



❖ Programme 2 : Informations générales

### Intitulé :

## Actualisation Droit

Durée : 1 journée (7h00)

Cette action de formation tend à Actualiser les compétences du salarié sur sa connaissance en matière de Droit Social

### Objectifs Pédagogiques et Compétences visées :

L'objectif de cette formation a pour but d'Acquérir les connaissances nécessaires à l'application du Droit du travail en entreprise, de mesurer les bons réflexes face aux différents contextes rencontrés en situation réelle. Le droit social se construit à partir des arrêts de jurisprudence variés et nombreux. Compte tenu des changements permanents liés aux décisions de justice, cette action de formation peut être dispensée deux fois par an en fonction des nouvelles jurisprudences.

### A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- ✓ Consolider ses connaissances du droit du travail
- ✓ Conseiller ses interlocuteurs en matière sociale
- ✓ Mettre en œuvre une solution adaptée aux besoins de son entreprise, conforme aux dernières réglementations en vigueur
- ✓ Appliquer les décisions prud'homales
- ✓ Etablir des payes dans le respect de la législation sociale
- ✓ Etablir des payes dans le respect des décisions de justice
- ✓ Anticiper les actions de contentieux entre l'employeur et ses salariés
- ✓ Répondre aux interrogations des salariés
- ✓ Déclencher des réunions d'information au sein de son entreprise (Nouvelles obligations de sécurité, des interdictions nouvelles)
- ✓ Etablir des notes de service

### Moyens de suivre l'exécution de la formation et d'en apprécier les résultats :

L'émergence des feuilles de présence débutera à 12h35 et 17h35 pour chaque demi-journée, signatures stagiaires/formateur. Un test final permettra aux stagiaires de mesurer le niveau de connaissance acquises grâce à la formation ainsi qu'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action de formation incluant les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

### Public visé et prérequis :

Cette formation est destinée à un public ayant une fonction de :

- ✓ Responsable du personnel
- ✓ Ressources Humaines
- ✓ Gestionnaire de paye

### Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avant la formation :

La formation est rythmée par une alternance d'exposés, de mise en scène relatant les nouveaux arrêts de Jurisprudence ainsi que des situations vécues en entreprise.

La formation est dispensée par **Maitre IMBERT- REBOUL** : 30 années de collaboration avec nos équipes - Avocate au barreau de Toulon - Référente **Sérénité Paye**. Son domaine d'expertise : Droit Social - Droit du Travail et de la sécurité.

Le Cabinet est géographiquement implanté à Toulon et Draguignan. Il est donc particulièrement présent sur le département du Var.

La formation se déroulera en **Présentiel** aux dates et lieux indiqués sur la convocation envoyée 10 jours avant l'action de formation. Le matériel nécessaire au bon déroulement de l'action ainsi qu'aux exigences du programme de formation sera remis au stagiaire. Les supports de cours ainsi que les travaux pratiques seront distribués sur clé USB et supports papiers.

### Modalités d'évaluation :

Le transfert des acquis sera mené par le formateur au travers d'un questionnaire au terme du module de la formation. Une invitation vous sera adressée à 90 jours afin de procéder aux évaluations globales sous forme d'une réunion collective (4h00), en présence de tous les acteurs du parcours du stagiaire.



❖ Programme 2 : Déroulé de la formation

## Les Ordonnances MACRON 2017

### 1. Articulation des niveaux de négociation Branches / Entreprises

Accord d'entreprise : Négocier davantage pour adapter notre socle social

- Sans représentation syndicale
- Avec représentation syndicale

### 2. Représentation du personnel :

- Les changements les plus importants
- Calendrier pour le renouvellement des mandats

### 3. Licenciement

- Procédure
- Plafond d'indemnités

### 4. Simplification et Dynamisation du dialogue social

Partager une vision globale des enjeux et faciliter la conclusion d'accords

- Une solution adaptée à chaque situation
- Les accords majoritaires (à 50%)
- La consultation directe des salariés : Quels changements ?

### 5. Sécurisation des ruptures du contrat de travail

- Les dispositions applicables aux nouveaux accords de compétitivité
- Les dispositions générales en cas de licenciement

### 6. Modalité de réorganisation des entreprises

- Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Ruptures conventionnelles collectives
- Accords de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)

### 7. Vous avez une Question ?

- Sophie DUFOURMANTELLE (Responsables d'un pôle social)
  - David BOILLEAU (Responsables d'un pôle social)
- Se tiennent à votre disposition au travers de notre HOTLINE (mise à votre disposition aux heures ouvrables).