

32

FORMATIONS EN VISIO



D'OÙ VOUS VOULEZ, QUAND VOUS VOULEZ !

Nos stages en visio ne sont ni des webinaires ni des conférences : **le contenu et l'itinéraire pédagogique répondent aux exigences d'une action de formation** (convention de stage, convocation, attestation, documentation, évaluation) et sont **imputables sur les congés formation des représentants du personnel**.

Le format demi-journée a été retenu car il est le mieux adapté à l'apprentissage distanciel qui demande une concentration particulière.

Il est idéal pour aborder une problématique unique et l'approfondir mais nous animons aussi le catalogue intra au rythme et sur la durée qui vous convient en visio.

Ces nouveaux modules abordent la formation des élus autrement. Chaque thème peut être choisi indépendamment des autres ou s'inscrire dans un parcours construit à partir de plusieurs modules. Renseignez-vous !

Comme pour toutes nos formations, chaque stagiaire reçoit le support qui sert de fil rouge à notre animation.

Avec la visio, c'est « **D'où vous voulez, quand vous voulez !** », une formule optimale pour permettre à tous les élus du CSE d'accéder à la formation, envisager des travaux en sous-groupe, spécialiser vos commissions, compléter les stages initiaux suivis en intra...

MANDAT, CONTRAT, CARRIÈRE

Des salariés hésitent avant de s'engager, inquiets pour leur carrière. Les dernières lois apportent du neuf : entretiens de début et fin de mandat, garantie de rémunération mais aussi possibilités de reconnaître les compétences du mandat. Enfin une perspective de valorisation et reconnaissance à pousser !

OBJECTIFS

Garantir un exercice serein du mandat

Promouvoir une valorisation des compétences acquises par les élus et les DS



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les droits attachés aux mandats et les obligations de l'employeur
- Se saisir de l'entretien de début de mandat
- Articuler représentation du personnel et vie professionnelle
- Garantie de rémunération et valorisation des acquis du mandat
- Que pouvez-vous négocier ?

LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Manifestes ou non, les atteintes à la représentation du personnel sont un obstacle à l'expression collective et aux libertés. Une session pour mieux connaître la nature et la portée de la protection liée aux mandats mais aussi les moyens d'exercer pleinement vos missions.

OBJECTIFS

Faire obstacle aux attitudes discriminatoires

Maîtriser la procédure spéciale de licenciement du représentant du personnel



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les différentes formes de protection et leurs objectifs
- Les situations particulièrement protégées : licenciement, transfert, modification du contrat/ conditions de travail...
- La procédure spéciale de licenciement
- Le rôle du CSE et celui de l'inspection du travail
- Les voies de recours contre les décisions de l'inspection du travail



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LA CONSULTATION DU CSE

Récurrentes ou ponctuelles, les consultations sont des rendez-vous pour porter la voix des salariés mais aussi entendre les motivations de l'employeur. Exercer un contrôle sur la situation économique, la politique sociale et environnementale, la stratégie et les projets de l'entreprise est au cœur du dialogue social. Pour un CSE acteur !

OBJECTIFS

Bien distinguer les enjeux entre obtenir une information ou une consultation

Identifier et maîtriser les ressorts du CSE pour une consultation utile



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Information et/ou consultation ?
- La procédure, les délais, les éventuels experts
- Articuler négociation et consultation le cas échéant
- Les incidents durant le processus et les voies de recours
- L'avis motivé et la communication du CSE

LA RÉUNION DU CSE

La rencontre du CSE avec l'employeur est un moment clé du dialogue social. Vous portez officiellement et collectivement la voix des salariés sur chaque sujet. La direction s'y prépare. Vous non plus, ne négligez rien !

OBJECTIFS

Gagner en efficacité lors des réunions

Maîtriser le PV et la communication vers les salariés



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Le cadre légal : périodicité, participants, convocations et formalisme
- Soigner la préparation de la séance : ordre du jour, collecte des informations, réunion des élus
- Réussir sa plénière : prises de parole, gestion des incidents, suspension, points reportés, votes...
- Intégrer les travaux de vos commissions et traiter aussi des questions individuelles
- Rédiger, approuver et diffuser le procès-verbal



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES HEURES DE DÉLÉGATION

Pour qui ? Quelles modalités de décompte et de rémunération ? Quelle utilisation et comment les mutualiser, les reporter voire dépasser votre crédit ? Faisons la revue de ce qui s'impute sur le crédit ou en est exclu et de ce qui peut être négocié.

OBJECTIFS

Maîtriser les possibilités ouvertes depuis le CSE

Améliorer ou optimiser vos crédits d'heures



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les règles d'utilisation du crédit d'heures
- La mutualisation entre élus : conditions et limites
- Les dépassements pour circonstances exceptionnelles
- L'information de l'employeur avec ou sans bons de délégation
- Connaître toutes les pistes de négociation pour le crédit d'heures

LA BDESE (BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES)

L'ensemble des informations périodiques obligatoires doit être logé dans la base de données économiques et sociales mais votre BDESE est-elle l'outil promis au service du dialogue social ? Comment la compléter et la rendre utile ?

OBJECTIFS

Améliorer l'information du CSE et des DS

Disposer d'un état des lieux pour pouvoir proposer



DURÉE
½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Le support de référence des 3 consultations périodiques
- Le contenu minimal et le choix d'un support pour la BDESE
- Les enjeux de mise à jour et de confidentialité
- Les recours possibles quand l'information fait défaut
- Modifier et enrichir la BDESE pour un dialogue de qualité



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES BUDGETS DU CSE ET LE RAPPORT DE GESTION

Les questions sur l'utilisation des budgets du CSE sont toujours d'actualité mais pas uniques : transferts, expertises, moyens SSCT et du CSE central. Partageons les réponses et faisons de l'obligation de publication des comptes une communication efficace de votre politique sociale.

OBJECTIFS

Maîtriser les règles relatives à la gestion des budgets

Valoriser vos actions avec le rapport de gestion



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Deux budgets, deux objets, une assiette de calcul
- Possibilités de transfert et financement des expertises
- Les choix de financement des activités sociales et culturelles
- Responsabilités individuelles (secrétaire, trésorier) et collectives (CSE)
- Accompagner vos obligations comptables d'un rapport de gestion dynamique



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE CSE ET L'URSSAF

Les ASC occupent une place essentielle. Pour autant, il n'est pas facile de définir une politique sociale en tous points conforme à l'environnement légal. Le redressement Urssaf est redouté et entache la crédibilité des élus. Il concerne toutes les dépenses y compris de fonctionnement. Un stage pour rester serein.

OBJECTIFS

Connaître la réglementation attachée à chaque activité sociale et culturelle

Éviter le risque de redressement en adoptant les bonnes pratiques



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Définir les bénéficiaires des ASC et les conditions d'accès
- Les tolérances de l'URSSAF
- Les réglementations spécifiques de certaines activités (CESU, chèque culture, vacances,...)
- Le contrôle de l'usage du 0,2% par l'URSSAF
- Faire face à un contrôle

LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSE

Une représentation du personnel efficace et crédible passe par une bonne organisation du CSE. Obligatoire mais ne vous contentez pas d'un modèle standard ou du projet édulcoré de l'employeur. Soyez à l'initiative d'un outil pratique qui réponde à vos besoins et complète vos moyens d'action.

OBJECTIFS

Organiser votre CSE pour gagner en efficacité

Anticiper les questions fréquentes de fonctionnement



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Bureau du CSE, commissions, relations avec un CSE central, des RP, la CSSCT...
- Les heures de délégation, formations, déplacements, le rapport de gestion et les budgets...
- La relation à l'employeur, les moyens à disposition, les réunions ordinaires et extraordinaires...
- Les échanges avec les salariés, les ASC, votre communication, la conformité RGPD...
- Ce que les élus peuvent prévoir et négocier : nous partageons nos idées

LE CSE ET LA CONFIDENTIALITÉ

La demande de confidentialité revient régulièrement lors des échanges entre CSE et direction alors que le dialogue social exige une transparence de l'information qui fait trop souvent défaut. Tout est question d'équilibre entre protection légitime de l'entreprise et restitution fidèle aux salariés.

OBJECTIFS

Identifier ce qui est réellement confidentiel

Adapter sa communication lorsqu'il le faut



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Distinguer confidentialité et obligation de discrétion
- Caractériser l'information confidentielle
- Quelle confidentialité entre représentants du personnel et vis-à-vis des informations connues dans le cadre son travail ?
- Les sanctions encourues en cas que manquement à l'obligation de discrétion
- Encadrer le traitement de l'information confidentielle et communiquer



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE AUX CSE ABONNÉS

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

La RCC n'est pas une addition de RCI et doit reposer sur un accord collectif. Encore un nouvel outil RH avec lequel le CSE et les DS doivent se familiariser. Pourquoi accepter cette négociation ? Quels enjeux pour l'employeur, les salariés ? Que peut-on négocier ? Quels droits sociaux garantis pour les salariés ?

OBJECTIFS

Identifier les différences de motivation et procédure entre PSE, PDV, GPEC et RCC

Maîtriser les paramètres de cette négociation



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Finalité d'une RCC, pourquoi la préférer à une réorganisation classique ou bien l'écarter
- Acteurs et niveau de négociation de l'accord de RCC : quels enjeux ?
- Le contenu obligatoire de l'accord portant RCC : durée d'application, volume maximal de départs, catégories d'emploi visées, accompagnement et indemnisation...
- Le rôle de l'administration du travail une fois l'accord conclu et le suivi par le CSE
- La sécurisation des salariés et les dispositifs d'accompagnement pouvant être négociés



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

La loi a créé une nouvelle génération d'accords dits de « performance collective » qui amènent d'importantes flexibilités. L'accord peut-il s'imposer aux salariés ? Quelles garanties négocier ? Comment éviter les chausse-trappes ? Pour tout savoir avant de s'engager dans une négociation à hauts risques !

OBJECTIFS

Identifier quand la direction peut proposer cette négociation et ses enjeux spécifiques

Développer sa capacité à proposer lors d'une négociation d'APC



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Comprendre la portée des « APC », leurs effets/articulations sur les contrats de travail
- Les thèmes autorisés dans le cadre d'un APC (rémunération, mobilité, durée et aménagement du temps de travail) et les limites à ce qui peut être négocié
- Modalités de la négociation, recours possible à expert, conditions de validité de l'APC, clauses obligatoires et optionnelles
- Les différentes catégories d'APC : offensifs, défensifs, à durée indéterminée ou déterminée
- Les conséquences du refus des salariés de se voir appliquer un APC valablement conclu

LE RÔLE ENVIRONNEMENTAL DU CSE

La loi Climat et Résilience implique officiellement le CSE en élargissant ses attributions et en améliorant son accès à l'information sur l'impact environnemental des activités économiques. Un stage pour permettre au CSE d'exercer sa mission de veille et de contrôle de leur entreprise mais également de proposer et contribuer à de meilleures pratiques.

OBJECTIFS

Se saisir du rôle du CSE pour défendre notre environnement

Savoir interpeller l'employeur sur des questions d'écoresponsabilité



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Obtenir et analyser le chapitre Environnement de la BDESE
- Intégrer la question environnementale lors des consultations obligatoires
- Sensibiliser au quotidien entreprise et salariés par la promotion de bonnes pratiques
- Eviter le « greenwashing » et positionner la transition écologique dans vos négociations
- Montrer l'exemple au travers des activités sociales et culturelles du CSE

METTRE EN OEUVRE LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail se développe, la crise sanitaire a montré qu'un élargissement des populations éligibles et qu'une plus grande part de travail à distance est possible. Les salariés y aspirent, les accords ou chartes en place méritent d'être révisés ou simplement négociés pour un cadre collectif. Mais il faut aussi penser aux modes d'organisation sans dégrader les conditions de travail.

OBJECTIFS

Maîtriser l'encadrement juridique du télétravail

Négocier une mise en oeuvre qui intègre la prévention des risques et la santé au travail



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- L'évolution de la réglementation sur le télétravail : de l'accord national de 2005 à celui de 2020
- Sa place dans les organisations : du télétravail informel à une démarche plus structurée par accord, charte ou avenant, l'épisode sanitaire et le télétravail massif
- Droits et statut du télétravailleur : réversibilité, frais professionnels engagés ou indemnité, égalité de traitement, lien de subordination maintenu
- Appréhender les risques professionnels et organiser une prévention efficace
- Les liens sociaux du télétravailleur : management, relations professionnelles et représentation du personnel



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

ANALYSER LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

L'analyse des accidents est une mission importante des élus de la CSSCT ou du CSE et la méthode de l'arbre des causes est un outil à maîtriser pour comprendre l'accident, participer à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels. Un stage pratique à partir de plusieurs exercices.

OBJECTIFS

Analyser un accident par la méthode de l'arbre des causes

Expérimenter la méthode sur différents cas pratiques



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- L'analyse des accidents et « presque accidents »
- L'arbre des causes : quand ? Avec qui ? Comment ?
- Remonter au fait déclencheur : freins et limites de la méthode
- Revue des derniers accidents survenus dans votre entreprise
- Cas pratiques en lien avec votre secteur d'activité

PRÉVENIR LES TMS (TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES)

Les TMS représentent toujours 80% des maladies professionnelles déclarées en France. Tous les secteurs sont concernés et le constat invite à considérer autrement ces pathologies pour repenser la démarche de prévention des TMS. Un stage spécifique pour un CSE force de proposition.

OBJECTIFS

Identifier les facteurs de risques d'apparition des TMS

Intégrer les TMS dans une démarche globale de prévention



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Une approche multifactorielle : biomécaniques, psychosociaux et organisationnels
- Cas pratiques pour analyser des situations de travail et recenser les facteurs de risque
- Elaborer un plan d'actions pour transformer ces situations de travail
- L'approche des TMS par votre DUERP et le plan d'action associé
- Définir vos priorités et premières propositions



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE AUX CSE ABONNÉS

LES PROJETS IMPORTANTS MODIFIANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur n'a pas toujours le bon réflexe : une évolution de l'organisation mérite une consultation de même qu'une innovation impactant les conditions de travail. Le CSE s'inscrit dans une démarche de prévention et d'accompagnement du changement dans l'intérêt des salariés mais comment s'y prendre ?

OBJECTIFS

Imposer la consultation du CSE sur tous les aspects du projet

Obtenir une prise en compte de vos préconisations et points de vigilance



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Projet important : une notion souvent diversement appréciée par la direction et le CSE
- Revue de situations concrètes caractérisant un projet important : déménagement ou aménagement des locaux, nouveaux procédés d'évaluation, révision de l'organisation du travail, des horaires, réorganisation avec ou sans licenciements...
- L'obligation de consultation, la possibilité de recours à expert, objectif de l'intervention
- Les préconisations du CSE et le suivi de la mise en œuvre du projet

DANGER GRAVE ET IMMINENT (DGI) ET ALERTE DROIT DES PERSONNES

Le salarié dispose d'un droit de retrait mais le CSE peut aussi déclencher une procédure lorsqu'il considère qu'un ou plusieurs salariés sont en danger. Ces dispositifs sont encadrés par la loi et visent la protection des personnes. Les membres de la CSSCT mais aussi tous les élus du CSE doivent les connaître pour agir.

OBJECTIFS

Identifier la procédure adéquate entre DGI et alerte pour atteinte à la personne

Maîtriser la conduite de ces enquêtes, leur traitement et leur suivi



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Définir un danger grave et imminent et protéger le salarié
- Le déclenchement de la procédure de DGI, le registre spécial, l'enquête paritaire
- La réunion du CSE, le rôle de l'inspection du travail, la possible divergence avec l'employeur
- La procédure d'alerte en cas d'atteinte à la personne (harcèlement, discrimination...) ou aux libertés individuelles
- L'enquête paritaire, les mesures de protection ou l'éventuel référé devant le conseil de prud'hommes



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE AUX CSE ABONNÉS

LES ENQUÊTES INTERNES

L'enquête interne est une procédure d'investigation mise en place au sein d'une entreprise à la suite d'une alerte lancée par un salarié, d'un signalement effectué par le CSE, ou encore, du fait d'éléments mis en lumière dans le cadre d'un contrôle interne ou externe. Comment y participer pour garantir objectivité et respect des droits des victimes comme des accusés ?

OBJECTIFS

Identifier les situations nécessitant une enquête

Comprendre démarche, procédure et droits des parties concernées



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les principes directeurs de la conduite d'une enquête
- Fait générateur et décision d'ouvrir une enquête
- Préparation de l'enquête : collecte de documents/ preuves et mesures conservatoires, qui va enquêter ?
- Les entretiens (Qui est auditionné ? Quand ? Comment ?)
- Le rapport d'enquête, l'information des parties concernées par l'enquête, les suites envisagées



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap qui travaillent en milieu ordinaire bénéficient de droits sociaux spécifiques tout au long de leur parcours professionnel et en premier lieu dans le cadre de leur accès à l'emploi en symétrie des obligations d'emplois des travailleurs handicapés des entreprises. Une fois en poste ces salariés bénéficient de dispositifs pour être maintenus dans l'emploi. Mais quel regard et quelles actions de l'entreprise ? Quel rôle peuvent jouer le CSE et les syndicats vis-à-vis de ce public fragile ?

OBJECTIFS

Soutenir une politique handicap offensive dans son entreprise

Maîtriser les outils juridiques à votre disposition



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI,
VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Comprendre l'intérêt de faire reconnaître une situation de handicap
- Identifier les droits des travailleurs handicapés en termes d'aménagement des conditions de travail
- Maîtriser les droits spécifiques en cas de licenciement d'un travailleur handicapé
- Connaître les possibilités de retraite anticipée
- Recenser les mesures favorables à la population RQTH

L'INAPTITUDE

Si la loi interdit toute discrimination liée à l'état de santé ou au handicap, elle autorise néanmoins certaines mesures lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, comme l'adaptation du poste, le reclassement ou le licenciement. L'inaptitude occupe une place croissante dans les entreprises, notamment en raison du vieillissement, de la pénibilité, des accidents et des maladies. Faisons le point sur son cadre juridique et les droits du salarié.

OBJECTIFS

Comprendre ce qu'est l'inaptitude et ses implications

Maîtriser la procédure et les droits du salarié inapte



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Définition de l'inaptitude et distinction avec l'invalidité et l'incapacité

→ La déclaration d'inaptitude par le médecin du travail et les différents types d'inaptitude (origine professionnelle ou non, inaptitude partielle ou totale, temporaire ou définitive)

→ Situation du salarié après une déclaration d'inaptitude, l'obligation d'aménagement de poste ou de reclassement pesant sur l'entreprise et le rôle du CSE

→ La procédure applicable et la décision du salarié sur les reclassements envisagés ou les adaptations de poste

→ L'éventuel licenciement en cas d'impossibilité de maintenir le salarié en emploi et les droits sociaux associés



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

La RCI a connu un succès immédiat dès sa création en 2008 qui ne se dément pas malgré un contexte économique compliqué. Les représentants du personnel sont régulièrement sollicités par leurs collègues pour connaître la procédure, les droits attachés à la rupture du contrat, le régime de l'assurance chômage qui sera appliqué, les possibilités de négociation... Devenez incollables !

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre juridique et la procédure de cette rupture « sans motif »

Savoir orienter et accompagner un salarié



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Place de la rupture conventionnelle parmi l'ensemble des ruptures du contrat de travail

→ Les caractéristiques de la RCI : de gré à gré, ouverte aux salariés en CDI, sans motivation à justifier, ouvrant droit à l'assurance chômage mais qui exige un consentement éclairé

→ La procédure de RCI : délai et contrôle de l'administration du travail

→ Comment aborder les entretiens avant la rupture selon qui prend l'initiative et que peut-on négocier?

→ Les droits sociaux attachés à la RCI : indemnité de licenciement, droit au chômage et carence, protection sociale

LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel (hebdomadaire, mensuel, annuel) est régi par des règles particulières. Il impose un formalisme contractuel plus exigeant, offre (pour les formes mensuelle et hebdomadaire) moins de flexibilité à l'entreprise que les contrats à temps plein. Certains secteurs d'activité utilisent parfois à outrance ce type de contrat. Un sujet que le CSE ne peut pas négliger.

OBJECTIFS

Maitriser la réglementation du temps partiel

Être en capacité de renseigner les salariés



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les différentes formes de temps partiel, leurs caractéristiques et les exigences légales
- Les temps partiels temporaires : congé parental, mi-temps thérapeutiques, congés de proche aidant...
- Les situations à ne pas confondre avec le temps partiel classique : forfait jours réduit, travail intermittent
- Les possibilités pour l'employeur de solliciter des heures complémentaires ou de modifier la répartition de la durée du travail : conditions, conséquences, limites et sanctions
- La gestion RH du temps partiel : égalité de traitement avec les salariés à temps plein, congés payés, protection sociale...

LE FORFAIT JOURS

Cet aménagement du temps de travail concerne largement l'encadrement, les commerciaux voire des techniciens. S'il est supposé consacrer l'autonomie du collaborateur, la réalité est parfois différente. Les conventions de forfait doivent répondre à des critères précis pour être valables. Passons en revue les droits et devoirs du salarié au forfait jours et les obligations de l'employeur.

OBJECTIFS

Situer le cadre légal, conventionnel et jurisprudentiel du forfait jours

Connaître les limites et garanties pour le salarié



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les débuts du forfait jours : spécificités et conditions de validité issues de la loi Aubry II
- L'élargissement du recours au forfait jours, le contentieux important et l'évolution des conditions de validité : populations éligibles, conditions de mise en œuvre et exigences légales pour des forfaits valides
- Charge de travail et rémunération des salariés au forfait jours : quelles sont les obligations de l'employeur ?
- La gestion RH des salariés au forfait : autonomie des salariés, impact des absences, compatibilité du forfait avec les astreintes, le travail de nuit, l'activité partielle.
- Les sanctions des conventions de forfait invalides ou mal appliquées



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Non concurrence, exclusivité, mobilité, dédit formation...un contrat de travail peut contenir bien des clauses qui sont autant d'obligations et limites imposées au salarié. Certaines clauses sont interdites, d'autres sont encadrées. Pour renseigner et accompagner au mieux les salariés, ce stage décortique les différents cas auxquels le représentant du personnel peut se voir confronté.

OBJECTIFS

Recenser les clauses les plus courantes et leurs incidences

Connaître les limites que l'employeur ne peut franchir



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Principe de liberté contractuelle : une grande variété de clauses autorisées, quelques interdictions et un encadrement ferme des clauses plus sensibles
- Celles qui font partie du socle contractuel ou ont déterminé la volonté des parties : comment sont-elles traitées ? A quelles conditions peut-on les faire évoluer ?
- Les clauses les plus fréquentes et leurs conditions de validité (mobilité, non concurrence, exclusivité, rémunération variable...)
- Les clauses de variabilité donnant le pouvoir à l'employeur de faire évoluer le contrat : à quelles conditions ?
- Le contrat de travail à l'épreuve des accords de performance collective



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

La loi n'impose pas d'évaluer les salariés mais l'employeur le fait autant pour optimiser la gestion des compétences que pour objectiver ses décisions. Bien sûr, il est aussi question de performances et de parcours de carrière. Ces rendez-vous sont attendus, qu'on soit le manager ou le managé. Cernez les enjeux pour répondre aux questions pratiques posées par ces entretiens.

OBJECTIFS

Connaître le cadre de l'évaluation entre pouvoir de direction et droits du salarié

Renseigner les salariés sur les enjeux et de bonnes pratiques



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- La place de l'évaluation professionnelle dans la gestion RH, lien avec la rémunération et la carrière
- Sur quoi peut porter l'évaluation professionnelle : résultats, progrès, efforts, comportements...
- L'évaluation informelle et/ou dans un cadre préétabli : les outils utilisés par les entreprises et les pratiques, l'information du salarié sur les méthodes utilisées, la consultation du CSE
- Evaluation, risques psychosociaux et confidentialité
- Evaluation et discrimination/licenciement

LES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés sont un droit dont l'employeur doit garantir l'effectivité à chaque salarié même s'il reste maître de l'organisation de la prise des congés payés au plan collectif. Quelles sont les règles légales ? Que peut imposer l'employeur ? Comment se gère la situation des salariés n'ayant que peu de droits à congés ? Quelles règles s'imposent désormais en cas de maladie ? Un stage pratique pour tout comprendre sur les CP.

OBJECTIFS

Maîtriser la réglementation des congés payés

Vérifier les pratiques de votre entreprise et être en capacité de renseigner les salariés



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Acquisition des CP : rythme et période d'acquisition, droits spécifiques pour certaines populations
- La prise des CP : organisation par roulement et/ou fermeture, exigences légales, période de prise du congé principal et de la 5^e semaine, éventuel fractionnement
- L'obligation de prise annuelle des congés payés et exceptions, le décompte des CP pris
- L'indemnisation des congés payés : la règle du 1/10 et celle du maintien de salaire
- CP et maladies : les nouvelles règles
- Rupture du contrat : les congés pendant le préavis, l'indemnité compensatrice des CP non pris



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE DROIT DISCIPLINAIRE

Le pouvoir disciplinaire est le pouvoir de prononcer des sanctions à l'encontre des salariés. Il est l'expression du pouvoir de direction de l'employeur et du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail. Longtemps peu contrôlé, ce n'est plus le cas aujourd'hui : la loi du 4 août 1982 a encadré ce pouvoir par des règles créant un droit disciplinaire légal qui s'impose aux employeurs et que les représentants du personnel doivent connaître pour défendre les salariés confrontés à des sanctions.

OBJECTIFS

Maîtriser les différentes règles encadrant le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Être en capacité de renseigner, d'assister et de défendre les salariés



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- La notion de sanction disciplinaire
- L'échelle des sanctions et le rôle du règlement intérieur de l'entreprise
- Les sanctions interdites par la loi
- Les procédures disciplinaires (normale et simplifiée) et leurs délais, les mesures conservatoires éventuelles
- Le contrôle des sanctions

LES MANDATS SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE

Le droit syndical dans l'entreprise régit les droits et moyens accordés aux syndicats, leurs relations avec la direction et les salariés. Parmi les moyens, on compte différents mandats pour exprimer la voix du syndicat, le faire vivre et prospérer dans l'entreprise tout en assurant la liaison avec les fédérations syndicales.

OBJECTIFS

Identifier les différents mandats syndicaux dans l'entreprise et leurs rôles

Optimiser les moyens syndicaux



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Mission globale des syndicats : défense des droits et intérêts professionnels, expression des revendications, déclenchement et soutien des conflits collectifs, capacité d'action judiciaire, rôle de négociation

→ Les syndicats représentatifs et non représentatifs dans l'entreprise : quelles différences de moyens et champ d'actions ?

→ Les différents mandats syndicaux et les missions associées : DS/DSC, RS au CSE/CSEC, RSS, coordinateurs syndicaux et autres mandats conventionnels

→ Les modalités et conditions de désignation

→ La protection attachée aux titulaires de mandats syndicaux et l'impact des restructurations sur ces mandats



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LE CSE NÉGOCIATEUR EN L'ABSENCE DE SYNDICAT

En l'absence de DS, la loi permet de négocier et conclure des accords collectifs avec d'autres interlocuteurs parmi lesquels les membres du CSE. La négociation est alors une mission additionnelle et ponctuelle du CSE. Quand il est sollicité, le CSE doit mesurer que certains accords peuvent déroger aux dispositions de la branche ou impacter les contrats de travail des salariés. Pour ne pas y aller sans bases.

OBJECTIFS

Connaître le cadre juridique de la négociation

Mesurer la portée des accords proposés à la négociation



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Conditions et règles de la négociation avec le CSE : indépendance des négociateurs, élaboration conjointe des projets d'accords, concertation avec les salariés et faculté de prendre attache avec un/des syndicats, absence de négociations obligatoires

→ Les moyens pour négocier : crédit d'heures et temps passé à la négociation, utilisation du budget de fonctionnement pour être assisté, accès aux informations

→ Les règles de conclusion et de validité des accords négociés avec le CSE : comment s'apprécie le caractère majoritaire, l'éventuel recours au référendum de validation

→ Les effets des accords conclus avec le CSE et les points sur lesquels être attentif. Révision et dénonciation

L'ACTION DE GROUPE

L'action de groupe a été introduite en 2014 et a été ouverte en 2016 aux syndicats représentatifs qui ne pouvaient cependant agir que dans le cadre limité de la lutte contre les discriminations et sur la protection des données personnelles. Mais depuis la loi du 30 avril 2025 les actions de groupe peuvent désormais être intentées par les syndicats pour faire cesser tous les manquements de l'employeur à ses obligations légales ou contractuelles et à en demander la réparation.

OBJECTIFS

Comprendre ce qu'est une action de groupe et mesurer son intérêt

Identifier les situations qui permettent de la mobiliser et la procédure applicable



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Les actions en justice traditionnelle des syndicats

→ L'ouverture de l'action de groupe à de nouveaux domaines : quels sont les champs concernés ?

→ Les effets de l'engagement d'une action de groupe sur la prescription et sur l'absence de nécessité de former une action parallèle devant le conseil des prud'hommes pour les salariés

→ La procédure préalable à l'action de groupe : demande préalable de cessation du manquement, information du CSE, discussion pour faire cesser le manquement et issue

→ La saisine du tribunal en cas de rejet de la demande par l'employeur ou d'expiration d'un délai de 6 mois et possibilité de porter les demandes de réparation pour les salariés lésés



TARIFS
700 € NETS
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT
LE NOMBRE
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE
AUX CSE
ABONNÉS

LA TRANSPARENCE SUR LES RÉMUNÉRATIONS

La directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Faisons le point sur cette évolution imminente même s'il faudra une loi en France pour transposer la directive.

OBJECTIFS

Comprendre la finalité de la directive

Mesurer ses conséquences sur les obligations de votre entreprise



DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

→ Pourquoi une directive sur la transparence des rémunérations ?

→ Les nouvelles obligations dès l'embauche : interdiction de demander aux candidats la rémunération qu'ils percevaient et information sur la pratique de l'entreprise recruteuse

→ Obligation des entreprises de mettre à disposition de leurs salariés les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération

→ La mise en place de rapport selon des critères qui en fonction de la taille de l'entreprise et obligation de compenser les écarts de rémunération supérieurs à 5% sauf s'ils sont justifiés

→ Inversement de la charge de la preuve et facilitation des actions prud'homales en iniquité de traitement salarial