

DROIT DU TRAVAIL & MANAGER

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Intégrer la dimension pratique du droit du travail dans une fonction d'encadrement. ✚ Identifier le rôle du manager dans l'appréciation des fautes. ✚ Sanctionner les comportements fautifs en respectant les procédures. ✚ Cerner les enjeux pour l'entreprise et ses marges de manœuvre. ✚ Articuler droit et pratique de management.
CONCERNE	Tout responsable hiérarchique
PRÉREQUIS	Être en position de management hiérarchique.
PÉDAGOGIE	Apports didactiques – Document stagiaire Mise en situation et étude de cas.
SANCTION DE LA FORMATION	Attestation d'acquisition de compétences.
ÉVALUATION DES COMPÉTENCES	<p>Durant la formation, via des QCM et des mises en situation, le consultant établira une évaluation en trois niveaux Acquis – En cours d'Acquisition – Non Acquis sur les compétences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Identification des différents niveaux de fautes. ◦ Procédures à respecter pour sanctionner
DURÉE	<p>04 jours soit 28 heures</p> <p>inscription possible par module unique</p> <p>MODULE 01 = 02 jours soit 14 heures MODULE 02 = 01 jour soit 07 heures MODULE 03 = 01 jour soit 07 heures</p>



PROGRAMME
MODULE 01

FAIRE QUE LE DROIT DU TRAVAIL DEVienne L'OUTIL DU MANAGER

COMMENT ET POURQUOI INTÉGRER LE DROIT DU TRAVAIL AU MANAGEMENT ?

Pourquoi le droit du travail est un outil du management ?
Appréhender le lien entre des situations managériales et le droit.
Savoir analyser la réalité d'un risque juridique.
Travailler avec le droit du travail : analyse d'une situation professionnelle.
Agir en tant que représentant de l'employeur.
Exercer ses pouvoirs délégués.
Réaliser un audit juridique de ses pratiques de management.
Intégrer le droit du travail dans sa décision managériale

UTILISER EFFICACEMENT LE DROIT DU TRAVAIL

Gérer l'entrée des salariés dans l'entreprise.
Manager l'activité professionnelle des salariés en s'appuyant sur le droit.

MANAGER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Gérer vos relations avec les différentes instances représentatives.
Faire face aux initiatives des représentants du personnel.
Tenir compte du statut des RP dans le management des équipes.

DURÉE

02 jours soit 14 heures



MODULE 02 EXERCER LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

QUELS SONT LES ENJEUX DU POUVOIR DISCIPLINAIRE ?

- Se poser les bonnes questions avant de sanctionner.
- Utiliser la sanction appropriée.
- Les règles juridiques et les procédures à respecter.
- Le rôle du manager dans l'appréciation des fautes.
- Mesurer les conséquences de sa décision.

CONDUIRE UN ENTRETIEN DISCIPLINAIRE ET LIMITER LES RISQUES

- Les règles à respecter – Les comportements appropriés.
- La conduite de l'entretien.
- Les conséquences de l'assistance du salarié.
- Les risques de contrôle et de contentieux.

CERNER LES PARTICULARITÉS DU LICENCIEMENT

- La qualification du motif de licenciement et ses conséquences.
- La date de fin des relations contractuelles.
- La question du préavis.
- Les conséquences d'une faute à caractère pénal.

DURÉE

01 jour soit 07 heures



MODULE 03

RÉMUNÉRATION VARIABLE FIXATION DES OBJECTIFS

FIXER DES OBJECTIFS AU COLLABORATEUR ET GÉRER LES COMPÉTENCES

Comment définir les objectifs selon les fonctions exercées.
Management de la performance et santé au travail.
Les moyens du développement des compétences.
Les obligations liées à l'entretien annuel.

ÉVALUER ET RECONNAÎTRE LES PERFORMANCES

Choisir le dispositif d'évaluation adapté.
Les indicateurs de la performance individuelle et collective.
La variation de la part collective de la rémunération.
Les rétributions non salariales de la performance.

ROMPRE LE CONTRAT DE TRAVAIL POUR DÉFAUT DE PERFORMANCES

Comment établir l'insuffisance de performance ?
Modifier la situation du salarié du fait de sa performance.
La rupture du contrat de travail pour performance insuffisante.
Le contentieux relatif à l'insuffisance professionnelle.
La non atteinte d'objectifs ou l'insuffisance de résultats.

DURÉE

01 jour soit 07 heures