

« Droit du travail : les fondamentaux »

<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</li> <li>• Comprendre les principales notions du droit du travail et des relations du travail</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</li> </ul>
<b>Contenu du programme</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. INTRODUCTION : Les différentes sources du droit du travail applicables au secteur</b></li> <li><b>2. La conclusion du contrat de travail</b> Recrutement : règles applicables, promesse d'embauche (nature juridique et effets) Définition du contrat de travail Critères de détermination du contrat applicable Typologie des contrats : CDI, CDD, Temps partiel, intérim, contrats aidés... Clauses du contrat et leurs modalités de rédaction</li> <li><b>3. Suspension du contrat de travail</b> les différents cas de suspension du contrat de travail : congés, maternité, maladie... impacts de la suspension</li> <li><b>4. Modification du contrat de travail</b> Distinction entre modification du contrat et changement des conditions de travail Conséquence en cas de refus du salarié</li> <li><b>5. Droit disciplinaire</b> la définition de la sanction disciplinaire les différentes sanctions disciplinaires et leur échelle de gravité l'appréciation de la gravité de la faute les procédures à respecter</li> <li><b>6. Rupture du contrat de travail</b> les principaux cas de rupture et leurs conséquences : démission, licenciement, départ ou mise à la retraite... le licenciement pour cause personnelle : motif disciplinaire et non disciplinaire procédure, préavis, indemnités le licenciement économique : distinction entre licenciement individuel et collectif, obligation de reclassement, la rupture conventionnelle Prise d'acte de la rupture les formalités de fin de contrat la transaction : conditions et conséquences le cas particulier des salariés protégés</li> <li><b>7. Institutions représentatives du personnel</b> Les syndicats : organisations syndicales, rôle du délégué syndical Les principales attributions des salariés élus dans les entreprises de moins et de plus de 50 salariés Le statut particulier des représentants du personnel : heures de délégation, règles de protection</li> </ol>
<b>Modalités pédagogiques</b>	<p>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...)</p>
<b>Durée Dates</b>	<p>2 jours À définir avec le commanditaire</p>
<b>Prérequis</b>	<p>Aucun</p>
<b>Modalités et délais d'accès</b>	<p>Présentiel en INTRA et/ou en distanciel, Formation multimodale À déterminer avec le commanditaire</p>
<b>Public</b>	<p>RH, Assistants RH, Dirigeants, IRP, personnes ayant en charge les relations du travail</p>
<b>Modalités d'évaluation</b>	<p>Test de positionnement QCM, QUIZZ, cas pratiques :</p>
<b>Tarifs TTC</b>	<p>990 €/jour pour un groupe de 4 à 12 participants</p>