

JOURNÉE NATIONALE LES ÉVOLUTIONS DU DROIT DU TRAVAIL EN 2024-2025

INCIDENCES POUR LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

Cette formation organisée tous les ans est animée par l'équipe de la Direction des Relations du Travail de la FEHAP. Elle permet aux participants de prendre en compte dans leur activité professionnelle l'ensemble des évolutions intervenues en droit du travail et d'adapter la gestion de leur établissement en conséquence. La formation est à jour de l'actualité la plus récente.

OBJECTIFS

- Connaître les évolutions législatives, réglementaires, conventionnelles, jurisprudentielles et celles du secteur sanitaire, social et médico-social pour tous les champs du droit du travail, en 2024-2025
- Analyser et s'appropriier les incidences de ces évolutions sur la gestion des établissements



**19 et 23 juin 2025, l'après-midi,
en distanciel**



**390€
adhérent**
**585€
non-adhérent**



**2 x 0,5
jours**

01 53 98 95 03 – FORMATION@FEHAP.FR

Prérequis

Bon niveau de connaissance de la réglementation de base

CONTENU

Actualité conventionnelle

- Négociation d'une CCUE pour le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif - Point sur l'état d'avancement des négociations
- CCN 51

Contrat de travail

- Contrôle des antécédents judiciaires : déploiement de l'attestation d'honorabilité
- Vers la pérennisation des CDD multi-remplacements ?

Santé au travail et diversité

- Plan de lutte et de prévention contre les violences sexuelles ou sexistes
- Des propos sexistes tenus lors d'une conversation privée, via la messagerie professionnelle, peuvent-ils justifier un licenciement pour faute grave ?
- L'employeur peut-il licencier pour faute un salarié qui était dans un état psychique altéré au moment des faits qui lui sont reprochés ?
- Le déploiement du Passeport de prévention

Congés et suspension du contrat de travail

- Congés payés
 - Rappel des nouvelles règles d'acquisition et de report des congés payés en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle
 - Quelles sont les règles d'acquisition des congés payés en cas de maladie, d'AT/MP applicables aux pourvois dirigés contre des arrêts d'appel rendus avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024 ?
- Absences
 - IJSS
 - Arrêts de travail
 - Don de jours de repos

Rupture du contrat de travail

- Démission
 - Présomption de démission : le salarié doit-il être informé, lors de la mise en demeure, des conséquences de l'absence de reprise du travail ?
- Licenciement
 - Quel est le délai pour notifier un licenciement disciplinaire lorsque l'employeur reporte l'entretien préalable ?
 - Des faits relevant de la vie personnelle du salarié peuvent-ils justifier un licenciement ?
 - Le licenciement d'une femme enceinte notifié par le directeur d'une association qui n'avait pas reçu la délégation de pouvoir du Conseil d'Administration est-il valable ?
 - Un temps partiel thérapeutique a-t-il une incidence sur le calcul de l'indemnité de licenciement ?
 - L'employeur peut-il licencier un salarié pour faute en s'appuyant uniquement sur des témoignages anonymisés ?
- Inaptitude
 - L'employeur doit-il consulter le CSE même en l'absence de possibilités de reclassement ?
 - L'employeur qui tarde à engager la procédure de reclassement peut-il être considéré comme fautif ?
 - Un salarié qui fournit un nouvel arrêt de travail après la déclaration d'inaptitude peut-il avoir droit au maintien du salaire conventionnel ?
 - De nouveaux modèles d'avis d'aptitude et d'inaptitude à compter du 1er juillet 2025
- Rupture conventionnelle
 - Le consentement de l'employeur est-il vicié si le salarié dissimule intentionnellement une information importante ?
 - La signature de la rupture conventionnelle peut-elle avoir lieu le même jour que l'entretien ?

CPME

Évolutions légales

REMPLISSEZ UN BULLETIN D'INSCRIPTION EN LIGNE

PUBLICS

- Directeurs et adjoints
- DRH / RRH
- Assistants RH
- Comptables
- Tout professionnel concerné

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Pédagogie interactive alternant :**
- Exposés
 - Supports pédagogiques
 - Échanges

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation**
- Questionnaires de satisfaction

INTERVENANTS

- Directeur des Relations du Travail
- Directeur adjoint, Direction et expert des Relations du Travail
- Conseillers Relations du Travail