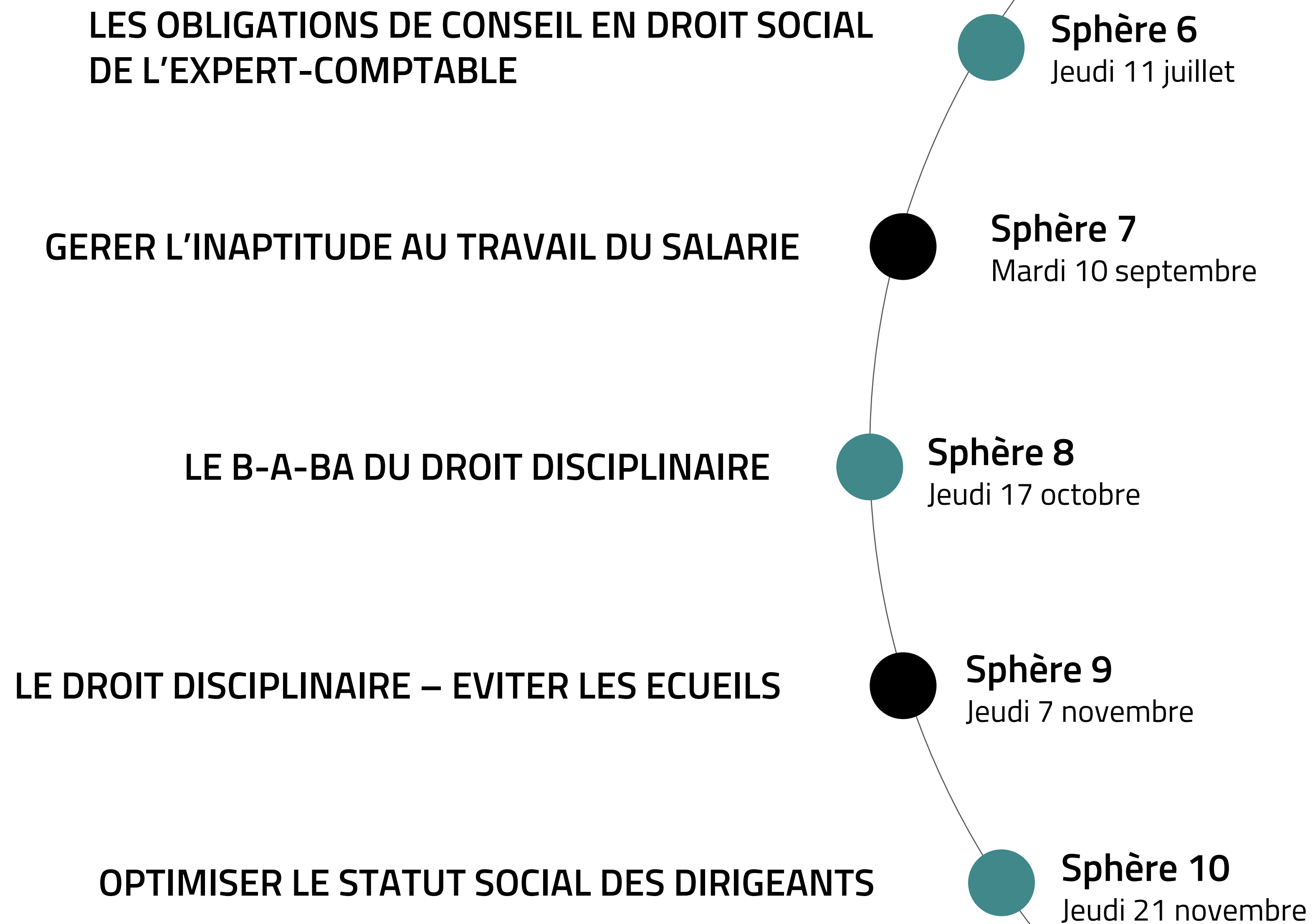
**SECURISER L'EMBAUCHE DES SALARIES SAISONNIERS**

**Sphère 4**  
Jeudi 6 juin

**LES LEVIERS DE REMUNERATION**

**Sphère 5**  
Jeudi 20 juin

**LA STRATEGIE D'EMPLOI DES FORCES COMMERCIALES**



# Choisir le "parcours thématique" c'est bénéficier :

D'une offre personnalisable selon les sphères qui vous intéressent

D'une expertise unique pour optimiser vos compétences en Droit Social

D'un accès à nos services pour approfondir un sujet après la formation si nécessaire

D'une animation dynamique par nos experts en Droit Social & RH accompagnée d'exemples concrets

D'une prise en charge possible par les organismes financeurs

D'une tarification dégressive



De la certification qualité délivrée au titre  
de la catégorie d'action suivante :  
actions de formation

# Personnalisez votre UNIVERS RH

**Univers Galaxie** (à partir de 4 sphères)  
**340€ HT / sphère**

soit à partir de **1.360€ HT** au lieu de **1.900€ HT**

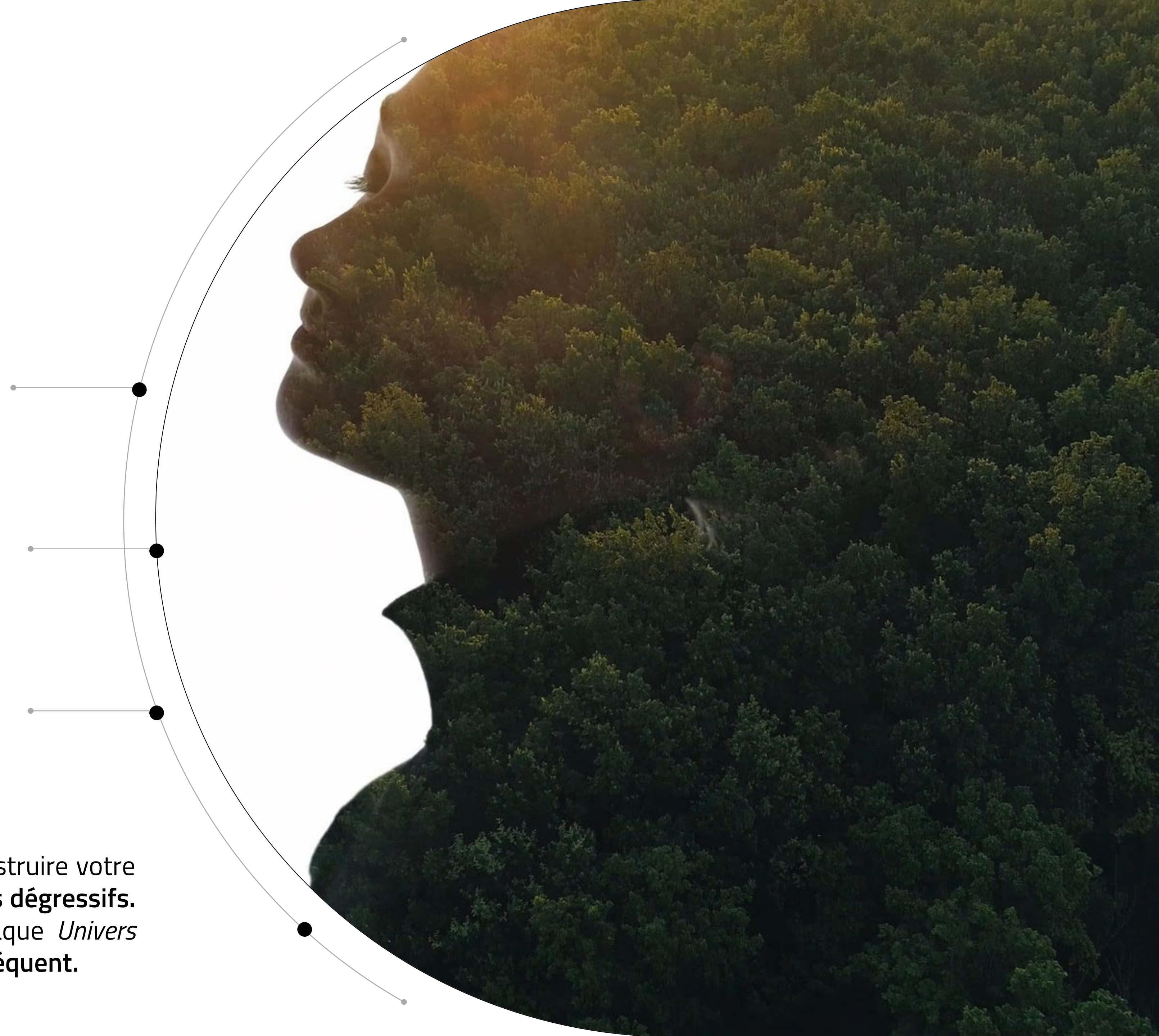
**Univers Satellite** (à partir de 3 sphères)  
**350€ HT / sphère**

soit **1.050€ HT** au lieu de **1.425€ HT**

**Univers Planétaire** (à partir de 2 sphères)  
**415€ HT / sphère**

soit **830€ HT** au lieu de **950€ HT**

**Blohorn Avocats** vous offre la possibilité de construire votre **UNIVERS RH sur mesure** en bénéficiant de **tarifs dégressifs**. Le tarif à la *sphère* étant fixé à 475€ HT, chaque *Univers* présenté ci-dessus vous offre un **avantage conséquent**.





**Jeudi 07 mars** (en visio de 9h à 12h)

## **2024, SOYEZ A JOUR SUR LE REGIME DES CONGES PAYES**

Tout salarié acquiert des congés payés dès son embauche. Le droit à congés est un droit absolu au repos au profit du salarié. La loi encadre les modalités d'acquisition de ce droit mais les juges opèrent un contrôle strict de la mise en œuvre de l'ensemble des règles y compris celles issues du droit européen. En cours de contrat, vont se poser diverses questions sur le régime et le fonctionnement des congés payés : acquisition et prise mettent à rude épreuve les services RH et paie tant il est nécessaire de maîtriser l'ensemble du cadre juridique national et européen. Cette formation abordera en détail le régime des congés payés et les incidences pratiques des dernières jurisprudences depuis le 13 septembre 2023.

## Contenu de la formation

### I- L'ouverture du droit à congés payés

- Personnes concernées (CDI, CDD, alternants et stagiaires, salariés affiliés à une caisse)

### II- L'acquisition des congés payés

- Durée des congés payés et période de référence d'acquisition
- Périodes de travail et d'absence prises en compte : impacts des jurisprudences du 13/09/2023
- Modalités de calcul / règles d'équivalence et d'arrondis
- Congés supplémentaires légaux/conventionnels et fractionnement

### III- L'exercice du droit à congés payés

- Fixation de la période de congés payés
- Gérer les fermetures
- Obligation de prise et gestion des reports : impacts des jurisprudences du 13/09/2023

### IV- Le décompte des congés payés

- Décompte en jours ouvrables / jours ouvrés
- Incidences des arrêts maladie et jours fériés

FOCUS SUR L'INFLUENCE DU CADRE EUROPEEN ET INTERVENTION DU LEGISLATEUR FRANCAIS

## Objectifs

- Connaître les règles applicables en matière de congés payés
- Connaître les incidences pratiques des dernières jurisprudences depuis le 13 septembre 2023 en matière de congés payés







**Jeudi 21 mars** (en visio de 9h à 12h)

## L'EMBAUCHE DE SALARIES ETRANGERS

L'embauche d'un salarié étranger peut permettre de pallier un manque de main d'œuvre ou encore, d'avoir accès à des compétences bien spécifiques. Néanmoins, le recrutement d'un travailleur étranger exige le respect d'une procédure particulière. Les erreurs coûtent cher à l'employeur et peuvent conduire tout droit au contentieux pour travail illégal. Avec les nouveaux contours de la loi immigration découvrez les connaissances essentielles à l'embauche du salarié étranger.

*Lors de cette formation, le détachement ne sera pas évoqué.*

## Contenu de la formation

### I- A quelles conditions un employeur peut-il recruter un travailleur étranger ?

- Salariés européens et assimilés
- Salariés hors Union européenne
- Cas particulier des ressortissants du Royaume-Uni

### II- Les différents titres de séjour

- Les titres de séjour ou visas conférant automatiquement une autorisation de travail
- Les types de contrats pour lesquels l'autorisation de travail n'est pas nécessaire

### III- Les démarches et formalités

- Salariés déjà présents : authentification du titre de séjour valant autorisation de travail ; procédure de changement de statut et demande d'autorisation de travail
- Salariés non encore présents : procédure d'introduction et paiement de la taxe DGFIP

### IV- Les sanctions en cas de travail illégal

- L'obligation de rompre le contrat de travail et indemnisation du salarié
- Les sanctions pénales
- Les sanctions administratives
- Les sanctions complémentaires

### V- Les apports de la loi immigration

## Objectifs

- Maîtriser les règles en matière d'embauche de salariés étrangers
- Connaître les différents titres de séjour
- Identifier les formalités à respecter
- Sécuriser les risques de travail dissimulé





**Jeudi 11 avril** (en visio de 9h à 12h)

## **SECURISER L'EMBAUCHE DES SALARIES SAISONNIERS**

Pour bien exercer leurs missions et adopter les bonnes pratiques, les collaborateurs des services RH et paie doivent maîtriser les fondamentaux permettant de sécuriser le recours à l'emploi de salariés saisonniers en comprenant les enjeux liés au risque de requalification.

Cette formation permet de connaître les bases de la législation applicable et d'intégrer de bons réflexes afin d'éviter les risques contentieux.

## Contenu de la formation

### I- Connaître les règles relatives à l'embauche des salariés saisonniers

- La promesse d'embauche : son formalisme et ses effets
- Le formalisme du contrat : les pièges à éviter
- L'ancienneté du saisonnier : comment la calculer ?
- La durée du contrat : durée de la saison, durée d'ouverture de l'établissement, durée précise ?
- La reconduction automatique : formalisme et pièges

**Focus** : embauche de salariés mineurs et de travailleurs étrangers

### II- L'exécution du contrat de travail saisonnier

- La gestion de la durée du travail : règles de décompte, durées maximales
- La gestion de la discipline

### III- Gérer la rupture du contrat de travail saisonnier

- La rupture anticipée du contrat de travail saisonnier
- Comment gérer le cas particulier de l'abandon de poste ?
- La rupture au terme du contrat de travail saisonnier : peut-on conclure à nouveau un CDD ? – règles de carence

## Objectifs

- Connaître les obligations juridiques liées à l'embauche de salariés saisonniers
- Anticiper les risques et conduire des stratégies





**Jeudi 06 juin** (en visio de 9h à 12h)

## LES LEVIERS DE REMUNERATION

Alors que l'inflation ne cesse de toucher tous les domaines de la vie, les entreprises sont fortement invitées à mettre en place des mécanismes permettant d'augmenter le pouvoir d'achat de ses salariés. Cette formation a pour but de faire le point sur ces différentes possibilités offertes aux entreprises. Aide à la mobilité, partage de la valeur, prise en charge de la prévoyance... découvrez les différents leviers de rémunération permettant de fidéliser OU de recruter son personnel en 2024.

## Contenu de la formation

### **Préambule : les principes de base de la fixation du salaire**

- Les obligations de l'entreprise en matière de rémunération (calcul du minima conventionnel, Obligations liées à la prévoyance...)
- Les avantages en nature

### **I- La prime de partage de la valeur issue de la loi du 29 novembre 2023**

- Combien de prime PPV est-il possible de verser par an ?
- Le régime social et fiscal au regard de l'effectif de l'entreprise

### **II- Les outils mis à disposition des entreprises en faveur du pouvoir d'achat**

- Les mesures en faveur des heures supplémentaires et monétisation des RTT
- Trajet domicile – lieu de travail : le champ des possibles pour l'employeur (prime transport, forfait mobilité, augmentation de la prise en charge des transports en commun)
- Chèque Cesu, titres restaurant
- Prévoyance

### **III- La simplification des accords d'intéressement et de participation comme outil en faveur du pouvoir d'achat**

- Simplification de l'intéressement et la participation
- Les contours du plan d'épargne entreprise en 2024

## Objectifs

- Vérifier et perfectionner ses connaissances sur les différents leviers de rémunération obligatoires et facultatifs
- Connaître les contours de la prime de partage de la valeur en 2024





**Jeudi 20 juin** (en visio de 9h à 12h)

## LA STRATEGIE D'EMPLOI DES FORCES COMMERCIALES

Dans une période en perpétuelle renouvellement et changement, nombreuses entreprises connaissent des difficultés de recrutement ainsi que des difficultés à conserver auprès d'elles ses salariés et notamment sa force commerciale. Cette formation donnera des exemples de ce qu'il est juridiquement possible de mettre en place à l'égard de ses salariés pour sécuriser la relation contractuelle mais également pour tenter de les conserver dans ses effectifs. Le cas des VRP ne sera toutefois pas abordé.

## Contenu de la formation

### **I- Mettre en place une politique de rémunération variable**

- Déterminer ses objectifs
- Fixer les contours de l'évolution des objectifs

### **II- La clause de non-concurrence**

- Les contours légaux de la clause
- Les dessous de sa mise en œuvre

### **III- Comment fidéliser sa force commerciale**

- Les différents leviers de partage de la valeur
- Les avantages en nature
- L'entretien d'évaluation

## Objectif

- Connaître les différents outils à disposition de l'employeur pour conserver les commerciaux dans ses effectifs







**Jeudi 11 juillet** (en visio de 9h à 12h)

## LES OBLIGATIONS DE CONSEIL EN DROIT SOCIAL DE L'EXPERT-COMPTABLE

La mission de l'expert-comptable suppose un accompagnement précis pour assurer au client le respect de la réglementation sociale, de la convention collective et des accords d'entreprise.

En présence d'une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle qui s'impose au client, l'expert-comptable doit mettre en œuvre toutes les sous-obligations de conseil.

Cette formation a pour objectif de faire connaître ou rappeler aux participants les 8 questions essentielles à maîtriser pour optimiser son obligation de conseil.

## Contenu de la formation

### Propos introductifs :

- Devoir de conseil de l'expert-comptable
- Rappel de la hiérarchie des normes

I- Sécuriser les régimes de prévoyance complémentaire

II- Prévenir le travail dissimulé

III- Maîtriser le renouvellement du CDD et le CDD de remplacement

IV- Connaître les contours du contrat à temps partiel

V- Sensibiliser les clients sur les risques encourus en l'absence de mise en place des IRP

VI- Gérer le renouvellement et la rupture de la période d'essai

VII- Mettre en œuvre l'égalité de traitement

VIII- Connaître les risques liés à l'absence de visite de reprise devant le médecin du travail à la suite d'une suspension de contrat

## Objectif

- Connaître les sujets essentiels à maîtriser pour optimiser l'obligation de conseil en droit social





**Mardi 10 septembre** (en visio de 9h à 12h)

## GERER L'INAPTITUDE AU TRAVAIL DU SALARIE

La question de l'inaptitude médicale d'un salarié est au cœur de multiples problématiques pour l'entreprise : juridique, médicale et organisationnel. C'est devenu ces dernières années un incontournable de la vie des entreprises.

Le constat d'une inaptitude s'anticipe, se conteste puis se gère dans le respect des nombreuses règles qui encadre une telle procédure.

## Contenu de la formation

### Propos introductifs :

- Différences entre inaptitude et invalidité
- Différences entre l'éventail des avis rendus par le médecin du travail.
- Anticiper le constat de l'inaptitude : du rôle de la médecine du travail à la qualité des relations avec le médecin du travail

### I- La reconnaissance de l'inaptitude

- Le cadre de la reconnaissance de l'inaptitude : typologie de visite dans lequel l'inaptitude peut être constatée
- La contestation de l'avis d'inaptitude : procédure et stratégie
- Est-il possible d'envisager un autre mode de rupture que le licenciement pour inaptitude ?

### II- La procédure de licenciement

- Le rôle des IRP
- La recherche d'un poste de reclassement : étape indispensable ?
- Comment réagir au refus du salarié face à la proposition de reclassement ?
- De la procédure de reclassement au prononcé du licenciement
- Quid de la rémunération du salarié à la suite de l'avis d'inaptitude ?
- Le coût du licenciement pour inaptitude

### III- Anticiper l'inaptitude du salarié

- La mise à jour du DUER
- La fiche d'entreprise et le rôle du médecin du travail
- L'analyse des arrêts de travail

## Objectifs

- Connaître les différents avis rendus par le médecin du travail
- Connaître les obligations de l'employeur dans le cadre de la procédure de licenciement pour inaptitude
- Savoir anticiper au mieux l'inaptitude des salariés





**Jeudi 17 octobre** (en visio de 9h à 12h)

## LE B-A-BA DU DROIT DISCIPLINAIRE

La conduite d'une procédure disciplinaire peut être lourde de conséquences.

Que peut accepter ou non un chef d'entreprise de ses salariés ? Quel comportement est sanctionnable ? Quelle sanction choisir ?

Existe-t-il un délai de prescription pour sanctionner ? Quelle procédure doit être respectée ?

Autant de questions auxquelles cette formation répondra.

## Contenu de la formation

### I- L'exercice du pouvoir disciplinaire

- La notion et les différents types de faute
- L'échelle des sanctions
- L'utilisation de la sanction appropriée : proportionnalité de la sanction, sanctions interdites
- Distinction agissement fautif et insuffisance professionnelle

### II- Les moyens de preuve

- Les preuves licites
- Les preuves illicites

### III- Le respect de la procédure disciplinaire

- L'existence de délais
- Le choix de la procédure appropriée selon la nature de la sanction
- Les différentes étapes en détails
- Les particularités avec les salariés élus représentants du personnel

### IV- La gestion des contestations et les conséquences de l'irrégularité de procédure

- Répondre aux contestations
- La possibilité de conclure une transaction
- Estimer le risque prudhommal

## Objectifs

- Apprécier la gravité des fautes
- Connaître l'échelle des sanctions
- Connaître les spécificités de procédure





**Jeudi 07 novembre** (en visio de 9h à 12h)

## **LE DROIT DISCIPLINAIRE – EVITER LES ECUEILS !**

Suite au déclenchement d'une procédure disciplinaire, différents événements peuvent venir perturber son bon déroulement. Comment les gérer pour que la procédure reste régulière et ne pas prendre de risque en termes de contentieux prud'homal ?

Cette formation comporte un focus sur le harcèlement moral : que regroupe cette notion ? l'employeur doit œuvrer en matière de prévention des risques psychosociaux pour éviter les situations de harcèlement et prendre soin de la santé mentale de ses salariés.

Autant de questions auxquelles cette formation apportera les réponses.

## Contenu de la formation

### I- Le droit disciplinaire : les points d'attention

- La demande et le souhait de reporter la date de l'entretien préalable
- La tenue de l'entretien : présentiel ou distanciel ?
- L'absence maladie survenant pendant la procédure
- La signature des documents afférents à la procédure disciplinaire

### II- Focus sur le harcèlement

- Le harcèlement moral :
  - Les critères déterminants
  - Les différents acteurs
  - La sanction
- La prévention des risques psychosociaux :
  - Le rôle de l'employeur
  - La réparation des dommages subis par la victime
  - Les acteurs dans cette prévention

## Objectifs

- Savoir gérer les imprévus pouvant survenir lors d'une procédure disciplinaire
- Connaître les spécificités de procédure
- Appréhender la notion de harcèlement moral et la prévention des risques psychosociaux







**Jeudi 21 novembre** (en visio de 9h à 12h)

## **OPTIMISER LE STATUT SOCIAL DES DIRIGEANTS**

Les impacts du choix de son statut social par le dirigeant sont souvent peu mesurés alors même qu'ils devraient être pris en compte dans la détermination du mode d'exercice de l'activité professionnelle.

TNS ou assimilé salarié : quel est le meilleur statut social pour le dirigeant ?

Quel est le statut social du dirigeant en fonction de la forme de la société ?

Quelles sont les conditions et les effets du cumul d'un mandat avec un contrat de travail ?

Quid du statut du conjoint ?

## Contenu de la formation

### **I- Statut social : maîtriser toutes les solutions possibles pour le dirigeant**

- Les principales formes juridiques et leurs incidences pour le dirigeant
- Comparaison synthétique du poids des prélèvements obligatoires dans chaque régime
- Les impacts en paie du statut d'assimilé salarié et leurs conséquences

**Focus :** Quel statut pour le conjoint du chef d'entreprise ?

### **II- Cumul mandat / contrat**

- Les strictes conditions d'un cumul valide
- Les conséquences de la désignation d'un salarié en qualité de mandataire social ou inversement
- Les points de vigilance

## Objectifs

- Prendre la mesure de cette mission de conseil stratégique récurrente.
- Maîtriser le cadre de cette mission
- Disposer d'une méthode d'analyse



# Blohorn Formations

Choisir **Blohorn Formations** c'est bénéficier de plus de 20 ans d'expertise et d'une expérience reconnue après plus de 2000 sessions animées. Des références qui positionnent ce service sur mesure comme un **acteur majeur** parmi sur le marché.

En 2023, ce sont plus de **2500 acteurs du secteur RH et des cabinets d'expertise comptable** qui ont participés aux sessions de Blohorn Formations et **87% d'entre eux se sont montrés très satisfaits** par le service.

Pour organiser votre **mise en orbite personnalisée**, Marie Doussot est votre **contact privilégié** :  
06 40 97 08 47 / [conseilpole12@cabinet-blohorn.fr](mailto:conseilpole12@cabinet-blohorn.fr)

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez votre contact privilégié afin d'étudier les possibilités d'adaptation particulières.





Blohorn

— A V O C A T S —

EXPERTISE ET STRATÉGIE  
DROIT SOCIAL

Construisez votre UNIVERS RH sur mesure