

MODULE n°6 : Recrutement, Intégration, Droit du travail

Objectifs :

- Connaître les spécificités des différents contrats et leurs conséquences
- Comprendre les enjeux du recrutement
- Mener à bien le processus de recrutement
- Maîtriser et appliquer le cadre légal qui s'applique en matière de recrutement
- Réussir l'intégration des nouvelles recrues au sein de l'entreprise en utilisant les fondamentaux du management
- Se préparer à l'entretien professionnel

Comment: 4 jours = Présentiel Total de 28h00.

Se rajoute de manière gratuite, et à la demande exclusive du bénéficiaire, de l'apport par Internet sous forme de FOAD gratuite, aide au choix et à l'accès à des MOOCS gratuits, échanges par internet, mails...

Tous les cours sont donnés en format papier au bénéficiaire à la fin de chaque journée de formation.

Combien: pour chaque Module Groupe de 3 à 6 personnes maximum. 2X 3,5 heures (en 1x ou en 2 1/2 journées)

Qui : Selon les étapes, présence d'un ou deux formateurs : un juriste créateur d'entreprise +intervenant informaticien et pour chapitre santé au travail, manager sans harceler et exercer le pouvoir disciplinaire présence de l'intervenant expert en RPS/ ergonomie et Qualité Sécurité au travail. [Formule en binôme].

Pré requis: avoir de préférence en acquis l'équivalence du Socle Commun Informatique et NTIC et l'approche module 9.

Déroulé systématique quel que soit le sous module abordé :

- Les fondamentaux et le vocabulaire ;
- Le diagnostic ou le recueil des participants ;
- La formation sur les besoins des apprenants ;
- La mise en situation.

6.1 Fondamentaux et base du droit du travail

A – Obligation de l'employeur

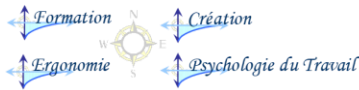
L'employeur entrepreneur investit des moyens pour mener un projet économique dont le but est la création de richesse (Pour toutes les parties prenantes).

Ce projet et son développement se font dans le cadre d'une équipe de collaborateurs.

Pour se faire l'entité Morale, l'entreprise représentée par son dirigeant, va conclure une relation juridique avec chacun des salariés et autres (stagiaires...)

Cette relation contractuelle détermine des droits et des obligations pour chacune des parties.

Ces obligations sont nombreuses.



Par exemple pour l'employeur – l'obligation de rémunération, de fournir les moyens, d'assurer la sécurité, la formation etc.

B – Obligation du salarié

Pour le salarié : celui-ci en contrepartie devra respecter les consignes afin d'effectuer le travail pour lequel il perçoit une rémunération.

Toutes ces obligations seront étudiées très précisément lors du module avec des mises en situations en fonction du domaine d'activité du dirigeant et des dernières Jurisprudences.

Ex. Arrêt du Conseil d'état de décembre 2017 : Interdiction de la géo localisation des salariés (exigence : déclaration (CNIL qui décide de la légalité de la collecte des infos).

C- Connaître les formes de contrats possibles les distinguer des contrats voisins

– **stage** (depuis la loi sur l'égalité des chances) : Loi du 31 mars 2006.

Nouvelle réglementation des stages en entreprise. Loi relative au développement et à l'encadrement des stages a été publiée au JO le 11/07/2014; en vigueur depuis le 31/12/2014. + Présentation de plusieurs conventions de stage et décret du 26 octobre 2015.

- Durée

- le % en fonction de l'effectif salarial- la gratification :

- tickets restaurant
- frais de transport
- exonération des charges
- congés
- Registre du personnel
- **CDD, CDI, Contrat aidés** : définition, règles, les impératifs. (vers l'abandon des contrats aidés Emploi Avenir)
- Loi sur le Handicap (embauche, rupture du contrat, délais de préavis...)

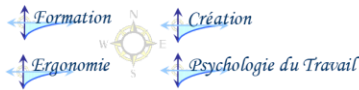
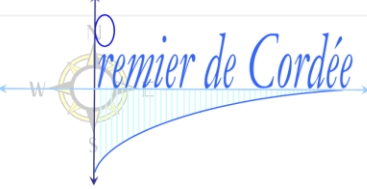
– **Sous traitance ; Portage salarial** : Ordonnance du 30/12/2015 ratifié par la loi du 8 août 2016.

– Le Portage Salarial : code du Travail : Art. L 1254-1 à L1254-31

Le concept s'est développé depuis une trentaine d'années. D'abord perçu comme un "alien juridique" les Juristes du Travail ont déterminé une pratique contractuelle triangulaire: un salarié porté, une société de portage et une clientèle. Ce type d'organisation permet à des professionnels d'exercer leurs compétences sans contraintes administratives ni de gestion tout en gardant le statut plus protecteur du salarié. En chiffre il existe environ moins de 200 sociétés de portage pour 50 000 salariés portés pour un chiffre d'affaire de 600 millions d'euros et un taux de croissance en augmentation tous les ans.

La loi du 8 août 2016 ratifie l'ordonnance de 2015 relative au portage en ajoutant des sanctions pénales et des modifications (ex: suppression du Terme indemnité liée au 5%).

- Sous traitance: législation 1975.
- conditions
- responsabilités
- modalités de paiement
- dernières législations / la loi du 8 août 2016



- les dernières Jurisprudences

Le Portage salarial:

Une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté, ayant un contrat de travail avec une entreprise de portage salarial, effectue une prestation pour le compte d'entreprise clientes.

- le salarié porté : développement
- Entreprise de portage: activités autorisées, exercice de manière exclusive, exercer uniquement des missions de services.
- Restrictions : ex. Les prestations de services à la personne ne sont pas autorisées.
- Obligations vis à vis du salarié porté – établir un contrat de travail et accomplir les formalités qui y sont liées (embauche, rémunération, versements des cotisations sociales...)
- le compte d'activité détaillé
- la déclaration préalable d'activité
- le visa de l'inspecteur du travail (la date butoir du 1er mars 2016).
- **le travail temporaire** : loi du 17/08/2015
- Définition: exécution d'une tâche précise et temporaire - une mission
- Notion/ Le contrat de mise à disposition
- l'entreprise utilisatrice
- l'article 36 de la loi de 17/08/2015
- le remplacement d'un salarié absent
- attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié
- les erreurs: le remplacement suite à un licenciement économique. – Les cas particuliers – la durée du contrat.
- Art. L.4154-2 Formation -sécurité obligation d'information
- Le Décret du 21 décembre 2016- Art L 1251-50 du code du Travail (pour 2018, montant minimum de la garantie financière 125.201 euros).
- Connaître les coûts relatifs au recours à ces différentes possibilités et les aspects légaux inhérents

Les supports de cours seront:

- le Code du travail Dalloz, Litec (lexisnexis) 2017/ 2018 Edition spéciale à jour des ordonnances MACRON.
- Les Codes DALLOZ annotés 2018. *Sont commandés ; disponibilité dans notre département courant Avril 2018.*
- les abonnements Juridiques Numériques
- Dalloz – Abonnement Internet
- Revue Sociale pratique – Abonnement Internet
- les derniers cours de Droit du Travail enseigné à l'université (la gérance s'inscrit régulièrement en 4ème année Master 1 à la faculté de Droit afin de maintenir les compétences Juridiques doctrinales et Jurisprudentielles).
- Divers livres :
- introduction au droit du travail
- méthodologie Droit du travail

D-Repères

• **Connaître la structure du droit du travail**

- présentation du code
- manipulation du code par le bénéficiaire

- prise de connaissance (livre, titre, chapitre, section, sous section, articles du L aux articles du R. La loi Travail du 8 août 2016.
- Les ordonnances MACRON : 22 sept 1385 – Négociation collective
 - 1386 - Dialogue social
 - 1387 - Sécurisation des relations de Travail
 - 1388 - Cadre de la négociation Collective
 - 1389 - CP Prévention
 - 1398 - Revalorisation des indemnités légales de licenciement

- les normes européennes.

• **Articulation convention collective /Code du Travail**

- le code du Travail organise la négociation de conventions ou d'accords collectifs.
- la convention collective: norme de droit.
- Contenu – où la consulter – la convention collective et le contrat de travail, le bulletin de salaire.
- la convention collective: une négociation entre les acteurs sociaux. - l'accord de branche étendu peut comporter des stipulations spécifiques ... moins de 50 salariés Art L 2232-10-1 Alinéa 2

E- Acquérir une méthodologie de recherche pour donner des réponses justes et fiables.

• **Les sources nationales**

- Articulation des normes entre elles depuis la loi Travail
- Réglementaires
- Législatives
- Jurisprudentielles
- Professionnelles

• **La différence entre Convention Collective et accord Collectif -Accords de branche**

- les nouvelles procédures en matière de conclusion et de révision des accords collectifs.
- Interprofessionnel
- Professionnels
- Entreprise
- Etablissement
- la Solidification des Accords Collectifs

- les Usages
- le règlement intérieur
- le Recours possible au référendum

E1-Identifier les incidences de la convention collective dans la gestion des ressources humaines.

- **Le Principe: l'obligation d'application par l'employeur**

- la convention collective revête un caractère normatif – elle détermine les règles applicables en droit du travail.
- Contrat de travail
- Hygiène
- Congés
- Salaires
- Classification
- Licenciement

La convention collective est le résultat d'une négociation entre les acteurs sociaux de la branche [organisations syndicales et organisations employeurs].

E2-Savoir chercher l'information / Savoir évaluer la pertinence des sources et des informations recueillies.

- **Le Danger: la source, l'information est obsolète.**

1/Rechercher l'information sur le Net

- affiner ses recherches
- maîtriser les moteurs de recherche
- trouver l'information fiable

2/Evaluer la qualité des ressources recueillies en 8 questions, modèle de Tableau afin d'évaluer

- la pertinence d'un site Web.
- la pertinence de l'information avec le niveau de l'information véhiculée et le contenu des documents.

3/Posséder un Code du travail de l'année en cours (le Code Litec étant plus fourni en Jurisprudence- Pour l'histoire, le Code Litec, contrairement au Code Dalloz, a été interdit aux examens écrits et ceci pendant de nombreuses années).

F- Actualités - Jurisprudence. Abonnements numérisés LEGIFRANCE.

- **Changements légaux et Jurisprudentiels majeurs des dernières années.**

La Refonte du code par la loi Travail.

Les ordonnances MACRON

- très récemment en matière de médecine du travail (pénibilité, dialogue social, allègement de l'obligation de reclassement sur les aménagements de poste
- Le référendum en entreprise
- Les changements CPF en euros
- La collecte des fonds par l'Urssaf...

- **la refonte**, en 3 parties, du code du Travail

- ▶ la 1ère Partie: les Principes fondamentaux du Droit du travail – Ordre Public
- ▶ la 2ème Partie: les Activités, les champs ouverts à la négociation- Accord de branche.
- ▶ la 3ème Partie: des dispositions légales supplétives en cas d'absence d'accord collectif.

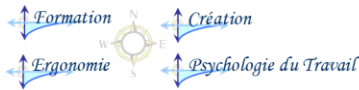
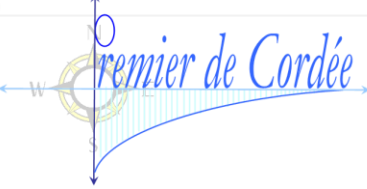
Réalisation dans le temps, en fonction de l'agenda social.

- **les changements**

- ▶ Les ordonnances MACRON
- ▶ loi du 8 août 2016 Applicable dès 2017.
- ▶ loi Rebsamen du 17 août 2015 – Dialogue social
- ▶ loi Macron août 2015: Travail le dimanche, de nuit, procédure prudhomme, délit d'entrave.
- ▶ Réforme sur la formation professionnelle – Le CPF
- ▶ août 2014 l'égalité réelle entre les hommes et les femmes- Evolution vers l'égalité de salaire.
- ▶ décembre 2014: simplification de la vie des entreprises
- ▶ Réforme du Temps Partiel: durée hebdomadaire : 24h sauf demande écrite et motivée du salarié de plus de 26 ans.

Le Cas de l'étudiant.

- ▶ la complémentaire santé
- ▶ dématérialisation des déclarations sociales
- ▶ formulaire d'attestation de salaire à remettre au salarié lors d'un arrêt de Travail.



G et H) Obligations légales ET Utilité de certains outils

- **le règlement intérieur (RI)**
Art L1311-1 à L1321-6 – Code du travail
 - définition
 - le Principe de neutralité Art L 1321-2-1
 - les clauses illicites
 - obligations pour certaines entreprises
 - contenu du règlement intérieur
 - soumettre le règlement aux représentants du personnel
 - dépôt du document aux greffes des prud'hommes – Inspection du Travail.
 - affichage sur le lieu de travail
 - communication à l'inspecteur du travail

Mise en situation et ANALYSE

- **Elaborer un Règlement Intérieur en y intégrant les clauses obligatoires et en évitant les interdits du RI.**
- **Affichage obligatoire en entreprise : Quoi, où, comment ?**
- **Elaborer / vérifier / Le DU, le RSE... de l'entreprise du bénéficiaire de l'action de formation**
- **Les élections des représentants du personnel en TPE**
- **Présentation du tableau complet avec les références du Code du travail.**

6.2 Procéder à son 1^{er} recrutement

A – Définition du besoin

➤ Identifier les raisons d'un recrutement.

Dans la mesure où il s'agit d'un premier recrutement l'identification des raisons est généralement aisée. Le gérant a lancé « sa fusée », la mise en orbite de son entreprise est effective, le développement correspond à ses attentes, le besoin, l'intervention d'un collaborateur est nécessaire.

- Comptabilité, développement commercial, livraisons.. il s'agit pour le dirigeant de subir moins de temps « contraint » qui le ralentit dans son développement. Il cherchera certainement un profil à forte polyvalence ou l'inverse un profil très spécialisé.

- Il faudra pourtant décrire précisément quels seront les rôles et attributions précises.

➤ Définir la fiche de poste.

Deux outils :

- La fiche de poste : elle cadrera les entretiens d'embauche et découragera les profils qui ne sont pas adaptés
- Elaborer une grille d'évaluation de profil de poste. Visualisation sur une échelle de 1 à 4 des qualités et compétences attendues.
 - Les compétences du candidat
 - l'expérience – comportement – motivation
 - responsabilité – engagement
 - Etre à l'écoute des exigences du candidat.

B- Les aspects financiers du recrutement

➤ Eléments de salaires, fourchette de rémunération

- Indices conventions collectives
- Usages dans la branche etc.
- Respect du SMIC
- Employé-Technicien-Cadre- Cadre Supérieur...

➤ Les aides à l'embauche.

Pour l'apprenti – les personnes porteuses de handicap – « les emplois Francs » en quartier prioritaire de la politique de la ville.

La tendance actuelle est le Tri dans les multiples aides accordées aux entreprises.

6.3 Offre et Sélection des candidatures

A- L'offre d'emploi

- Identifier les compétences nécessaires

- ✓ Qu'est-ce que le candidat devrait Savoir faire sur le plan Technique ?
- ✓ Qu'est-ce qu'il pourra apprendre à faire très vite ?
- ✓ La gestion de quelles relations humaines (Clients, partenaires)

- Rédiger une offre attractive

Une annonce bien rédigée comprendra :

- ✓ Les dimensions objectives et subjectives
 - ✓ Un texte détaillé
 - ✓ Eviter les termes génériques habituels : leader, motivé, dynamique
 - ✓ Parler de l'entreprise
 - ✓ Les critères de performances
 - ✓ Indiquer les missions, activités, lieu, formation, rémunération.
 - ✓ Donner les détails pour candidater
- Le TOUT sans fautes d'orthographe.

Mise en situation : Faire par le dirigeant un modèle d'annonce dans son secteur d'activité ou pour son besoin identifié en termes de Premier Recrutement.

- Choisir les supports de diffusion

- ✓ Les annonces – Pôle emploi – cabinets de recrutement – institutions présentent en ligne (cadreemploi.fr, l'APEC, les réseaux sociaux professionnels, les Sites Spécialisés).

B- Sélection des candidatures

- Formuler des critères de recrutement

- Lister les compétences prioritaires : celles impérativement nécessaires pour l'exécution du travail.
- Lister les compétences secondaires en fonction de la vision de l'entreprise et de l'évolution du poste.

- Hiérarchiser les candidatures

En faisant attention aux CV surévalués. Par exemple des Diplômes universitaires inexistants (Attention : Notion Jurisprudentielle le droit au mensonge dans le CV)

6.4 Entretien et intégration

A- Conduite de l'entretien

- Se préparer et poser les bonnes questions

- ✓ Après l'analyse fine des CV les questions viendront alimenter le stock des questions : lacunes, rupture de date, changements inexplicables, étudier les périodes chômages, les cycles professionnels du candidat.
Méthode spécifique d'analyse 1^{er} de Cordée avec mise en œuvre sur support de CV adressés à l'entreprise du bénéficiaire de la formation MDD ou supports autres si il n'a pas de matière à donner : analyse par croisement CV/LM et attendus du poste. Relever les cohérences et les incohérences, les points de force les points de faiblesse. Etablir un 1^{er} classement des candidats en fonctions des points forts.

Il est nécessaire de préparer les questions à l'avance, écrites et spécifiques à chaque candidat.
 Le local d'entretien doit offrir des conditions de confidentialité. L'idée générale est de favoriser l'échange.
 Indiquer la durée estimée de l'entretien.
 Ne pas être dérangé par le téléphone.

Attention aux questions interdites. Nous listerons de manière exhaustive avec le bénéficiaire les questions / réflexions à ne pas dire.

- Identifier les motivations

Pourquoi travailler dans l'entreprise ?
 Pourquoi un poste de ce type ?
 Tester son engagement (durée)
 Sonder les exigences et attentes du candidat
 Vos points forts/ Exemple : démonstration de ses capacités

B- Choix du meilleur candidat

- Valider l'adéquation poste/candidat

Faire deux colonnes en prenant les CV et les notes de l'entretien ainsi que l'analyse menée en amont (voir A) et faire une synthèse relevant

Points faibles	Points forts

Etablir un 2^{ème} classement des candidats en fonctions des points forts. Cela va peut-être bouleverser l'ordre et permet de relativiser sur ce qui a motivé dans le recrutement :

- Le Cv ?
- L'entretien ?
- Et quoi à l'intérieur de chacun ?

Savoir-faire / savoir être / expériences/ compétences / potentiel...

- Identifier le « savoir-être » et le potentiel

Faire un échange avec le Bénéficiaire CE et lui demander ce que lui entend et attend en terme

- de « savoir-être » et
- de potentiel

Les définitions :

Savoir être : attitudes, comportement relationnel, opinions... Le savoir être est un savoir-faire relationnel, façon de savoir comment se comporter, trouver la conduite appropriée à l'emploi considéré, c'est-à-dire adopter les comportements et attitudes attendus dans une situation donnée.

Potentiel :

Au regard du candidat la définition classique s'applique directement : « ce qui existe en puissance virtuellement ».

Au regard de l'entreprise : capacités à évoluer, s'adapter, être une force pour l'entreprise.

Faire un tri plus fin en relevant ce qui a porté avantage au candidat lors de l'entretien :

- « Son savoir être » ou son potentiel ?

Exercice concret et mise en situation.

Le déroulé du 6.4 se fait en alternant la mise en situation (sous la forme de prise de données avec un recrutement concret que mène le chef d'entreprise soit par un jeu de rôle sur des postes et profils recherchés potentiellement dans son domaine d'activités).

Chaque étape doit se dérouler avec des supports concrets utilisés qui seront les prétextes de l'apport théorique.

Les méthodes et trames sont conçues pour être transférables et donc utilisables quel que soit le domaine d'activité de la structure du CE.

C- Intégration dans l'entreprise

- Favoriser une prise de poste réussie

Justement le bénéficiaire ne doit pas avoir à « prendre » le poste mais à fusionner avec. Pour cela il faut principalement qu'il se sente à l'aise et en confiance.

Avant l'arrivée :

- maintenir le lien avec la personne
- Préparer l'arrivée administrativement
- Prévoir l'équipement, bureau, matériel, informatique...
- Cartes de visite, modifier si besoin l'organigramme, identifier
- Communication en interne de l'arrivée (Qui, Quand, Sur Quoi/ Pourquoi ?)

Le jour de l'arrivée :

Un accueil convivial.

Présenter l'équipe et le présenter à l'équipe

Prévoir un binôme à divers moments de la journée et durant la première semaine pour s'assurer de la personne et de sa compréhension des attentes mais aussi pour créer le relationnel équipe.

- Gérer la période d'essai

Sauf collaborateur (ex. cadre supérieur chassé par un cabinet pour une mission par exemple à l'international...) il est recommandé d'exploiter les périodes d'essai les plus longues et le renouvellement/

Article L1221-2 du Code du travail. La Période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du Salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

6.5 Manager l'activité professionnelle des salariés en intégrant le droit du travail.

A- Rédiger le contrat à durée indéterminée en évitant les erreurs

- Respecter les clauses obligatoires/ rédiger avec soins les clauses de souplesses (mobilité géographique, objectifs, télétravail) / maîtriser les clauses sensibles telles que non concurrence, dédit formation...

- L'identité des parties
- L'emploi occupé
- La convention collective – l'Accord de branche – l'Accord d'entreprise
- la période d'essai – Loi de modernisation du marché du travail/ **version consolidée au 13 janvier 2016.**
- la rémunération
- le lieu de travail: la clause de mobilité (application sur Mayotte au plus tard dans 12 mois). – La clause de non concurrence (les modalités de compensation/ cours Master 1 Droit des Affaires). Droit de la concurrence.
- l'obligation de loyauté – Droit de la concurrence.
- **Clauses dédit formation**
 - ☒ Définition
 - ☒ les conditions
 - ☒ l'exception du contrat de professionnalisation.

- Gérer de la période d'essai avec vigilance

- **législation art. L1221-25 et L 1221-26 / Code du Travail**
- Rupture à l'initiative de l'employeur
- Rupture à l'initiative du salarié
- le non respect du préavis
- le renouvellement
- la période d'essai d'un travailleur reconnu porteur d'un handicap

-les spécificités du télétravail:

- le développement du travail
- législation / L'ordonnance du 23 septembre 2017 modifie l'article L1222-9 du Code du travail.
- définition
- avantages (entreprise; salarié) – Contrat de travail : l'avenant au contrat initial, conditions, retour dans l'entreprise.

☞ Les conditions de travail :

- application du droit Commun
- dispositions spécifiques à la charge de l'employeur
- temps de travail / horaires / les heures supplémentaires
- intervention de la convention collective
- l'avenant à défaut
- matériel et équipement – l'entretien annuel.

Le principe de non réception de Clientèle et de marchandises par le télétravailleur (sauf convention contraire)

- la difficulté du télétravail dans les collectifs sociaux.
 - La législation accident du travail pour le télétravailleur / Application de l'Article L411-1 du Code de la Sécurité Sociale.
 - la délimitation spatiale
 - les horaires
- Bénéfice de la présomption de l'AT sauf preuve contrairement
- dans le cas contraire: pas de bénéfice par le télétravailleur sauf preuve contraire apportée par ce dernier.

B- Rédiger et gérer les contrats à temps partiel depuis la Loi de Sécurisation de l'Emploi Nouveau Contexte législatif de la loi du Travail du 8 août 2016.

- Insérer les clauses obligatoires (horaires, répartition...)

- Les dispositions nouvelles relatives au temps partiel sont désormais codifiées aux articles L 3123-1 à L 3123-32.
- Art. L. 3123-27
Durée minimale : 24heures
- Art. L. 3123-29
Majoration des heures complémentaires – Art. L. 3123-30
Pas d'interruption d'activité de plus de 2heures.

Contrat de travail

Art. L. 3123-6 : L'écrit

Les éléments : qualification rémunération

Durée hebdomadaire ou mensuelle

(Le cas particulier des salariés d'entité d'aide à domicile)

Article dérogatoire

Art. L. 3123-19 : si la présence d'une convention ou d'un accord de branche pour une durée inférieure aux 24heures..

Les garanties

Art. L. 3123-26 : Information de l'agent de Contrôle de l'inspection du Travail.

- Complément d'heure par avenant : Art L. 3123-22
- Egalité de Traitement avec les salariés à temps plein

Les Dérogations aux "24 heures"

- Si CDD au plus de 7 jours
- Si salarié de moins de 26 ans poursuivant des études
- A la demande du salarié, motivée
(Contraintes personnelles, cumul d'activités...)

- Modifier la répartition des horaires à temps partiel.

- Attention au formalisme
- Délai de prévenance
- les heures complémentaires

C- Modifier le Contrat de Travail: souplesse et contraintes des avenants

- Distinguer modifications du contrat ou des conditions d'exécution du contrat.

– La confusion à éviter



Contrat de Travail

Conditions de Travail

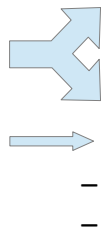
➔ d'un salarié protégé

- Accord écrit plus consentement aux modifications.
- (Intervention de l'inspection du Travail, sanction si NON respect du formalisme...peine d'emprisonnement plus peine d'amende)

➔ d'un salarié non protégé

- Modifier le lieu de travail, la qualification, la rémunération

–L'accord nécessaire:



La rémunération

La durée, si réduction du salaire

Les horaires de travail

– les différents cas

–

➔ **Modifier le lieu de travail:** appréhender la notion de zone géographique et d'affectation temporaire.

➔ **Modifier la qualification** inhérente à la fonction.

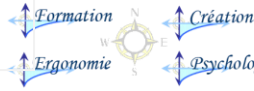
– Le Rapport: Nouvelles tâches exercées et qualification

➔ **Modifier la rémunération:**

- Élément essentiel du Contrat de Travail
- Pas de modification sans accord du salarié
- En cas de refus du salarié
 - intervention de l'inspection du travailleur
 - la rupture conventionnelle
 - le licenciement (litige)

- Mettre en œuvre une période de mobilité volontaire externe sécurisée

- Définition
- législations
- la communication au CE
- suspension



- L'avenant au Contrat :

- ▶ accord des 2 Parties
- ▶ objet
- ▶ durée
- ▶ date
- ▶ Période et Fin de période
- ▶ Information écrite à l'employeur de la non réintégration dans l'entreprise (démission)
- ▶ la réintégration / Code du Travail
- ▶ Non réintégration par l'entreprise.

o Respecter les procédures et rédiger les avenants

-Les procédures:

- le principe de délai de prévenance
- Le délai de réflexion
- **si la modification n'est pas liée à une cause économique:** notion de délai suffisante de réflexion

l'absence de réponse ne valant pas acceptation.

Le Principe, le Conseil: Privilégier toujours l'accord écrit.

– **si la modification est liée à une cause économique:** la modification doit être exprimée par lettre recommandée avec accusé réception en précisant au salarié le délai de réponse; délai différent en fonction de la situation juridique de l'entreprise dans le cadre de procédures collectives.

–

– Sans réponse du salarié, la modification est réputée acceptée.

Conséquence de l'inobservation par l'employeur:

- Jurisprudence récente
- les différentes Jurisprudences

– **L'Avenant :** l'écrit est impératif

– Etude de plusieurs avenants (des bons et des mauvais). **Mise en situation**

Modification du contrat de travail

o Tirer les conséquences du refus du salarié

- Poursuite du contrat initial
- la rupture conventionnelle
- le licenciement
- le statut protecteur des représentants du personnel.

D- Conclure et gérer le CDD et le Contrat d'intérim en toute sécurité juridique.

- o Utiliser les motifs et les durées en toute légalité
- o Tenir compte de la sur cotisation chômage en cas de CDD courts
- o Renouveler ou enchaîner les CDD/intérim

Les CDD conclus au titre de l'Art. L. 1242-2

- Remplacement d'un salarié -Absence
-Passage provisoire à temps partiel
- Suspension de contrôle
-départ définitif
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- Emplois à caractère Saisonnier
- Remplacement du chef d'entreprise, agricole ...

- Fixation du Terme et durée du contrat

Le CDD comporte un terme très précis Art. L 1242-7 Pas de Terme précis: les 5 situations.

– Le fond du Contrat:

- **Motif** : remplacement, accroissement d'activité, caractère saisonnier
- **Durée**: début & fin du Contrat; durée période d'essai; clause de renouvellement
- **Le poste occupé**: désignation du poste de travail; nom et qualification du salarié remplacé s'il s'agit d'un remplacement.
- **Rémunération**:
Montant (pas inférieur à celui que perçoit l'autre salarié de l'entreprise en CDI) Composition: primes, majoration.. Avantages en nature...
- **Droit collectif**:
Convention Collective
Nom et nature de la Caisse de retraite complémentaire. Depuis 2016, le nom et l'adresse de la mutuelle.

-le contrat d'intérim:

- le formalisme du contrat d'intérim exige l'élaboration de deux contrats écrits

1/ le Contrat de mise à disposition

2/ le Contrat de mission

1/ le Contrat de mise à disposition

- Conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission.
- Les exigences:
 - l'écrit (dans les deux jours ouvrables)
 - les motifs de recours au travail temporaire justifiés (Cas de remplacement) Art L1251-6 -la durée – Fixation d'un Terme et durée – les 5 cas de recours.
 - qualification (poste de travail)
 - lieu d'exécution de la mission
 - les horaires
 - la rémunération: salaire, avantages, primes, indemnités de fin de mission -les équipements de sécurité et de protection individuelle (fournis par qui) -Eventualité d'une clause de modification de durée.



- **IMPORTANT:** Est réputée NON ECRITE toute clause interdisant l'embauche de l'intérimaire en fin de mission.

2/ le Contrat de mission:

- L'écrit
- Signature par le salarié; à défaut le Contrat est requalifié en CDI.
- Transmission dans les deux jours ouvrés.
- Les mentions du contrat de mise à disposition (mentions énumérées en supra)
- Clause rapatriement de l'intérimaire à la charge de l'entreprise de Travail temporaire (si mission à l'étranger, Dom-Tom)
- **Les Durées d'un CDD**
 - Indications du terme, de l'échéance
 - la durée minimale
 - la durée maximale

Livraison au bénéficiaire de la formation du Tableau durée du CDD en fonction de la Justification (des motifs) et le type de contrat.

- **La sur cotisation chômage en cas de CDD courts – Le CDD à Terme**
 - si accroissement temporaire d'activités
 - si durée CDD Inférieure ou égale à 3 mois
 - si à la fin du CDD la relation contractuelle ne se finalise pas par 1 CDI.
 - le CDD dit d'usage (Secteurs listés à l'article D1242-1 du Code du travail).
 - Vérification de l'activité principale de l'entreprise.
 - Vérification auprès de la Direccte.
 - les horaires
 - la rémunération: salaire, avantages, primes, indemnités de fin de mission -les équipements de sécurité et de protection individuelle (fournis par qui) -Eventualité d'1 clause de modification de durée.
- **IMPORTANT:** Est réputée NON ECRITE toute clause interdisant l'embauche de l'intérimaire en fin de mission.
- Contrats successifs avec le même salarié – Art L1244-1 et Art L1244-2
- Contrats successifs sur le même poste
- Art L1244-4 Le délai de carence n'est pas applicable.

– **Le Travail Intermittent**

Art L 3123-33 : les Entreprises couvertes par une convention ou accord d'entreprise... ou accord de branche étendu
 Art L 3123-34 : CDI – Les Mentions obligatoires
 Le Travailleur Handicapé et le Travail Intermittent.

Le non respect des conditions de renouvellement entraîne la requalification du CDD en CDI.

DERNIERE MINUTE ! La Cour de Cassation, le 14 février 2018 a cassé un arrêt de la Cour D'appel de Limoges sur l'enchaînement de CDD. Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui met fin à la requalification automatique des CDD qui se succèdent en CDI. La Chambre impose que les juges du fond motivent leurs décisions. Cet arrêt sera-t-il charnière ?

Une jurisprudence à suivre de très près.

– **L'Intérim**

-Les 5 cas de recours de l'Art L1251-6

- ▶ embauche par l'entreprise utilisatrice
- * prise en compte ancienneté
- * déduction période d'essai
- * si travail sans contrat: Sanction; le juge peut CDI sé le salarié.

-le calcul du délai de carence

-les cas où absence de délai de carence

-Succession de contrats Art L1251-37

- Le Contrat de chantier ou le contrat d'opération – Ordonnance MACRON.

- **Gérer au quotidien des intérimaires ou CDD et la fin de Contrat.**

- ▶ **Gérer au quotidien des intérimaires ou CDD**

- L'intégration de l'intérimaire dans l'entreprise
- la sécurité dans l'entreprise
- les objectifs à atteindre et les moyens donnés – le positionnement et la motivation

- ▶ **La fin de Contrat.**

- **L'intérim:**

*Prime de Précarité

*le cas de non versement (ex. Conclusion d'un CDI, étapes formations, rupture anticipée, faute grave, force majeure, faute lourde).

*Le montant: 10%

*Indemnités de congés payés

- **CDD:**

*fin du CDD au terme (sauf salarié protégé)

*si contrat suspendu (maladie.)

* la date de fin du CDD n'est pas repoussée sauf exceptions.

*Indemnités de fin de contrat :

- le principe
- les 10% (6% en fonction des Accords de Branches)

Liste exhaustive des cas de non versements de l'indemnité

* si renouvellement du CDD l'indemnité est versée à l'issue du second contrat.

- **Se prémunir des risques de requalification**

- **La requalification en cas d'absence de mentions obligatoires:**

- L'absence de définition précise de l'objet du contrat

-Absence des mentions déterminantes du caractère temporaire du Contrat.

* absence du motif du recours

* absence du nom et de la qualification du salarié remplacé (requalification en CDI)*l'absence de durée minimale.

* la non transmission du contrat écrit suivant l'embauche

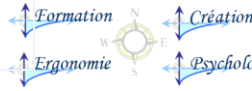
-lister et analyser les risques de requalifications liés au motif d'accroissement d'activité.

Mise en situation

-les risques liés à la succession de CDD *délai de carence :



Stratégie d'Accompagnement



Organisme enregistré auprès du Préfet de la Région Réunion sous le n° 98970294097 / CODE APE 8559B- TOUTE REPRODUCTION INTERDITE Page 19/24

- sur le même poste: délai de carence entre chaque contrat.
- Si non respect cela implique la requalification du CDD en CDI.
- Les situations d'exception du non respect du délai de carence (LISTE des cas). Art. L1244-1; Art. L 1244-4

E- Fixer et évaluer les objectifs dans le respect du contrat travail:

-L'employeur fixe, dirige le travail de son salarié.

Le collaborateur doit accepter les ordres, instructions reçues.

- Une limite : l'employeur ne peut abuser de ce droit (ex. Harcèlement*, management toxique*...).
- **Evaluation:** l'employeur à le droit de surveiller l'activité de son salarié sur le lieu de travail et ceci par plusieurs moyens (informatique, caméras [encadré Juridiquement + Jurisprudence) – Information des représentants du personnel.

Ceci dans le respect de la vie privée du salarié. **Analyse Mise en situation**

-**Pouvoir de Gestion :** l'employeur peut librement aménager les conditions de travail du salarié. L'employeur peut proposer toutes les modifications du contrat de travail avec le consentement du salarié.

F- Veiller au respect des responsabilités d'employeur en matière de santé au travail.

- La surveillance médicale des salariés –**Les obligations de l'employeur.**
 - Les points de pénibilité
 - Applications des dispositions légales sur la sécurité du travail.
 - Evaluation des risques professionnels
 - Adoption de mesures préventives et correctives
 - Etablissement d'un règlement intérieur
 - définition de programmes d'actions de formation à la Sécurité et l'Hygiène au travail.
 - Apprentissage des gestes de 1er Secours, PSC1, SST.
 - Présence d'un défibrillateur à commande vocale (Coût / Nbre de décès actuels...)
 - – **Pour les salariés:**
 - Abandon partiel de la systématisme des visites médicales
 - visite médicale d'embauche abandonnée au profit d'une visite d'information et de prévention
 - l'Inaptitude médicale / refonte par la loi Travail.
 - Formation à la sécurité / Hygiène / gestes & postures/RPS
 - Expression sur les conditions de Travail.
 - **L'alerte et le retrait des salariés**
 - Les Instances représentatives- Le CHSCT progressivement remplacé par le Comité économique et social.
- * le CHSCT si effectif > 50 Salariés ses missions : liste exhaustive si effectif < 50 Salariés
- Compétences des délégués du personnel et du comité d'entreprise – avec l'employeur, ils sont acteurs de la

La médecine du travail est aussi "conseil" pour l'employeur.

L'Ordonnance MACRON n°1386 instaure le CES pour le 1^{er} Janvier 2020- fusion des organes dans l'entreprise, le CE, le CHSCT, les délégués du Personnel.

Principe: Préservation de la santé et de la sécurité au travail. Obligation de résultats. L'employeur doit garantir aux salariés des conditions de Travail sans risque ni dommage en matière de sécurité ou d'hygiène.

G- Manager sans harceler ni discriminer

- **Discrimination, Harcèlement et agissement sexiste loi du travail**
- **Aggravation des sanctions**
- **Remboursement à Pôle emploi.**

(Travail en activité de petits sous groupes et mise en commun) – Plaquette Définitions/ Type de management/ et Contacts Clés remis en cours de formation.

- Définition de termes et notions

(Module 1er de Cordée existant : Manager et "Victime-Responsable")

- Manager (origine et définitions)

*Ce que ça représente pour chacun

*Les fausses idées

*les types des managements avec les objectifs ciblés / Pertinence

Ce que vous pratiquez EXERCICE / JEUX de Rôle/ Mise en situation selon les besoins relevés

*Ce qu'il faut éviter à tout prix.

- Gestion de la frustration, motivation et implications au travail.
- Communications :
 - *modalités / Les pièges à éviter /
 - *La communication formelle & informelle, verbale gestuelle, écrite.
 - *Informative / Participative / Impérative
- Quand je "dérape" comment je traite le conflit?
- Repérer ses propres limites / utiliser un relais (qui, quand, comment, pourquoi)

– Apport transversal sur la Structure apprenante et l'Impératif Socratique.

Exercice: Tri par chacun selon ses priorités... des qualités du bon manager (sociabilité, force de persuasion, enthousiasme, être honnête, savoir faire preuve de sang froid, d'imagination, de patience, de rapidité de réaction)

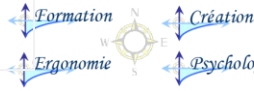
Liste non exhaustive.

Toutefois, le manager qui n'a pas ces qualités comportementales peut générer un management qualifié de toxique dans un climat délétère.

- Ne pas harceler / Ne pas discriminer (origine, définitions)



Stratégie d'Accompagnement



Organisme enregistré auprès du Préfet de la Région Réunion sous le n° 98970294097 / CODE APE 8559B- TOUTE REPRODUCTION INTERDITE Page 21/24

- Risques PsychoSociaux (et donc santé, santé au travail) et Conditions de travail. – Tous les indicateurs de RPS (médecine du travail, RH ...)
- définition "institutionnelle" de chaque RPS (supports extraits de banque de données ministérielles, CGSS, ANACT...)
- Vidéo sur Burn Out / et approche sur le Bore out.
- Ce qui n'est PAS du harcèlement, de la discrimination, du stress...
- les Apports nouveaux de la loi du Travail

MISE en situation en plus des jeux de rôles cités en supra: **Tests avalisés** (souffrance et discrimination) effectués par chacun des bénéficiaires pour qu'il mesure aussi son vécu et comprenne comment se pose l'analyse d'un harcèlement, une discrimination etc.

H- Exercer le pouvoir disciplinaire et sanctionner les comportements fautifs

- Origine et Définition du terme "faute" et du terme "sanction" (brainstorming)

- L'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur se justifie par la relation contractuelle qui unie l'employeur et le salarié. Le lien de subordination
- le pouvoir disciplinaire s'exprime par le règlement intérieur (ex. Règlement Intérim). Art L 1321-2 et Art L 1321-2-1 Principe de neutralité.

- La limite légale

- Le règlement intérieur est encadré par le législatif (Code du travail – art. L1332-1).
- **Nul ne peut apporter** aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives **des restrictions**. Et le nouvel Art L 1321-2-1 (*Règlement Intérieur*) en raison de leur sexe, mœurs, situations de famille, origine, opinions, confession....

- Les sanctions:

- le Règlement Intérieur définit les comportements (obligation de faire ou ne pas faire) dont le non-respect expose à des sanctions.
- Il envisage l'échelle, la nature et la gradation des sanctions en fonction de la gravité de la faute (Code du travail art. L1321-1).

Etude de l'article et de la Jurisprudence récente Etude faute légère, faute lourde, faute grave.

Notion : interdiction de nuire à l'entreprise interdiction de nuire à l'entreprise via les réseaux sociaux.

I- Gérer les ruptures du contrat de travail.

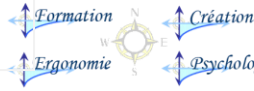
- en fonction des contrats de travail
- les exclusions
 - Connaître les différents modes de départs possibles (démission, licenciement, rupture, conventionnelle) et leurs conséquences

- La rupture conventionnelle

- Déf. Mettre un terme, une fin au contrat de travail (hors période d'essai) d'un commun accord, dans des conditions établies dans une convention homologuée.

- Valable en cas de difficultés économiques

Les Ruptures Conventionnelles collectives (ex. Peugeot)



- Exclue en cas de licenciement économique
- Pas applicable lors d'une suspension du contrat de travail (congé maternité, AT, MP).
- Exclusion des CDD et contrats temporaires (intérim)
- Exclusion des agents de la fonction publique

- **Le licenciement**

- Le licenciement économique

*la définition Art L 1233-3

Notion: Evolution significative d'un indicateur économique

- baisse des commandes, du CA, pertes d'exploitation, dégradation de la Trésorerie
- "Soit tout autre élément de nature à justifier des ces difficultés".

Etude des différents cas.

Le licenciement économique et la réforme du L1233-3 au L1233-91

- le licenciement dans le contexte légal des procédures collectives
- les différentes règles
 - *mandat ad hoc
 - *Sauvegarde
 - *redressement
 - *liquidation
- le licenciement et les versements des salaires (développement).

– **La démission** d'un salarié:

- **Le CDI** / en dehors de la période d'essai.

* le délai congés, le préavis

- en fonction des conventions collectives
- en fonction du statut du salarié (d'une semaine à 3 mois (autre pour TH) *Notification:
- la forme
- si absence pendant le préavis pour maladie (ne reporte pas la fin du contrat)
- Cas de suspension du délai
- cas particuliers
- dispense de préavis par l'employeur
- si l'employé ne souhaite pas exécuter son préavis

• **Le CDD** / en dehors de la, période d'essai.

*Le Principe: le salarié ne peut démissionner, rompre un CDD sans consentement de son employeur.

* Le préavis (1jour / semaine sur la durée du contrat); ne peut excéder 2 semaines.

• **Pour le CDI et le CDD** / en dehors de la, période d'essai.

* pendant le préavis le salarié doit exécuter les obligations professionnelles de son contrat.



Stratégie d'Accompagnement



Organisme enregistré auprès du Préfet de la Région Réunion sous le n° 98970294097 / CODE APE 8559B- TOUTE REPRODUCTION INTERDITE Page 23/24

- L'absence pour la recherche d'emploi:
- * le salarié en principe travaille normalement sauf convention collectives et usages professionnels différents.
- Exemple: 2h/ Jour
- Possibilité de stocker ces heures en fin de semaine ou en fin de préavis.
- Pas d'absences si le salarié a déjà trouvé un autre emploi.

Attention: un salarié peut revenir sur sa décision devant le Juge... **Exposé de cette jurisprudence par le formateur.**

– les conséquences du départ d'un salarié sans le respect des procédures terminent généralement aux greffes du Tribunal des Prud'hommes!!

• **Connaitre les règles et procédures à respecter.**

- **Pour tous les licenciements**
- exigence d'une cause réelle et sérieuse
- écrit obligatoire – **les 3 étapes:**

6.6-Conduire les entretiens professionnels

- Cadre légal et enjeux
- Préparer l'entretien professionnel
- Conduire l'entretien professionnel, les étapes clefs à respecter

1/ la convocation à l'entretien

- * lettre recommandée
- date de l'entretien
- objet de l'entretien
- présence d'un représentant du personnel possible à la demande du salarié -l'employeur peut être assisté.

2/ L'entretien :

- *exposition des motifs
- *le jour franc minimum

3/la notification du licenciement

- *Envoi LRAC ou en main propre contre décharge.

- **Licenciement pour motif économique** – Pour le salarié:

- *le préavis
- *l'indemnité de licenciement
- *l'indemnité de congés payés
- *le Certificat de Travailleur
- *L'attestation Pôle Emploi
- *le reçu de solde de tout compte

- **Licenciement pour motif personnel (art. L1331-1 code du travail)**

- – Cause réelle et sérieuse en l'absence de fautes

- Pour le salarié:
 - *Idem qu'en supra
 - *l'indemnité de licenciement
 - *l'indemnité de congés payés

– **Pour faute grave:**

Pour le salarié:

- *Idem qu'en supra **sans préavis**

Attention au Cumul de fautes graves sur la lettre de licenciement pour pluralité de fautes graves car cela implique que le licenciement est abusif puisque à la survenue d'une faute grave le lien Juridique de travail n'est plus compatible.

– **Pour faute lourde:** Intention de nuire: la preuve. Etude de Cas.

Pour le salarié:

- *Idem qu'en supra **sans préavis et sans indemnités de congés payés et sans indemnités légales de licenciement.**

Etude des articles L1331-1 et 2 du code du Travail – Amendes interdites

Etude d'Arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

- le cas de la protection des salariés protégés.
- Art. L 1332-4 du code du travail – Les 2 mois

Mise en situation

-Des mises en situation seront effectuées avec le bénéficiaire (ex. 1 collaborateur qui tombe en état d'ébriété etc.) avec les dernières Jurisprudences.

- Le bénéficiaire aura un copie (papier et sur support informatisés [e-learning]).
- En présentiel nous lui fournirons le support complété de pages blanches pour les prises de notes.
- **Le Jeu : "sortir le litige du chapeau".**

La complexité et le formalisme pointu exigé par le Droit du Travail nécessite pour les modules travaillés une révision des cas étudiés. Nous le ferons par l'intermédiaire de l'interactivité de ce jeu (Pointu).

Etude de la nouvelle articulation des normes de la loi Travail.

Dispositions d'ordre public – supplétives si pas d'accord d'entreprise.

- le Compte Personnel d'activité
 - le CP
 - la création du compte d'engagement citoyen
- L'Adaptation du droit du Travail à l'ère numérique.
- L'évolution de la formation
