

Risques sociaux : quelles sont les nouvelles responsabilités des DRH ?

DROIT SOCIAL 2002 : UN BOULEVERSEMENT ?

- ✓ *Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations,*
- ✓ *Loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale,*
- ✓ *Arrêt Nikon du 2 octobre 2001, Arrêt « Amiante » du 28 février 2002...*

Face à un droit du travail de plus en plus contraignant nous vous proposons :

8 demi-journées à la carte pour maîtriser vos nouvelles obligations

AVEC LA PARTICIPATION ET L'EXPERTISE DE :

Alain Mourot
Secrétaire Général
AIG Europe

Anne-France Lucas
Directeur des relations
sociales
FNAC

Mathias Jalon
Spécialiste RC
GRAS SAVOYE

Jilali Maazouz
Avocat à la cour
Coudert Frères

Monique Beguiachvili
Avocat
Responsable du
département droit social
Coudert Frères

Bénédicte Legrand*
Chef de mission adjoint
FNE
**Ministère de l'Emploi et
de la Solidarité**

Joël Grangé
Avocat Associé
Responsable du
département droit social
Gide Loyrette Nouel

Anne-Elisabeth Combes
Avocat associé
Responsable du
département droit social
Andersen Legal

Pascal Reggane*
Juriste droit social spécialisé
en tarification des AT/PM
TDF

Laurent-Paul Tour
Avocat en droit social
Andersen Legal

Olivier Hainaut
Avocat en droit social
Andersen Legal

Pierre Le Cohu
Avocat Associé
Conseil en droit social
Barthélémy & Associés

Isabelle Pontal
Avocat en droit social
Andersen Legal

Michel Bove
Délégué interministériel
chargé de la
réindustrialisation

Alexandre Meyrieux
Avocat
Streiff-Mayne

Marie-Solène de Préval
Avocat
Département droit social
Deloitte & Touche

Daniel Fornili
Consultant spécialisé en
relations sociales

Michel Ghetti
PDG - Consultant
CMI

Jean-Yves Tollet
Responsable du droit social
Arcelor

* sous réserve de confirmation

➤ **INTRODUCTION**

- ▶ Pourquoi légiférer sur le harcèlement moral ? Quels sont les apports de la loi de modernisation sociale ?
- ▶ Le harcèlement moral : quelles conséquences sur les relations de travail et l'exercice du management ?
- ▶ Quel est le rôle et les responsabilités du DRH ?

➤ **HARCÈLEMENT MORAL : COMMENT L'IDENTIFIER ?**

- ▶ Harcèlement, stress, pression, souffrance... : que se cache-t-il derrière la notion de harcèlement moral ?
- ▶ Comment détecter les comportements répréhensibles ?

➤ **HARCÈLEMENT MORAL : COMMENT PRÉVENIR LES DÉRIVES ?**

- ▶ Comment sensibiliser les managers et les salariés au harcèlement moral ?
- ▶ Comment intégrer la notion de harcèlement dans le règlement intérieur ?
- ▶ Quel est le rôle de l'employeur, des IRP et des syndicats ?

➤ **COMMENT TRAITER UN CAS DE HARCÈLEMENT ?**

- ▶ Quelles attitudes adopter envers le harcelé et le "harceleur" ?
- ▶ Comment l'employeur peut-il exercer son pouvoir disciplinaire ?
- ▶ La saisie du Conseil des prud'hommes : quels sont les éléments à réunir ?
- ▶ Quelles sont les sanctions encourues par l'employeur ?

Vos intervenants :

Anne-Elisabeth Combes
Avocat associé
Responsable du
département droit social
ANDERSEN LEGAL

Laurent-Paul Tour
Avocat en droit social
ANDERSEN LEGAL

Daniel Fornili
Consultant spécialisé en
relations sociales

➤ **INTRODUCTION**

- ▶ La discrimination des pratiques difficiles à détecter et nuisible à la productivité
- ▶ "Légalité professionnelle" quels sont les moyens mis en place par le législateur : panorama des textes en vigueur
- ▶ Employeur : quelles nouvelles responsabilités ?
- ▶ La prévention : une solution inévitable ?

➤ **DISCRIMINATION LORS DE L'EMBAUCHE**

- ▶ Quels sont les agissements les plus souvent sanctionnés ?
- ▶ Comment sensibiliser les chargés de recrutement à la lutte contre la discrimination ?
- ▶ Quels sont les écueils à éviter absolument ?

➤ **LES DISCRIMINATIONS LORS DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- ▶ La typologie des types de discrimination : syndicale, raciale, l'orientation sexuelle... mais aussi les discriminations plus larvées : accès à la formation, la "racialisation" des tâches...
- ▶ Quels sont les risques de la "francisation" de l'identité : quand Nabil devient Nicolas ?

➤ **PRÉVENTION ET GESTION DES CONTENTIEUX**

- ▶ Comment prévenir les discriminations ?
- ▶ Gérer les différentes phases du litige : du règlement amiable au contentieux ?
- ▶ Quelles sont les règles en matière de la charge de la preuve ?
- ▶ Quelles sont les difficultés rencontrées en matière de preuve ?

Vos intervenants :

Olivier Hainaut
Avocat en droit social
ANDERSEN LEGAL

Isabelle Pontal
Avocat en droit social
ANDERSEN LEGAL

Le programme :

Paris - 17 octobre 2002 de 9h00 à 12h00

➤ **INTRODUCTION**

- ▶ Quelles sont les causes de la réforme du droit du licenciement économique ?
- ▶ Quels sont les enjeux de la réforme du droit du licenciement économique ?

➤ **COMMENT MOTIVER VOS LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ?**

- ▶ Présentation de la réforme proposée dans la loi de modernisation sociale avant et après la décision de censure du Conseil Constitutionnel
- ▶ Présentation des conséquences de la décision de censure du Conseil Constitutionnel : quelles causes justificatives peut-on désormais invoquer ?

➤ **UNE PROCÉDURE PLUS CONTRAIGNANTE AUX ACTEURS MULTIPLES**

- ▶ Multiplication des acteurs de la procédure ou renforcement de leur pouvoirs : le Comité d'entreprise, l'expert comptable, le médiateur, l'inspection du travail
- ▶ Les contraintes qui jalonnent le processus de licenciement économique :
 - › Articulation entre la procédure du Livre IV et III du code du travail
 - › Implication et intervention du médiateur dans la procédure
 - › L'amendement « Michelin »
 - › L'effort de reclassement accru : consécration de la pratique par la création du congé de reclassement
 - › Nouvelle définition des critères de licenciement
 - › Plan de sauvegarde de l'emploi
 - › Plan de réindustrialisation
 - › Sanctions en cas de non-respect des règles du licenciement économique

Vos intervenants :

Monique Beguiachvili
Avocat
Responsable du
département droit social
COUDERT FRÈRES

Jilali Maazouz
Avocat à la cour
COUDERT FRÈRES

Jean-Yves Tollet
Responsable droit social
ARCELOR

Le programme :

Paris - 17 octobre 2002 de 14h00 à 17h00

➤ **INTRODUCTION**

- ▶ Analyse comparative des 2 procédures : Plan Social/Plan de Sauvegarde de l'Emploi
- ▶ Quelles conséquences pratiques pour l'entreprise selon sa typologie

➤ **GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI**

- ▶ Les différents scénarii
 - › Réduction d'effectifs avec ou sans fermeture partielle de site
 - › Fermeture totale de site et cas des entreprises liquidées
- ▶ L'accord d'entreprise
 - › Cas d'application et risques encourus
- ▶ De l'accord d'entreprise au Plan de sauvegarde

➤ **LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE**

- ▶ L'entreprise dans son environnement
- ▶ Les travaux et démarches préalables
- ▶ Les relations avec l'Administration et les négociations avec les partenaires sociaux
- ▶ La motivation économique du Livre IV ; les mesures du Livre III
 - › Quel plan d'accompagnement social : reclassement
 - › Quel dispositif d'accompagnement économique : création d'emplois de compensation ou réindustrialisation
- ▶ L'expertise et la médiation
- ▶ Gérer la mise en œuvre et les délais
 - › La nécessité de la pluridisciplinarité de l'équipe-projet
 - › Les scénarii et calendriers alternatifs
 - › Les recours juridiques : comment les éviter, comment les gérer ?
 - › Le coût d'un Plan et son pay-back
 - › La motivation des salariés de l'entreprise non concernés par le plan
- ▶ La communication d'accompagnement : Interne et Externe

➤ **CONCLUSION : LES CONDITIONS ESSENTIELLES DE LA REUSSITE.**

Vos intervenants :

Bénédicte Legrand*
Chef de mission adjoint
FNE
Ministère de l'Emploi et
de la Solidarité

Monique Beguiachvili
Avocat
Responsable du
département droit social
COUDERT FRÈRES

Michel Ghetti
PDG - Consultant
CMI

Michel Bove
Délégué Interministériel
chargé de la
réindustrialisation

* sous réserve de confirmation

Le programme :

Paris - 22 octobre 2002 de 8h30 à 11h30

➤ INTRODUCTION

- ▶ Arrêt Nikon : un bouleversement ?
- ▶ Vie privée au bureau : quels enjeux pour l'entreprise ?
- ▶ Vie privée et pouvoir disciplinaire de l'employeur : une conciliation impossible ?

➤ ETAT DES LIEUX ET DÉFINITION

- ▶ Respect de la vie privée au bureau : une nouvelle approche
- ▶ Quels comportements la jurisprudence veut-elle condamner ?
- ▶ Quelles sont les sanctions encourues en cas de la violation du droit à la vie privée par l'employeur ?
- ▶ Comment l'employeur peut-il tenir compte des " obligations familiales impérieuses " en cas de temps partiel ou de travail de nuit sans violer le respect de la vie privée ?

➤ COMMENT LIMITER LES DERIVES SANS ENFREINDRE LE DROIT A LA VIE PRIVÉE ?

- ▶ Quels sont les possibilités ouvertes à l'employeur ?
- ▶ Les six recommandations de la CNIL
- ▶ La charte de bonne conduite : un effet limité
- ▶ L'adaptation du règlement intérieur : une prévention efficace ?
- ▶ Points sur les outils électroniques de cybersurveillance

➤ SANCTIONNER UN ABUS : QUELS ÉCUEILS ÉVITER ?

- ▶ Comment l'employeur peut-il sanctionner un abus ?
- ▶ La charge de la preuve : quelles précautions prendre ?

Vos intervenants :

Anne-France Lucas
Directrice des relations
sociales
FNAC

Pierre Le Cohu
Avocat associé
Conseil en droit social
BARTHÉLEMY & ASSOCIÉS

Le programme :

Paris - 7 novembre 2002 de 8h30 à 11h30

➤ INTRODUCTION

- ▶ Remise en cause des transactions : une pratique de plus en plus courante
- ▶ Quels sont les enjeux de ce contentieux ?
- ▶ Est-il possible d'éviter toute contestation ?

➤ TRANSACTION : UNE INDISPENSABLE RIGUEUR

- ▶ Transaction et rupture amiable : quelles différences ?
- ▶ Les conditions de validité de la transaction :
 - ↳ Existence d'une contestation, de concessions....
 - ↳ A quel moment faut-il signer une transaction ?
- ▶ Sur quels éléments transiger (*le motif de licenciement, le rappel de salaire, les heures supplémentaires, la participation, l'intéressement, la priorité de réembauchage...*) ?
- ▶ Les conditions de forme : faut-il nécessairement un écrit, comment formaliser l'accord ?
- ▶ Les précautions à prendre

➤ TRANSACTION : LES EFFETS

- ▶ La remise en cause de la transaction : quelles conséquences ?
- ▶ Transaction : quels sont les risques de redressement (*URSSAF, Fisc...*) ? Quels effets à l'égard de l'ASSEDIC (*différé d'indemnisation, contribution Delalande...*) ?
- ▶ Quelles sont les conséquences en cas d'inexécution ?

Vos intervenants :

Marie-Solène de Préval
Avocat
Département droit social
DELOITTE & TOUCHE

Le programme :

Paris - 14 novembre 2002 de 8h30 à 11h30

➤ INTRODUCTION

- ▶ Accidents du travail et maladies professionnelles : un champ élargi
- ▶ Comment mieux maîtriser ce risque ?

➤ L'ORIGINE DU RISQUE : LA FAUTE

- ▶ La responsabilité pénale : la faute pénale
- ▶ Quelles sont les caractéristiques de la faute pénale : la loi du 10 juillet 2000 ?
- ▶ La responsabilité civile de l'employeur : la faute inexcusable, "***l'obligation de sécurité de résultat***" Cour de cassation le 28 février 2002.
- ▶ Quels sont les éléments de la faute inexcusable ?

➤ CONSÉQUENCES DE LA FAUTE : UN RISQUE PENAL & FINANCIER

- ▶ Le risque pénal :
 - › Faute pénale : une inculpation pouvant aller jusqu'à l'homicide involontaire (*jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende*)
 - › La responsabilité pénale pèse-t-elle sur le PDG, DRH, le directeur de département ?
- ▶ Le risque financier :
 - › Faute inexcusable : réparation du préjudice
 - › Quelles sont les autres répercussions financières (*l'augmentation du taux accident du travail, majoration en cas de faute inexcusable...*) ?

➤ PRÉVENTION : QUELS MOYENS METTRE EN ŒUVRE ?

- ▶ Le risque pénal :
 - › Les délégations de pouvoir : un outil de protection et de sensibilisation
 - › Comment les faire accepter par les cadres ? Doivent-elle apparaître dans les contrats de travail ?
- ▶ Le risque financier : Comment bénéficier de réduction de taux ?

Vos intervenants :

Pascal Reggane*
Juriste droit social
spécialisé en tarification
des AT/PM
TDF

Alexandre Meyrieux
Avocat
Droit social
STREIFF-MAYNE

* sous réserve de
confirmation

Le pro-

Paris - 21 novembre 2002 de 8h30 à 11h30

➤ INTRODUCTION

- ▶ Risques sociaux : une législation de plus en plus favorable aux salariés
- ▶ Des indemnités de plus en plus lourdes ?
- ▶ Quels sont les avantages et les limites de l'assurance droit du travail ?

➤ L' ASSURANCE DROIT DU TRAVAIL OU EMPLOYMENT PRACTICES LIABILITY

- ▶ Une assurance venue d'outre-atlantique importée en Europe
- ▶ Quels sont les risques couverts ?
- ▶ Fonctionnement du contrat d'assurance

➤ QUELLE INDEMNISATION PEUT-ON ATTENDRE ?

- ▶ Quels types de frais sont pris en charge ?
- ▶ Gestion des litiges : phase amiable et contentieuses
- ▶ Les dommages et intérêts sont-ils tous indemnisables ?

➤ LES LIMITES DU RECOURS À L'ASSURANCE

- ▶ Quelles sont les exclusions ?
- ▶ Les garanties sont-elles plafonnées ?
- ▶ Quels sont les domaines non couverts ?
- ▶ Comment choisir l'offre la plus adaptée à son entreprise ?
- ▶ La prévention interne : un impératif ?

Vos intervenants :

Alain Mourot
Secrétaire Général
AIG Europe

Joël Grangé
Avocat Associé
Responsable du
département droit social
GIDE LOYRETTE NOUËL

Mathias Jalon
Spécialiste RC
GRAS SAVOYE

Par téléphone :
01-47-70-76-76

Par télécopie :
01-47-70-76-77

Par courrier :
18, rue Laffitte 75009 Paris

Par E-mail :
info@fairway-France.com

Oui, je m'inscris au séminaire :

- Harcèlement moral : un risque émergent ? - 16 octobre 2002*
- Discrimination : quels nouveaux risques ? - 16 octobre 2002*
- Licenciement économique : quelle évolution ? - 17 octobre 2002*
- Du plan social au plan de sauvegarde de l'emploi - 17 octobre 2002*
- Vie privée et vie professionnelle : quelle cohabitation ? - 22 octobre 2002*
- Transaction et licenciement : quels risques de remise en cause ? - 7 novembre 2002*
- Accident du travail : un risque pénal et financier - 14 novembre 2002*
- L'assurance risques sociaux : une prévention efficace ? - 21 novembre 2002*

TARIFS

Un atelier **400 euros ht**

deux ateliers **750 euros ht**

Quatre ateliers **1 400 euros ht**

Les frais d'inscription comprennent l'accès au séminaire, la restauration et la documentation.

Les organisateurs se réservent le droit de modifier le lieu, le programme du séminaire ou/et de remplacer les intervenants si, malgré tous leurs efforts, des circonstances indépendantes de leur volonté les y obligent.

PARTICIPANTS

Mme Mlle M

Nom :

Prénom :

Fonction :

Fax :

E-mail :

Mme Mlle M

Nom :

Prénom :

Fonction :

Fax :

E-mail :

LIEU

FAIRWAY
18, rue Laffitte
75009 Paris

SOCIETE

Société :

Adresse :

Téléphone :

Télécopie :

E-Mail :

Responsable de formation :

Tél :

Fax :

Adresse de facturation :

Signature et cachet de l'entreprise :

ANNULATIONS

Formulées par écrit, elles donneront lieu à :
- de 30 à 11 jours avant la date du séminaire, 50% des frais pédagogiques seront retenus
- à partir de 10 jours, les frais pédagogiques seront dus en totalité

RENSEIGNEMENTS

Ghislain de Lagrevol
☎ 01.47.70.76.76