

MAITRISER LE DROIT DU TRAVAIL ET LES RELATIONS SOCIALES

Objectifs

- Maîtriser les fondamentaux du droit du travail
- Se repérer de manière structurée dans l'environnement juridique de la gestion du personnel
- Avoir les bons réflexes juridiques en GRH
- Analyser efficacement une question légale
- Maîtriser le cadre du dialogue social : en connaître les acteurs et les contraintes

Public Visé

Toute personne devant maîtriser le droit du travail

Durée

14.00 Heures

2 Jours

Pré Requis

Pas de pré-requis

Parcours pédagogique

1ère Partie : DROIT DU TRAVAIL

1. Le droit du travail dans l'entreprise

Connaître les sources actuelles du droit du travail et leur hiérarchie : lois, règlements, décrets, conventions et accords collectifs, jurisprudence, usages, règlement intérieur

Cerner le rôle des instances et juridictions compétentes en matière du droit du travail : médecine du travail, inspection du travail, conseil des prud'hommes, organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, URSSAF

2. Les préalables à l'embauche

Respecter les règles juridiques en matière de recrutement

Effectuer les formalités administratives : Déclaration Unique d'Embauche (DUE), registre du personnel

3. Choix et rédaction du contrat de travail

Choisir le contrat de travail approprié : CDI, CDD, intérim, à temps partiel, d'apprentissage, de professionnalisation, à objet défini

Rédiger le contrat de travail : clauses impératives, clauses facultatives (de non-concurrence, de mobilité...)

Prévenir les situations à risque : points de vigilance (période d'essai, renouvellement et succession de contrat...)

4. Gestion des relations contractuelles avec le salarié

Respecter le temps du travail dans l'entreprise : durée légale, aménagement du temps du travail, heures supplémentaires, temps partiel, RTT, congés payés

Gérer les suspensions du contrat de travail : maladie, maternité/paternité/adoption, accident de travail/maladie professionnelle, inaptitude, congé parental et autres congés

Modifier le contrat de travail : possibilités et limites

Sanctionner le salarié : pouvoir disciplinaire de l'employeur

5. Rupture du contrat de travail

Rupture à l'initiative du salarié : démission, prise d'acte de rupture, résiliation judiciaire, départ à la retraite

Rupture à l'initiative de l'employeur : mise à la retraite, licenciement pour motif personnel (faute, insuffisance, inaptitude...) ou pour motif économique

Rupture par accord des parties : départ négocié, rupture conventionnelle, force majeure

2ème Partie : RELATIONS SOCIALES

1. Comprendre le fonctionnement des relations sociales

Intégrer les nouvelles règles issues des ordonnances Macron.

Identifier les différents acteurs sociaux : internes, externes.

Repérer leurs liens.

Identifier ses pratiques à travers l'élaboration d'un diagnostic des relations sociales de son entreprise.

Clarifier le rôle des managers de proximité dans le dialogue social.

Définir les règles du jeu en termes de dialogue social.

2. S'approprier les logiques des acteurs syndicaux

CONSUL TEAM - Numéro de déclaration d'activité (ne vaut pas agrément de l'état) : 93830410283

CONSUL TEAM

2 Rue de la Seyne - Centre d Affaires OPTIMUM - 83140 SIX FOURS LES PLAGES
Tél. : 0494622484 - Site internet : www.consul-team.fr - e-mail : contact@consul-team.fr
SAS au capital de 2250 - N° TVA Intra. : FR11519631360 - Code NAF : 8559A

Évolution du paysage syndical et conséquences au sein des entreprises.
Fonctionnement des acteurs syndicaux.
Enjeux, stratégies syndicales et logiques de pouvoir.
Leviers d'actions.
Mise en situation
Élaboration d'un diagnostic des relations sociales de son entreprise.

3. Cerner le rôle des acteurs du dialogue social : attributions, droits et obligations

Identifier les missions des instances représentatives du personnel :
Représentant de proximité ;
Délégué syndical ;
Comité Social d'Entreprise (CSE) ;
CSSCT.
Définir des règles du jeu opérationnelles.

4. Pratiquer les relations sociales au quotidien

Préparer et animer les réunions de CSE pour les entreprises de 11 à 49 salariés :
Questions posées, vérification des informations, réponses ;
Conduire les réunions sur le fond et la forme ;
Réagir en cas de dérive.

Préparer et conduire les réunions de CSE et de CSSCT :

L'ordre du jour, la préparation des dossiers, les convocations ;
Les consultations obligatoires et leur fréquence ;
Le suivi.

Gérer les relations avec le délégué syndical :

Décoder les messages et les revendications ;
Conduire un entretien de face-à-face ;
Faire face aux situations tendues.
Intégrer de nouveaux acteurs : conseil d'entreprise et représentants de proximité.

3ème Partie : DIALOGUE SOCIALE

1. S'approprier les évolutions du contexte des relations sociales

Quid du positionnement des acteurs ?
Décrypter les spécificités du dialogue social français

2. Cerner les spécificités du système français de la négociation collective

Comprendre l'articulation des niveaux de négociation et ses dernières évolutions : interprofessionnel, branche, groupe, entreprise, établissement
Règles de la négociation collective : rappel du cadre juridique depuis 2008 et impact des ordonnances Macron
Quelles marges de manœuvre pour négocier dans l'entreprise ?

3. Identifier les acteurs syndicaux

Cerner les fondements idéologiques et les postures actuelles des organisations syndicales
Montée en puissance de certaines organisations syndicales
Stratégies syndicales
Distinguer les mandats syndicaux (DS, RSS, RS au CSE...)
Identifier l'impact de la mise en place du CSE sur le dialogue social
Quid du nouveau conseil d'entreprise ?
Identifier l'organisation de ces acteurs dans l'entreprise, les moyens dont ils disposent

4. Se positionner face aux nouveaux enjeux du dialogue social

Évolutions du dialogue social : vers une approche partenariale
Identifier les enjeux du dialogue social pour l'entreprise
Quelle place pour le manager de proximité dans le dialogue social ?

Les + métier

Le droit du travail s'invite de plus en plus dans les pratiques RH. Il est indispensable pour la fonction RH aujourd'hui d'acquiescer un certain nombre de fondamentaux afin de réussir dans cette fonction. Du recrutement au départ des salariés, le droit du travail est au cœur de tout acte RH. Cette

Méthodes et moyens pédagogiques

- Entretiens & questionnaires préparatoires
- Apports théoriques avec un support individuel
- Exercices pratiques & mises en situations
- S.A.V. de 3 mois à l'issue de l'action de formation

Qualification Intervenant(e)(s)

Consultant expert en droit du travail et ressources humaines

Méthodes et modalités d'évaluation

Evaluation de la formation : Attestation d'assiduité et de réussite (Un contrôle de connaissance sera effectué à l'issue de chaque module)

Suivi d'exécution : Emargement à signer sur notre plateforme EasySign

Contrôle qualité : En fin de session, chaque stagiaire remplit un questionnaire d'évaluation de stage destiné à améliorer nos services dans une démarche qualité par le biais d'Eval'One.

Modalités d'Accessibilité

Vous êtes porteur de handicap ? Nous sommes là pour répondre à vos besoins et soutiendrons votre parcours d'évolution professionnelle en adaptant nos formations. Contactez notre référent handicap au 04.94.62.24.84.

Effectif

De 1 à 10 Personnes



Contactez-nous !

Sandra ARNIAUD
Directrice

Tél. : 0623428204
Mail : s.bellec@consul-team.fr