

FICHE PROGRAMME DE FORMATION



EVALUER
ACCOMPAGNER
FORMER

TECHNIQUES DE NEGOCIATION

Durée :

Déclinable sur 7 heures ou 14 heures

Tarif :

7H = 350€ par personne
En intra entreprise :
1600€ (jusqu'à 12 pers)
14H = 700€ par personne
En intra entreprise :
3000€ (jusqu'à 12 pers)

Public :

- PDG, Managers, DRH, RRH, Responsables des affaires sociales, Juristes d'entreprise, Avocats, Conseils

Prérequis :

- Aucun

Méthodes mobilisées:

- Une animation interactive et pratique
- Une plateforme numérique offrant de multiples ressources
- Des exercices en sous-groupes pour la mise en pratique
- Des réflexions et des échanges de bonnes pratiques
- Vidéo projection

Type de formation :

Formation présentielle

La formation que vous envisagez de suivre s'annonce comme un pivot essentiel pour quiconque impliqué dans la gestion des ressources humaines et le droit du travail. En se penchant sur les changements juridiques significatifs de 2023 et les évolutions attendues en 2024, elle offre une compréhension approfondie des réformes législatives récentes et de leur impact sur la pratique professionnelle. De la période d'essai aux clauses contractuelles, en passant par les nuances du télétravail, cette formation couvre un large spectre de thématiques actuelles, y compris les dispositifs de reconversion professionnelle, les nuances autour de la rupture conventionnelle, ou encore les implications des dernières jurisprudences. Elle met également un accent particulier sur les défis contemporains tels que la diversité en entreprise, l'inaptitude professionnelle, et la santé au travail, fournissant des outils pour naviguer avec aisance dans le paysage complexe de la régulation du travail. Avec des analyses pointues sur des décisions judiciaires cruciales et des conseils pratiques pour l'intégration des entretiens professionnels, cette formation est essentielle pour rester à la pointe des meilleures pratiques en matière de droit du travail et de gestion RH, anticiper les changements réglementaires et renforcer les compétences critiques dans un domaine en constante évolution.

Objectifs pédagogiques

- Dresser un bilan exhaustif des sujets d'actualité sociale qui ont été prépondérants en 2023.

But de la formation :

Elargissement des compétences

Délais d'accès :

Réponse à vos demandes sous 24h et entrée en formation possible sous 30 jours maximum

- Évaluer les implications concrètes des récentes modifications législatives et des décisions juridiques importantes.
- Analyser les développements récents en s'appuyant sur l'expertise des membres du groupe, spécialistes en droit du travail.
- Partager des expériences et perspectives avec d'autres professionnels sur les effets de ces évolutions au sein de vos structures.

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

La qualité de nos formations repose sur une parfaite synergie entre notre équipe pédagogique et notre réseau d'intervenants experts. Leur mission commune : construire une offre pédagogique adaptée à tous vos besoins.

Moyens pédagogiques et techniques

- Boîte à outils du RH
- Supports de formation.
- Etudes de cas.
- Bibliothèque numérique comprenant de nombreux documents, lien, vidéos...
- Ouvrage de référence consultables durant la formation
- Modèle et livre blanc du RH en ligne

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Questionnaire de recueil des besoins en amont de la formation.
- Feuille de présence.
- Questionnaire d'évaluation de fin de formation.
- Questionnaire de satisfaction à froid 60 jours après la formation.
- Délivrance d'une attestation individuelle de formation précisant les compétences acquises à l'issue de la formation

Contenu de la formation

LES CHANGEMENTS MARQUANTS DE L'ANNEE 2023**ÉVOLUTIONS JURIDIQUES ET CONTRACTUELLES EN 2024 : PERIODE D'ESSAI, CLAUSES ET CDD A LA LOUPE**

- Récapitulatif des Réformes de 2023 : Exploration des changements législatifs introduits au cours de l'année précédente, soulignant leur impact sur la gestion des ressources humaines et les relations de travail.
- Évolutions dans la Gestion des Contrats de Travail : Analyse détaillée des modifications apportées aux différentes composantes des contrats de travail, y compris les périodes d'essai, les clauses spécifiques, ainsi que les règles régissant les CDD et le travail temporaire.
- Impacts de la Loi "DDADUE" : Décryptage des contributions majeures de la loi du 9 mars 2023, et discussion sur son influence sur les pratiques contractuelles et les obligations des employeurs.
- Promotion de la Mixité en Entreprise : Présentation des mesures adoptées pour encourager la diversité dans les rôles de leadership, incluant la mise en place de procédures destinées à prévenir les sanctions.
- Disparités dans l'Exposition aux Risques Professionnels : Présentation des conclusions de l'étude Dares concernant les différences d'exposition à la pénibilité et aux RPS entre hommes et femmes, et exploration des stratégies d'atténuation.

- Jurisprudence Récente sur les Contrats de Travail : Revue des décisions significatives de la Cour de cassation affectant les contrats de travail, avec un focus sur les clauses de mobilité, d'indivisibilité, et les conditions entourant les CDD.
- Priorité d'Emploi et Charge de la Preuve : Examen des nouvelles orientations concernant la priorité d'emploi des salariés à temps partiel et la responsabilité de l'employeur en matière de preuve.
- Renouvellement de la Période d'Essai : Discussion sur la légalité de l'utilisation des courriels pour confirmer le consentement du salarié à la prolongation de la période d'essai.
- Inégalité de Traitement et Transparence Salariale : Analyse des prérogatives judiciaires permettant de requérir la divulgation des bulletins de paie pour vérifier l'égalité de traitement parmi les employés.
- Conduite des Entretiens Professionnels et d'Évaluation : Conseils pour l'intégration efficace des entretiens professionnels dans le cadre des évaluations périodiques.

JURISPRUDENCE ET LEGISLATION ACTUELLE : LE TELETRAVAIL, LA DUREE DE TRAVAIL ET DES ABSENCES

- Revue des décisions judiciaires significatives et des textes législatifs récents influençant la gestion du temps de travail et les politiques de télétravail.
- Nouveautés Concernant les Heures Supplémentaires et le Temps Partiel :
- Examen des modifications et des introductions récentes en matière de gestion des heures supplémentaires, du temps partiel, et des périodes d'astreinte.
- Critères d'Éligibilité au Forfait-Jours :
- Discussion sur l'importance de définir correctement l'autonomie du salarié pour l'éligibilité au forfait-jours et les implications pratiques.
- Gestion du Temps de Trajet et son Statut :
- Clarification sur le statut du temps de trajet d'un salarié en déplacement professionnel et son traitement en tant que temps de travail effectif.
- Prime de Partage de la Valeur et PEPA :
- Analyse des conditions de modulation de ces primes en fonction de la présence effective du salarié, y compris pendant les périodes de congé de reclassement.
- Évolutions du Télétravail en 2023 :
- Synthèse des changements et tendances concernant le télétravail, avec un focus sur les adaptations nécessaires et les meilleures pratiques.
- Exigences Européennes sur la Transparence des Rémunérations :
- Préparation à la transposition des nouvelles directives européennes visant à améliorer la transparence des rémunérations.
- Mises à Jour sur les Congés et Absences :
- Présentation des innovations législatives concernant les congés et absences, incluant l'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie.

LES DIVERSES FAÇONS DE ROMPRE UN CONTRAT : CONTRIBUTIONS LEGISLATIVES ET APPORTS DE LA JURISPRUDENCE ACTUELLE

- Analyse des clarifications récentes sur les ruptures conventionnelles individuelles et collectives.
- Examen des conditions et implications de la rupture conventionnelle pour les salariés partant à la retraite.
- Protection des Salariés et Rupture Conventionnelle :
- Discussion sur la possibilité d'autoriser la rupture conventionnelle dans le cas de salariés protégés faisant face à du harcèlement ou de la discrimination.
- Cadre Légal du Licenciement pour Motif Économique :
- Revue des critères et procédures actualisés pour le licenciement économique.
- Impact de la situation financière de l'entreprise sur les décisions de licenciement.

- Gestion et Contrôle du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) :
- Exploration de l'étendue du contrôle administratif sur le PSE, notamment dans les contextes de redressement ou de liquidation judiciaire.
- Prise en Compte des Risques Psychosociaux dans le PSE :
- Importance de l'intégration des risques psychosociaux dans la conception du PSE pour assurer une approche globale et respectueuse du bien-être des employés.
- Critères d'Ordre des Licenciements Économiques :
- Orientation sur la mise en œuvre des critères légaux pour l'ordre des licenciements, en tenant compte de l'équité et de la conformité légale.
- Adhésion au Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) :
- Clarification sur la procédure d'adhésion au CSP et son importance dans le contexte de restructurations.
- Analyse des Difficultés Économiques et de leur Impact sur les Licenciements :
- Discussion sur les indicateurs financiers clés, notamment l'excédent brut d'exploitation, et leur rôle dans l'évaluation des justifications économiques des licenciements.
- Rupture du contrat de travail pour raisons individuelles : influences récentes de la jurisprudence
- Barème Macron : confirmation par la Cour de cassation
- Inaptitude professionnelle : récapitulatif des arrêts récents de la Cour de cassation
- Abandon de poste et présomption de démission : établissement de la procédure par voie réglementaire
- Indemnisation du harcèlement moral : possibilité de cumul des dommages-intérêts pour le salarié si le licenciement est jugé nul
- Conséquences de l'annulation du licenciement postérieur à une demande de résiliation judiciaire : options de réintégration pour le salarié
- Critères de reclassement en cas d'inaptitude : définition du cadre de réaffectation
- Analyse récente de la jurisprudence concernant le licenciement des employés sous protection

PRINCIPES FONDAMENTAUX, LIBERTES PERSONNELLES ET POUVOIR DE L'EMPLOYEUR

- Recevoir un salaire inférieur aux seuils fixés par la convention collective, sans bénéficier d'évaluation de compétences ou de formation sur plusieurs années, pourrait indiquer une situation discriminatoire.
- Lors du processus d'embauche, écarter un postulant qui choisit de ne pas divulguer son âge peut constituer une forme de discrimination.
- Nouveautés en matière de liberté d'expression : quels sont les changements récents ?
- Le Haut conseil à l'égalité entre femmes et hommes recommande de systématiser la formation contre le sexisme.
- Mise en œuvre de la règle de neutralité au sein des entreprises : quelles pratiques ?
- Loi Climat et Résilience : ses impacts en droit du travail

ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'importance de la formation dans la stratégie gouvernementale pour atteindre le plein emploi
- Encouragement et expansion de l'apprentissage
- Mécanismes de reconversion ou de transition de carrière
- Le dispositif du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)
- Initiatives de développement professionnel individuel
- Actualisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Gestion et ajustement du Compte Personnel de Formation (CPF)

- Nouvelle loi sur la santé au travail : introduction d'un passeport de prévention

DYNAMIQUES ACTUELLES ET IMPACTS JURIDIQUES EN NEGOCIATION COLLECTIVE : UNE REVUE DES DECISIONS CLES

- Introduction aux Nouvelles Dynamiques de Négociation Collective : Aperçu des changements et des opportunités émergentes dans le domaine de la négociation collective.
- Élargissement de la GPEC par la Loi Climat : Examen des modifications apportées à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour intégrer des considérations environnementales.
- Analyse Comparative des Accords Collectifs : Étude comparative des accords existants pour identifier les tendances et meilleures pratiques en matière de négociation collective.
- Tendances en Négociation Obligatoire au Sein des Entreprises : Discussion sur l'évolution des exigences de négociation obligatoire dans les entreprises et leur impact opérationnel.
- Contributions de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation : Exploration des décisions récentes de la chambre sociale influençant la pratique de la négociation collective.
- Innovations dans la Convention Collective de la Métallurgie : Présentation des changements introduits par la nouvelle convention collective de la métallurgie et leur signification pour le secteur.
- Cadre Réglementaire de la BDESE et Absence d'Obligation de Négociation : Clarification de la position sur la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et la flexibilité en matière de négociation.
- Gestion des Accords Collectifs : Planification de l'Extinction par Avenant : Stratégies pour anticiper la fin d'un accord collectif par le biais d'un avenant de révision.
- Cas Particulier : Un Accord pour Un Salarié : Discussion sur les conditions sous lesquelles un accord peut être considéré comme général malgré un nombre limité de bénéficiaires.
- Validation de l'ANI sur la Transition Écologique : Revue de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 avril 2023 portant sur la transition écologique et son adoption.
- Principe de Loyauté dans la Négociation : Analyse des Dernières Décisions : Étude des implications des derniers jugements relatifs au principe de loyauté dans les négociations.

ZOOM SUR LES CHANGEMENTS DU 1ER TRIMESTRE 2024

- Focus sur la liberté d'expression du salarié : l'affaire Dede c. Türkiye
- Les différents niveaux de Signature Électronique et l'envoi de recommandé électronique
- Plan de sauvegarde de l'emploi en matière de licenciement économique
- Zoom sur les AT/MP
- Harcèlement moral : le salarié n'a plus besoin de qualifier les faits dénoncés
- Définition de la faute inexcusable
- Transparence des rémunérations : vers des obligations inédites pour l'entreprise
- Reclassement du salarié inapte : refus, salaire dû !
- Faculté de conduire des PSE distincts, propres à différentes sociétés appartenant à une même UES
- Droit à congé du salarié en arrêt maladie : conformité des dispositions légales à la Constitution
- Le salarié peut demander la requalification en CDI de sa mission auprès de l'entreprise utilisatrice
- Modification du lieu de travail : retour sur la notion de secteur géographique

- Le licenciement pour motif économique du salarié ne peut être annulé par le juge judiciaire pour discrimination syndicale
- Focus UES
- Non-réintégration du salarié par la société mère après mise à disposition d'une filiale à l'étranger
- 25 recommandations pour l'IA en France : que retenir en matière d'emploi ?
- la fermeture totale de l'entreprise n'est permise que pendant la période du 1er mai au 31 octobre
- L'employeur satisfait à son obligation de reclassement même si le poste proposé entraîne une forte baisse de rémunération
- ZOOM SUR LES CHANGEMENTS DU 2^E TRIMESTRE 2024
- Traitement de l'actualité juridique du 2^e trimestre
- Travail sur les textes et sur la jurisprudence qui vont marquer le trimestre
- Pourquoi et comment organiser la semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail
- ...

Modalités d'évaluation

- Un questionnaire d'évaluation des connaissances en début de formation.
- Un questionnaire de vérification d'acquisition des connaissances en fin de formation.
- Rédaction d'une carte mentale résumé les connaissances acquises
- Travail en atelier.
- Quiz numérique KAHOOT.

3F s'engage à garantir l'accessibilité de ses formations pour les personnes en situation de handicap. Cet engagement se traduit par des actions concrètes, notamment l'adaptation de nos supports de formation et la formation de notre personnel à l'accueil et à l'accompagnement des participants en situation de handicap. Nous veillons à sélectionner des lieux de formation accessibles et nous travaillons en étroite collaboration avec les gestionnaires de ces espaces pour nous assurer que les besoins en matière d'accessibilité sont satisfaits. Nous maintenons une communication transparente sur notre politique en matière d'accessibilité et sollicitons régulièrement les retours d'expérience pour nous améliorer continuellement. Notre objectif est d'assurer une expérience d'apprentissage inclusive et de qualité pour tous nos participants.



NOTRE INTERVENANTE

Fanny CORROYER

