

FONDAMENTAUX ET ÉVOLUTION DU DROIT DU TRAVAIL



OBJECTIFS

- Mettre en place un système de veille dédié aux évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à l'entreprise
- Maîtriser les droits et les obligations sociales de l'entreprise et des salariés au regard des évolutions législatives et/ou jurisprudentielles
- Réaliser la gestion administrative des dossiers du personnel

PUBLIC

Personnel de service RH, assistant(e)s de direction ou de gestion polyvalent(e)s

PRÉ-REQUIS

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

PROGRAMME

Veille juridique et sociale
 Identifier les sources d'information en droit du travail
 Comment assurer un suivi efficace de l'actualité juridique
 Gagner en efficacité dans sa recherche

Le cadre juridique du travail
 Définition, introduction et histoire du droit
 Un droit règlementaire une relation inégalitaire
 Les sources du Droit du travail
 Hiérarchie des sources en Droit du travail : le principe de faveur
 Le contrôle du Droit du travail (l'inspecteur du travail, le Conseil des prud'hommes)
 Principe de précaution

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur
 Définition de la faute
 Quelle sanction en cas de faute ?
 Deux catégories de sanction
 Le choix de la sanction :
 Du côté de l'employeur : Délais à respecter - Procédures pour les sanctions mineures et les sanctions plus graves
 Du côté du salarié : Contestation de la sanction et limites de la sanction

Le contrat de travail



DATES

Senlis le 12/03/2019



DURÉE

4 jours



VALIDATION

Attestation de formation



COÛTS

1 360 € HT

Formalités liées à l'embauche
Registre du personnel
Visite Médicale liée à l'embauche
Différents types de contrats : CDI / CDD (Temps plein et Temps partiel),
Contrat d'apprentissage et de professionnalisation, Contrat de Travail
Temporaire (CTT)
Conditions de recours aux CDD et aux CTT (Intérim) par convention ou
accord collectif de branche
Conditions de recours aux CDI de chantier ou d'opération
Les piliers du contrat de travail : Signature d'un contrat écrit et les clauses
obligatoires, facultatives et interdites
La période d'essai

La durée du travail
Le travail effectif :
Entre travail et repos, des situations intermédiaires : Temps de pause et de
repas, astreinte et temps de trajet, d'habillage et de déshabillage, d'attente
et de temps de douche
Durée légale et durées maximales / Heures complémentaires / heures
supplémentaires
Les conventions de forfaits
Le travail de nuit

Les cas de suspension du contrat
Cas les plus fréquemment rencontrés : Congés payés, maladie, maternité,
parental, paternité...
Congés spécifiques : Congé de solidarité familiale, de soutien familial, de
présence parentale...

Les mesures sur la santé au travail
Protéger la santé du salarié : Obligations de l'employeur et du salarié,
respect des règles de santé et de sécurité, protection de la santé mentale
Le rôle du médecin du travail : Le Service de Santé au Travail, les examens
médicaux obligatoires & les sanctions à l'encontre de l'employeur
L'absence du salarié pour raison de santé : la contre-visite
La visite de reprise
Réforme du régime de l'inaptitude :
Mesures préventives - Modification de la procédure - Aménagement du
cadre et de la portée de l'obligation de reclassement - Licenciement en cas
de reclassement impossible

Le départ de l'entreprise
La démission : formalisme, les effets de la démission, rupture abusive du
contrat
Le licenciement pour motif personnel : Cadre et limites, restrictions,
exceptions, motifs de licenciement, procédure de licenciement
La mise à pied conservatoire
La rupture conventionnelle

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers
des mises en situation et exercices proposés

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'apports théoriques et de cas pratiques
- La formation est animée par des formateurs experts, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expériences dans leur domaine de compétences