



MANAGEMENT DES RELATIONS CONTRACTUELLES AU TRAVAIL - BLOC 5 MDRH

Bloc de compétences n°5 du Titre certifié Manager du Développement des Ressources Humaines

FORMATIONS LONGUES

PERFECTIONNEMENT

CPF

Ref. : 8910195B5

Durée :
5 jours - 35 heures

Tarif :
Salarié - Entreprise : 4945
€ HT

Code N° FICHE
CPF : RNCP 35604

Dans un environnement juridique de plus en plus complexe et en constante évolution, les responsables RH doivent sécuriser en permanence leurs pratiques contractuelles, et accompagner les managers dans la mise en oeuvre des obligations légales réglementaires et conventionnelles au sein de l'entreprise afin de prévenir les risques contentieux.

CERTIFICATION PARTIELLE D'UN TITRE RNCP – Blocs de compétences

Validez le bloc de compétences n°5 «Management des relations contractuelles au travail» du Titre certifié

Manager du développement des ressources humaines

Ce bloc de compétences est éligible au CPF et peut être validé en suivant les formations «

Droit du travail pour responsables RH

» ; «

Maîtriser le risque pénal en droit du travail

» et «

Gérer un contentieux prud'homal

»

Chaque bloc de compétences est validé si l'apprenant obtient une note de 10/20 à l'issue d'une épreuve d'évaluation sous forme d'un cas pratique suivi d'un oral devant un jury de professionnels RH.

TARIFS :

Coût pédagogique : 4 045 €HT

Coût forfaitaire de l'évaluation : 900 €HT

Coût global : 4 945 €HT

LES + DE LA FORMATION

Certification par capitalisation d'un titre certifié de niveau 7, (Bac+5) enregistré au RNCP sous le n°35604.

Vous disposez d'un délai de 5 ans pour valider à votre rythme la totalité des 7 blocs de compétences et obtenir le titre certifié

Manager du développement des ressources humaines

Délivrance d'un Certificat de Compétence Professionnelle qui atteste de la maîtrise du bloc de compétences n°5 du titre MDRH.

Des ressources pédagogiques disponibles 24h/24 sur une plateforme dématérialisée.

Téléchargez le programme

Cette formation est soumise à étude de candidature, merci de cliquer sur :

Téléchargez le dossier de candidature

OBJECTIFS

Respect des obligations en matière de droit social individuel

Accompagner la direction et les managers dans l'application du droit social individuel

POUR QUI ?

Responsables des ressources humaines et du personnel



Organisme qualifié
par l'ISQ-OPQF



Membre de la Fédération
Les Acteurs de la Compétence

EFE FORMATION SAS - 35, rue du Louvre - 75002 PARIS

Tél. : +33 (0)1 44 09 25 08 - e-mail : serviceclient@efe.fr

Siret 412 806 960 00032



Managers d'équipe

PRÉREQUIS

Toute personne titulaire d'un Bac + 3 justifiant d'une première expérience d'encadrement en entreprise ou titulaire d'un Bac + 4 ou d'un diplôme d'ingénieur ou école de commerce

COMPÉTENCES ACQUISES

Manager les relations contractuelles au travail

PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- E-quiz amont
- Présentiel
- Cours en ligne
- E-quiz aval

PROGRAMME

Droit du travail pour responsables RH

Connaître l'environnement juridique des relations RH

Maîtriser les sources de droit

- L'articulation loi, jurisprudence et convention collective

Gérer les relations avec les partenaires sociaux

- DP, CE, DS et CHSCT

Gérer les relations avec les interlocuteurs extérieurs

- Médecin du travail, Inspecteur du travail

Intégrer les bases du contentieux prud'homal

- Les étapes, les preuves et les délais

Sécuriser la procédure de recrutement et d'embauche

Respecter les obligations légales en matière d'embauche

- Les formalités préalables et consécutives à l'embauche

Prévenir les risques d'infraction en matière d'embauche

- Les cas de discrimination à l'embauche

Étude de cas : analyse des différents motifs de discrimination prohibés par la loi sous l'éclairage de la dernière jurisprudence

Choisir le contrat de travail le plus adapté

- Le CDI, le CDD, les contrats aidés, l'intérim et le temps partiel

Maîtriser les clauses essentielles du contrat de travail

Étude de cas : analyse des clauses les plus sensibles sous l'éclairage de la dernière jurisprudence

Piloter l'exécution du contrat de travail

Intégrer la réglementation de la durée du travail

- Le contrôle du temps de travail, forfait jours et les heures supplémentaires

Gérer l'absence, la maladie et l'inaptitude du salarié

Sécuriser les conditions d'exercice du pouvoir disciplinaire

Modifier le contrat

Étude de cas : choix de la procédure la plus adaptée pour modifier un élément essentiel de la relation de travail

Maîtriser la rupture du contrat de travail

Identifier les différents modes de rupture

- La démission, la rupture conventionnelle, le licenciement, la prise d'acte et la résiliation judiciaire

Maîtriser les procédures de licenciement

- Le licenciement personnel et le licenciement économique

Évaluer les risques contentieux

Exercice d'application : identification des écueils à éviter dans la rédaction de lettres de licenciement

Maîtriser le risque pénal en droit du travail

Connaître le principe de prévention en matière de sécurité

Cerner la notion de prévention en matière de sécurité

- Les textes applicables et leur interprétation jurisprudentielle
- Les questions à se poser lorsque l'on met en œuvre une démarche de diagnostic
- Le DUER : description de quelques points de vigilance





Prévenir le risque pénal et civil en matière de risques psycho-sociaux

- Distinguer les différentes conséquences des risques psycho-sociaux en droit pénal, du travail et de la sécurité sociale
- Analyser les liens entre les différentes procédures

Exercice d'application : analyse du mécanisme décrit dans la charte de la Sécurité Sociale en matière de suicide et de tentative de suicide et les procédures mises en œuvre

Cerner le risque en matière de discrimination, de rupture d'égalité de traitement

Le principe de non-discrimination dans le code pénal et dans le code du travail

- Description du régime de la preuve en droit pénal

Exercice d'application : analyse des différents types de discrimination et les sanctions

- Connaître les acteurs de la répression de la discrimination
- Connaître les sanctions encourues

Le principe d'égalité hommes/femmes et la discrimination fondée sur le sexe

- Les mesures tendant à la réduction des écarts de rémunération hommes/femmes
- Les outils d'autodiagnostic en matière d'égalité hommes/femmes
- Les sanctions pénales et financières en l'absence de mise en place des outils d'autodiagnostic
- Le principe de non-discrimination des lanceurs d'alerte

Cerner la notion de lanceur d'alerte

- Maîtriser la procédure d'alerte et de transmission éventuelle au procureur, à l'inspecteur du travail
- L'irresponsabilité pénale du lanceur d'alerte et sa non-discrimination

Identifier les infractions en matière d'hygiène et sécurité

Intégrer les mécanismes de la responsabilité pénale

- Connaître la distinction entre l'élément légal, matériel, intentionnel
- Distinguer les différentes infractions et la question de la preuve de la faute

Étude de cas : analyse et comparaison d'exemples jurisprudentiels

Distinguer les personnes pénalement responsables dans l'entreprise

Identifier les personnes potentiellement responsables

- Le chef d'entreprise et son délégataire : faute personnelle, responsabilité du fait du préposé en raison de la fonction
- La personne morale
- Le préposé non-délégataire
- Cumul des responsabilités, y compris avec des entreprises tierces

Panorama de la délégation de pouvoir

- Le domaine, les conditions de validité et les effets

Cerner la responsabilité pénale des DRH et RRH en matière de harcèlement, de discrimination, de prêt illicite de main d'œuvre, de temps de travail et de contrats

Étude de cas : analyse d'exemples jurisprudentiels

Décrypter les mécanismes de contrôle et de répression

- Le rôle et l'action de l'inspection du travail
- Le renforcement des pouvoirs de l'inspecteur du travail
- Le travail de l'inspecteur en lien avec le procureur
- L'enquête menée par la police/gendarmerie
- L'audition de témoins
- Se préparer à une garde à vue
- Préparer des fiches réflexes accident grave
- Le rôle du procureur après réception d'un procès-verbal
- L'action civile : victime / syndicat / CSE

Gérer un contentieux prud'homal

Anticiper et réduire le risque de contentieux

- Identifier les risques majeurs à l'embauche
- Réduire les risques lors de l'exécution du contrat
- Rompre le contrat de travail en toute sécurité

Préparer le dossier prud'homal





Maîtriser les règles de preuve

- Connaître les moyens de preuve recevables et leur valeur : témoignages, attestations, documents internes...

- Identifier les précautions liées à la constitution de son dossier

Exercice d'application : identification des moyens de preuve admis à partir d'exemples concrets

Communiquer les pièces à la partie adverse

- Respecter le principe du contradictoire
- Maîtriser les étapes de la procédure et limiter les coûts

Saisir le conseil de prud'hommes

- Règles de compétence et modalités de saisine

Recourir au référé prud'homal

- Identifier les cas de figure et les mesures susceptibles d'être ordonnées

Optimiser la tentative de conciliation

- Connaître ses modalités et les mesures provisoires que le bureau de conciliation peut décider

Identifier les mesures d'instruction que le juge peut ordonner

- L'enquête, l'expertise et le renvoi à un conseiller rapporteur

Le jugement et son exécution

- Apprécier la règle de l'unicité de la demande et ses exceptions
- Distinguer les différentes voies d'exécution d'un jugement

Connaître les voies de recours et leurs délais

- Appel et pourvoi en cassation : cerner les risques réels d'aggravation des condamnations

Mise en situation : gestion des incidents majeurs susceptibles de compliquer le déroulement du procès

Maîtriser les coûts

- Estimer la durée et le coût d'un contentieux prud'homal et les sanctions pécuniaires encourues

- Mesurer l'intérêt de transiger en cours de procédure

Exercice d'application : transaction ou contentieux : élaboration d'un tableau de calcul de risques

Organiser au mieux sa défense

Comparution personnelle et représentation

- Se faire représenter ou assister

Connaître les précautions procédurales à chaque étape du procès

- Présenter sa défense aux conseillers prud'homaux : définir la stratégie à mettre en place

MOYENS HUMAINS, TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Pédagogie participative mettant l'apprenant au cœur de l'apprentissage. Utilisation de techniques ludo-pédagogiques pour une meilleure appropriation. Ancrage facilité par une évaluation continue des connaissances au moyen d'outils digitaux et/ou de cas pratiques.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

LIEUX ET DATES

À distance

04 oct. au 20 déc. 2022

Paris

17 nov. au 13 déc. 2022

