2027

LIVRET FORMATIONS

AVOCATS TEN

SOMMAIRE

1 Droit du travail / de la sécurité sociale et protection sociale 4 à 29

2 Droit commercial 30 à 41

3 Droit pénal 42 à 47

4 Droit fiscal 48 à 61

5 Droit public 62 à 69

6 Droit immobilier 70 à 73

AVOCATS TEN

Entreprises, associations, collectivités publiques : votre environnement juridique, économique et social évolue sans cesse. Réformes, nouvelles obligations, jurisprudence : chaque changement peut devenir un risque ou une opportunité, à condition de l'avoir anticipé.

Anticiper, se former, agir : c'est la conviction qui guide TEN FRANCE depuis plus de trente ans. Nos formations sont **résolument tournées vers la pratique** et animées par les avocats du cabinet, spécialistes de leur matière ou y ayant une activité dominante. Vous en repartez avec des **solutions concrètes, efficaces et sécurisées,** directement applicables à la gestion de votre structure.

Ce livret vous donne un premier aperçu de notre offre. Parce que l'actualité n'attend pas, de nouveaux thèmes viennent l'enrichir tout au long de l'année : suivez-les sur **www.tenfrance.com**.

Un besoin spécifique ? Nous concevons avec vous une formation sur mesure, adaptée à vos enjeux. Écrivez-nous à **formation@tenfrance.com** : nous vous répondrons avec plaisir.

Le service formation

Le Cabinet TEN France est un organisme de formation certifié QUALIOPI. La certification a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION.

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

LIEUX DE FORMATIONS

➜ DANS VOS LOCAUX

Les formations peuvent être dispensées directement dans vos locaux

➜ DANS NOS LOCAUX

■ **Poitiers**
Pôle République II
23 rue Victor Grignard – 86000
POITIERS

■ **Paris**
18 avenue de l'Opéra
75001 PARIS

■ **Bordeaux**
7 avenue Raymond Manaud
Îlot C3-1 Bât B – 33525 BRUGES

■ **La Rochelle**
22 rue Eugène THOMAS
17000 LA ROCHELLE

■ **Saintes**
18 boulevard Guillet Maillet
Cité entrepreneuriale
17100 SAINTES

➜ PAR VISIO CONFÉRENCE EN DIRECT

PUBLIC VISÉ

■ **Droit du travail et de la protection sociale**
Dirigeants, directeurs des ressources humaines, responsables des ressources humaines, gestionnaires paye

■ **Droit commercial**
Dirigeants, responsables administratifs et financiers, responsables comptables, forces commerciales, responsables de publication ou de communication

■ **Droit pénal**
Dirigeants et cadres de haut niveau

■ **Droit fiscal**
Dirigeants, directeurs administratifs et financiers, responsables associatifs, gestionnaires de patrimoine, fiscalistes, et toutes personnes soucieuses de gérer efficacement sa fiscalité

■ **Droit public/Droit immobilier**
Élus locaux, directeur/responsable des ressource humaines, directeur/responsable du patrimoine immobilier, directeur/responsable de la commande public, juriste, secrétaire de mairie

Toutes nos formations sont accessibles aux personnes exerçant des fonctions en lien avec les formations, sans pré-requis particuliers, sauf exceptions.

1

FORMATIONS
DROIT DU TRAVAIL/ DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Nos formations peuvent être organisées en INTRA-ENTREPRISES, pour votre équipe RH / vos juristes / vos managers, et sont alors adaptées au contexte de l'entreprise et son activité.

Actualité sociale p 6
Actualité paie p 7
Les incontournables du Droit du travail p 8
Réagir à un accident du travail p 9
La gestion des congés payés de vos salariés : reprenez la main ! p 10
Recruter un salarié étranger : les bons réflexes à adopter p 11
État de santé du salarié : quelles conséquences ? p 12
L'employeur face à la vie privée du salarié p 13
Harcèlements, conflits au travail : comment gérer au quotidien ? p 14
La dématérialisation du Droit du travail p 15
La communication digitale des salariés en entreprise p 16
Renouveler son cse : anticiper les nouveaux pièges ! p 17
Animer et gérer son CSE (entreprises de 50 salariés et plus) p 18
La gestion des élus au quotidien p 19
Quand les violences conjugales passent les portes de l'entreprise : quel est le rôle de l'employeur ? p 20
La relation amoureuse dans l'entreprise : que peut faire l'employeur face à Cupidon ? p 20
Transparence salariale : de quoi parle-t-on ? p 21
Réorganiser sans licencier : quels outils pratiques ? p 22
Le droit social au service de votre politique RSE p 23
Le salarié au volant p 24
Harcèlement en entreprise : comment mener l'enquête p 25
Ateliers pratiques : temps partiel thérapeutique, période d'essai p 26
Les incontournables du Droit du travail adaptés dans le secteur social et médico-social p 27
Les enjeux de la responsabilité civile et pénale dans le secteur associatif médico-social p 27
L'obligation de sécurité et la responsabilite pénale dans l'entreprise / la délégation de pouvoirs p 28
Les mécanismes de fidélisation des salariés p 29

6 x ½ JOURNÉES À POITIERS / BORDEAUX / LA ROCHELLE
EN GROUPE MARDI ET JEUDI MATIN EN PRÉSENTIEL OU EN VISIO-CONFÉRENCE EN DIRECT

ACTUALITÉ SOCIALE

Lois modifiant le Code du travail ou créant une nouvelle réglementation, décrets ou arrêtés d'application, circulaires, mais aussi jurisprudence ..... le droit du travail est en évolution permanente.

Avec 6 séances d'une demi-journée réparties tout au long de l'année, l'Actualité sociale permet de suivre cette évolution, pour adapter la gestion sociale de l'entreprise.

Cette formation se répartit entre :

➜ L'analyse des **nouveaux textes**

➜ **L'étude d'un thème pratique**

➜ L'analyse des **jurisprudences** pour en traduire les **effets directement dans l'entreprise**.

Le concept de cette actualisation permanente a été lancé il y a maintenant plus de 30 ans et rencontre toujours un très vif succès.

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

4 x 1 JOURNÉES À POITIERS / LA ROCHELLE
EN PRÉSENTIEL OU EN VISIO-CONFÉRENCE EN DIRECT

ACTUALITÉ PAIE

Le droit de la sécurité sociale et de la paie est également en constante évolution : nouvelles dispositions légales, décrets ou arrêtés d'application, circulaires, mais aussi jurisprudence...

Avec 4 séances d'une journée réparties tout au long de l'année, l'Actualité paie permet de suivre cette évolution, pour adapter les pratiques de paie de l'entreprise.

Cette formation se répartit entre :

➜ L'analyse des **nouveaux textes**

➜ **L'étude d'un cas pratique**, destiné à rappeler les points de réglementation, leur application pratique et ainsi de corriger, le cas échéant, les pratiques de paie

➜ L'analyse des **jurisprudences** pour en traduire **les effets directement dans l'entreprise.**

MODULES D' ½ OU 1 JOURNÉE À COMPOSER

LES INCONTOURNABLES DU DROIT DU TRAVAIL

Le Droit du travail avec ses problématiques particulières et son évolution permanente est un domaine au sein duquel il est difficile de se retrouver.

Or, il est important que ceux qui sont amenés à gérer des collaborateurs connaissent la **réglementation et les outils de base,** afin d'éviter les erreurs importantes génératrices de conflits et coûts lourds pour l'entreprise.

Il est donc indispensable de **former les intervenants RH / les managers** aux fondamentaux du Droit du travail, sur **tous les aspects de la relation de travail**, de sa conclusion à sa rupture, en passant par la gestion des congés et absences et l'exercice du pouvoir disciplinaire.

La sécurisation des connaissances de ces responsables permettra ainsi d'améliorer la **gestion de leurs équipes**.

Ce concept est particulièrement apprécié au format intra-entreprises, du fait de son adaptation au contexte de l'entreprise (activité, convention collective appliquée...).

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

1 JOURNÉE

RÉAGIR À UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Que faire après la survenance d'un accident du travail ? S'agit-il réellement d'un AT ? Comment bien remplir la déclaration ? En cas de doute sur la réalité de l'accident, quelles réserves formuler et dans quel délai ? Comment gérer les conséquences de l'AT sur le contrat de travail du salarié, également sur l'organisation interne de l'entreprise ? Quels sont les pièges à éviter ?

Connaître la réglementation applicable en la matière et les **bonnes pratiques** à adopter selon les situations rencontrées, est essentiel pour traiter, avec toutes les **précautions nécessaires**, ce type de dossier, susceptible d'avoir un **impact financier** non négligeable sur le taux de cotisations AT et sur les dossiers de licenciement pour inaptitude.

L'objectif de cette formation est d'acquérir les connaissances et réflexes utiles, avec des illustrations concrètes, afin d'être en mesure de **gérer les différents dossiers d'AT auxquels vous serez confrontés et de sécuriser vos pratiques.**

½ JOURNÉE

LA GESTION DES CONGÉS PAYÉS DE VOS SALARIÉS : reprenez la main !

La gestion des congés payés est un sujet sensible dans les entreprises.

En 2023, la Cour de cassation, consacrant l'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêts maladie, et ceci de manière rétroactive, a ramené ce sujet sur le devant de la scène.

Les modifications du Code du travail, par la **loi du 22 avril 2024**, ainsi que la jurisprudence postérieure, doivent vous amener à vous interroger sur vos pratiques actuelles, en matière de gestion des droits à congés.

Vérification de la légalité de ces pratiques mais aussi adaptation au nouveau contexte légal, s'imposent.

L'objectif de cette formation est de reprendre **les points-clés de l'acquisition et de la prise des congés payés**, pour **sécuriser leur organisation dans l'entreprise**, de la manière la plus adaptée possible à votre activité et aux attentes des salariés.

Un point est également fait sur **les conséquences de la rétroactivité des dispositions de la loi du 22 avril 2024**, pour vous permettre de gérer les demandes de régularisation.

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

½ JOURNÉE

RECRUTER UN SALARIÉ ÉTRANGER : les bons réflexes à adopter

Que ce soit pour pallier une pénurie de main d'œuvre ou recruter du personnel hautement qualifié, nombre d'employeurs envisagent de recruter un travailleur étranger.

Face à une réglementation complexe et à des sanctions de plus en plus lourdes en cas d'emploi d'un salarié en situation irrégulière, cette opération s'avère particulièrement délicate.

Selon la nationalité du candidat, le titre de séjour obtenu ou demandé ou encore le poste à pourvoir, les points de vigilance sont multiples : quelles vérifications opérer préalablement à l'embauche ? L'obtention d'une autorisation de travail est-elle toujours nécessaire ? Quelles précautions prendre au cours de l'instruction d'une demande de renouvellement du titre de séjour ? Comment gérer les conséquences liées à l'expiration du titre de séjour ou son non-renouvellement ?

L'objectif de cette formation est de vous permettre d'acquérir les connaissances et les réflexes utiles, via des illustrations concrètes et des exercices pratiques, pour pouvoir sécuriser vos process de recrutement d'un salarié étranger et la relation contractuelle.

½ JOURNÉE

ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ : quelles conséquences ?

Outre la perturbation que toute absence maladie entraîne dans l'organisation du travail et la répartition des missions au sein d'une équipe, le chef d'entreprise et le responsable RH doivent faire face aux **conséquences juridiques de l'état de santé du salarié** sur l'exécution de son contrat de travail.

A ce titre, il est important de connaître le **statut** du salarié malade en tenant compte des différences de traitement entre une maladie simple et un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Au terme de l'arrêt, l'entreprise devra **préparer puis organiser** la reprise du travail, et lorsque cette reprise n'est pas possible, envisager la rupture du contrat de travail, en raison de l'état de santé du salarié.

Cette formation a pour objectif, à travers le panorama des règles juridiques régissant les conséquences de l'état de santé du salarié, de déterminer les obligations de l'employeur et les moyens d'actions pour les mettre en œuvre.

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

½ JOURNÉE

L'EMPLOYEUR FACE À LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ

Le salarié doit bénéficier, même au temps et au lieu du travail, du respect de l'intimité de sa vie privée. Les pouvoirs de l'employeur s'en trouvent limités.

Au quotidien, l'employeur doit s'assurer de sa marge de manœuvre lorsqu'il met en œuvre le contrat de travail ou souhaite faire évoluer les conditions de travail. Il doit également savoir réagir, en cas d'évènement intervenant dans la vie personnelle et familiale du salarié.

A l'ère du télétravail et de la communication sur les réseaux sociaux, la frontière entre les sphères privée et professionnelle est aujourd'hui particulièrement mince, et questionne l'employeur sur la possibilité de fonder une rupture de contrat sur des faits survenus dans le cadre de la vie personnelle.

La présente formation a pour but de répondre aux présentes interrogations. Comment mettre en œuvre une surveillance de l'activité des salariés sans s'immiscer dans leur vie privée ? L'employeur doit-il s'adapter aux problématiques personnelles et familiales des salariés ? Comment réaliser un dépistage de l'alcoolémie, encadrer l'expression des convictions ou encore modifier des horaires de travail en évitant les pièges ? Le droit à la preuve peut-il justifier des atteintes au respect de la vie privée ?

½ JOURNÉE

HARCÈLEMENTS, CONFLITS AU TRAVAIL : comment gérer au quotidien ?

De plus en plus fréquents, les questions de harcèlements au travail, les conflits au travail font désormais partie du quotidien de la vie de l'entreprise.

Savoir les prévenir et savoir les gérer est indispensable, compte tenu notamment des enjeux économiques, sociaux, des risques juridiques et des enjeux du responsable.

À partir de situations concrètes, cette formation vous propose de réfléchir aux outils à mettre en œuvre pour prévenir ces conflits et aux moyens de gestion des conflits avérés.

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

½ JOURNÉE

LA DÉMATÉRIALISATION DU DROIT DU TRAVAIL

Au-delà du télétravail, on constate depuis plusieurs années une **digitalisation des processus de travail** utilisés en Droit du travail.

La dématérialisation des outils nécessaire aux relations individuelles et collectives de travail est inexorable. Elle est même promue voire imposée par l'administration et le législateur.

Produire directement au format numérique, à partir d'un système d'information, des documents essentiels pour la relation entre un salarié et un employeur ne cesse de se développer dans tous les domaines allant de l'embauche, aux conditions de travail en passant par la rupture du contrat du travail.

Il en va de même dans les rapports entre l'employeur et les représentants du personnel.

Quels sont ces **outils numériques** ? comment s'intègrent-ils dans le Droit du travail ? Quels sont **leurs apports et leurs risques** ?

Notre objectif : vous faire connaitre les principaux outils numériques devenus nécessaires et indispensables en Droit du travail, faciliter leur utilisation, avec des exemples concrets et commentés, et ce, afin de pouvoir faire face à cette dématérialisation en appliquant ces outils dans l'entreprise, de la manière la plus appropriée possible

Le + : cette formation peut être couplée avec celle sur la communication digitale des salariés en entreprise

½ JOURNÉE

LA COMMUNICATION DIGITALE DES SALARIÉS EN ENTREPRISE

L'utilisation des **nouveaux outils d'information et de communication (NTIC)** occupe aujourd'hui une place prépondérante dans l'exécution de la prestation de travail.

L'employeur qui remet à ses collaborateurs des outils de communication numérique doit veiller à leur utilisation à la fois conforme et raisonnée, mais également maîtriser les conséquences d'une telle mise à disposition sur le contrat de travail.

Les échanges via messagerie, ainsi que les publications sur internet ou sur les réseaux sociaux, constituent désormais un aspect incontournable de la communication professionnelle et une source croissante de contentieux, aussi bien dans les relations individuelles que collectives de travail.

La communication digitale rend nécessaire la **fixation d'un cadre,** destiné à protéger l'entreprise d'éventuels abus, tout en **préservant les droits des salariés** (droit à la déconnexion, liberté d'expression, etc.).

Comment encadrer la mise à disposition d'outils numériques ? Quelles bonnes pratiques adopter ? Comment réagir à une communication inappropriée sur les réseaux sociaux ?

Connaître la réglementation applicable concernant la mise à disposition d'outils numériques, afin de maîtriser les droits et obligations de l'employeur et des salariés en matière d'utilisation des NTIC et de communication numérique

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

½ JOURNÉE

RENOUVELER SON CSE : anticiper les pièges !

Les élections professionnelles organisées lors de la mise en place initiale du Comité Social et Economique (CSE) ont donné lieu à des contentieux et à des décisions de jurisprudence qui sont venus compléter ou interpréter les nouvelles dispositions légales.

Ainsi, avant l'enclenchement du processus électoral, et à peine de nullité des élections, est désormais imposé un **préalable de négociations sur le nombre et le périmètre des établissements**, qui seront le cadre des élections professionnelles.

Par ailleurs, le déroulement des opérations électorales a fait l'objet de précisions importantes qu'il convient d'appréhender pour sécuriser le processus :

➜ **Marges de manœuvre** dans la mise en place du vote électronique ?

➜ **Précautions à prendre pour négocier le protocole préélectoral** ? Quel est son contenu ? Que faire en cas d'échec ?

➜ Comment s'appliquent les règles de parité aux différentes listes de candidats ?

Cette formation est destinée à vous permettre d'appréhender, avec des illustrations concrètes et commentées, les règles encadrant le renouvellement du CSE, d'en contrôler le déroulement afin de sécuriser les pratiques de l'entreprise et ainsi éviter toute contestation éventuelle.

1 JOURNÉE

ANIMER ET GÉRER SON CSE (entreprises de 50 salariés et plus)

Les premières années de gestion du Comité Social et Economique au quotidien, dans le contexte particulier de chaque entreprise, ont pu amener à adopter des pratiques hors cadre légal.

Le renouvellement de l'institution est l'occasion de dresser le bilan de ces quatre premières années de fonctionnement de votre comité et de questionner votre **gestion de cette institution**.

Quelles sont les attributions du CSE ? Comment **préparer et animer** les réunions du CSE ? Comment articuler **les exigences légales en matière de gestion du CSE avec le contexte** de votre entreprise ?

Le but de cette formation est de vous permettre de vous réapproprier les règles relatives au rôle, aux moyens et au fonctionnement du CSE, pour pouvoir efficacement les mettre en œuvre.

Le + : cette formation peut être couplée avec celle sur la gestion des élus au quotidien.

½ JOURNÉE

LA GESTION DES ÉLUS AU QUOTIDIEN

Salariés élus ou désignés (membres du CSE, délégué syndical, ...) ou titulaires de mandats extérieurs (Maire, Conseiller municipal, ...) : comment appréhender la gestion de ces salariés « pas comme les autres » ?

Titulaires de droits qui leur sont propres (heures de délégation, circulation dans et hors de vos locaux, réunion, formations, ...), ils sont également salariés tenus de **réaliser leurs missions selon les directives de l'employeur** / de leur manager, seul, ou en équipe, dans le cadre d'horaires définis.

Dans la mesure où ces deux casquettes se confondent, il est nécessaire de maîtriser les droits et limites de chacune d'entre elles.

L'objectif de cette formation est de permettre d'acquérir les connaissances et les réflexes utiles dans cette gestion quotidienne des salariés investis de mandats pour sécuriser les relations de travail avec ces salariés qui bénéficient d'un statut particulier.

½ JOURNÉE

QUAND LES VIOLENCES CONJUGALES PASSENT LES PORTES DE L'ENTREPRISE : quel est le rôle de l'employeur ? Approches croisées entre un avocat en droit du travail et une psychologue du travail

Les violences conjugales, qui concernent 1 femme en couple sur 10, s'invitent aujourd'hui dans la sphère professionnelle. Les entreprises sont de plus en plus fréquemment sollicitées par des salariées victimes de leur conjoint. Elles sont souvent démunies face à ces situations de détresse.

L'objectif est de vous permettre d'identifier les situations de violences conjugales en détectant les signaux faibles, d'appréhender le rôle de l'employeur confronté à ce sujet et définir dans ce cadre les actions qu'il peut mener.

½ JOURNÉE

LA RELATION AMOUREUSE DANS L'ENTREPRISE : que peut faire l'employeur face à Cupidon ?

Le lieu de travail est un endroit propice à la formation de couples plus ou moins durables. La relation amoureuse entre deux salariés relève bien sûr d'abord de la vie privée des collaborateurs. Elle peut avoir néanmoins des répercussions dans l'entreprise.

Cette formation aborde les questions liées à la relation amoureuse dans l'entreprise, sujet mobilisant à la fois le droit et la gestion des ressources humaines.

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

½ JOURNÉE

TRANSPARENCE SALARIALE : de quoi parle-t-on ?

La directive européenne 2023/970, du 24 avril 2023, imposait aux États membres de l'Union européenne de **garantir d'ici 2026, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**, pour un même travail ou un travail de même valeur, en imposant la **transparence des salaires** au sein des entreprises.

Le **droit français va évoluer** pour se mettre en conformité avec ce texte européen.

Quelles sont les **obligations concrètes pour les employeurs** ?

A quels **changements ou adaptations dans leur politique de rémunération**, doivent-ils **se préparer** ?

L'objectif de cette formation est de connaître les obligations issues de la directive, en matière de transparence salariale, qui vont être transposées en droit français, pour que vous puissiez vous préparer à leur mise en œuvre dans votre entreprise.

½ JOURNÉE

RÉORGANISER SANS LICENCIER : quels outils pratiques ?

Le contexte économique très incertain a un impact sur les entreprises, leurs activités et leur mode de fonctionnement.

Les crises et événements internationaux successifs ont mis en lumière des **adaptations nécessaires** à différents niveaux et des **besoins de changement, parfois structurels**, dans l'organisation de l'entreprise.

Ces évolutions peuvent impliquer que celle-ci se réorganise, sans nécessairement souhaiter mettre en œuvre une procédure de licenciement économique collectif lourde, source de conflits et de contentieux et souvent négative pour l'image de l'entreprise.

Des **outils alternatifs** existent et peuvent répondre à ces besoins de changement.

Encore faut-il choisir le bon outil, et l'utiliser à bon escient !

Cette formation est destinée à vous aider à connaître les leviers utiles, les maîtriser, pour choisir le ou les dispositifs susceptibles d'être mobilisés afin de vous réorganiser sans licencier pour motif économique, à en contrôler la mise en œuvre et sécuriser votre réorganisation.

Droit du travail / Droit de la sécurité sociale et protection sociale

1 JOURNÉE

LE DROIT SOCIAL AU SERVICE DE VOTRE POLITIQUE RSE

Souvent perçue comme contraignante, la réglementation sociale peut devenir un atout stratégique au service d'une politique RSE ambitieuse et adaptée à la taille et aux réalités des entreprises.

Dans un contexte réglementaire et social dans lequel les entreprises sont attendues sur leurs engagements sociaux et éthiques, nous vous proposons de découvrir comment transformer et encadrer vos obligations légales en opportunités concrètes : amélioration du climat social, fidélisation des équipes, renforcement de votre image et réponses aux attentes de vos partenaires commerciaux et économiques ».

Cette formation a pour objectif de vous aider à encadrer vos obligations et engagements volontaires en tenant compte de la taille et des objectifs de l'entreprise ; de suivre vos engagements afin de les valoriser auprès de vos équipes, partenaires et clients.

½ JOURNÉE

LE SALARIÉ AU VOLANT

Dès lors que vos salariés sont amenés à conduire dans le cadre de leurs fonctions, vous devez développer les bons réflexes, afin de veiller à la bonne utilisation des véhicules de l'entreprise ainsi qu'à la prévention du risque routier.

Comment formaliser et sécuriser la mise à disposition d'un véhicule ? Quelles sont les vérifications à réaliser lors de l'embauche puis en cours de contrat ? Quel suivi mettre en œuvre concernant les déplacements ? Quelles actions mettre en place pour prévenir les risques liés à la conduite et comment gérer les accidents ? Comment réagir en cas d'infraction, de perte ou de suspension du permis de conduire ?

Cette formation fait le point sur le cadre juridique applicable en matière de conduite de véhicules, afin de connaître les points de vigilance à observer lors des déplacements des salariés mais également les actions concrètes à mettre en œuvre, tant en prévention qu'en réaction à un incident survenu au volant.

½ JOURNÉE

HARCÈLEMENT EN ENTREPRISE : comment mener l'enquête ?

Face aux signalements de harcèlement, l'employeur doit réagir, savoir analyser les situations et mettre en œuvre les actions appropriées, en réalisant une enquête interne.

Dans quels cas mettre en œuvre une enquête et comment la préparer ? Quels sont les bons réflexes à adopter et les pièges à éviter, au démarrage de l'enquête ou pendant son déroulement ? Comment conclure l'enquête et quelles suites y donner ?

L'objectif de cette formation est de vous préparer à mener une enquête interne étape par étape, à partir d'études de cas concrets et d'exercices de mises en situation.

Droit du travail : ateliers pratiques

ATELIER PRATIQUE

GESTION DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Un salarié vous informe que son médecin l'autorise à reprendre son poste dans le cadre d'un **temps partiel thérapeutique**. Une situation fréquente, qui soulève de nombreuses questions.

L'employeur peut-il s'y opposer ? Comment **formaliser** ce passage ? Comment **gérer le temps de travail** de l'intéressé ? Quid des salariés en **forfait annuel en jours** ?

Au travers de cas concrets et de mises en situation, cet atelier vous permet d'appréhender le rôle de l'employeur et d'acquérir les bons réflexes pour gérer ce passage et sécuriser vos pratiques.

ATELIER PRATIQUE

GÉRER LA PÉRIODE D'ESSAI

Inclure une période d'essai dans un contrat de travail est un acte courant. Pourtant, sa **durée**, sa **formalisation** et sa **rupture** sont strictement encadrées : la moindre erreur peut ouvrir la voie au contentieux.

Quelles précautions prendre lors de la rédaction du contrat ? Comment décompter la période d'essai ? Comment la rompre sans risque ?

Au travers de cas concrets et de mises en situation, cet atelier vous donne les réflexes utiles pour maîtriser ce moment clé du contrat et sécuriser vos pratiques.

Droit du travail : spécial secteur social et médico-social

MODULES D' ½ OU 1 JOURNÉE À COMPOSER

LES INCONTOURNABLES DU DROIT DU TRAVAIL adaptés au secteur social et médico-social

Le droit du travail avec ses problématiques particulières et son évolution permanente est un domaine au sein duquel il est difficile de se retrouver. Il est important que le dirigeant et les managers connaissent la **réglementation classique et celle propre au secteur sanitaire et social, ainsi que les outils de base**, afin d'éviter les erreurs importantes génératrices de conflits et coûts lourds pour l'entreprise.

Ce concept rencontre un fort succès organisé en intra-entreprises, du fait de son adaptation au contexte de l'entreprise.

½ JOURNÉE

LES ENJEUX DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF MÉDICO-SOCIAL

Cette formation rappelle les principes juridiques qu'il faut connaître pour aborder le problème de la responsabilité civile et pénale dans les associations. Il s'agira également de **repérer les principaux risques** et de mettre en place les **précautions minimales**, pour éviter l'engagement de la responsabilité de la structure et de son dirigeant.

Un accent sera mis sur les solutions et précautions à adopter en vue de la **prévention et du traitement de situations de maltraitance.**

MODULES D' ½ OU 1 JOURNÉE À COMPOSER

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DANS L'ENTREPRISE / LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Quels sont les fondamentaux juridiques en matière de **santé et sécurité** dans l'entreprise ? Qui sont les différentes parties prenantes et quel est leur rôle respectif ? Comment se traduisent ces obligations dans l'entreprise et quelles sont les conséquences de leur non respect, tant d'un point de vue **civil** que sur le plan **pénal** ? Quel est l'intérêt de la mise en place de délégations de pouvoirs ?

À travers une approche croisée Droit du travail / Droit pénal, le but est de faire le point sur les principales obligations et les enjeux de l'obligation de sécurité en matière de responsabilité notamment pénale. Au vu de ces éléments, vous serez à même de déterminer l'opportunité et le niveau de mise en place des délégations de pouvoirs dans l'entreprise.

Le + : Cette formation est particulièrement appréciée au format intra-entreprises, du fait de son adaptation au contexte de l'entreprise.

½ JOURNÉE

LES MÉCANISMES DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS

Face aux difficultés de recrutement qu'elles rencontrent, les entreprises, tous secteurs confondus, tentent de **fidéliser leurs employés**, et de **donner envie à de futurs candidats de les rejoindre** afin de stabiliser leurs effectifs.

Plusieurs dispositifs existent, à disposition des PME, afin de leur permettre de conserver et d'engager leurs salariés au sein de leur entreprise.

L'objectif de cette formation est de vous permettre d'analyser ces outils et vous donner les conseils nécessaires à leur mise en place, tant en droit social qu'en droit des sociétés. La formation propose ainsi une approche transversale de ces deux matières avec l'intervention de deux avocats, l'un spécialisé en Droit social et l'autre en Droit des sociétés.

AVOCATS TEN

2

FORMATIONS EN DROIT COMMERCIAL

Factures et conditions générales de vente p 32

Cautionnement et dirigeants : les liaisons dangereuses p 33

Agents commerciaux et autres intermédiaires du commerce p 34

e-Business : mode d'emploi p 35

L'entreprise et ses partenaires face à une procédure collective : faut-il avoir peur ? p 36

Le recouvrement de créance ou comment se faire payer ? p 37

Pratiques commerciales abusives p 38

Prévention de la corruption et des pratiques anticoncurrentielles p 39

Règlement général sur la protection des données p 40

½ JOURNÉE

FACTURES ET CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

Toute entreprise procédant à des opérations de vente de produits ou de prestations de services est tenue à une **obligation de facturation**. Non seulement la loi impose aux entreprises d'établir une facture, mais encore elle exige que celle-ci comporte un certain nombre de mentions impératives, et ce, sous peine de sanctions pénales.

De même, la loi encadre les conditions d'établissement des **conditions générales**, qui constituent le socle de la négociation.

Dans le cadre de cette formation nous vous proposons d'aborder les questions suivantes :

➜ Quelles sont les mentions obligatoires de factures ?
➜ Quelles sont les conditions de délivrance de factures ?
➜ Comment rédiger des conditions générales appropriées ?
➜ Comment s'assurer de la meilleure efficacité de ces documents ?

Sous un aspect formel, souvent négligé, se cachent les détails qui conditionnent le sort de vos éventuels litiges.

Formations en Droit commercial

½ JOURNÉE

CAUTIONNEMENT ET DIRIGEANTS : les liaisons dangereuses

Attention danger !!

Le cautionnement est une garantie incontournable de la vie des affaires.

Nombreux sont en effet les **dirigeants d'entreprises ayant dû se porter caution de la société** qu'ils dirigent pour obtenir des financements.

Mais ce n'est pas le seul cas où un engagement de cautionnement peut lier une société à son dirigeant. Il en est ainsi également lorsque le dirigeant, agissant en tant que tel, **consent à des tiers des engagements de cautionnement** au nom de la société, ou encore lorsque le dirigeant entend obtenir de la société qu'il dirige qu'elle cautionne ses dettes personnelles.

Dans tous ces cas, il s'agit de liaisons dangereuses, tant pour le dirigeant que pour la société, voire, parfois, de liaisons interdites.

Cet engagement ne doit pas être donné à la légère. Il peut impacter très significativement le **patrimoine personnel du dirigeant**. En cas de transmission de l'entreprise, le sort de ces garanties doit impérativement être traité.

Existe-t-il une **marge de négociation avec le créancier** ?
Que proposer en substitution à la caution ?

1 JOURNÉE

AGENTS COMMERCIAUX ET AUTRES INTERMÉDIAIRES DU COMMERCE

Agent commercial, VRP, concessionnaire, apporteur d'affaires... ceux que l'on appelle les intermédiaires de commerce forment un ensemble hétéroclite de personnes soumises à des statuts juridiques variés.

Quelles sont les règles du jeu de ces différents statuts ?

Un choix opportun à une période de la vie de l'entreprise peut se révéler une véritable bombe à retardement à une autre période.

Comment choisir ?

Sur quels critères une entreprise, en phase d'organisation ou de réorganisation de sa force de vente, doit-elle s'appuyer pour choisir telle ou telle catégorie d'intermédiaire ?

➜ **Quels risques ?**
➜ **Quels atouts ?**
➜ **Quelle efficacité attachée à chacun des statuts ?**

Autant de questions auxquelles nous vous proposons d'apporter des réponses dans le cadre de cette formation.

½ JOURNÉE

E-BUSINESS : mode d'emploi

➜ Comment **bien négocier** les contrats de réalisation et de mise en ligne du Site Internet de son entreprise ?

➜ Comment bien **gérer les droits** cédés ou non par l'agence de création ?

➜ Comment bien choisir et protéger ses noms de domaines ?

➜ Quelles sont les conditions légales de mise en vente de produits et de services sur le Net ?

➜ Quelles sont les responsabilités encourues ?

➜ Comment cibler les catégories de clientèle ?

Ces différentes problématiques sont celles auxquelles toute entreprise (individuelle ou société) désireuse de proposer ses produits ou services en ligne se trouve confrontée.

Nous proposons de les examiner dans le cadre de cette formation.

1 JOURNÉE

L'ENTREPRISE ET SES PARTENAIRES FACE À UNE PROCÉDURE COLLECTIVE : faut-il avoir peur ?

Si les termes « redressement » et « liquidation judiciaire » sont devenus familiers, ceux de **« conciliation »** et **« sauvegarde »** le sont beaucoup moins alors qu'ils existent depuis la loi du 26 juillet 2005.

Aujourd'hui la crise a accentué les difficultés des acteurs économiques qui sont de plus en plus contraints de solliciter le bénéfice des procédures collectives.

Or, si la mise en place d'une procédure collective peut être bénéfique pour la société qui la sollicite, elle peut aussi avoir des conséquences négatives sur les partenaires de cette dernière et déséquilibrer ainsi le marché dans son ensemble.

Il est dès lors important que tout acteur économique sache réagir dans pareille situation afin de **préserver au mieux ses intérêts**, notamment face aux sollicitations et/ou blocages des administrateurs ou des mandataires judiciaires.

Cette formation apporte les bases du droit des procédures collectives pour mieux se positionner face ou dans cette situation.

½ JOURNÉE

LE RECOUVREMENT DE CRÉANCE OU COMMENT SE FAIRE PAYER ?

La question de l'encours client est un enjeu majeur de l'entreprise. Mal maîtrisé, il peut conduire l'entreprise à de réelles difficultés, d'autant plus injustement que cela peut se révéler dans une activité… soutenue.

La meilleure façon de **prévenir les impayés de clients** reste encore d'identifier le client ou le contrat « à risque » et de **prévenir le retard de paiement** au moyen de conditions de vente bien maîtrisées et appliquées.

Quand le retard est constaté, il peut être causé par une multitude de motifs qui ne se traitent pas de la même manière : Insolvabilité, « gestion » de la trésorerie du client, litige, mauvaise foi, négligence…

L'entreprise peut être confrontée à la défaillance de ses partenaires qui, de bonne ou de mauvaise foi, refusent de payer la créance qu'elle détient sur eux.

Cette formation est destinée à faire le point sur les règles et pratiques qui sont à même de sécuriser vos créances.

1 JOURNÉE

PRATIQUES COMMERCIALES ABUSIVES

Ces pratiques et comportements fautifs sont énoncés à l'article L442-6 du code de commerce sous la dénomination de **« pratiques restrictives de concurrence »**.

Le législateur a notamment voulu incriminer les acteurs économiques qui font preuve de déloyauté à l'occasion de la négociation de contrats ou à l'occasion de la rupture de ceux-ci.

L'article L442-6 du code de commerce vise également d'autres comportements commerciaux abusifs mais il convient aussi de prendre en considération les nouvelles dispositions du code civil qui renforcent la notion de loyauté tant dans la négociation que dans l'exécution du contrat.

Les risques sont majeurs pour tout type d'entreprise puisque les comportements fautifs visés à l'article L442-6 du code de commerce les exposent à rembourser les sommes qu'elles auraient reçues de leur partenaire commercial, et à les indemniser des préjudices subis.

Cette formation est destinée à faire le point sur les règles régissant les pratiques commerciales, afin de sécuriser vos relations

Formations en Droit commercial

½ JOURNÉE

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DES PRATIQUES ANTICONCURRENTIELLES

La loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite Loi « Sapin 2 », a entendu porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de **lutte contre la corruption**, plaçant la corruption au rang de risque majeur pour les entreprises, à côté des pratiques anticoncurrentielles.

Quels sont les éléments et les comportements constitutifs d'un fait de corruption ou d'une pratique anticoncurrentielle?

Quelle est la législation applicable, les sanctions encourues?

Quels comportements adopter afin de **se protéger** d'un fait de corruption, d'une pratique anticoncurrentielle?

Que faire en présence d'un fait de corruption, d'une pratique anticoncurrentielle?

La formation s'appuie sur des mises en situation concrètes pour vous permettre d'appréhender les différents risques et de vous en prémunir.

1 JOURNÉE

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

Le Règlement Général sur la Protection des Données (**RGPD**) constitue le texte européen de référence en la matière.

Il s'applique depuis le 25 mai 2018 à toutes les entreprises qui effectuent des traitements de données à caractère personnel concernant les personnes physiques. La CNIL, chargée de contrôler son application par les entreprises, est habilitée à réaliser des contrôles et à sanctionner les contrevenants. Êtes-vous en conformité avec cette législation ?

Matinée

➜ **Comprendre le RGPD. Principes et Obligations qui en découlent :**

- Connaître les changements majeurs résultant de l'adoption du RGPD,
- Comprendre comment définir et mettre en œuvre un plan d'actions pour se conformer aux nouvelles règles,
- Désigner un Délégué à la Protection des Données (ou DPO) : Data Protection Officer), interlocuteur de la CNIL et garant de la conformité ?

Après-midi

2 domaines d'application concrète du RGPD :

➜ **RGPD et RH : la gestion des données personnelles des salariés :**

- La collecte et le traitement des données des salariés
- La transmission des données (URSSAF, caisse de retraite et prévoyance, fisc,)
- La collecte des données sensibles et les cas particuliers de collectes (vidéo surveillance, données biométriques ou de géolocalisation, ...)

➜ **RGPD et droit des contrats : la mise à jour nécessaire de vos contrats :**

- Les clauses à insérer dans les CGV
- Les obligations dans le cadre des contrats de sous-traitance
- La révision des contrats de prestation (notamment contrats informatiques, agences de communication, ...)

Cette formation vous permettra de comprendre et d'intégrer vos obligations en la matière, et de vous assurer de votre conformité par une approche pratique de ce sujet dans 2 domaines importants que sont la gestion de ressources humaines et le droit des contrats.

AVOCATS TEN

3

FORMATIONS EN DROIT PÉNAL

Diffamation, captation de données, usurpation d'identité sur internet : quelles solutions pour l'entreprise ? p 44

L'infraction pénale de harcèlement moral : quels risques pour le chef d'entreprise ? p 45

Contrôle et enquête de l'Inspection du travail : quels sont les droits de l'entreprise ? p 46

Accident du travail : quelle responsabilité pénale du chef d'entreprise ? p 47

½ JOURNÉE

DIFFAMATION, CAPTATION DE DONNÉES, USURPATION D'IDENTITÉ SUR INTERNET : quelles solutions pour l'entreprise ?

Le développement d'Internet et des réseaux sociaux a incontestablement modifié la communication et facilité l'accès aux informations de l'entreprise.

Cette dernière doit désormais faire face à des situations où elle est victime **d'infractions commises via son réseau de communication interne ou externe**.

Des salariés indélicats n'hésitent pas :

➜ À diffamer ou injurier leur employeur ou leurs collègues sur les réseaux sociaux notamment via X (ex-Twitter) et Facebook ;

➜ À extraire des fichiers de l'entreprise afin de les transmettre à des entreprises concurrentes ;

➜ À s'introduire frauduleusement, même après leur départ, dans les serveurs de l'entreprise.

Figurent désormais dans le Code pénal de nouvelles infractions destinées à lutter contre cette cybercriminalité.

Cette formation vous permettra de les identifier et de connaître les moyens à votre disposition pour **agir contre les auteurs de cette nouvelle délinquance** particulièrement nuisible pour l'entreprise

½ JOURNÉE

L'INFRACTION PÉNALE DE HARCÈLEMENT MORAL : quels risques pour le chef d'entreprise ?

Aucun salarié ne doit subir des propos ou comportements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ni le Code du travail, ni le Code pénal ne définissent les agissements qui sont de nature à caractériser un harcèlement moral.

Les juges en matière pénale ont finalement pris en considération des situations très diverses, leur **conception** d'un acte de harcèlement moral étant désormais **très large**.

Lorsque l'employeur a connaissance d'une dénonciation par un salarié d'une situation de harcèlement moral, peut-il rester inactif ? Quelles sont les mesures préventives et immédiates à mettre en œuvre pour éviter l'engagement de sa responsabilité ? L'employeur encourt-il une responsabilité pénale ?

Cette formation permettra de comprendre à quelles conditions le délit de harcèlement moral est désormais caractérisé et donc de **détecter ces situations** plus rapidement et mettre en œuvre les mesures pour **protéger les salariés**, qu'il s'agisse de la personne dénoncée ou de la personne plaignante, et d'éviter l'engagement de sa responsabilité civile ou pénale.

½ JOURNÉE

CONTRÔLE ET ENQUÊTE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL : quels sont les droits de l'entreprise ?

Toute entreprise relève d'une section d'Inspection du travail territorialement définie chargée du contrôle des entreprises comprises dans ce périmètre et de veiller à l'application des dispositions du Code du travail.

Sans avertissement préalable, les agents de contrôle sont autorisés à pénétrer librement **dans les locaux** de l'entreprise et le font le plus souvent à la suite d'un événement tels qu'une maladie professionnelle, un accident du travail ou encore en raison d'une réclamation d'un salarié ou d'un représentant du personnel.

Les agents sollicitent à cette occasion **l'accès à des documents** de l'entreprise ou effectuent des prélèvements, l'issue pouvant être le constat par les agents d'infractions pénales.

L'entreprise peut-elle refuser la présence de l'Inspection du travail, à quelles conditions ? Peut-elle s'opposer à la consultation par les agents de certains documents ou à l'audition de salariés ? Quels sont les risques d'un refus ou d'une opposition aux demandes de l'Inspection du travail ?

Cette formation permettra de disposer d'une connaissance des **droits de l'entreprise lors d'un contrôle** de l'Inspection du travail et d'échanger avec ses agents en toute connaissance de **l'étendue et des limites à leurs pouvoi**rs.

Formations en Droit pénal

½ JOURNÉE

ACCIDENT DU TRAVAIL : quelle responsabilité pénale du chef d'entreprise ?

Dès lors qu'un salarié est victime d'un accident du travail qui a des conséquences sur son intégrité physique, l'Inspection du travail peut ouvrir une enquête et doit le faire lorsqu'il est suivi d'un décès, concurremment le plus souvent à celle menée par des officiers et agents de police judiciaire.

La **responsabilité pénale** est en principe encourue par la personne qui assume au plus haut niveau la gestion et la direction de l'entreprise, sauf **délégation de pouvoir** que l'entreprise peut et en réalité doit organiser.

Quelle doit être l'attitude de l'entreprise dans le cadre de ces enquêtes ? Quels sont les documents et informations à remettre aux enquêteurs ? Quels sont les risques de poursuites pénales si un manquement aux règles de sécurité est relevé par procès-verbal ? Qui pourra faire l'objet d'une poursuite : la société, le chef d'entreprise, le délégataire, le salarié responsable, les quatre ? Quelles peuvent être les infractions poursuivies : manquement aux règles de sécurité, blessures involontaires, homicide involontaire ?

Cette formation a pour objet de vous faire connaître les éventuelles **conséquences pénales d'un accident du travail** et de préparer utilement l'entreprise à une telle éventualité en mettant d'ores et déjà en place des **procédures internes dont des délégations de pouvoir** pour limiter les risques de poursuites et ce, en connaissance des conditions de mise en œuvre des responsabilités pénales encourues.

4

FORMATIONS EN DROIT FISCAL

Actualisation des connaissances en droit fiscal	p 50
Loi de finances et loi de finances rectificative	
Savoir anticiper et gérer un contrôle fiscal	p 52
Maîtriser la fiscalité de l'entreprise assujettie à l'impôt sur les sociétés	p 53
Maîtriser la gestion fiscale du groupe intégré	p 54
Réaliser un audit fiscal de vos déclarations d'impôt sur les sociétés et anticiper les risques liés au contrôle	p 55
Fiscalité des holdings : la maîtriser pour l'optimiser	p 56
Fiscalité des associations : éliminer le risque fiscal d'un assujettissement aux impôts commerciaux	p 57
Stratégies fiscales de gestion de l'immobilier d'entreprise	p 58
Problématiques de fiscalité internationale : quels sont les enjeux fiscaux d'un développement de son activité à l'étranger ?	p 59
Une sci : pour quoi faire ?	p 60
Loueur en meublé : opportunité ou illusion fiscale ?	p 61

5 x ½ JOURNÉES - ORGANISÉE TOUS LES ANS

ACTUALISATION DES CONNAISSANCES EN DROIT FISCAL

L'évolution constante du droit fiscal rend celui-ci de plus en plus difficile à connaître et à appliquer.

Pour cette raison, notre cabinet organise chaque année des sessions d'« Actualisation des connaissances en droit fiscal ».

Ces séances sont destinées aux dirigeants, aux responsables administratifs et financiers et aux personnes en charge des questions fiscales.

Au cours de chaque séance nous analyserons un thème, accompagné éventuellement d'un cas pratique, des décisions de justice et/ou de l'actualité fiscale susceptibles de vous intéresser directement, et nous répondrons aux questions que vous vous posez au quotidien sur les points clés du droit fiscal.

Cette formation est indispensable pour tenir à jour ses connaissances en matière fiscale.

Formations en Droit fiscal

½ JOURNÉE

LOI DE FINANCES ET LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE

Objectif : maîtriser les nouvelles règles du jeu fiscal proposées par les lois de finances.

Toute l'actualité fiscale des lois de finances analysée de manière pratique et illustrée par de nombreux exemples.

Seront analysés à l'occasion de cette formation les enjeux fiscaux stratégiques pour votre entreprise et les décisions fiscales que vous devez nécessairement anticiper.

½ JOURNÉE

SAVOIR ANTICIPER ET GÉRER UN CONTRÔLE FISCAL

Lorsque l'entreprise reçoit un avis de vérification de comptabilité, il est indispensable que ses acteurs soient préparés et informés de ce qui les attend.

Pourquoi sommes-nous contrôlés ? Comment recevoir le vérificateur ? Que peut-on lui révéler sans que cela se retourne contre nous ? Quels sont les documents sur lesquels il va travailler ? Quelles sont les éventuelles conséquences du contrôle et les moyens de recours ? Quelles sont les spécificités d'une vérification de comptabilité informatisée ?

Les réponses à ces questions passent par une connaissance préalable du déroulement d'un contrôle fiscal. Elles permettent également d'anticiper le contrôle et de s'y préparer au mieux.

Cette formation a pour objet de sensibiliser les participants à la nécessité de se préparer au contrôle, de dédramatiser une vérification de comptabilité par la connaissance de ses rouages et d'identifier les erreurs à ne pas commettre pendant la vérification.

Formations en Droit fiscal

2 JOURNÉES ET ½ OU 5 x ½ JOURNÉES

MAÎTRISER LA FISCALITÉ DE L'ENTREPRISE ASSUJETTIE À L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

Objectifs :
➜ Maîtriser les règles de la fiscalité appliquée à l'entreprise en matière d'impôt sur les sociétés ;
➜ S'entraîner à leur application par des exercices pratiques ;
➜ Savoir lire et établir la liasse fiscale.

Cette formation permet de se familiariser avec les règles fiscales applicables aux sociétés passibles de l'IS par des exercices concrets en rapport avec l'actualité fiscale. Les participants pourront établir une liasse fiscale et appréhender la correspondance entre les éléments issus de la comptabilité et la liasse fiscale. Ils rédigeront le tableau n° 2058-A qui permet le passage du résultat comptable au résultat fiscal à travers un ensemble de retraitements.

Cette formation, basée sur une forte interactivité entre formateurs et participants, permet une mise ou une remise à niveau en fiscalité générale de l'entreprise.

Elle est un préalable nécessaire à une maîtrise des règles de fiscalité approfondie.

½ JOURNÉE

MAÎTRISER LA GESTION FISCALE DU GROUPE INTÉGRÉ

Objectifs : déjouer les pièges de l'intégration fiscale et maîtriser l'utilisation des imprimés fiscaux.

L'intégration fiscale est un dispositif indispensable à la gestion fiscale des groupes, mais sa technicité peut être un frein à une maîtrise des règles fiscales applicables à la société mère et aux sociétés filiales.

Cette formation vise à présenter la logique d'ensemble du dispositif et, à travers un cas pratique, la « mécanique » d'établissement des imprimés fiscaux.

L'expérience démontre en effet que de nombreuses erreurs figurent sur ces documents, ce qui augmente d'autant le risque fiscal de l'entreprise.

Formations en Droit fiscal

½ JOURNÉE

RÉALISER UN AUDIT FISCAL DE VOS DÉCLARATIONS D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS ET ANTICIPER LES RISQUES LIÉS AU CONTRÔLE

Objectifs : savoir détecter les zones fiscales à risque et prévenir les critiques de l'Administration lors d'un contrôle.

Remplir sérieusement et consciencieusement ses déclarations fiscales n'est malheureusement pas le gage d'une sérénité fiscale absolue.

L'Administration, dans le cadre de l'exercice de son droit de contrôle, veille à la normalité et à la cohérence des informations présentées sur les documents fiscaux.

Il est de ce fait important pour l'entreprise de maîtriser les **zones fiscales** à risques, c'est-à-dire celles qui font l'objet d'une surveillance particulière par le fisc.

Cette formation a pour finalité première de vous présenter les postes, rubriques et informations qui doivent faire l'objet d'une attention particulière afin d'anticiper d'éventuelles critiques administratives.

½ JOURNÉE

FISCALITÉ DES HOLDINGS : la maîtriser pour l'optimiser

La gestion des sociétés holding nécessite la maîtrise de compétences fiscales transversales, qui évoluent sans cesse.

Cette formation est l'occasion de faire le point sur l'analyse des **opérations intragroupe**, sur la gestion des **flux financiers** dans la holding et plus précisément sur la remontée des dividendes des filiales, sur l'utilisation de la société holding comme tête d'un groupe intégré, sans oublier les questions liées à la gestion de la TVA dans la société holding active.

Savoir utiliser et gérer fiscalement une société holding dans son groupe est plus indispensable que jamais.

Formations en Droit fiscal

½ JOURNÉE

FISCALITÉ DES ASSOCIATIONS : éliminer le risque fiscal d'un assujettissement aux impôts commerciaux

La fiscalité des associations est une fiscalité dérogatoire et elle se caractérise par de nombreuses chausse-trappes.

Cette formation a pour objectif de sensibiliser les dirigeants et les directeurs financiers des associations sur la méthodologie à adopter pour pouvoir se prononcer sur la situation de l'organisme au regard des impôts commerciaux (TVA, IS, CET, ...).

La question fondamentale de l'assujettissement des subventions à la TVA fera l'objet d'une étude spécifique, au regard du critère du lien direct et de la notion de subvention complément de prix.

Elle vise également à donner des clés sur les modalités de sectorisation et de filialisation des associations, et à prévenir tout risque fiscal.

½ JOURNÉE

STRATÉGIES FISCALES DE GESTION DE L'IMMOBILIER D'ENTREPRISE

Quelles sont les solutions fiscales ouvertes aux entreprises pour la gestion de leur parc immobilier ?

L'entreprise doit-elle détenir l'immobilier en propre, le louer à une structure dédiée (SCI), avoir recours au crédit-bail immobilier, ou bien pratiquer un démembrement temporaire de propriété ?

Comment limiter le coût fiscal de la cession d'un immeuble détenu par une société soumise à l'IS ?

Cette formation vise à donner aux décideurs les outils leur permettant d'apprécier au mieux des intérêts juridiques, fiscaux et financiers de l'entreprise, la formule la plus opportune de gestion de leur parc immobilier.

½ JOURNÉE

PROBLÉMATIQUES DE FISCALITÉ INTERNATIONALE : quels sont les enjeux fiscaux d'un développement de son activité à l'étranger ?

Le développement des entreprises à l'international comporte des enjeux d'une importance capitale. Parmi ces enjeux, les problématiques fiscales revêtent une place significative.

Cette formation a pour objet de sensibiliser les dirigeants et les responsables fiscaux de l'entreprise aux questions clés qui se posent en phase d'internationalisation :

Quel est le poids des conventions fiscales et quelle grille de lecture retenir ? Quelle politique d'expatriation faut-il mettre en œuvre ?

Faut-il créer une filiale ou une succursale ? Quelle politique de prix de transfert adopter ?

Quelles sont les armes dont dispose l'Administration pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscales ?

½ JOURNÉE

UNE SCI : pour quoi faire ?

La SCI présente de nombreux avantages juridiques et fiscaux, mais elle n'est pas nécessairement adaptée à toutes les situations.

Or il s'avère que le nombre de SCI ne cesse de croître et que certaines situations présentent des risques fiscaux significatifs.

La formation proposée a pour objectif de faire le point sur l'ensemble des avantages et inconvénients de cet outil de gestion du patrimoine immobilier.

La question de l'opportunité du choix du régime fiscal retenu (IR ou IS) sera développée, ainsi que celle concernant l'opportunité de la cession des parts ou de l'immeuble.

½ JOURNÉE

LOUEUR EN MEUBLÉ : opportunité ou illusion fiscale ?

Le statut de loueur en meublé, qu'il soit professionnel ou non professionnel, présente de nombreux avantages juridiques et fiscaux.

Mais ce régime évolue régulièrement et il n'est pas exempt de pièges.

Il doit être parfaitement sécurisé et il convient d'en maîtriser les multiples contours.

La formation vise, à l'aide de simulations chiffrées, à déterminer quels sont les atouts fiscaux majeurs des régimes LMP-LNMP de l'acquisition à la cession de l'immeuble. Sont abordés également les risques attachés à ce mode de détention de l'immobilier et leur prévention. Seront envisagées successivement la détermination du résultat du loueur en meublé, la question de la TVA, les spécificités en matière d'ISF, la fiscalité locale et désormais la question des cotisations sociales.

5

FORMATIONS EN DROIT PUBLIC

Les matinées de la Fonction publique p 64

Les cycles de la Fonction publique p 65

Les matinées de la commande publique p 68

Les fondamentaux des marchés publics p 69

L'essentiel de l'actualité des marchés publics p 69

4 x ½ JOURNÉES

LES MATINÉES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Pour ne rien rater de l'essentiel des évolutions du Droit de la Fonction publique, et pour permettre aux gestionnaires des agents publics d'adapter leurs pratiques RH, le point est fait sur :

➜ Les évolutions législatives et réglementaires récentes ;

➜ Vos pratiques de gestion RH, avec l'étude de thèmes pratiques ;

➜ La jurisprudence récente.

Cette formation est indispensable pour s'assurer de tenir à jour ses connaissances.

5 JOURNÉES

LES CYCLES DE LA FONCTION PUBLIQUE

5 cycles de formation sont proposés pour optimiser votre gestion des ressources humaines. Séances ponctuées d'exemples pratiques et de cas concrets.

Niveau confirmé

Cycle 1 : Déontologie et responsabilité pénale

La déontologie est l'un des piliers fondamentaux de la Fonction publique.

Cette formation, illustrée de cas pratiques, permettra de :

➜ Mieux appréhender concrètement le contour des obligations déontologiques des agents publics et des élus, leur application concrète,
➜ Déterminer les conséquences du manquement à ces règles, tant d'un point de vue du juge administratif que du juge pénal.

Cycle 2 : Protection fonctionnelle et harcèlement

Obligation de santé et de sécurité des agents, protection fonctionnelle contre les faits de harcèlement moral ou sexuel, 'employeur public est soumis à diverses obligations de protection à l'égard de ses agents.

➜ Cette formation vise à fixer le cadre juridique de la mise en œuvre de la protection fonctionnelle, après avoir défini les contours des notions de harcèlement moral ou sexuel. Il s'agira également de déterminer les actions auxquelles ouvre droit la protection fonctionnelle lorsqu'elle est accordée.

LES CYCLES DE LA FONCTION PUBLIQUE (SUITE)

Cycle 3 : Mener une enquête administrative

Une déclaration de maladie professionnelle ? une demande de protection fonctionnelle ? une dénonciation de faits de harcèlement moral ?

Il n'est pas toujours aisé de savoir comment réagir à de telles demandes.

Celles-ci sont parfois mal formulées, souvent peu étayées par des preuves, si bien qu'il est difficile de pouvoir y répondre. Il est, toutefois, indispensable de le faire.

L'enquête administrative peut se révéler un outil intéressant pour l'employeur afin de tenter de dresser un état des lieux d'un service, circonscrire la nature des demandes, évaluer la véracité des faits invoqués, leur ampleur et identifier, le cas échéant, le ou les responsables.

Mener une telle enquête n'est toutefois pas évident, en l'absence de cadre juridique posé. Toutefois, sa régularité va conditionner la légalité des actes pris sur son fondement : réorganisation du service, sanction disciplinaire, etc.

➜ Cette formation a pour objet de poser avec vous ce cadre juridique, les règles à respecter, les préconisations pour mener les entretiens, afin de pouvoir réaliser en toute sérénité de telles enquêtes au sein de vos services et auprès de vos agents.

La séance de formation est ponctuée de cas pratiques sur la manière de mener un entretien, sur la construction d'un questionnaire, etc.

Droit public

LES CYCLES DE LA FONCTION PUBLIQUE (SUITE)

Cycle 4 : Maladie professionnelle et accident de service (CITIS)

Comment gérer une demande de maladie professionnel ou d'accident de service ? Peut-on contester les expertises médicales reconnaissant l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident ou l'avis favorable du comité médical ? Qu'est-ce que le CITIS et comment le mettre en œuvre ? Quelles sont les conséquences d'une reconnaissance ? Quelles sont les obligations de l'employeur ?

➜ Cette formation vise à répondre à l'ensemble de ces interrogations pour permettre de traiter les demandes de reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident de service et ses conséquences ou de permettre une gestion sereine de ces derniers.

Il s'agit de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires, ainsi que les évolutions jurisprudentielles, le tout ponctué d'exemples concrets.

Cycle 5 : Mener une procédure disciplinaire

Une bonne procédure disciplinaire est une procédure qui se prépare bien en amont de son engagement et du prononcé même de la sanction.

➜ La formation est ainsi axée sur la manière de bien anticiper et préparer un dossier disciplinaire.

Sont également évoqués les modalités d'engagement de la procédure disciplinaire et son déroulement, mais également les effets collatéraux qu'elles peuvent générées et auxquelles l'employeur/manager doit se préparer.

4 x ½ JOURNÉES

LES MATINÉES DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Pour ne rien rater de l'essentiel des évolutions du Droit de la Commande publique, le point est fait sur :

➜ Les évolutions législatives et réglementaires récentes ;

➜ Vos pratiques dans le domaine de la commande publique, avec l'étude de thèmes pratiques ;

➜ La jurisprudence récente.

2 JOURNÉES

LES FONDAMENTAUX DES MARCHÉS PUBLICS

Niveau débutant

Préparer ou suivre des marchés publics exigent de solides connaissances qu'elles soient issues du code de la commande publique, ou des Cahier des Clauses Administratives Générales.

➜ Cette formation vise à appréhender au mieux les règles essentielles de la commande publique.

Après avoir abordé les notions fondamentales du Droit de la commande publique, sont envisagées les modalités de mise en œuvre d'une procédure de passation de sa conception, jusqu'à sa conclusion, pour enfin aborder les modalités d'exécution des marchés publics.

1 JOURNÉE

L'ESSENTIEL DE L'ACTUALITÉ DES MARCHÉS PUBLICS

Niveau expert

Le Droit de la Commande publique est en constante évolution, qu'elle soit de nature législative et réglementaire ou jurisprudentielle.

➜ L'essentiel de l'actualité des marchés publics vise à balayer les réformes intervenues récemment, ainsi que les évolutions jurisprudentielles, afin de déterminer leurs impacts sur vos pratiques, que ce soit en matière de passation ou d'exécution des marchés.

AVOCATS TEN

6

FORMATIONS EN DROIT IMMOBILIER

La responsabilité du Maître d'ouvrage dans l'opération de construction p 72

L'actualité du Droit de la construction p 73

½ JOURNÉE

LA RESPONSABILITÉ DU MAÎTRE D'OUVRAGE DANS L'OPÉRATION DE CONSTRUCTION

Trop souvent méconnue, la responsabilité du Maître d'ouvrage, professionnel ou néophyte, est réelle.

De la délégation du projet à l'immixtion fautive, le Maître d'ouvrage doit veiller à éviter les pièges pour sécuriser les projets et adopter les bonnes pratiques dans la conduite de ces opérations

Apprendre à identifier les points de difficultés dans l'exécution des travaux et savoir prendre les décisions appropriées pour désamorcer les difficultés, sont indispensables à cette activité.

Cette formation a pour objectif de donner au Maître de l'ouvrage les clés lui permettant d'être un acteur de son projet de construction, pour mieux mettre en œuvre les actions à mener tout en préservant sa responsabilité, afin de ne pas pénaliser le déroulement de son opération de construction

Formations en Droit immobilier

½ JOURNÉE

L'ACTUALITÉ DU DROIT DE LA CONSTRUCTION

Nous vous proposons de balayer la jurisprudence de l'année écoulée sur le Droit de la construction et son impact éventuel sur la pratique au quotidien des intervenants en ce domaine.

Cette formation a pour objectifs de maîtriser les dernières évolutions jurisprudentielles et leurs conséquences pratiques en marchés privés ou publics, et de faire le point sur l'assurance construction et la mise en jeu de sa garantie.

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

ARTICLE 1 : INSCRIPTION

Toute inscription à une formation doit être confirmée par écrit, mail ou courrier, à l'aide du bulletin adressé lors de l'organisation de chaque formation.

En cas de prise en charge du paiement d'une formation par un Opérateur de Compétences (OPCO), il appartient à l'employeur de communiquer à TEN FRANCE les coordonnées complètes de l'OPCO, et de transmettre à cet organisme tous les éléments indispensables pour assurer le paiement.

En cas de prise en charge partielle par l'OPCO, la différence de prix est facturée directement à l'entreprise, l'association ou la collectivité.

ART. 2 : TARIF

Pour les formations interentreprises, le prix par participant est indiqué sur chaque formulaire d'inscription.

Toute formation commencée est due dans sa totalité.

ART. 3 : ANNULATION / REMPLACEMENT

Toute demande d'annulation d'une inscription à l'initiative du stagiaire ou du responsable de l'inscription doit intervenir au plus tard une semaine avant le début de la formation.

En cas de nombre de participants à une formation jugé insuffisant pour des raisons pédagogiques, TEN FRANCE se réserve le droit d'annuler la formation ou de la reporter à des dates ultérieures, étant précisé que dans ce dernier cas, les participants pourront soit s'inscrire à une des nouvelles dates proposées, soit se faire remplacer par une autre personne, soit s'ils ne sont pas disponibles, obtenir le remboursement des formations qu'ils auraient déjà réglées.

En cas d'indisponibilité de la personne inscrite (par exemple en cas de maladie), l'employeur peut faire participer une autre personne à la formation. En cas de participation d'un OPCO au financement de la formation, il devra alors faire le nécessaire auprès de son organisme pour assurer la prise en charge effective de celui-ci.

ART. 4 : PAIEMENT

Le règlement de l'intégralité du prix de la formation est à effectuer à réception de la facture. En cas de participation partielle à la formation, la totalité du prix est due et ne donnera lieu à aucun remboursement et ce, à titre d'indemnisation pour les frais engagés.

Pour les formations effectuées en plusieurs séances, une participation forfaitaire, en cas d'absence, égale au montant total de la formation divisé par le nombre total de séances manquées sera demandée à l'employeur.

Il en sera de même en cas de prise en charge par un opérateur de compétences, celui-ci ne finançant que les séances effectivement suivies.

En application de l'article L. 441-6 I alinéa 12 du Code du commerce, en cas de paiement tardif, les pénalités de retard seront calculées à un taux égal à trois fois le taux légal en vigueur.

En outre, sera appliquée l'indemnité forfaitaire de 40 euros pour frais de recouvrement (article L. 441-3, article L. 441-6 et article D. 441-5 du Code de commerce).

ART. 5 : INFORMATIQUE ET LIBERTÉS

Le client est informé de ce que TEN FRANCE met en œuvre des traitements de données à caractère personnel afin de lui permettre d'assurer la mission de formation qui lui est confiée ainsi que la gestion, la facturation et la prospection. Ces données sont collectées et conservées uniquement lorsqu'elles sont nécessaires aux traitements des inscriptions et formations et sont destinées aux services habilités de notre cabinet. Les données sont traitées dans le cadre de nos relations contractuelles et précontractuelles. Le responsable de ce traitement est TEN FRANCE.

Les données sont susceptibles d'être communiquées à nos prestataires et sous-traitants concourant à l'exécution de nos missions ; lesquels conservent les données sur des serveurs sécurisés garantissant l'intégrité et la sécurité de vos données.

Les informations sont conservées pendant 5 ans à compter de la fin des relations contractuelles, afin de répondre à nos obligations légales avant d'être détruites.

Conformément au Règlement européen sur la protection des données (RGPD), vous disposez du droit de demander, l'accès à vos données à caractère personnel, ainsi que leur rectification, leur effacement, la limitation du traitement, le droit de s'opposer au traitement ou le droit à la portabilité des données.

Ces droits s'exercent auprès de TEN FRANCE à l'adresse suivante : 23, rue Victor Grignard – Pôle République 2 CS 61074 - 86061 POITIERS Cedex 9 - donneespersonnelles@tenfrance.com. Vous disposez du droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL concernant le traitement de vos données.

Pour toute information
contactez-nous par :

mail
formation@tenfrance.com

courrier

■ **TEN France Poitiers**
Formations
CS 61074
86061 POITIERS CEDEX 9

■ **TEN Bordeaux**
Formations
7 avenue Raymond Manaud
Îlot C3-1 Bât B
33525 BRUGES

■ **TEN La Rochelle**
Formations
22 rue Eugène Thomas
17000 LA ROCHELLE

internet
www.tenfrance.com
rubrique «Contact»

www.tenfrance.com

AVOCATS

TEN