

## Droit du travail et Instances Représentatives du Personnel - IRP

Date et durée
<p>Code formation : RH026FR</p> <p>Durée : 3 jours</p> <p>Nombre d'heures : 21 heures</p>
Description
<p>Face aux évolutions législatives permanentes, une méconnaissance du cadre juridique expose les entreprises à des contentieux coûteux. Cette formation de 3 jours vous permet d'appliquer le <b>droit du travail</b> et de maîtriser les <b>Instances Représentatives du Personnel (IRP)</b> ; sans elle, chaque décision managériale devient une prise de risque mesurée en mois de salaire.</p> <p>Au programme : <b>droit social</b>, gestion quotidienne du lien de travail, procédures de rupture, rôle, pouvoir des IRP et <b>négociation collective</b>. Chaque module mêle cas réels, simulations d'entretiens et ateliers de rédaction que vous appliquez dès le lendemain.</p> <p>Vous repartez avec un kit opérationnel (<b>modèles de contrats, fiches procédures, grilles d'audit, stratégies de négociation</b>) et la capacité de transformer la RH en partenaire stratégique qui protège votre entreprise et crée un climat de confiance avec les représentants du personnel.</p>
Objectifs
<p>À l'issue de cette formation en droit du travail et IRP, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• décrypter et appliquer les principes fondamentaux du droit du travail dans toutes les situations de gestion du personnel, de l'embauche à la rupture du contrat ;</li> <li>• sécuriser vos pratiques RH et managériales en anticipant les risques juridiques et en respectant scrupuleusement les procédures légales obligatoires ;</li> <li>• piloter la gestion quotidienne de la relation de travail en maîtrisant les règles relatives au temps de travail, aux absences, à la discipline et à la santé-sécurité ;</li> <li>• identifier et comprendre le rôle, les prérogatives et les moyens d'action des Instances Représentatives du Personnel (CSE, délégués syndicaux et représentants de proximité) ;</li> <li>• professionnaliser votre dialogue social en organisant et animant efficacement les réunions du CSE, en préparant les négociations collectives et en instaurant un climat de confiance ;</li> <li>• prévenir les contentieux prud'homaux en adoptant les bonnes pratiques juridiques et en construisant une culture du respect des règles au sein de votre organisation.</li> </ul>
Points forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orientation conformité et sécurisation</b> : cette formation s'oriente résolument vers les besoins actuels de sécurisation juridique et de prévention des contentieux dans un contexte législatif en évolution constante.</li> <li>• <b>Expertise juridique actualisée</b> : vous bénéficiez d'un focus stratégique sur les dernières réformes du droit du travail, la jurisprudence récente et leur impact opérationnel immédiat sur vos pratiques RH.</li> </ul>

- **Ancrage pratique réel** : vous illustrerez votre apprentissage par des études de cas concrètes et inspirantes basées sur des situations réelles d'entreprise (procédures disciplinaires, licenciements, négociations collectives, etc.).
- **Approche opérationnelle forte** : profitez d'une approche concrète avec des ateliers pratiques, des simulations d'entretiens et de réunions, et la conception d'outils de sécurisation applicables immédiatement à votre entreprise.

#### Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques  
Etude de cas

#### Pré-requis

*Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :*

- **Expérience professionnelle** : occuper ou avoir occupé une fonction impliquant la gestion du personnel, l'encadrement d'équipes ou la responsabilité des relations sociales (RH, juridique ou management opérationnel).
- **Contexte professionnel** : avoir été confronté dans son quotidien à des problématiques de gestion des contrats de travail, de discipline, de dialogue social ou de relations avec les représentants du personnel.

#### Public

*Cette formation s'adresse aux professionnels qui pilotent ou participent activement à la gestion des ressources humaines et aux relations sociales, en mettant l'accent sur la sécurisation juridique et le dialogue constructif. Le public inclut notamment :*

- Les **responsables et directeurs des ressources humaines** qui doivent garantir la conformité légale de l'entreprise et prévenir les contentieux prud'homaux.
- Les **responsables des relations sociales et du dialogue social** qui sont garants de l'animation des instances représentatives et de la conduite des négociations collectives.
- Les **juristes et responsables juridiques** en droit social qui doivent sécuriser les pratiques RH et conseiller les opérationnels sur les évolutions législatives.
- Les **managers et responsables opérationnels** qui sont confrontés quotidiennement à l'application du droit du travail dans la gestion de leurs équipes.
- Les **chefs d'entreprise et dirigeants de PME** qui doivent comprendre les enjeux juridiques et sociaux pour piloter leur organisation en toute sécurité.

#### Programme

### Module 1 : maîtriser les fondamentaux du droit du travail

- La hiérarchie des normes juridiques et l'articulation entre le code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprise.
- Les principaux acteurs institutionnels du droit social : inspection du travail, conseil de prud'hommes, organisations syndicales et leur rôle respectif.
- Les différentes formes de contrats de travail (CDI, CDD, contrat temporaire) et les clauses contractuelles essentielles à maîtriser.
- Les droits fondamentaux et les obligations réciproques de l'employeur et du salarié dans la relation de travail.

#### **Travaux pratiques**

- Analyser des clauses de contrats de travail réels et identifier les risques juridiques potentiels (clauses abusives, manquements, imprécisions).

## **Module 2 : gérer la relation de travail au quotidien dans le respect du cadre légal**

- La réglementation du temps de travail : durée légale, heures supplémentaires, repos obligatoires et aménagements possibles.
- La gestion des absences et des congés : congés payés, congés spéciaux, maladie, maternité et obligations de l'employeur.
- L'exercice du pouvoir disciplinaire : qualification des fautes (légère, grave, lourde), procédures à respecter et sanctions applicables.
- Les obligations en matière de santé, sécurité et prévention des risques professionnels : document unique, formation sécurité, médecine du travail.

### **Travaux pratiques & étude de cas**

- Analyser des cas disciplinaires concrets et élaborer une procédure d'avertissement conforme au cadre légal.
- Encadrer des comportements problématiques et sécuriser vos décisions managériales par l'application rigoureuse des règles.

## **Module 3 : anticiper et sécuriser la rupture du contrat de travail**

- Les différents modes de rupture du contrat : démission, licenciement pour motif personnel ou économique, rupture conventionnelle, départ à la retraite.
- Les procédures obligatoires, les délais légaux et les formalismes à respecter pour chaque type de rupture.
- La gestion des risques juridiques et la prévention des contentieux prud'homaux : erreurs fréquentes et pièges à éviter.
- Les obligations post-rupture de l'employeur : établissement du solde de tout compte, remise des attestations légales (Pôle emploi, certificat de travail), portabilité des droits.

### **Travaux pratiques**

- Simuler un entretien préalable de licenciement en respectant les étapes clés de la procédure.
- Rédiger des courriers de rupture sécurisés (convocation, notification de licenciement et rupture conventionnelle).

## **Module 4 : comprendre le rôle et le fonctionnement des IRP**

- Le panorama complet des instances représentatives : Comité Social et Économique (CSE), délégués syndicaux, représentants de proximité et leurs missions respectives.
- Les moyens d'action et les droits des représentants du personnel : heures de délégation, formation, liberté de circulation, accès à l'information.
- La protection spécifique des élus et mandatés : procédure d'autorisation administrative, interdiction de discrimination, garanties légales.
- Les règles de communication et d'information entre l'employeur et les représentants du personnel : consultations obligatoires, délais de réponse, documents à transmettre.

### **Travaux pratiques**

- Organiser et animer une réunion du CSE en respectant les obligations légales (ordre du jour, convocation et procès-verbal).
- Simuler une réunion du CSE avec préparation de l'ordre du jour, débats et rédaction du compte rendu.

## **Module 5 : développer les relations collectives et la négociation sociale**

- Les enjeux stratégiques du dialogue social pour la performance de l'entreprise et la qualité de vie au travail.

- Les obligations légales de négociation annuelle : rémunération, égalité professionnelle, temps de travail, partage de la valeur ajoutée.
- La méthodologie de préparation, de conduite et de conclusion des accords collectifs d'entreprise : diagnostic, propositions, argumentation, rédaction.
- Les techniques de négociation sociale : postures, écoute active, recherche de compromis et construction d'accords équilibrés.

### ***Travaux pratiques***

- Construire une stratégie de négociation équilibrée à partir d'une étude de cas réelle d'entreprise.
- Simuler une séance de négociation sociale avec répartition des rôles (direction, organisations syndicales) et recherche d'un accord.

## **Module 6 : sécuriser durablement vos pratiques RH et manager dans le respect du droit**

- L'identification des zones de risque juridique dans les pratiques RH courantes : recrutement, gestion des carrières, évaluation, mobilité, rémunération.
- Les bonnes pratiques pour prévenir les litiges et garantir la conformité légale de vos process RH.
- Le rôle central du manager dans l'application quotidienne du droit du travail et la prévention des comportements à risque.
- La construction d'une culture d'entreprise fondée sur le respect des règles, l'équité et la qualité du dialogue social.

### ***Travaux pratiques***

- Réaliser un audit des pratiques RH de votre organisation et identifier les points de non-conformité ou de fragilité juridique.
- Élaborer un plan d'action de sécurisation des pratiques avec calendrier de mise en œuvre et indicateurs de suivi.