

NOTRE PROGRAMME DE FORMATION 2021

Ogletree Deakins

Avocats dédiés au droit social



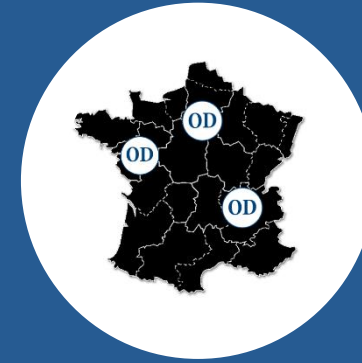
UN CABINET DE NICHE DÉDIÉ AU DROIT SOCIAL

OD est un cabinet de niche en droit social qui - accompagne ses clients employeurs sur l'ensemble de leurs problématiques de droit du travail et de gestion des ressources humaines.

Nos avocats interviennent auprès de grandes (CAC 40 & SBF 120) et moyennes entreprises dans le domaine industriel, financier et des services ainsi qu'auprès d'organismes assurant une mission de service public, soit sur des dossiers stratégiques, soit sur l'accompagnement juridique régulier et quotidien, notamment en matière judiciaire.

En forte croissance, il compte à ce jour en France une équipe de 22 professionnels dont 14 avocats, tous dédiés au droit social.

Le cabinet se veut être une synthèse innovante entre une approche traditionnelle, exigeante de la pratique - juridique, et des méthodes modernes et digitales permettant une approche réactive et pragmatique.



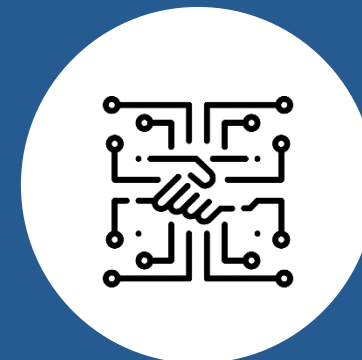
Nouvelle signature en
droit social français



Notre matière :
le droit social



Une équipe réactive



Une offre digitale
innovante

DES FORMATIONS DISPENSEES DANS TOUTE LA FRANCE

Notre présence en région (Paris, Lyon et Nantes) nous permet d'intervenir physiquement ou à distance afin de dispenser des formations sur-mesure. Des espaces de formation sont disponibles dans l'ensemble de nos bureaux. Toutes nos offres sont également disponibles en format digitalisé.



LES PRINCIPAUX THEMES ABORDES



En tant que cabinet de niche, nous accompagnons nos clients en traitant l'ensemble des aspects de la relation de travail, dans ses composantes individuelles et collectives.

Négociation collective

Régime social et fiscal des indemnités
et rémunérations

Restructurations d'entreprises
(PSE/PDV, RCC, GPEPP)

Gestion des enquêtes internes
(anti-corruption, fraude, lanceur
d'alerte, harcèlement, discrimination,
etc.)

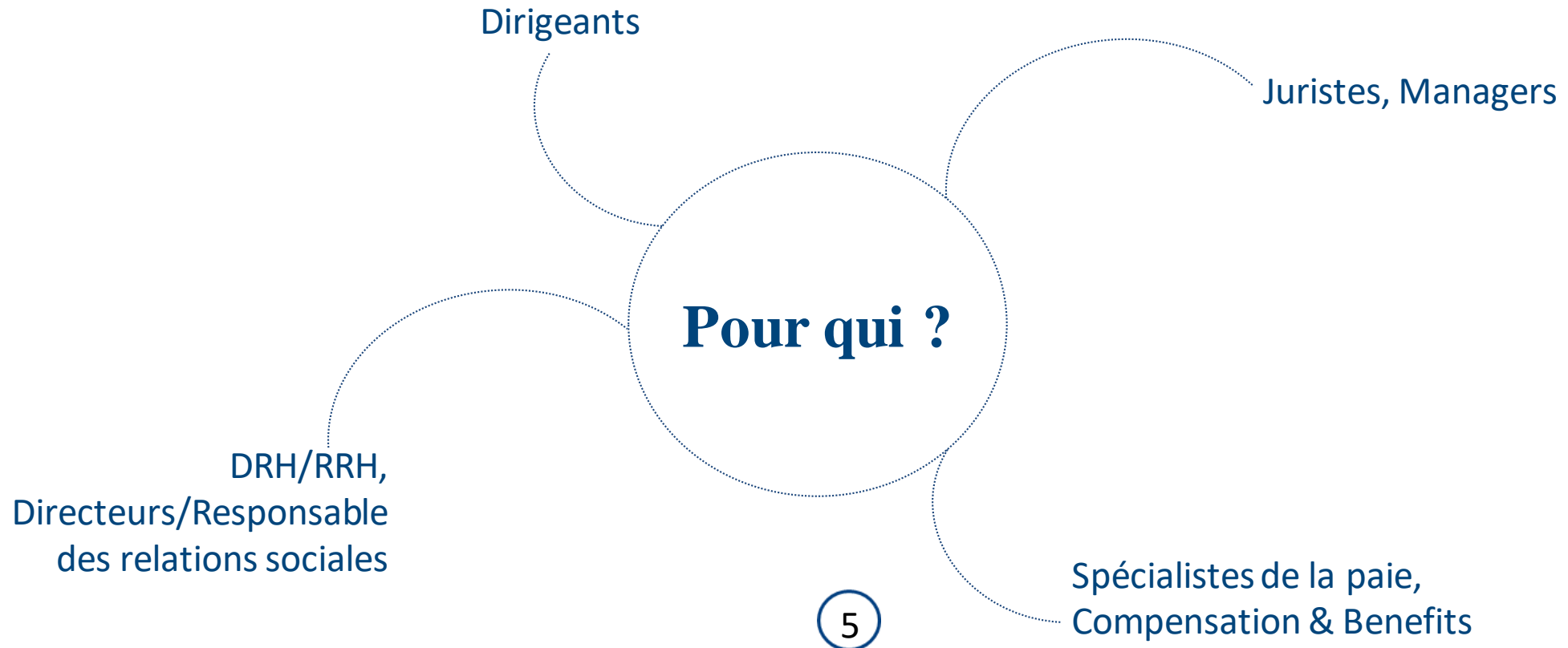
Mise en place et gestion des
institutions représentatives du
personnel

Gestion du personnel et protection des
données personnelles RH



UNE OFFRE ÉTUDIÉE POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

Nous mettons à profit l'importante expérience de nos avocats pour sélectionner et élaborer les thèmes de formations afin qu'ils correspondent aux situations opérationnelles que vous rencontrez au quotidien. Chaque atelier est interactif et permet donc de répondre à vos interrogations et, au besoin, à adapter les axes de la formation en temps réel.





POURQUOI NOS ATELIERS ?

- ✓ Vous aider à approfondir les thématiques en identifiant clairement les enjeux, les risques et les pièges
- ✓ Echanger entre professionnels sur nos/vos différentes expériences
- ✓ Disposer de solutions pratiques et opérationnelles
- ✓ Votre formation peut être financée par votre OPCO (*voir infographie en fin de catalogue pour plus de détails*)



NOTRE PEDAGOGIE :

- ✓ Nos ateliers sont animés par nos avocats dédiés au droit social et au droit de la sécurité sociale afin de garantir une analyse approfondie de chaque sujet.
- ✓ Un support de formation didactique.
- ✓ Une attestation délivrée à l'issue de chaque formation et un questionnaire vous permettant de l'évaluer.
- ✓ La formation peut être dispensée indifféremment en français ou anglais

NOS PRINCIPAUX THEMES DE FORMATIONS

Gestion des enquêtes internes (page 8–11)

- Les enquêtes internes en entreprise - Aspects sociaux pratiques
- Lanceur d'alerte
- Intervention sur le harcèlement

Gestion du personnel et protection des données personnelles RH (page 12–14)

- Comment mener une étude d'impact?
- La RGPD et ses incidences pratiques sur la gestion des RH

Mise en place et gestion des institutions représentatives du personnel (page 15–17)

- Le Comité Social et Economique
- Comité de groupe et Négociation de groupe

Négociation collective (page 18–20)

- Focus sur la mise en place de l'index égalité femmes – hommes
- La participation en entreprise

Régime social et fiscal des indemnités et rémunération & mobilité (page 21–24)

- Les indemnités de rupture et la rémunération des dirigeants
- Mobilité internationale Outbound Principes pratiques

Restructurations d'entreprises (page 24–29)

- La rupture du contrat après les réformes Macrons
- Licenciement collectif pour motif économique
- La Rupture Conventionnelle Collective
- Les ruptures des contrats de travail Post Covid-19
- Adapter son organisation dans un contexte économique dégradé

Exemples de formation en anglais (page 30–33)

- General introduction to procedure before french labor tribunals ("Conseil de Prud'hommes")
- Reduction in workforce in France
- General introduction on restructuring in France

Nos formations sur la gestion des enquêtes internes



**Les enquêtes internes en
entreprise - Aspects sociaux
pratiques**

p. 9

Lanceur d'alerte

p. 10

**Intervention sur le
harcèlement**

p. 11

Formation proposée

Les enquêtes internes en entreprise – aspects sociaux pratiques

Les employeurs peuvent être amenés à réaliser des enquêtes sur différents thèmes. Cette formation vous permet d'appréhender sereinement le déroulement d'une enquête interne.

- I. Dispositions générales sur les enquêtes internes**
- II. Le déroulement des enquêtes internes**
- III. Recueil des preuves & données personnelles**
- IV. Restitution des enquêtes internes**
- V. La phase de(s) sanction(s)**

Formation proposée

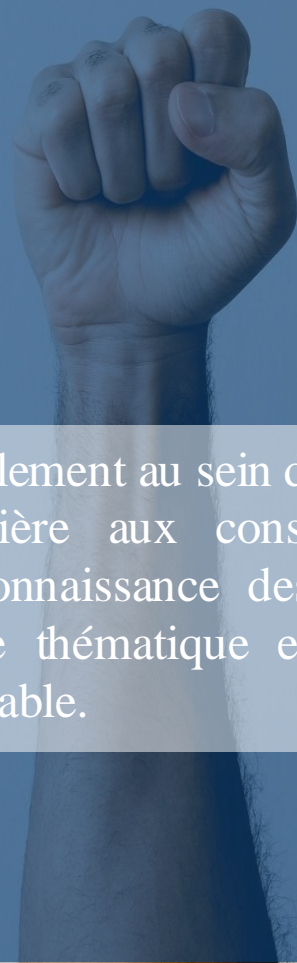
Lanceur d'alerte



La protection de la réputation mondiale de l'entreprise est primordiale face à la multiplication des faits délictueux ou des violations de politiques internes à l'entreprise. Nous vous proposons une formation centrée sur l'appréhension des alertes au sein de l'entreprise.

- I. La protection du lanceur d'alerte avant la loi Sapin 2**
- II. Les objectifs de la loi Sapin 2**
- III. Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?**
- IV. Qu'est-ce qu'une alerte ?**
- V. Comment formuler une alerte ?**
- VI. Comment réagir lorsqu'on est destinataire d'un signalement ?**
- VII. Comment réagir lorsqu'on est visé par une alerte ?**
- VIII. Comment est protégé le lanceur d'alerte ?**
- IX. Propos conclusifs**

Intervention sur le harcèlement



Le risque de harcèlement au sein de l'entreprise est un sujet à part entière aux conséquences rarement mesurées. Une connaissance des enjeux légaux et pratiques de cette thématique est plus que jamais devenue indispensable.

- I. Identification des situations**
- II. L'importance générale de la notion de respect au travail**
- III. Déterminer la nature de la souffrance relationnelle**
- IV. La prévention des situations de harcèlement**
- V. L'accompagnement en cas de situation de harcèlement**
- VI. La protection des victimes de harcèlement**
- VII. Les sanctions contre les harceleurs**

Gestion du personnel et protections des données personnelles RH



**Comment mener une étude
d'impact?**

p. 13

**La RGPD et ses incidences
pratiques sur la gestion des
RH**

p. 14

Comment mener une étude d'impact?

Cette formation a pour objectif de comprendre la nécessité de la mise en place d'une AIDP et d'exposer les outils à mettre en œuvre le cas échéant.

- I. Comprendre quand une AIDP est nécessaire (surveillance des salariés, whistleblowing)**
- II. Outils concrets pour améliorer l'efficacité et la mise en œuvre des AIPD au sein de votre organisation**
- III. Créer les questionnaires**
- IV. Intégrer les PIA / DPIA**
- V. Questions**

Formation proposée

Le RGPD et ses incidences pratiques sur la gestion des ressources humaines

Le traitement des données personnelles est un enjeu majeur au sein des entreprises, cette formation a pour objectif d'aider à appréhender ce sujet trop souvent méconnu.

- I. Quelles sont les obligations des responsables de traitement ? (Quels sont les droits des salariés?)
- II. Qui peut être DPO?
- III. Précautions à prendre avant de mettre en œuvre un traitement de données salariées?
- IV. Comment transférer les données hors de l'union Européenne?
- V. Que faire en cas de violation de données?
- VI. Comment réagir face à un contrôle de la CNIL?
- VII. Sanctions en cas de non respect.

Mise en place et gestion des institutions représentatives du personnel



**Le Comité Social et
Economique**

p. 17

**Comité de groupe et
Négociation de groupe**

p. 18

Formation proposée

Le Comité Social et Economique

Cette formation permet de faire le point sur le fonctionnement et les prérogatives de cette instance de représentation du personnel.

- I. Création du CSE**
- II. Mise en place**
- III. Composition**
- IV. Fonctionnement**
- V. Attributions**
- VI. Négociation collective**

Comité de groupe / Négociation de groupe

La mise en place du comité de groupe demande d'appréhender la notion de groupe. Ogletree Deakins a su développer une expertise particulière dans ce domaine.

I. Comité de groupe

- A. Configuration de groupe
- B. Mise en place du comité de groupe
- C. Composition du comité de groupe
- D. Organisation du comité de groupe

II. Négociation de groupe

- A. Parties à la négociation
- B. Représentativité au niveau du groupe
- C. Modalités de la négociation de groupe
- D. Notification, dépôt, durée et suivi de l'accord

Négociation collective



**Focus sur la mise en place de
l'index égalité femmes –
hommes**

p. 20

La participation en entreprise

p. 21

La participation en entreprise



La participation en entreprise est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et a des impacts financiers importants, Ogletree Deakins vous permet de faire un point sur ce dispositif.

- I. Les principes de la participation**
- II. Conclusion et contenu de l'accord de participation**
- III. Détermination de la réserve de participation**
- IV. Mise à disposition de la participation pour les salariés**
- V. Traitement social et fiscal de la participation**

Formation proposée

Focus sur la mise en place de l'index égalité femmes - hommes

L'égalité femmes-hommes est un enjeu majeur des entreprises. Cette formation a pour objectif de comprendre et d'analyser les moyens pour atteindre les objectifs prévus par les dispositions en vigueur.

- I. Quel contexte ?
- II. Quel champ d'application
- III. Comment calculer les effectifs pour déterminer l'obligation de publier l'index ?
- IV. Quelle période prendre en compte pour le calcul de l'index ?
- V. Quels sont les effectifs retenus dans les indicateurs ?
- VI. Quelle rémunération prendre en compte ?
- VII. Comment calculer chaque indicateur ?
- VIII. Comment calculer l'index ?
- IX. Quels sont les outils mis en place pour faciliter le calcul ?
- X. Que faire à la suite du calcul de l'index ?
- VII. Comment se mettre en conformité ?
- VII. Quelles sanctions ?

Régime social et fiscal des indemnités et rémunération & mobilité

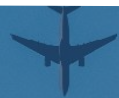


Les indemnités de rupture et la rémunération des dirigeants

p. 22

**Mobilité internationale
Outbound Principes
pratiques**

p. 23



Les indemnités de rupture et la rémunération des dirigeants

La jurisprudence sur le régime des indemnités de rupture est abondante. Ogletree Deakins vous propose une formation complète sur une thématique complexe.

- I. Régime applicable aux indemnités de rupture**
- II. Rémunération des dirigeants**
- III. Précautions à prendre à l'arrivée des dirigeants**
- IV. Cas de cumul de revenus transfrontaliers**

Mobilité internationale Outbound Principes pratiques

Le Brexit suscite de nouvelles interrogations sur la mobilité internationale. Une entreprise qui rayonne en dehors de ses frontières doit être vigilante et anticiper les évolutions légales et réglementaires.

I. Départ du salarié

II. Retour du salarié

**III. Risques contentieux liés à la
mobilité**

Restructurations d'entreprise



**La rupture du contrat après les réformes
Macrons** p. 25

**Licenciement collectif pour motif
économique** p. 26

La Rupture Conventionnelle Collective p. 27

**Les ruptures des contrats de travail Post
Covid-19** p. 28

**Adapter son organisation dans un
contexte économique dégradé** p. 29

La rupture du contrat depuis les réformes Macron

Cette formation permet d'appréhender la rupture du contrat de travail après la réforme issue des ordonnances dites « Macron » qui ont marqué un tournant dans les approches contentieuses et amiables.

- I. Les évolutions du contentieux prud'homal**
 - A. Les objectifs des réformes depuis 2013**
 - B. Baisse essentiellement quantitative des saisines des CPH**
 - C. Une baisse à venir du taux d'appel?**
 - D. Les apports du barème de conciliation**
 - E. Les apports du barème sur les dommages et intérêts**
 - F. L'impact du RGPD sur la production de preuve**
 - G. La digitalisation des contentieux**

- II. Actualité sur le régime social et fiscal des indemnités de rupture**
 - A. Le régime fiscal des indemnités de rupture**
 - B. Le régime social des indemnités de rupture**
 - C. Le traitement des indemnités de rupture**

Formation proposée

Licenciement collectif pour motif économique

8:50 9%



Dogecoin

\$0.039724

+\$0.031019 (356.34%) Past Week

Cette formation permet d'avoir les connaissances globales et précises sur le licenciement pour motif économique. Préalable indispensable à la conduite d'une réorganisation.

I. Analyse du Contexte

II. La procédure de licenciement

III. le dossier économique

IV. le plan de sauvegarde de l'emploi

La Rupture Conventionnelle Collective

Parce que le droit du travail offre de multiples outils pour restructurer une entreprise, Ogletree Deakins vous propose un tour d'horizon de la rupture conventionnelle collective.

- I. Etude de l'accord portant RCC**
 - A. Elaboration de l'accord portant RCC**
 - B. Contenu de l'accord portant RCC et procédure de contrôle de l'administration**
 - C. Contentieux de l'accord portant RCC**

- II. Etude des différents types d'accord portant RCC envisageables**
 - A. Accord de restructuration « tiède »**
 - B. Accord de restructuration « à froid »**
 - C. Accord de restructuration mixte**
 - D. Accord de restructuration à plusieurs étapes**

Les ruptures du contrat de travail post Covid-19

Le Covid-19 a changé la vision du travail. Ogletree Deakins vous forme sur l'appréhension des ruptures du contrat de travail dans le contexte de la crise sanitaire.

- I. Les licenciements pour motif personnel post confinement**
 - A. Délais de procédure**
 - B. Organisation matérielle de la procédure de licenciement**
 - C. Les motifs du licenciement**

- II. Les restructurations à l'ère du Covid-19**
 - A. Les PSE à l'épreuve de l'activité partielle**
 - B. Les nouvelles exigences des PSE**
 - C. Les autres formes de restructurations**

Adapter son organisation dans un contexte économique dégradé

L'entreprise doit constamment s'adapter. Cette formation vous permet de faire le point sur les outils à disposition afin d'anticiper les changements organisationnels et en limiter les impacts sociaux.

- I. Envisager les solutions alternatives à la rupture « contrainte » des contrats de travail
 - A. Préserver l'emploi en aménagement la relation de travail (GEPP, APC, accord d'aménagement du temps de travail)
 - B. Rompre la relation de travail sur la base du volontariat sans départ contraint (RCC, schémas)

- II. Préparer et mettre en œuvre la rupture « contrainte » des contrats de travail
 - A. Traiter la consultation sur les orientations stratégiques
 - B. Le licenciement pour motif économique (cause économique, PDV, reclassement, procédure, sanction ...)

**Toutes nos formations
peuvent aussi être
dispensées en anglais**



Exemple de formations dispensées en anglais

**General introduction to procedure before
french labor tribunals ("Conseil de
Prud'hommes")** p. 31

Reduction in workforce in France p. 32

**General introduction on restructuring in
France** p. 33

Proposed training

General introduction to procedure before French Labor Tribunals

Legal proceedings in France are complex. This training offers you to apprehend this subject.

- I. Presentation of French labor tribunal**
- II. French Labor Tribunal procedure**
- III. Specificities of Labor tribunal litigation**

Proposed training

Reduction in workforce in France

French labor law provides tools to reduce the labor force. This training analyzes this subject. Key elements for foreign leaders and in-house lawyers.

I. Forced Termination

- A. Overview of the different processes
- B. Overview of the procedure
- C. Legal definition of the valid economic ground
- D. Manage the individual aspects of the procedure
- E. Manage the collective side of the procedure
- F. Implement the project

II. Termination on a voluntary basis

- A. A new process - the Collective Mutual Termination ("Rupture Conventionnelle Collective")
- B. Overview of the procedure
- C. An adaptable tool
- D. Costs
- E. Stats

Proposed training

General introduction on restructuring in France

This training course analyzes restructuring in France. Particularly helpful for leaders and in-house lawyers wishing to get a sense of the legal framework of French employment law.

- I. The social plan procedure (legally called the “PSE” in French and composed of 2 documents called “Book 1” and “Book 2”)
 - A. How long does it take?
 - B. How much does it cost?
 - C. What are the risks?

- II. The collective mutual termination (legally called the “RCC” in French)
 - A. How long does it take?
 - B. How much does it cost?
 - C. What are the risks?

INFORMATIONS PRATIQUES

**Le Cabinet Ogletree Deakins a une activité
de dispensateur de formations professionnelles
déclarée auprès de la
DIRECCTE d'Ile-de-France.**

Pour davantage d'informations sur les formations financées par l'OPCO, il convient de se référer à l'infographie de la slide suivante. La liste des thèmes et événements du cabinet est également disponible sur notre site internet: <https://ogletree.fr/nos-evenements/>



- ✓ Obligation de concourir chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le financement direct des actions de formation des salariés (C. trav. L. 6131-1)
- ✓ L'objectif est d'adapter les salariés aux évolutions de leur emploi (Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634).

Favoriser la mobilité professionnelle



Un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel



Qu'est-ce qu'une action de formation ?



Permettre d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi

Participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail



Réduire les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises



Ne constituent pas une action de formation :

- ⊗ Les actions d'information et sensibilisation
- ⊗ Les actions non professionnalisantes : action de sécurité routière, action de gestion du stress
- ⊗ Les actions de conseil, c'est-à-dire, les actions d'assistance d'une personne en situation normale de travail



Les critères de prise en charge :

- ✓ Les objectifs de la formation sont adaptés au public formé
- ✓ Le prix des prestations achetées est en adéquation avec les besoins de formation
- ✓ Respecter les conditions générales de gestion et les critères de prise en charge définis par l'OPCO et par les branches professionnelles



Vous souhaitez savoir à quel OPCO appartient votre branche ? Trouvez-le grâce à votre IDCC en consultant notre site internet !

A titre illustratif, voici quelques exemples de prise en charge :

- ✓ OPCO Atlas : pour les entreprises de moins de 50 salariés, 80% du coût de la prestation est pris en charge ;
- ✓ OPCO 2i, branche métallurgie : pour les entreprises de moins de 250 salariés, financement à 100% jusqu'à un montant maximum de 1 000 € HT/jour

Retrouvez tout notre catalogue de formation sur notre site internet.

NOS DISTINCTIONS



Ogletree Deakins Paris est reconnu équipe montante par les Trophées du Droit 2020 dans les catégories « Négociations collectives » et « Contentieux social »



Le bureau de Paris est classé parmi les 32 meilleurs cabinets d'avocats 2020 dans la catégorie "Droit du travail (employeurs)"



Le bureau parisien a notamment été classé en Tier 3 dans la catégorie « Droit social »



Le cabinet a également reçu la distinction de « Employment Law Firm of the Year » par CorporateLiveWire France Awards 2020



2 de nos associés font partie des 57 meilleurs avocats français en droit social



Le bureau de Paris a reçu en 2019 la distinction par Lawyer Monthly de « Law firm of the Year » dans la catégorie « Employment Law – France »

Bureau de Paris

58 bis rue la Boétie
75008 Paris

Bureau de Lyon

Espace Gailleton
2 place Gailleton
69002 Lyon

Bureau de Nantes

6 rue Voltaire
44000 Nantes

Ogletree
Deakins