

## Public et prérequis

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

Aucun

## Les 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

## Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et réglementaires et de cas pratiques

Mise à disposition d'outils et documents types

L'AFPI acm Formation atteste que nos formateurs disposent d'un parcours professionnel significatif en lien avec l'action de formation et de compétences pédagogiques leur permettant de dispenser ce programme.

## 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 réglementaire 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

### CENTRES DE FORMATION

**Lille, Boulogne, Hénin-Beaumont, Valenciennes, Maubeuge, Cambrai, St-Omer, Calais, Béthune**

### DURÉE DE LA FORMATION

**4 jours**

### ACCUEIL PSH

**Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.**

## Les + afpi

- 1200 Jeunes formés par an
- 600 contrats d'alternance à pourvoir
- 500 entreprises partenaires
- Accompagnement individualisé
- Diplômes reconnus par l'Etat

- Savoir-être, management, sécurité
- Pédagogie innovante (par projets, en îlots, projet Voltaire, Olympiades des métiers)
- Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

### 10 CENTRES

dans le Nord Pas-de-Calais situés au coeur des bassins industriels et d'emploi

- 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

## Modalité d'évaluation

- Attestation

## Suivi de la formation

Le suivi de l'exécution de l'action se fait par :

- L'émargement de feuilles de présence par chaque stagiaire.
- La fiche d'évaluation de stage

## Version documentaire

PR5/ENR/01 V.3