

Application du droit social individuel - Parcours 8 jours

Cette formation vise le bloc 2 de la certification RNCP35878 enregistrée auprès de France Compétence par SUP des RH.

PUBLIC

Chargés RH - Juristes -
Collaborateurs de la fonction RH

PRÉ-REQUIS

Avoir validé un diplôme ou titre de niveau 5

Le candidat ne correspondant pas à ces critères peut demander une étude en commission pour la Validation des Acquis Professionnels (VAP).

LES POINTS FORTS

Le bloc de compétences est validé par un certificat reconnu et finançable par le CPF

Chaque certificat de compétences a une reconnaissance propre, il atteste que vous possédez les compétences requises sur le domaine professionnel validé.

Vous pouvez aussi préparer le Titre Chargé(e) des Ressources Humaines dans son intégralité en validant les 7 blocs de compétences progressivement sur 5 ans.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- La réussite à l'épreuve certificative permet la validation du bloc 2 de la Certification RNCP35878 "Chargé des ressources humaines". Attention un bloc ne constitue pas une certification. Pour obtenir la certification du titre RNCP35878 "Chargé des

Code
1947

Durée
8
jours

Tarif Inter*
5 396 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

Objectifs pédagogiques

- Décrire le cadre légal relatif au droit du travail
- Rédiger et modifier le contrat de travail
- Gérer la suspension et la cessation du contrat de travail
- Anticiper les risques à l'embauche
- Piloter les relations avec les institutions représentatives du personnel

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur reçoit vos objectifs de progrès.

Maîtrise du droit du travail pour la fonction RH (6 jours)

Décrire le cadre légal relatif au droit du travail

Se repérer dans les sources du droit du travail

- Les sources légales
- Les sources professionnelles
- Cas pratique : la réglementation du droit du travail et sur l'articulation des sources conventionnelles

Identifier les autorités compétentes en matière de droit du travail

- La présentation des autorités
- Relations avec l'inspection du travail
- Le déroulement d'un contrôle Urssaf
- La procédure suivie devant le conseil de prud'hommes
- Quiz interactif : identifier les différentes autorités compétentes

Choisir le type de contrat de travail adapté aux besoins de l'entreprise

ressources humaines", il faut valider ses 7 blocs.

- Examen organisé par l'organisme certificateur Sup des RH :
 - ▶ En ligne ou en présentiel d'une durée de 3 heures
 - ▶ Une durée maxle de 5 ans pour valider l'intégralité du titre
- Taux de réussite des apprenants Lefebvre Dalloz Compétences à la certification : 100%

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : care-formation@lefebvre-dalloz.fr

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

Distinguer les différents types de contrats de travail

- Le choix du contrat de travail en fonction de la nature de la tâche : durable et non durable
- Le choix du contrat de travail en fonction du volume de la tâche
- Les particularités du CDD et du travail temporaire
- Cas pratique fil rouge 1/2 : autodiagnostic à partir des contrats de travail apportés par les participants (CDD ou CDI)

Sécuriser la rédaction du contrat de travail

- Comment le rédiger et le sécuriser ?
- Les clauses à insérer : période d'essai et sa rupture éventuelle, mobilité, clauses de non-concurrence, d'objectif
- Les écueils à éviter
- Cas pratique fil rouge 2/2 : autodiagnostic à partir des contrats de travail apportés par les participants (CDD ou CDI)

Gérer les contrats de travail de travail au quotidien

Sécuriser la gestion de la relation de travail

- Les droits et obligations de l'employeur : obligation de sécurité, reclassement, formation, égalité de traitement, discrimination, risques psychosociaux (harcèlement, violences, sexisme)
- Les droits et obligations du salarié et les conséquences de leur inexécution : maîtriser le droit disciplinaire
- Jeux pédagogique : analyser différentes situations de souffrance au travail

Gérer les conditions de travail

- Mettre en application la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail : visites médicales, DUERP, EPI...
- La gestion de la suspension du contrat de travail (la maladie, la maternité, les accidents du travail, la mise en activité partielle)
- Cas pratique : à partir d'un exemple concret, définir les étapes de la procédure de suspension du contrat de travail

Aménager le temps de travail et les congés

- La durée et l'aménagement du temps de travail
- Nouveaux lieux de travail : télétravail, nomadisme
- Les congés payés et autres congés
- Focus sur les nouveautés relatives aux arrêts maladies d'origine non professionnelle et les congés payés
- Brainstorming : analyser le décompte et le contrôle de la durée du travail

Gérer l'évolution du contrat de travail

Modifier un contrat de travail : les écueils à éviter

- Les contraintes, la procédure à suivre
- Les conséquences du refus du salarié
- Quiz : distinguer la modification du contrat de travail de la modification des



conditions de travail

Sécuriser la rupture du contrat de travail

- La rupture de la période d'essai : quelles précautions à prendre ?
- La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur : le licenciement (personnel, économique), la mise à la retraite
- La rupture du contrat à l'initiative du salarié : la démission, la prise d'acte de la rupture, la résiliation judiciaire du contrat de travail, le départ en retraite...
- Cas pratique : construire la motivation d'une lettre de licenciement (pour inaptitude, pour faute)
- La rupture conventionnelle
- Le risque prud'homal : comment l'éviter ?
- La transaction
- Cas pratique : le régime social et fiscal des indemnités de rupture

Piloter les relations avec les institutions représentatives du personnel

Identifier le fonctionnement des IRP

- Les organisation syndicales et le droit syndical dans l'entreprise
- Le rôle du CSE et ses missions
- Le fonctionnement du CSE et ses moyens d'action
- Les moyens, la liberté de déplacement et les heures de délégation des représentants du personnel et syndicaux
- Jeu pédagogique : mener la procédure de consultation du CSE

Gérer les relations avec les organisations représentatives du personnel et syndicales

- La gestion au quotidien des représentants du personnel et syndicaux
 - Le licenciement des salariés protégés
 - Cas pratique/autodiagnostic : sécuriser son règlement intérieur (les participants sont invités à apporter le leur)
- Contrats de travail : sécuriser leur rédaction et leur modification (2 jours)

Sécuriser la rédaction du contrat de travail en intégrant l'actualité législative et jurisprudentielle

S'approprier la réglementation en matière de contrats de travail

- CDI, travail temporaire : dispositions légales, conventionnelles et jurisprudentielles
- Temps partiel : les exigences conventionnelles et jurisprudentielles
- Quiz interactif : la réglementation relative aux contrats de travail

Identifier les conditions d'engagement

- Vérifications préalables et indispensables
- Durée et renouvellement de la période d'essai : conditions de validité



- Information concernant la convention collective
- Quiz interactif : durée, prolongation, renouvellement et rupture de la période d'essai

Décrire la fonction

- Quid de la valeur des clauses prévoyant des évolutions de fonctions ?
- Intérêts des fiches de poste
- Limites au changement d'affectation
- Etude de cas : déterminer les clauses conseillées et celles qui ne le sont pas

Définir le lieu de travail

- Clauses relatives au lieu de travail, notion de secteur géographique
- Conditions de validité des clauses de mobilité et de déplacement : limites
- Cas pratique : mettre en œuvre la mobilité géographique à partir du contenu de son contrat

Calculer la rémunération

- Distinction entre rémunération contractuelle et extracontractuelle
- Rémunération variable, évolution de primes et clauses d'objectifs : marge de manœuvre
- Cas pratique : effectuer un calcul de rémunération

Décrire la durée et la répartition du temps de travail

- Durée du travail, horaires et aménagement du temps de travail
- Spécificités du contrat de travail à temps partiel
- Clauses de forfaits : mensuel, annuel, jour
- Nouvelle organisation du travail : comment adapter les contrats ?
- Étude de cas : analyser des modèles de clauses du contrat de travail

Identifier la spécificité de chaque type de clause

Insérer des clauses protectrices des intérêts de l'entreprise

- Clause de non-concurrence
- Clauses de discrétion et de secret professionnel
- Clause d'exclusivité de services
- Clause de dédit-formation
- Cas pratique : rédiger des clauses de contrat de travail

Identifier les clauses spécifiques aux CDD

- Définir le motif du recours et déterminer le terme
- Autres clauses obligatoires : qualification, rémunération...
- Etablissement des renouvellements
- Rappel des délais
- Cas pratique : rédiger les clauses portant sur la définition du motif ainsi que le terme du contrat



Anticiper toutes les conséquences de la modification du contrat

Distinguer les modifications du contrat de travail et des conditions de travail

- Distinction entre modification du contrat de travail et des conditions de travail
- Les conséquences de la modification
- Quiz interactif : identifier si les exemples relèvent de la modification du contrat ou des conditions de travail

Mettre en place la modification du contrat de travail

- La modification et sa mise en place : rédiger les avenants
 - Les conséquences d'un refus du salarié : justification du licenciement
 - Cas pratique : suivre un dossier de modification
- Modalités d'évaluation du bloc certifiant
- Organisé par le certificateur Sup des RH :
 - ▶ Un examen en ligne ou en présentiel d'une durée de 3 heures
 - ▶ Une durée maximale de 5 ans pour valider l'intégralité du titre

Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

A noter

...

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.

Prochaines sessions

...

A DISTANCE, PARIS LA DÉFENSE, PARIS

- 8 Sep. au 25 Nov. 2026

