

## « Droit du travail : les fondamentaux de la législation du travail temporaire »

<b>Objectifs de la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquérir une vue d'ensemble de l'organisation du droit du travail et des principes fondamentaux du droit du travail français</li> <li>• Mettre à jour ou acquérir des connaissances relatives au droit du travail et aux aspects juridiques de la relation de travail applicable au travail temporaire</li> <li>• Comprendre les principales notions du droit du travail et des relations du travail applicable au secteur ETT</li> <li>• Identifier les droits et les devoirs de chacun depuis la naissance de la relation contractuelle jusqu'à sa fin ;</li> <li>• Se repérer parmi les différents représentants du personnel et les droits applicables aux intérimaires</li> <li>• Identifier les différentes obligations des ETT en matière de SSCT</li> </ul>
<b>Contenu du programme</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>INTRODUCTION : Les différentes sources du droit du travail applicables au secteur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La conclusion du contrat de mission</b></li> <li>• Recrutement : règles applicables aux ETT</li> <li>• Définition du contrat de mission et du contrat de travail : similitudes et spécificités`</li> <li>• Les cas de recours autorisés</li> <li>• La durée du contrat de mission</li> </ul> </li> <li>2. <b>Les typologies de contrats possibles et les distinguer des contrats voisins</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Critères de détermination du contrat applicable (Contrat de mission ou CDII)</li> <li>• Typologie des contrats : CDI et CDII, Contrat de mission et CDD, Temps partiel, contrats aidés...</li> <li>• Clauses du contrat et leurs modalités de rédaction : les mentions obligatoires</li> <li>• Le calcul de la période d'essai</li> <li>• Renouvellement et successions du contrat de mission : les règles à observer</li> <li>• Les droits et les obligations du salarié intérimaire</li> </ul> </li> <li>3. <b>Le CDII : éviter les erreurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les règles spécifiques applicables à ce contrat</li> <li>• Les règles communes au contrat de mission</li> <li>• Les clauses obligatoires</li> <li>• les clauses de souplesse : mobilité géographique...</li> <li>• les clauses sensibles telles : non-concurrence, dédit formation</li> <li>• la période d'essai et les vigilances à connaître</li> </ul> </li> <li>4. <b>les contrats à temps partiel depuis la Loi de Sécurisation de l'Emploi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insérer les clauses obligatoires (horaires, répartition...)</li> <li>• Modifier la répartition des horaires à temps partiel</li> </ul> </li> <li>5. <b>le temps de travail des salariés intérimaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguer heures supplémentaire set heures complémentaires</li> <li>• Connaître la réglementation sur le temps de travail : les limites à ne pas dépasser</li> <li>• Impacts du recours aux heures supplémentaires</li> </ul> </li> <li>6. <b>La Suspension du contrat de travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les différents cas de suspension du contrat de travail : congés, maternité, maladie...</li> <li>• impacts de la suspension</li> </ul> </li> <li>7. <b>Modification du contrat de travail : : souplesse et contraintes des avenants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinction entre modification du contrat et changement des conditions de travail</li> <li>• Modifier le lieu de travail, la qualification, la rémunération</li> <li>• Conséquence en cas de refus du salarié</li> </ul> </li> <li>8. <b>Droit disciplinaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la définition de la sanction disciplinaire</li> <li>• les différentes sanctions disciplinaires et leur échelle de gravité</li> <li>• l'appréciation de la gravité de la faute</li> <li>• les procédures à respecter</li> </ul> </li> </ol>

	<p><b>9. La fin du contrat de mission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quels cas</li> <li>• Les indemnités de fin de contrat</li> </ul> <p><b>10. Les différents cas de rupture du CDII et du contrat de mission et fin de contrat de travail temporaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les principaux cas de rupture et leurs conséquences : la rupture anticipée de mission</li> <li>• La Rupture du CDII : la démission, le licenciement d'un salarié en CDII...</li> <li>• le licenciement pour cause personnelle : motif disciplinaire et non disciplinaire</li> <li>• procédure, préavis, indemnités</li> <li>• le licenciement économique : distinction entre licenciement individuel et collectif, obligation de reclassement,</li> <li>• la rupture conventionnelle individuelle et collective</li> <li>• La prise d'acte de la rupture</li> <li>• les formalités de fin de contrat</li> <li>• la transaction : conditions et conséquences</li> <li>• le cas particulier des salariés protégés</li> </ul> <p><b>11. Les institutions représentatives du personnel dans les ETT et les droits collectifs des intérimaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les syndicats : organisations syndicales, rôle du délégué syndical</li> <li>• Les droits des salariés intérimaires en matière électorale</li> <li>• Les principales attributions des salariés élus dans les entreprises de moins et de plus de 50 salariés</li> <li>• Le statut particulier des représentants du personnel : heures de délégation, règles de protection</li> <li>• Au près de quels IRP présenter des réclamations : ETT ou entreprise utilisatrice</li> </ul> <p><b>12. Les principales règles à connaître en Santé Sécurité et Conditions de Travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les principes fondamentaux</li> <li>• Les notions de responsabilité</li> <li>• Que faire en cas d'AT</li> </ul> <p><b>13. Les sanctions applicables aux ETT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les risques de requalification : dans quels cas ?</li> <li>• Les sanctions pénales : quelles sont-elles ?</li> </ul>
<b>Modalités pédagogiques</b>	Alternance d'apports théoriques et d'échanges autour d'études de cas issus de la pratique. De nombreux exemples sont fournis par l'intervenant. Pédagogie active Etude et analyse des documents propres à la structure (contrats de travail, lettres types, outils de gestion RH...)
<b>Durée Dates</b>	2 jours À définir avec le commanditaire
<b>Prérequis</b>	Aucun
<b>Modalités et délais d'accès</b>	Présentiel en INTRA et/ou en distanciel, Formation multimodale À déterminer avec le commanditaire
<b>Public</b>	RH, Assistants RH, Dirigeants, IRP, personnes ayant en charge les relations du travail
<b>Modalités d'évaluation</b>	Test de positionnement QCM, QUIZZ, cas pratiques :
<b>Intervenant</b>	Isabelle MADDALONI Juriste en droit social et relations du travail
<b>Tarifs TTC</b>	À partir de 990 €/jour