



357€HT/J/pers*

L'Actualisation des connaissances en droit du travail

Spécialiste

Objectifs : Mesurer les risques, souplesses et contraintes du contrat de travail. Conclure le contrat le plus adapté (temps plein ou partiel, CDI ou CDD). Rédiger les clauses sensibles du contrat de travail. Recourir aux CDD, à l'intérim ou aux contrats aidés.	
PUBLIC	RRH, gestionnaire RH. assistant(e) Ressources Humaines
PRE REQUIS	Aucun
ORGANISATION	Durée : 1 à 3 Jours Matériel : Un support de cours + 1 PC Nombre de Stagiaires : Minimum : 1 personne et Maximum : 6 personnes
FORMATEUR	Formateur ayant une expérience confirmée de la pédagogie et spécialiste du juridique et ressources humaines
PEDAGOGIE	Pré-évaluation des besoins. Entretiens individuels et/ou collectifs. Mise en situation Apports théoriques et exercices pratiques permettent d'approfondir les connaissances de base. Réalisation lorsque le temps le permet des créations de projets personnels. Evaluation de stage à chaud. Evaluation des acquis (QCM ou mise en situation ou exercice test d'application). Attestation de stage. Evaluation de stage à froid.
MODULE SUIVANT	
HANDICAP	En cas de situation de handicap, contactez-nous pour connaître l'accessibilité à la formation en fonction de nos partenaires handicaps

PROGRAMME	
1 Conclure un contrat de travail : mode d'emploi Distinguer le contrat de travail des contrats voisins : sous-traitance ; portage salarial ; stage (depuis la loi sur l'égalité des chances) ; travail temporaire... Identifier et prévenir les risques de requalification. Appliquer les pistes de vigilance liées au recours à la sous-traitance. Identifier les avantages et inconvénients des différents contrats de travail possibles.	5 Conclure et gérer le CDD et le contrat d'intérim en toute sécurité juridique Utiliser les motifs et les durées en toute légalité. Dans quel cas utiliser le CDD à objet défini ? Renouveler ou enchaîner les CDD/intérim. Gérer au quotidien des intérimaires ou CDD et la fin de contrat. Se prémunir des risques de requalification et sanctions pénales.
2 Rédiger le contrat à durée indéterminée en évitant tous les écueils Respecter les clauses obligatoires. Rédiger avec soin les clauses de souplesse telles que : la mobilité géographique ; les objectifs ; la rémunération variable... Maîtriser les clauses sensibles telles : non-concurrence, dédit formation. Gérer la période d'essai avec vigilance.	6 Lister les contrats aidés existant et les utiliser à bon escient
3 Rédiger et gérer les contrats à temps partiel Insérer les clauses obligatoires (horaires, répartition...) Modifier la répartition des horaires à temps partiel. Appliquer le statut protecteur.	
4 Modifier le contrat de travail : souplesse et contraintes des avenants Distinguer modifications du contrat ou des conditions d'exécution du contrat. Modifier le lieu de travail, la qualification, la rémunération. Respecter les procédures et rédiger les avenants. Tirer les conséquences du refus du salarié.	

✉ commercial@borg-services.com

Tél : 02 40 57 00 57

<http://www.borg-services.com>

V1 -06/07/20 * INTER 3 personnes minimum



ZI LA CROIX ROUGE – 7, rue Jean Monnet - 44260 Malville

N° Siret : 809 823 669 000 19 - Code APE 8559A

N° Déclaration d'activité : 52 44 07473 44 ne vaut pas agrément de l'état