



tripalium
.com

Social Conseil Entreprise

TEL: 01 39 14 37 56 FAX: 01 39 14 38 09

International : TEL+33 1 39 14 37 56 FAX+33 1 39 14 38 09

Internet ⌘ <http://www.tripalium.com>

E-mail ⌘ contact@tripalium.com

CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

ANNEXE 1

TRiPALiUM : L' e-cycle de législation sociale

Dates :

Du ... au ...

Durée

24 semaines

Public

Cadres exerçant une fonction personnel, responsables de ressources humaines, chargés de recrutement

Objectifs

Donner une vue d'ensemble claire et structurée du droit du travail

- Savoir hiérarchiser les sources selon leur force obligatoire
- Savoir se servir des outils nécessaires (code du travail, règlement intérieur , conventions collectives) dans des situations opérationnelles.

Méthodes et moyens pédagogiques

- Cas concrets
- La formation se propose d'expliquer et de coordonner les règles possibles qui commandent l'application du droit social Une présentation synthétique conduit à éviter que les règles enseignées ne soient ressenties comme des abstractions. C'est pourquoi l'exposé s'efforce de partir des faits (cas pratiques de la vie sociale, actualité) pour découvrir les règles qui s'y rapportent. Les règles énoncées sont toujours justifiées par l'exemple tiré de l'expérience pratique et chaque fois que possible de l'actualité.

La formation se déroule en plusieurs phases avec une progression pédagogique.

Première phase :

contact entre l'intervenant-tuteur et le stagiaire par tous moyens (téléphone, face à face) .
 L'élaboration d'un programme et d'une progression adaptée sont décidés d'un commun accord.

Deuxième phase :

autoformation tutorée. Pour chaque séquence Le stagiaire consulte les cours en ligne par le biais d'un espace dédié sur <http://www.tripalium.com>
 Quizzs et cas . Travail sur support écrit

Troisième

phase:

évaluation. Chaque parcours est évalué sous forme de test, quiz ou cas.

Acquis

les participants ont été confrontés au droit du travail, savent analyser des situations et identifier les problèmes

Savoir-faire potentiel

Les participants peuvent évaluer les incidences juridiques et sociales d'une situation nouvelle et sont à même d'identifier le rôle des acteurs sociaux..



Semaine	Cours en ligne		Support écrit
MODULE 1 : L' ENTREPRISE ET L'ORDRE PUBLIC SOCIAL			
SOURCES INTERNATIONALES DU DROIT DU TRAVAIL			
1	1 . réglementation sociale de l'OIT	mar.	11
	2. contrat de travail international (convention de Rome)	18/09/2001	12
	3. détachement, mise à disposition, expatriation	09:30	13
SOURCES NATIONALES DU DROIT SOCIAL DE L'ENTREPRISE			
2	1. sources légales & réglementaires a) sources externes • · loi • · règlements, ordonnances , décrets , arrêtés et circulaires b) sources internes	mar. 18/09/2001 09:30	Apprendre à se servir d'un code du travail
3	· règlement intérieur	mar.	31
4	· prescriptions générales et permanentes · usages	18/09/2001 09:30	41
5	2. sources conventionnelles a) négociation collective · fréquence et objet de la négociation · champ d'application de l'accord conclu	mar. 18/09/2001 09:30	51
6	b) accords et conventions collectives · conventions , lois et contrats · force obligatoire des accords et conventions	mar. 18/09/2001 09:30	61

CONTROLE DE LA REGLEMENTATION SOCIALE DE L'ENTREPRISE			
7	1. contrôle étatique a) administration du travail b) inspection du travail c) autres organes de contrôle 2. contrôle juridictionnel a) prud'hommes b) autres tribunaux	mar. 18/09/2001 09:30	71
MODULE 2 : LA GESTION DE LA RELATION CONTRACTUELLE			
DU RECRUTEMENT AU CONTRAT			
8	1. Droit de l'emploi a) méthodes de recrutement b) profession de conseil en recrutement 2. réglementation de l'emploi a) réglementation des offres et demandes d'emploi b) contraintes légales c) cumul d'emplois, non concurrence et débauchage	mar. 25/09/2001 09:30	81
9	d) formalisme préalable à l'embauche · emploi des étrangers · obligations communautaires · déclaration préalable à l'embauche · formalisme de l'emploi e) sous-traitance et travail clandestin · travail clandestin · responsabilité civile solidaire	mar. 25/09/2001 09:30	91
L'ENGAGEMENT			
10	1. formation du contrat de travail a) lien de subordination b) requalification des autres contrats 2. essai a) promesse d'embauche b) essai professionnel c) stage de formation d) essai e) période probatoire	mar. 25/09/2001 09:30	101
SUSPENSION			
11	1. suspension pour maladie a) conséquences de la maladie b) rupture du contrat de travail du salarié malade 2. suspension pour raisons familiales a) congés pour événements familiaux b) maternité <ul style="list-style-type: none"> • · durée du congé • · protection contre le licenciement • · licenciement de la femme enceinte c) congé parental d'éducation <ul style="list-style-type: none"> • · situation du salarié • · droits du salarié en congé parental d'éducation d) congé pour enfant malade	mar. 25/09/2001 09:30	111

12	3. suspension pour formation a) co-investissement b) congé de bilan de compétences c) congé individuel de formation d) congé de formation économique, social et syndical 4. suspension pour raisons militaires a) le service national b) les obligations militaires	mar. 25/09/2001 09:30	121
13	5. suspension pour loisirs a) congés payés <ul style="list-style-type: none"> • · droit aux congés payés • · prise des congés payés • · incidences sur la maladie • · calcul de l'indemnité de congés payés b) congé sabbatique 6. suspensions diverses a) congé pour création d'entreprise b) congé pour mandat parlementaire c) congé de recherche et congé d'enseignement d) congé examen e) congé pour convenances personnelles		131
MODIFICATIONS DE LA RELATION JURIDIQUE			
14	1. Modifications du contrat a) modification des conditions de travail b) modification d'un élément contractuel c) procédure de modification d) conséquences de la réponse du salarié 2. Modifications de la situation juridique de l'employeur a) évolution jurisprudentielle b) répartition des obligations sociales	mar. 25/09/2001 09:30	141
RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE			
15	1. modalités de rupture en dehors du licenciement a) démission b) résiliation conventionnelle c) transaction d) résiliation judiciaire e) force majeure f) retraite 2. licenciement a) licenciement pour cause personnelle <ul style="list-style-type: none"> • · motif inhérent à la personne : cause réelle ou sérieuse ou faute • · procédure de licenciement • · délai-congé 	mer. 03/10/2001 09:30	151
16	b) licenciement pour motif économique <ul style="list-style-type: none"> • · définition du motif économique • · procédure de licenciement individuel économique • · licenciement collectif • · conventions de conversion 	mer. 03/10/2001 09:30	161

ADMINISTRATION DE LA RUPTURE			
17	<p>1. coût de la rupture</p> <p>a) délai congé b) indemnité de licenciement c) indemnité de congés payés d) contribution Delalande e) sanctions</p> <p>2. gestion de la rupture</p> <p>a) solde de tout compte b) certificat de travail c) attestation d'emploi Assedic d) clauses de dédit</p>	mer. 03/10/2001 09:30	171
TRAVAIL PRECAIRE			
18	<p>1. le contrat de travail à durée déterminée</p> <p>a) recours au contrat de travail à durée déterminée</p> <ul style="list-style-type: none"> • · cas de recours • · interdiction de recours au contrat de travail à durée déterminée <p>b) formation du contrat</p> <ul style="list-style-type: none"> • · écrit obligatoire • · contrats à terme précis • · contrats à terme incertain <p>c) situation des parties pendant le contrat</p> <ul style="list-style-type: none"> • · essai • · rémunération • · droit à la formation • · droits collectifs <p>d) suspension et modification du contrat</p> <p>e) cessation du contrat de travail à durée déterminée</p> <ul style="list-style-type: none"> • · cessation anticipée • · cessation à l'arrivée du terme • · renouvellement <p>f) sanctions</p> <ul style="list-style-type: none"> • · sanctions pénales • · sanctions civiles <p>2. le contrat de travail temporaire</p> <p>a) travail temporaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • · rôle de l'entreprise de travail temporaire • · contrat de mise à disposition • · contrat de mission <p>b) statut du salarié intérimaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • · droits • · rémunération <p>c) sanctions</p> <ul style="list-style-type: none"> • · sanctions pénales • · sanctions civiles 	mer. 10/10/2001 09:30	181

DUREE DU TRAVAIL			
19	1. Cadre réglementaire de la durée du travail a) Notion de travail effectif <ul style="list-style-type: none"> • · Pause • · Trajet • · Astreintes • · Equivalences b) Répartition de la durée du travail <ul style="list-style-type: none"> • · Cadre hebdomadaire • · Limitation journalière • · Heures supplémentaires et repos compensateur • · Repos obligatoire 	mer. 10/10/2001 09:30	191
20	2. Organisation du temps de travail a) Modes d'organisation <ul style="list-style-type: none"> • · Travail par roulement • · Travail en continu • · Travail par équipes • · Horaires individualisés b) Modulation annuelle <ul style="list-style-type: none"> • · Moyenne des heures travaillées • · Accords de modulation c) Compte épargne temps Mentions obligatoires Alimentation du compte	mer. 10/10/2001 09:30	201
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL			
21	1. Temps partiel individualisé a) Notion de temps partiel <ul style="list-style-type: none"> • · droit ou obligation • · mise en place • · horaires à temps partiel b) contrat de travail à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> • · écrit • · mentions obligatoires heures complémentaires et supplémentaires c) statut du salarié à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> • · égalité des droits • · rémunération 2. temps partagé a) multisalarariat b) groupement d'employeurs	mer. 17/10/2001 09:30	211

ELEMENTS DE LA REMUNERATION			
22	<p>1.salaire de base</p> <p>a)salaire au temps</p> <ul style="list-style-type: none"> • ·calcul de la base de mensualisation • ·retenues pour absences • ·paiement des jours fériés <p>b)salaire au rendement</p> <p>c)salaire en fonction du chiffre d'affaires</p> <p>2.compléments et accessoires du salaire</p> <p>a)avantages en nature</p> <p>b)gratifications</p> <p>c)primes et indemnités diverses</p> <p>d)pourboires</p> <p>e)participation aux bénéfices</p> <p>f)prise en charge des frais de transport</p> <p>3.fixation du salaire</p> <p>a)principe de la liberté de fixation des salaires</p> <p>b)limites au principe</p> <ul style="list-style-type: none"> • ·minimas professionnels • ·recommandations patronales • ·égalité de rémunération Hommes/Femmes • ·clauses d'indexation • ·SMIC 	mer. 17/10/2001 09:30	221
CADRE JURIDIQUE DE LA PAYE			

Social Conseil Entreprise

Audit - Conseil - Formation en législation sociale
Ingénierie sociale & juridique

23	<p>1.éléments à prendre en compte pour déterminer si le salaire dû est atteint</p> <p>2.retenues effectuées sur le salaire</p> <p>a)retenues légales ou conventionnelles</p> <ul style="list-style-type: none">• ·définitions• ·contribution sociale généralisée• ·contributions obligatoires sur les salaires• ·versement des contributions <p>b)retenues pour le compte de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none">• ·créances pour fournitures• ·avances en espèces• ·acomptes• ·prêt <p>c)retenues pour le compte du trésor</p> <ul style="list-style-type: none">• ·avis à tiers détenteur• ·opposition administrative <p>d)retenues pour le compte de tiers créanciers du salarié</p> <ul style="list-style-type: none">• ·quotité saisissable• ·procédure applicable <p>3.paiement du salaire</p> <p>a)modalités de paiement</p> <p>b)périodicité du paiement</p> <ul style="list-style-type: none">• ·paiement mensuel du salaire• ·acomptes• ·échéances• ·sanctions <p>c)forme du paiement</p> <ul style="list-style-type: none">• ·bulletin de paie• · justificatifs de paie <p>d)action en paiement de salaire</p> <ul style="list-style-type: none">• ·droit au paiement• ·tribunal compétent• ·procédure devant le conseil de prud'hommes <p>e)garanties de paiement du salaire</p> <ul style="list-style-type: none">• ·paiement des créances salariales• ·procédure de vérification salariale• ·intervention de l' assurance de garantie des salaires	mer. 17/10/2001 09:30	231
PARTICIPATION ET INTERESSEMENT			

24	<p>1.participation financière des salariés aux résultats de l'entreprise</p> <p>a)assujettissement des entreprises de plus de 50 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> • ·bénéficiaires • ·réserve spéciale de participation • ·répartition • ·régime fiscal et social <p>b)accord de participation</p> <p>c)litiges</p> <p>2.intéressement des salariés à l'entreprise</p> <p>a)accord</p> <ul style="list-style-type: none"> • · négociation de l'accord • ·conséquences de l'accord signé • ·absence d'accord <p>b)plafonnement et avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> • ·plafonnement • ·avantages <p>3.plan d'épargne entreprise</p> <p>a)financement</p> <p>b)avantages</p>	mer. 07/11/2001 09:30	241
SEUILS D'EFFECTIFS ET OBLIGATIONS SOCIALES			
25	<p>1.effet de seuil</p> <p>2.Cadre d'exercice des relations collectives</p> <p>a)Notion d'entreprise en droit du travail</p> <p>b)Notion d'établissement</p> <p>c)Notion d'Unité économique et sociale</p> <p>d)Notion de Groupe</p> <p>e)Notion de Site</p> <p>3.modalités de calcul des effectifs</p> <p>a)quelles catégories de salaires comptabiliser ?</p> <p>b)à quel niveau se situer ?</p> <p>c)quand, sur quelle période comptabiliser l'effectif ?</p> <p>4.Exemples d'obligations sociales</p> <p>a)Obligation d'emploi d' handicapés</p> <p>b)Obligation d'établir un bilan social</p>	mer. 07/11/2001 09:30	

REPRESENTATION ELUE DU PERSONNEL			
26	<p>1.ELECTIONS</p> <p>a)initiative</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)mise en place • (2)Renouvellement du comité d'entreprise • (3)Elections partielles <p>b)Préparation du processus électoral</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)négociation du protocole d'accord • (2)Electorat et éligibilité • (3)Candidatures • (4)L'organisation matérielle des élections <p>c)Scrutin</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Premier tour • (2)Deuxième tour • (3)Proclamation des résultats <p>2.DELEGUES ELUS</p> <p>a)Délégués du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Nombre de délégués • (2)attributions des délégués du personnel • (3)Moyens <p>b)Salariés administrateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Attributions • (2)Terme du mandat <p>c)Délégation unique</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Effectifs inférieurs à 200 salariés • (2)Mise en place à l'initiative de l'employeur • (3)Appréciation du nombre de représentants à la délégation unique • (4)Fonctionnement de la délégation unique 	mer. 07/11/2001 09:30	
27	<p>3.LE COMITE D'ENTREPRISE</p> <p>a)Comité d'entreprise stricto-sensu</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Composition • (2)Attributions • (3)Fonctionnement <p>b)Comité central d'entreprise et comité d'établissement</p> <p>c)Comité interentreprises</p> <p>d)Protection des délégués au comité d'entreprise</p>	mer. 07/11/2001 09:30	

28	<p>4.LE COMITE DE GROUPE ET LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN</p> <p>a)Comité de groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Constitution : • (2)Composition • (3)Rôle et fonctionnement • (4)Comité de groupe et comité d'entreprise européen <p>b)Comité d'entreprise européen</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Conditions de mise en place du comité d'entreprise européen • (2)Comité d'entreprise européen légal • (3)Exemples de fonctionnement et/ou d'attribution des comités d'entreprise européen conventionnels <p>5.CHSCT</p> <p>a)Composition</p> <p>b)Attributions</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Informations • (2)Consultation • (3)Attributions spécifiques • c)Fonctionnement 	<p>mer. 07/11/2001 09:30</p>	
REPRESENTATION SYNDICALE			
29	<p>1.PRESENTATION DES SYNDICATS FRANCAIS</p> <p>a)Les groupements patronaux</p> <p>b)Les syndicats ouvriers :</p> <p>2.ORGANES SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE</p> <p>a)cadre juridique des syndicats</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)organisation • (2)constitution • (3)Intérêt de la représentativité <p>b)section syndicale</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Constitution des sections syndicales • (2)Attributions • (3)Moyens <p>c)délégués syndicaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Nomination des délégués syndicaux • (2)Attributions des délégués syndicaux • (3)Moyens • (4)Terme du mandat <p>d)Délégués syndicaux et représentants syndicaux</p> <p>3.REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS</p> <p>a)la grève</p> <ul style="list-style-type: none"> • (1)Notion de grève • (2)Modalités d'exercice de la grève • (3)Limites du droit de grève <p>b)Le lock-out</p> <ul style="list-style-type: none"> • c)conciliation • d)médiation • e)arbitrage 	<p>mer. 07/11/2001 09:30</p>	