

Sécuriser les relations individuelles et collectives

Pour qui ?

Tout professionnel de la fonction RH souhaitant sécuriser Piloter et sécuriser, les relations contractuelles, les Plans sociaux pour prévenir au mieux les conflits et risques RH

Prérequis

Aucun prérequis exigé

Niveau d'entrée

BAC+2

Système d'évaluation

La validation du bloc de compétences repose sur :

- Des contrôles de connaissances en centre
- L'évaluation des compétences via des travaux professionnels de synthèse en centre et/ou en entreprise

Durée

7 jours dont 5.5 jours en présentiel

Enseignement

Formation continue, CPF

La formation est organisée selon un rythme de 3 jours par mois environ à CESI complétés par des apports en distanciel en intersession.

Les jours initialement prévus en présentiel peuvent également être assurés 100% à distance selon les dates et les campus.

Codes

Code WEB : RHUFFRRH2

Prix

3 100 euros HT

Blended By CESI *

dont 1.5 jours en distanciel

Articulé entre temps d'apprentissage en présentiel sur le campus CESI et temps d'apprentissage à distance, Blended by CESI propose un dispositif pédagogique moderne pensé avant tout pour développer les compétences. Toutes les modalités de ce parcours (présentielles et distancielles) ont été choisies pour apporter les connaissances indispensables, expérimenter de nouvelles pratiques professionnelles et ainsi favoriser le développement des compétences. Dans cette logique, différentes modalités distancielles ont été spécifiquement sélectionnées pour ce parcours : e-learning et learning on the job.

* formation en présentiel enrichie à distance

Campus

Aix-en-Provence : 17/03/2021

Nantes : 14/04/2021

Paris - Nanterre : 27/10/2020, 17/05/2021

Reims : 16/04/2021

Rouen : 15/03/2021

Toulouse : 17/03/2021

Maîtriser le droit social encadrant la fonction RH pour sécuriser les pratiques RH



Objectifs

Piloter et sécuriser les relations contractuelles individuelles et les plans sociaux

Prévenir et gérer les conflits collectifs RH

Animer les relations sociales dans l'entreprise

Anticiper et gérer les Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Programme de la formation

Sécurisation des relations individuelles et collectives de travail

Conclusion des différents contrats de travail et modalités de rupture

1/ Sources du droit du travail français et européen
Sources, hiérarchie
2/ Conclusion du contrat de travail
3/ Les spécificités de chaque contrat : opportunités /risques : les aspects stratégiques des 2 contrats (cdd/cdi)
Choix du contrat de travail en fonction des besoins de l'activité du contrat : - Principe : contrats à durée indéterminée
- Exception : contrat à durée déterminée et ses différentes formes
- Contrats particuliers : contrat à temps partiel, contrat de formation en alternance
- Rédaction du contrat
 . Clauses contractuelles,
 . Clauses informatives,
 . Clause de non concurrence
 . Clause de mobilité,
 . Clause d'exclusivité
 . Clause « transformations digitale de l'entreprise » : avenant sur télétravail, le droit à la déconnexion, la géolocalisation
4/ Modification du contrat de travail
Force obligatoire du contrat et pouvoir d'organisation de l'employeur
Modification du contrat et modification des conditions de travail
Conditions de la modification
Conséquence du refus du salarié
5/ Notion de faute et hiérarchie Sanctions et conséquences
6/ Motifs de rupture
Rupture à l'initiative du salarié
Rupture à l'initiative de l'employeur
Rupture du contrat à durée déterminée :
- Contrats à terme précis
- Contrats à termes imprécis
Rupture pour inaptitude physique

Rupture conventionnelle
/ Procédures de licenciement
ces i ÉCOLE DE FORMATION DES MANAGERS

Licenciement pour motif personnel
Licenciement disciplinaire
Licenciement économique
Licenciement d'un salarié protégé
Critères de priorités du licenciement
Plan de sauvegarde de l'emploi
Obligations de reclassement

Sécurisation des risques prud'homaux

Conséquences d'un licenciement abusif, irrégulier, injustifié, nul :
Contentieux prud'homal
Dommages intérêts
Sensibilisation de la direction et des managers sur les risques juridiques
Provisionnement financier de ses contentieux

Cadre légal et enjeux des plans de sauvegarde de l'emploi

Comprendre la nature et les enjeux des conflits sociaux : grève, débrayage, séquestration...
Maintenir l'activité de l'entreprise en cas de grève : le plan de continuité
La sécurisation des personnes et des biens avant et pendant le conflit

Enjeux du dialogue social dans un contexte de PSE

Conditions de mise en oeuvre et contenu d'un PSE
La procédure de consultation du CSE et du CCST sur le projet de licenciement économique et pse
Périmètre d'application depuis la loi du 6 août 2015
Les prérogatives des organisations syndicales dans l'élaboration du pse
Rôle de l'administration du travail dans la procédure
Suivi de la mise en oeuvre
Adapter la communication et le management de l'entreprise pendant un conflit

La modalité prévue en distanciel sur ce parcours est l'e-learning.

Pilotage de la relation avec les partenaires sociaux

Cartographie du dialogue social

Définir la place du dialogue social depuis les lois Rebsamen, El Khomri et ordonnances Macron
Le rôle des managers, des RH dans ses relations avec les IRP
L'impact du CSE
Articuler dialogue social et communication sociale : la responsabilité des managers, de la fonction RH et de la direction
Exercice : faire une cartographie du dialogue social

Historique de la construction syndicale

Connaitre le fonctionnement des relations sociales en France pour permettre de maîtriser le dogme syndical

Etapas de la mise en place des élections

L'environnement juridique des élections professionnelles depuis la réforme
Mise en place du CSE
Le rôle des syndicats et la notion de représentativité
Détermination du cadre juridique
La durée du mandat
La représentation équilibrée des femmes et des hommes
Préparer les élections du CSE

Mise en situation de négociation

Construire le calendrier de négociation
Préparer la négociation
Les impacts d'une préparation réussie
La collecte des informations et la constitution de son dossier
La préparation matérielle
La phase de négociation :
- Les comportements à adopter : reformulation, geste et

posture
Le traitement des tensions

Plusieurs modalités à distance sont mises en oeuvre dans le cadre de ce module : support commenté, e-learning permettant d'appréhender le cadre légal du fonctionnement des instances représentatives du personnel

Gestion des RPS et des conditions de travail

Cadre légal et définitions

Réglementation applicable au secteur d'activité
Obligations de l'employeur : délégation de pouvoir et limites
Obligations des salariés : obligation de résultat
Droit d'alerte et de retrait
Rôle des IRP

Outils de prévention

Qui sont les acteurs internes : préventeurs, direction, IRP
Qui sont les acteurs externes : CARSAT, médecin du travail
DUER /Plan de prévention

Communication autour de la démarche pour fédérer les équipes

Faire comprendre la démarche et les enjeux : économique, humaine et obligation de sécurité mentale et physique

Aucune modalité à distance n'est prévue dans le cadre de ce module

Validation bloc Sécuriser les relations collectives et individuelles

Évaluation du bloc de compétences

Votre contact CESI :
contact@cesi.fr
0 800 054 568

Ce bloc est capitalisable dans le(s) parcours métier(s)

- Responsable Ressources Humaines