

Les obligations du dirigeant : Maîtriser les fondamentaux et prévenir les risques

Description

Avec la mise en place du comité social et économique (C.S.E.), toutes les entreprises d'au moins 11 salariés sont dans l'obligation d'installer cette instance pour être en règle avec la loi. Le C.S.E. est en effet le relais incontournable et indispensable de l'expression des salariés au sein de l'entreprise et de tout ce qui touche à l'organisation générale de l'entreprise. Il est donc important d'en connaître tous les rouages, de l'élection de ses membres à ses prérogatives, en passant par ses modalités de fonctionnement, ou encore de financement. D'autant que le C.S.E. peut avoir un rôle et des missions qui fluctuent selon l'effectif de l'entreprise.

Objectifs

Aider les stagiaires à :

- Maîtriser l'environnement social de l'entreprise
- Appréhender les différentes instances représentatives du personnel
- Comprendre les mécanismes d'engagement de la responsabilité pénale et les conséquences pour les dirigeants
- Prendre conscience de l'obligation de respecter les règles, procédures, normes et consignes édictées par la réglementation et par l'entreprise pour ne pas mettre en jeu sa responsabilité

Public concerné

Directeurs / Responsables d'établissement /
Managers / DG / DRH

Le plus de la formation

Apports théoriques, exercices pratiques et opérationnels. L'intervenante, ancienne DRH puis Directrice des relations sociale pendant plus de 20 ans dans un grand groupe de télécommunications accompagne depuis de nombreuses années les dirigeants et membres des services ressources humaines dans les relations individuelles et collectives de travail.

Durée

2 jours soit 14h de formation

Lieux

Présentiel : Occitanie

Les dates d'entrées en formation sont ouvertes tout au long de l'année

Délais d'accès : 2 semaines

Groupe

De 1 à 12 personnes

Modalités d'accès

Entretien préalable
Visio/présentiel

Tarif & Financement

Inter : à partir de 350 €
Prix par stagiaire pour 1 jour

Indicateurs de résultats

Taux de satisfaction à chaud
Taux de satisfaction à froid

Contact

Jean-Luc LAMBERT

Président Associé Rhéflex
Réfèrent handicap

jl.lambert.rhflex@gmail.com
06 27 64 08 50
04 67 07 07 59

RHéflex

113 rue Raymond Recouly
34070 Montpellier

N° déclarant d'activité :
91340720434

SIRET : 450289996000140

Date de mise-à-jour :
20 / 12 / 2022

Programme

Focus sur l'organisation de la représentation du personnel

- Le Comité Social et Économique (ex-Comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT), les ou le délégué syndical, les autres représentants mandatés par un syndicat

Objectifs et fonctionnement de chacun

- Le statut des représentants du personnel
- La défense des droits des salariés
- La protection contre le licenciement
- Les crédits d'heures de délégation
- La liberté de déplacement : où, quand, comment ?
- Le délit d'entrave revu loi du 6 août 2015

Définition du pouvoir de direction de l'employeur et de ses limites

- Le pouvoir de direction réglementaire et disciplinaire
- Les limites aux pouvoirs de la direction dans la gestion des ressources humaines
- Les obligations de sécurité, de prévention, de détection
- Les intervenants extérieurs : inspection et médecine du travail

Connaître les principes de la responsabilité pénale issue du droit du travail

- La responsabilité pénale du dirigeant
- La délégation de pouvoirs et celle de signatures
- Portée et conséquences de la délégation de pouvoirs, conditions de validité
- Contraventions et délits du droit social
- Les sanctions induites et leurs conséquences
- Les risques personnels pour les salariés

Panorama des principales infractions pénales

- Les responsabilités managériales en matière de durée du travail
- Les formes de travail illégal et les risques liés : le travail dissimulé, le prêt illicite de main d'œuvre, l'intérim, les CDD, la sous-traitance
- Les responsabilités pratiques par rapport à la sécurité au travail
- La législation sur les accidents du travail et en déplacements professionnels et les nouveautés jurisprudentielles
- Risques liés à l'hygiène et à la sécurité par violation des règles
- La faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur et l'obligation de moyens renforcée
- Les atteintes aux droits des personnes
- Le harcèlement moral et sexuel

Les discriminations en entreprise

Méthodes pédagogiques

Alternance entre théorie et expérimentation des outils.
Echanges et interactions à partir des besoins des participants.
Ateliers opérationnels

Évaluation des acquis

QCM, tour de table, observations

Satisfaction

- Questionnaire individuel à chaud
- Enquête de satisfaction à 6 mois

Informations

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Bureaux rez-de-chaussée - Fiche de compensation PSH à l'entrée de la formation
Réfèrent handicap : Jean Luc Lambert (voir coordonnées de contact)

Prérequis

Pas de prérequis

QCM, tour de table, observations