

# 28

## 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

## ÉLECTIONS PARTIELLES

4 ans de mandat c'est long quand le CSE perd des élus. Les élections partielles sont prévues par le Code du travail pour reconstituer vos forces vives. C'est une nouvelle élection pour continuer à fonctionner normalement jusqu'au terme de la mandature et remplir vos missions. Oui mais quand et comment ?

### OBJECTIFS

**Préserver les moyens et la capacité d'actions du CSE**

**Garantir une représentation fidèle et préparer la relève**



#### DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les conditions pour déclencher une élection partielle
- Quels sièges vacants pourvoir et qui peut candidater ?
- Organisation et modalités de l'élection
- Quel impact sur la proportionnalité entre femmes et hommes ?
- Effets de l'élection partielle sur la représentation syndicale



**TARIFS**  
700 € NETS  
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE  
AUX CSE  
ABONNÉS

## TITULAIRE, SUPPLÉANT : QUI FAIT QUOI, REMPLACEMENT

Tous élus au CSE mais sans pouvoir prétendre aux mêmes prérogatives : droit de vote, heures de délégation, réunions, formation... ? Comment organiser votre CSE, souder le collectif d'élus et donner une vraie place aux suppléants ?

### OBJECTIFS

**Optimiser la gestion du comité**

**Intégrer les suppléants pour un fonctionnement collectif du CSE**



#### DURÉE

½ JOURNÉE - 3H30

MATIN OU APRÈS-MIDI, VOUS CHOISISSEZ LA DATE !

- Les différences entre titulaires et suppléants
- Les règles de remplacement en séance et au quotidien
- Mutualisation et cession des heures de délégation
- Réinventer le rôle des suppléants
- Le plein d'idées pour votre règlement intérieur ou nouvel accord CSE

## 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



**TARIFS**  
**700 € NETS  
LA DEMI-  
JOURNÉE**

QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE  
AUX CSE  
ABONNÉS

## 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

## 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

## 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 révisées ou simplement négociées 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



**TARIFS**  
700 € NETS  
LA DEMI-JOURNÉE

QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE  
AUX CSE  
ABONNÉS

## 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

## 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...)
- Les clauses de variabilité donnant le pouvoir à l'employeur de faire évoluer le contrat : conditions de mise en œuvre ?
- 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 ? 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 !

- Les règles d'acquisition des CP : rythme et période d'acquisition, droits spécifiques pour certaines populations
- La prise des CP : organisation d'une prise par roulement et/ou période de fermeture, exigences légales, période de prise du congé principal et de la 5<sup>e</sup> 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
- Rupture du contrat : les congés pendant le préavis, l'indemnité compensatrice des CP non pris

## 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



#### TARIFS 700 € NETS LA DEMI- JOURNÉE

QUEL QUE SOIT  
LE NOMBRE  
DE PARTICIPANTS

100 € DE REMISE  
AUX CSE  
ABONNÉS

## 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

→ 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

→ La révision et la dénonciation des accords conclus avec le CSE