



Blohorn[®]
— FORMATION —

By Blohorn Avocats

L'ACTUALITÉ TRIMESTRIELLE EN DROIT SOCIAL

BAYONNE

Avec plus de 2500 sessions de formation en droit social et ressources humaines dispensées ces 23 dernières années, BLOHORN Formations est un des acteurs majeurs de ce marché. Grâce à notre méthodologie et nos supports pratiques, notre taux de satisfaction est de 95% de clients très satisfaits.



Jeudi 15 mai 2025 :

Actualité sociale paie, de 8h30 à 12h30

Accueil à partir de 8h00 autour d'un petit-déjeuner

Vendredi 16 mai 2025 : Actualité sociale RH, de 8h30 à 12h30

Accueil à partir de 8h00 autour d'un petit-déjeuner

Prochaine(s) session(s)

Jeudi 18 septembre 2025 (paie) - Vendredi 19 septembre 2025 (RH)



Animateur(s)

Karine MORALES (session paie et RH)
Clément LAZIES (session RH)

Juristes droit social



Hôtel Novotel

68 Avenue d'Espagne
64600 ANGLET

Nos salles sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous au 04.38.02.12.75 afin d'étudier les possibilités d'adaptation particulières.



Tarifs

Convention annuelle 2025
(4 sessions)

Frais pédagogiques : 3 618 € HT

PUBLICS CONCERNÉS

Chefs d'entreprises, Responsables services RH, Collaborateurs spécialisés en Droit Social, Experts-Comptables, Collaborateurs paie (Aucun prérequis nécessaire)

Après l'adoption très tardive des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2025, cette formation sera l'occasion de faire le tour de ces mesures et d'évoquer les décrets d'application parus ou en attente. Seront aussi abordés les sujets entrant en application au 1^{er} juillet 2025 comme les nouveaux modèles de documents remis aux salariés par les services de prévention et de santé au travail, ainsi que la nouvelle procédure de saisie des rémunérations. La partie jurisprudentielle permettra d'échanger sur le recours aux témoignages anonymes pour sanctionner, la possibilité de licencier pour faute grave un salarié en état d'ébriété, ou encore d'analyser les premières décisions relatives à la démission présumée.

Thème

L'ACTUALITÉ LÉGALE ET RÉGLEMENTAIRE :

- Conclusion, exécution, rupture du contrat de travail
- Droit de la paie
- Hygiène et sécurité au travail

L'ACTUALITÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE :

- Revirements
- Confirmations
- Evolutions

OBJECTIFS

- Analyser les nouvelles précisions législatives et jurisprudentielles ;
- Dégager des solutions pratiques pour son entreprise ou pour ses clients.

MÉTHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- Apports juridiques et théoriques illustrés par des exemples concrets
- Adaptation de l'animateur et du power point en fonction des participants
- Diagnostic préalable et test d'évaluation final
- Tour de table (selon le nombre de participants)

CONTENU

L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

Loi de finances pour 2025

- Prolongation des mesures en faveur du pouvoir d'achat
- Mesures relatives à l'apprentissage et à la formation
- Création du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond
- Clarification du régime d'une indemnité de rupture liée aux PSE
- Suppression des emplois francs

Loi de financement de Sécurité Sociale pour 2025

- Prise en compte de la PPV dans le calcul de la réduction générale
- Apprentissage – baisse des exonérations salariales et de CSG/CRDS et son décret d'application
- Nouvelles mesures de lutte contre la fraude
- Secteur agricole – pérennisation et renforcement de l'exonération TO-DE

Autres actualités

- Nouveaux modèles de documents remis aux salariés par les SPST
- Nouvelle procédure de saisie des rémunérations

Actualité paie

- Augmentation des évaluations forfaitaires de l'avantage en nature véhicule
- Les dernières mises à jour du BOSS

L'ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

Exécution du contrat

- Infraction pénale d'un salarié et responsabilité pécuniaire à l'égard de son employeur

Rupture du contrat

- Neutralisation du temps partiel thérapeutique pour le calcul de l'indemnité de licenciement
- Quelles sanctions en cas d'information tardive sur la priorité de réembauche dans le cadre du licenciement pour motif économique ?
- Une sanction disciplinaire peut-elle être fondée exclusivement sur des témoignages anonymisés ?
- Validation du licenciement pour faute grave d'un salarié en état d'ébriété
- Analyse des premières décisions concernant la présomption de démission
- Abandon du principe de préjudice automatique en cas de manquement de l'employeur