

LE MANAGER & LE DROIT DU TRAVAIL

OBJECTIF PEDAGOGIQUES :

- Disposer d'une approche claire, exhaustive et structurée du droit du travail.
- Gérer la relation sociale et devenez un interlocuteur reconnu au sein de l'entreprise
- Identifier les exigences réglementaires à respecter et connaître ses responsabilités
- Prendre en compte la santé et la sécurité dans son management d'équipe(s)
- Identifier et prévenir le harcèlement moral et sexuel dans ses pratiques managériales
- Comprendre, maîtriser et piloter les relations avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

DUREE : A définir

DATES : A définir

HORAIRES : A définir

LIEU : Dans nos locaux ou sur site

EFFECTIF : 12 personnes maximum

COÛT (non assujetti à la TVA)
Intra : Nous consulter

METHODES PEDAGOGIQUES :

- Une démarche pédagogique participative et opérationnelle. Alternance de jeux pédagogiques, d'apports méthodologiques, d'exemples concrets et d'exercices pratiques. Possibilité de travaux sur les documents des participants.
- Simulation d'analyse des risques sur la base d'un jeu pédagogique.

PUBLIC CONCERNE :

Manager d'équipe.

PRE-REQUIS :

Aucun.

MATERIEL :

Un support complet, entièrement digitalisé : comportant des fiches synthétiques sur chacun des points clés, des modèles de documents, directement réutilisables au sein de l'entreprise sont remis aux participants, des liens utiles pour aller plus loin.

ENCADREMENT :

- La formation est dispensée par des formateurs possédants plusieurs années d'expérience des formations dans ces domaines

OURAGAN FORMATION

Email : contact@ouragan-formation.fr

Tél : 06 15 24 50 95



EVALUATION :

Deux démarches d'évaluation sont proposées : une évaluation immédiate, "à chaud" et une évaluation différée (via un questionnaire en ligne envoyé aux participants après la formation).

↳ Objectifs de l'évaluation à chaud : noter :

- Le contenu (respect du programme et des objectifs, intérêt des contenus...),
- L'animation (expertise du consultant sur le sujet, relations avec le groupe...),
- La pédagogie (équilibre entre les apports théoriques et pratiques...),
- La logistique (état des salles, qualité des supports pédagogiques...),
- La mise en œuvre envisagée (plan d'actions...).

↳ Objectifs de l'évaluation différée : évaluer

- Mesurer le degré d'évolution des comportements professionnels en situation de travail, c'est-à-dire d'évaluer le degré d'atteinte des objectifs de formation.

VALIDATION :

À l'issue de la formation, une attestation de stage sera remise au participant.

LE PLUS DE LA FORMATION :

- ✓ Le programme varie et est adapté en fonction de l'établissement,
- ✓ Support audiovisuel et vidéos.

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES :

Pour les personnes en situation de handicap merci de prendre préalablement contact avec nous pour définir les modalités de votre participation à cette action de formation.

PROGRAMME :

Bloc 1 : Maîtriser le cadre juridique et choisir le contrat adapté

- Appliquer les bons réflexes juridiques en matière de recrutement et d'embauche : la notion de discrimination à l'embauche
- Choisir le contrat adapté : CDI, CDD, contrats dérogatoires, intérim.
- Les documents à fournir au salarié au moment de son embauche
- Les principales clauses du contrat de travail :
 - La période d'essai : durée, renouvellement, rupture
 - Durée légale, temps de travail effectif, limites hebdomadaires, repos obligatoires, les heures supplémentaires
 - Les dispositions de la convention collective

Mise en situation pratique : repérer une disposition dans la convention collective.

Mise en situation pratique : gérer le renouvellement de la période d'essai.

Bloc 2 : Accompagner efficacement l'exécution du contrat de travail

- Modifier sans risque le contrat de travail : le changement de lieu de travail, des horaires,
- Gérer les différents cas de suspension du contrat tels que : la maladie, la maternité, les accidents de travail et de trajet, l'inaptitude.
- Maîtriser les nouvelles règles juridiques liées au départ en formation (nouvelle typologie des actions du plan de développement des compétences, CPF ...).

Bloc 3 : Faire face aux comportements fautifs du salarié

- Distinguer entre l'insuffisance professionnelle et la faute. Le respect de la cause réelle et sérieuse
- La notion de faute du salarié
- Exercice du pouvoir disciplinaire. Les modalités de surveillance du salarié.
- Sanctions : origine, modalités et recours
- Les sanctions interdites

Mise en situation pratique : Identifiez et qualifiez des comportements au travail

Bloc 4 : Missions et moyens des différentes instances représentatives du personnel (IRP)

- Moyens du CSE (Heures de délégation, déplacements, réunions, ...)
- Les missions du CSE (DP, CE et CHSCT) : un rôle consultatif.
- Rôle et mission des délégués syndicaux
- Bloc 5 : Connaître le contexte réglementaire et ses responsabilités en Santé et Sécurité au Travail
- Pourquoi fait-on de la prévention : Enjeux pour l'entreprise,
- Les obligations en matière de santé-sécurité – Le cadre légal et réglementaire.
- Les évolutions récentes de la réglementation.
- Les conséquences pour l'employeur, l'encadrement et le personnel.

Mise en situation pratique : Analyse rapide de sa pratique en entreprise, des points forts et des améliorations à apporter

Bloc 6 : Le cadre juridique du harcèlement moral et ou sexuel

- Les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles
- Bien distinguer les éléments constitutifs du harcèlement moral, du stress et de la pression professionnelle. Faire le lien entre ce qui relève de la discrimination.
- Comprendre les clivages entre le code pénal et le code du travail
- Le problème central de la charge de la preuve

Bloc 7 : Les notions de responsabilités civiles et pénales

- Les fondements de la responsabilité civile et pénale
- Les personnes civilement et pénalement responsables. La notion de délégation de pouvoir
- Les principales responsabilités pénales en Santé et Sécurité au Travail. Exemples de jurisprudence

Mis à jour le 16 mai 2024