

Objectifs :	
Acquérir et Maîtriser les fondamentaux du droit du travail ; Se repérer de manière structurée dans l'environnement juridique de la gestion du personnel. Avoir les bons réflexes juridiques en GRH. Analyser efficacement une question légale.	
PUBLIC	RRH, gestionnaire RH.
PRE REQUIS	Aucun
ORGANISATION	Durée : 3 Jours (21h) 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. 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.
HANDICAP	Notre centre de formation est engagé dans une politique du handicap, à consulter sur notre site internet à l'adresse suivante https://www.borg-services.com/politique-handicap/
PROGRAMME	
<p>1 Acquérir les fondamentaux de l'organisation juridique française Répertorier les tribunaux et leurs compétences. Se repérer dans une action prud'homale.</p> <p>2 Utiliser les différentes sources de droit Retrouver la bonne information rapidement. Utiliser les sources du droit du travail. Identifier les incidences de la convention collective dans la gestion des ressources humaines.</p> <p>3 Gérer les différentes étapes de la vie du contrat de travail Acquérir les bons réflexes juridiques en matière de recrutement et d'embauche. Connaître les formes de contrats possibles : CDI, CDD, contrats aidés. Mettre en place des clauses de contrat en adéquation avec sa politique RH (mobilité, dédit-formation...) Recourir aux CDD (dont nouveau CDD à objet défini) et à l'intérim sans risque (motifs, successions de contrat...) Maîtriser les fondamentaux de la rupture du contrat. . – nouveau compte d'engagement citoyen QCM : identification des points de vigilance et des principaux impacts de la loi travail</p> <p>LES DERNIÈRES DÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES Relations individuelles de travail – contrats de travail : périodes d'essai et probatoire, clauses de mobilité, de non-concurrence, d'objectifs... – modification du contrat et des conditions de travail - Suspension du contrat – contrat à durée déterminée et contrat d'intérim</p>	<p>4 Appliquer les principales règles liées à l'exécution du contrat de travail Veiller au respect de la durée du travail. Connaître les règles en matière de congés payés. Mesurer les conséquences juridiques des différentes causes d'absence sur le contrat (maladie, maternité...) Relayer l'encadrement dans le cadre de la procédure de droit disciplinaire.</p> <p>5 Se repérer dans le cadre de la représentation du personnel Maîtriser les rôles des instances représentatives du personnel. Répertorier leurs moyens, droits et devoirs. Connaître les étapes clés de l'organisation des élections. retenus Compte Personnel de Formation (CPF) : utilisation du CPF, formations éligibles Mise en œuvre des entretiens professionnels Témoignage de La dirigeante du centre de Formation sur les expériences et pratiques de ses clients.</p>