

DROIT SOCIAL – OUTIL DU MANAGER

LES BONS RÉFLEXES À ADOPTER



2 jours (14 heures)

Formation conçue et animée par un
Avocat du Cabinet CWA

C CHASSANY WATRELOT ASSOCIES

Le cabinet Chassany Watrelot & Associés (CWA) est l'un des principaux cabinets français exclusivement dédié au droit social (Classé meilleur Cabinet d'avocat 2019 par « Le Point et Statista », parmi les meilleurs cabinets français en droit social par le Legal 500 EMEA 2018)

Présent à Paris, Lyon, Marseille mais aussi au Maghreb, il réunit une cinquantaine d'avocats spécialisés.

Ils conçoivent et animent également les formations ERYs dans le domaine du droit social. www.cwassocies.com

PRÉREQUIS

- Pas de pré-requis

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances indispensables sur certains points clés du droit social pour générer les bons réflexes
- Identifier et prévenir les risques de contentieux sociaux pour sécuriser ses pratiques au quotidien
- Connaître sa responsabilité en matière de pouvoir disciplinaire et hiérarchique
- Identifier les missions des IRP et gérer les élus en délégation et dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

- Tous managers

MÉTHODES MOBILISÉES

- Livret de cas pratiques utilisé tout au long de la formation pour pratiquer les apports théoriques
- Analyse en groupe de situation rencontrés par les stagiaires sur ces thématiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Evaluation pratique en ligne à partir de la plateforme pédagogique droit social Erys

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

- Mise à disposition sur notre site internet www.erys.fr du calendrier prévisionnel des sessions de formation pour chaque ville
- Formation en hôtel ou co-working center. Salles de formation équipées de paper board, wifi, et accessibles aisément en transport sur chaque ville (métro, tram, voiture, bus...)
Votre convocation comportera un plan d'accès
- Nos prestataires hôteliers sont des établissements permettant l'accès des personnes en situation de handicap (PMR)
Nous consulter pour toute question relative à l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap

TARIFS

- Interentreprises : 990€ HT par personne, soit 1.188€ TTC incluant les frais hôteliers (salle, déjeuners, pauses)
- Grille tarifaire accessible sur www.erys.fr
- Nous consulter pour une session en intra

PROGRAMME

COMMENT SE REPÉRER DANS LA RÉGLEMENTATION SOCIALE ?

- Situer le contrat de travail dans la hiérarchie des sources : Loi / Conventions et accords collectifs / entreprise / établissement / Usage / Règlement intérieur / Notes de service

RECRECUTER UN COLLABORATEUR

- Quel type de contrat choisir : CDI / CDD / Intérim ?
- L'embauche en CDI : Rappel des principes clés
- Le recours au CDD ou à l'intérim : Les cas de recours possibles, Les erreurs à ne pas commettre (terme, renouvellement, succession, délai de carence), Les risques de requalification et son coût
- Être vigilant durant la période d'essai : L'importance de la période d'essai pour évaluer le collaborateur, La nécessité d'être vigilant durant cette phase d'observation réciproque, Les réflexes nécessaires à la bonne gestion de la période d'essai, notamment au regard de sa rupture

LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- La gestion des arrêts maladie
- La maladie : cause de rupture du contrat
- Les accidents du travail
- La maternité

FAIRE ÉVOLUER LA RELATION DE TRAVAIL

- Le formalisme qui entoure certains changements dans la relation de travail
- Savoir distinguer la modification du contrat de travail du changement des conditions de travail
- Exemples
- Comment réagir en cas de refus de modification ?

AGIR FACE AU COMPORTEMENT FAUTIF DU SALARIÉ

- Identifier les dispositions du règlement intérieur en matière disciplinaire
- La nécessité de « tracer » les faits fautifs du salarié et de s'inscrire dans une procédure formalisée
- La faute, condition sine qua non à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire de l'employeur
- La procédure disciplinaire (en bref)
- Peut-on agir et comment en cas de comportement non fautif du salarié ? : le cas de l'insuffisance professionnelle – L'évaluation du salarié

ROMPRE UN CONTRAT DE TRAVAIL - LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

- Les vérifications préalables (Nature du contrat, les salariés protégés...)
- L'expression du motif réel et sérieux (les différents types de motifs, la motivation de la lettre de licenciement)
- La pré-constitution du dossier prudhommal
- Les sanctions encourues (Nullité, irrégularité et caractère infondé du licenciement)

LES COMPORTEMENTS PROHIBÉS DU MANAGER : FOCUS SUR LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT MORAL

- Prévenir la discrimination : Les discriminations illicites, L'égalité de traitement et l'égalité salariale
- Le manager face au harcèlement moral : Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale et du harcèlement : Réagir concrètement face à une situation de harcèlement moral, appréhender les risques pour l'entreprise

CONNAITRE ET FAIRE RESPECTER LA LÉGISLATION SOCIALE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

- La responsabilité de l'employeur en matière de respect de la réglementation sur la durée du travail
- Les bons réflexes avoir en matière de durée du travail

LA RELATION DU MANAGER AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Identifier les missions de chaque élu
- Le statut protecteur des représentants du personnel : conséquence de leurs prérogatives
- Les moyens des élus

