

Droit du travail et Instances Représentatives du Personnel - IRP

Date et durée
Code formation : RH026FR Durée : 3 jours Nombre d'heures : 21 heures
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 droit du travail et de maîtriser les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ; sans elle, chaque décision managériale devient une prise de risque mesurée en mois de salaire.</p> <p>Au programme : droit social, gestion quotidienne du lien de travail, procédures de rupture, rôle, pouvoir des IRP et négociation collective. 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 (modèles de contrats, fiches procédures, grilles d'audit, stratégies de négociation) 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">• 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 ;• sécuriser vos pratiques RH et managériales en anticipant les risques juridiques et en respectant scrupuleusement les procédures légales obligatoires ;• 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 ;• identifier et comprendre le rôle, les prérogatives et les moyens d'action des Instances Représentatives du Personnel (CSE, délégués syndicaux et représentants de proximité) ;• 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 ;• 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.
Points forts
<ul style="list-style-type: none">• Orientation conformité et sécurisation : cette formation s'oriente résolument vers les besoins actuels de sécurisation juridique et de prévention des contentieux dans un contexte législatif en évolution constante.• Expertise juridique actualisée : 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.

- **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.