



Littler | France

CATALOGUE DES FORMATIONS EN DROIT DU TRAVAIL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2025

Littler France

156 Boulevard Haussmann
75008 Paris

+33 (0)1 73 14 96 30

formation@littler.fr

Mis à jour en 2025

Littler
France

Nous dispensons chez Littler France des formations pratiques en droit du travail et droit de la formation professionnelle au plus près des évolutions jurisprudentielles et réglementaires.

Ces formations sont proposées sur des formats courts (matinée ou journée), en présentiel dans nos locaux et/ou à distance (en visio).

Elles peuvent faire l'objet de formats sur-mesure en fonction de vos besoins, dans le cadre de formations proposées en intra. Pour des besoins de formations sur mesure, nous sommes en mesure de vous proposer un programme adapté à vos équipes et à vos besoins, **veuillez-contacter votre associé référent ou via l'adresse mail suivante : formation@littler.fr**

Pour des besoins de formations sur mesure, nous sommes en mesure de vous proposer un programme adapté à vos équipes et à vos besoins.

Consultez le détail et le calendrier de notre offre.

Le cercle RH by Littler

Un rendez-vous mensuel autour de l'actualité légale et jurisprudentielle en droit du travail afin de faire le point entre professionnels des Ressources Humaines, (DRH, RRH, juriste droit social, directions générales, etc.) sur l'actualité marquante du mois et d'échanger sur des cas concrets.

Ces formations d'une durée de deux heures, se déroulent en présentiel et en distanciel, avec la possibilité pour les absents d'accéder à un replay.

Un support complet est remis à l'issue de chaque session.

Chaque session est animée par deux avocats associés, spécialisés en droit du travail

Deux sessions d'essai offertes. Prix d'inscription annuel par personne : 1600€ HT

Prix dégressifs en cas d'inscriptions multiples formation@littler.fr

Littler France est agréé Qualiopi : possibilité de prise en charge par votre OPCO.

Jeudi 23 janvier

Jeudi 20 février

Jeudi 20 mars

Jeudi 24 avril

Jeudi 22 mai

Jeudi 26 juin

Jeudi 18 septembre

Jeudi 16 octobre

Jeudi 20 novembre

Jeudi 18 décembre

Formations en droit de la formation professionnelle

- Les certifications professionnelles : Comment créer une certification et/ou proposer une formation certifiante ? [programme](#)
- Organismes de formation : environnement juridique et financier [programme](#)
- Partage de la valeur : les nouveaux enjeux et opportunités de la loi nouvelle - *programme sur demande*
- Actualité du droit de la formation professionnelle [programme](#)
- Maîtriser les dispositifs de formation en alternance et la création d'un CFA interne [programme](#)
- Conditions de recours et de mise en œuvre des stages en entreprise [programme](#)
- Fondamentaux en droit de la formation professionnelle I [programme](#)
- Fondamentaux en droit de la formation professionnelle II [programme](#)
- Contentieux de la formation professionnelle [programme](#)

Formations en droit du travail

- Renouvellement du CSE : Préparer, organiser et sécuriser vos prochaines élections professionnelles [programme](#)
- Maîtriser et sécuriser la gestion des relations individuelles de travail en 3 parties (3 demi/journées) [programme](#)
 - Choisir le contrat de travail adapté et le sécuriser
 - Anticiper et gérer les difficultés dans les relations quotidiennes de travail
 - Rompre le contrat de travail
- Le RGPD appliqué aux Ressources Humaines - [programme](#)
- Maîtriser le droit disciplinaire - [programme](#)
- Accidents du travail et maladies professionnelles : réglementation et enjeux [programme](#)
- Licenciement pour motif économique (-10) : principes essentiels [programme](#)
- Basics of French employment law [programme](#)
- Gestion des Instances Représentatives du Personnel – *programme sur demande*
- Prévenir et agir contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail [programme](#)
- Les interactions avec les services de santé au travail - enjeux réflexes et postures [programme](#)

Formations en droit du travail

Renouvellement du CSE :

Préparer, organiser et sécuriser vos prochaines élections professionnelles

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de maîtriser le processus des élections du comité social et économique (CSE).

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis (15 minutes)

I. Introduction

II. Le cadre juridique

- a. Les règles applicables au calcul de l'effectif de l'entreprise
- b. Les conditions requises pour être électeur et pour se porter candidat aux élections
- c. La périodicité de l'organisation des élections professionnelles.
- d. La détermination du cadre pour l'organisation des élections
- e. Accord de mise en place du CSE.
- f. Les représentants de proximité

III. La négociation du PAP

- a. Invitation des syndicats
- b. Préparation des négociations
- c. Négociation et conclusion du PAP (contenu, conditions de validité, publicité, etc.)
- d. Les conséquences de l'absence de protocole d'accord préélectoral

IV. La préparation du scrutin

- a. Etablissement de la liste électorale
- b. Représentation équilibrée femmes / hommes
- c. Préparation matérielle
- d. La campagne électorale

V. Le déroulement des scrutins

- a. Scrutin secret sous enveloppe
- b. Vote électronique
- c. Vote par correspondance

VI. Le décompte des voix et l'établissement du procès-verbal

1. Quorum
2. Décompte des voix
3. Attribution des sièges
4. Proclamation des résultats
5. Distinguer les litiges relevant du tribunal judiciaire et de l'administration
6. Prévenir le contentieux électoral : les démarches à suivre et les précautions à prendre.

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Maitriser et sécuriser la gestion des relations individuelles de travail

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de permettre la maitrise des relations individuelles de travail afin de pouvoir sécuriser les problématiques inhérentes à la relation de travail liant l'entreprise à ses salariés, tant aux stades de la conclusion que de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

Introduction

I. Choisir le contrat de travail adapté et le sécuriser

Introduction :

- Distinguer le contrat de travail des contrats voisins : sous-traitance, portage, mise à disposition, etc.
- Identifier les avantages et inconvénients des différents contrats de travail (CDI, CDD, intérim)
- Comment mener les actions préalables à l'embauche

I. Sécuriser la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

1. Identifier les clauses obligatoires
2. Sélectionner les clauses facultatives apportant de la souplesse à la relation de travail (confidentialité, télétravail, dédit-formation, mobilité, non-sollicitation, non-concurrence, etc.)
3. Appréhender les problématiques afférentes à la période d'essai
 - a. Quelle durée prévoir ?
 - b. Comment la renouveler ?
 - c. Identifier les cas particuliers ayant un impact sur la période d'essai
 - d. Comment rompre une période d'essai

II. Comment recourir aux contrats dits « précaires » ?

1. Les contrats de travail à durée déterminée & 2. Les contrats de travail temporaire
 - a. Quels sont les cas et modalités de recours ?
 - b. Identifier les clauses obligatoires
 - c. Renouveler et/ou envisager une succession de CDD
 - d. Comment rompre un CDD ?
 - e. Appréhender les risques de requalification

II. Anticiper les difficultés dans les relations quotidiennes de travail

I. Identifier la durée du travail adaptée à l'organisation de l'entreprise

1. Distinguer temps de repos et temps de travail
2. Identifier les cas particuliers de durée du travail
3. Comment anticiper la prise des congés payés ?

II. Distinguer modification du contrat de travail et simple changement des conditions d'exécution du contrat de travail

1. Exemples de modification du contrat de travail/de changement des conditions de travail
2. Identifier les procédures idoines et rédiger les avenants
3. Quelles conséquences en cas de refus ?

III. Appréhender les cas d'une suspension du contrat de travail et leurs incidences sur l'exécution de la relation

1. Distinguer les congés spéciaux des cas de maladies et accidents d'origine non professionnelle et professionnelle
2. Maîtriser les formalités à accomplir en fonction des hypothèses

IV. Comment sanctionner un salarié ?

1. Distinguer les différentes fautes et sanctions disciplinaires
2. Appliquer la procédure idoine

V. Comment prévenir les risques psycho-sociaux ?

1. Identifier les risques psycho-sociaux ?
2. Appréhender les moyens d'action des salariés
3. Que faire en cas d'alerte d'un salarié ?

III. Rompre le contrat de travail

I. Différencier les modes de rupture du contrat de travail : à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord

1. Quels sont les modes de rupture à l'initiative du salarié ?
2. Identifier les différentes causes de licenciement ?
3. Comment procéder à la signature d'une rupture conventionnelle ?
4. Dans quel cas procéder à une mise à la retraite ?
5. Quels sont les effets de ces différentes situations sur le préavis ?

II. Maîtriser les procédures idoines pour limiter le risque de contestation

III. Connaître les actions à mener suite à la rupture du contrat de travail

1. Identifier les indemnités dues le cas échéant
2. Etablir les documents de fin de contrat

IV. Identifier les cas contentieux et les risques de contestation

1. Quels modes de rupture impliquent une saisine du juge ?
2. Quelles preuves sont admises devant les juridictions ?

V. Sécuriser la rupture en ayant recours à un accord transactionnel

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

MODALITES D'INTERVENTION

La formation sera animée par Léa Rameau, avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Chaque demi-journée de formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 395 euros HT par participant. L'inscription à l'intégralité du cycle de formation sera facturé à hauteur d'un montant forfaitaire de 1 100 euros HT par participant.

Le RGPD appliqué aux ressources humaines

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de maîtriser les notions essentielles du droit des données personnelles appliqué au domaine RH et les enjeux associés

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis (15 minutes)

Les grands principes du droit des données personnelles

- I. De la déclaration à la responsabilisation, les enjeux du RGPD
- II. Les notions clés et leur définition
Le RGPD et la gestion des données RH
 - I. Identifier les traitements
 - II. Identifier la base légale du traitement
 - III. Gérer la conservation des données
 - IV. Informer les salariés
 - V. Gérer les demandes des salariés et anciens salariés

Jeu de rôle

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une journée à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par Camille-Antoine DONZEL, avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Maitriser le droit disciplinaire

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de maitriser les notions essentielles de la sphère disciplinaire.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis (15 minutes)

- I. La notion de faute
 - 1. Le terrain disciplinaire et la notion de faute
 - 2. Distinction avec l'insuffisance professionnelle
 - 3. Distinction avec le fait de la vie privée
 - 4. La prescription des faits fautifs
 - 5. Cas pratiques
- II. Contrôle de l'activité du salarié
 - 1. Les moyens de contrôle autorisés
 - 2. Prouver la faute : constituer le dossier disciplinaire
- III. Prononcer une sanction disciplinaire
 - 1. Procédure disciplinaire
 - 2. L'échelle des sanctions
 - 3. Rédiger le courrier de sanction
- IV. Prononcer un licenciement
 - 1. Le motif de licenciement
 - 2. Procédure de licenciement
 - 3. Rédiger la lettre de licenciement
 - 4. Points de vigilance
- V. Jeu de rôle

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 4 heures, sur une demi-journée à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée un(e) avocat(e) associé(e).

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Accidents du travail et maladies professionnelles : réglementation et enjeux

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de maîtriser les étapes essentielles des procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'en comprendre les enjeux.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis (15 minutes)

Partie 1 : la procédure de reconnaissances des accidents du travail

I. les conditions de l'accident du travail

II. Réagir face à un accident et à l'instruction de la Caisse :

- Les réflexes à adopter dès la connaissance de l'accident
- Etablir une déclaration d'accident du travail
- Identifier les éléments pertinents pour formuler des réserves
- Agir efficacement aux moments clés de la phase d'instruction
- Gérer la situation particulière de la rechute

II. Contester la décision de la CPAM

- Saisir la Commission de recours Amiable
- Saisir le Tribunal Judiciaire

III. L'impact sur le contrat de travail

Partie 2 : La procédure de reconnaissance des maladies professionnelles

I. Les différentes maladies professionnelles au tableau et hors tableau

II. Réagir face à une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle

- Les réflexes à adopter dès la réception du certificat initial
- La procédure d'instruction en l'absence de saisine du CRRMP
- La procédure d'instruction en cas de saisine du CRRMP

II. Contester la décision de la CPAM

- Les spécificités devant la Commission de recours Amiable
- Les spécificités procédurales devant le Tribunal Judiciaire

III. L'impact sur le contrat de travail et la relation avec la médecine du travail

Partie 3 : Focus rapide sur les principes en matière de tarification des AT/MP

Partie 4 : La notion de faute inexcusable et ses conséquences

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 4 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par Me Julie BEOT-RABIOT, avocate associée.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Licenciement pour motif économique (-10) : principes essentiels

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de maîtriser les étapes essentielles du licenciement pour motif économique de moins de dix salariés sur une période de 30 jours.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis (15 minutes)

Partie 1 : Les étapes préparatoires

Etape 1 : Identifier le motif économique du licenciement

Etape 2 : Construire son projet de réorganisation et identifier les conséquences sociales

Etape 3 : Répartir les postes au sein des catégories professionnelles et définir les critères d'ordre des licenciements

Etape 4 : Respecter l'obligation de reclassement

Partie 2 : Les étapes de la procédure

Etape 1 : Les obligations d'information et consultation du CSE

Etape 2 : Proposition du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement

Etape 3 : Entretien préalable au licenciement

Etape 4 : Notification du licenciement

Etape 5 : Information de l'administration

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 4 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par Me Jean-Martial BUISSON, avocat associé et Me Quentin JOEST, avocat.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Basics of French employment law

TRAINING AIMS

Get a better grasp of French employment law and HR best practices.

Get equipped with the tools to make informed decisions on the best way forward through a wide range of situations.

Be able to identify tale-tell signs of a situation that could escalate.

Discuss and debate around employment scenarios.

EDUCATIONAL PROGRAM

Round table presentation, positioning and evaluation of acquired knowledge.

- **Introductory remarks – Sources of French employment law**

I. The French employment contract

II. Working time and leave of absences

III. Performance management and disciplinary issues

VI. Collective labor relations

V. Termination of the Employment contract

VI. The proceeding before the Labor Courts

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 4 heures, sur une demi-journée à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée un(e) avocat(e) associé(e).

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Gestion des instances représentatives du personnel

Prévenir et agir contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objet de permettre la maîtrise du cadre juridique du harcèlement et de la discrimination au travail afin de prévenir les situations de harcèlement et/ou discrimination et de réagir en tant que de besoin (traitement des signalements et réalisation des enquêtes).

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis (15 minutes)

Introduction (20 minutes)

- Actualités
- Cadre juridique de la discrimination et du harcèlement

I. Identifier les cas de harcèlement moral et sexuel

1. Harcèlement moral

Éléments constitutifs du harcèlement moral (définition du code du travail versus du code pénal et éléments constitutifs)

Focus sur le « harcèlement managérial »

Exemples de situations de harcèlement moral et de harcèlement managérial

2. Harcèlement sexuel

Éléments constitutifs du harcèlement sexuel (définition du code du travail versus du code pénal et éléments constitutifs)

Focus sur les « agissements sexistes et outrages sexistes »

Exemples de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

II. Identifier les cas de discrimination

1) Éléments constitutifs du principe de non-discrimination

Le principe général de non-discrimination

Les personnes protégées

Les mesures discriminatoires concernées

Les motifs de discrimination prohibés

Exemples de situations discriminatoires

2) Focus sur la discrimination syndicale

3) Distinction avec le principe de l'égalité de traitement

III. La gestion des situations de crise

I. Les principaux acteurs rencontrés dans le cadre d'un signalement et leurs rôles respectifs

- a) L'inspecteur du travail
- b) Le CSE
- c) Les organisations syndicales (possibilité d'actions de groupe)
- d) Les associations (possibilité d'actions de groupe)
- e) Le Défenseur des droits

II. Traitement des plaintes et réalisation des enquêtes...

1) Les étapes à ne pas manquer

i. Etape 1 - Recueil et traitement de la plainte (agir rapidement et de manière confidentielle)

- ii. *Etape 2 - Mise en œuvre de mesures transitoires durant l'enquête*
 - iii. *Etape 3 - Réalisation de l'enquête (mise en œuvre de la procédure prévue par l'entreprise : identification des membres de la commission d'enquête, fixation d'un calendrier, audition des salariés, consignation des éléments factuels, documents à établir)*
 - iv. Etape 4 - Suites de l'enquête
 - (1) En cas de caractérisation du harcèlement ou de la discrimination (*sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur*)
 - (2) En cas de non-caractérisation du harcèlement ou de la discrimination (*sanctions disciplinaires à l'encontre du salarié qui invoque la discrimination ou le harcèlement de mauvaise foi ; médiation ; etc.*)
- 2) Retour d'expérience (posture à adopter, cas rencontrés, enjeux et solutions)

III. .. pour éviter et anticiper le risque contentieux

1. L'action civile : le Conseil de prud'hommes
 - a) L'introduction de l'action en justice (prescription ; différents requérants possibles : la victime, les organisations syndicales, etc.)
 - b) La charge de la preuve
 - c) L'indemnisation du salarié
- 3) L'action pénale
 - a) L'introduction de l'action en justice (prescription ; différents requérants possibles : la victime ; le ministère public ; associations ; etc.)
 - b) La charge de la preuve
 - c) La responsabilité de l'employeur
 - d) Les sanctions pénales
- 4) La protection des salariés en cas d'action en justice (protection des salariés qui agissent en justice, protection des salariés qui témoignent)

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

Conclusion : plan d'action et bonnes pratiques (30 minutes)

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 4 heures, sur une demi-journée à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée un(e) avocat(e) associé(e).

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Les interactions avec les services de santé au travail : enjeux, réflexes et postures

OBJECTIF DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de mieux appréhender les enjeux liés aux relations avec les services de santé au travail tout au long de la relation contractuelle mais aussi de solutionner les problématiques liées aux difficultés d'application des préconisations / avis émis par les services de santé au travail.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis (15 minutes)

Partie 1 : Obligations et rôles en matière de santé au travail

- I. Les obligations légales de l'employeur
 - a. Préservation de la santé et de la sécurité des salariés
 - i. Actions de prévention
 - ii. Action d'information et de formation
 - b. Accompagnement et aménagement du poste de travail
- II. Le rôle des services de santé au travail
 - a. Le suivi médical du salarié
 - b. Les visites de liaison et de reprise
 - c. L'(in)aptitude

Partie 2 : Les interactions employeur et service de santé

- I. L'articulation des dispositions légales et des préconisations/avis des services de santé au travail
- II. Construire une relation « partenaire » avec les services de santé au travail
- III. Faire face aux aménagements/avis/préconisations (dé)raisonnables
- IV. Les contentieux des préconisations/avis des services de santé au travail

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 4 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par Me Vivian Correia, avocate associée.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Formations en droit la formation professionnelle

Actualité du droit de la formation professionnelle

OBJECTIF DE LA FORMATION

Comprendre l'actualité du droit de la formation professionnelle et plus particulièrement décrypter les mesures prises dans le cadre du plan de relance et des textes d'application (décrets, ordonnance « coquilles ») et des guides/positions élaborés par l'administration suite à la loi du 5 septembre 2018 (nouveau financement, nouveaux acteurs, CPF rénové, nouveaux systèmes de qualité et de certification, impacts pour les organismes de formation et sur le marché de la formation, notamment au regard de l'offre et l'organisation actuelle des prestataires de formation, CFA et organismes certificateurs).

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

I. Acteurs de la formation professionnelle

- Création de France compétences (quelle gouvernance et quelles missions ?) ;
- France Compétences : maintien de son équilibre financier ;
- Intermédiation financière de la CDC, quels impacts induits pour les organismes de formation.

II. Nouveau système de financement de la formation professionnelle

- La contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage : quelles modifications retenir ?
- Focus sur les nouvelles modalités de collecte de la CUFPA par les URSSAF ;
- Quelles sont les nouvelles obligations des employeurs en matière de formation ?

III. Nouveau système qualité

- Une nouvelle obligation de certification ;
- Quels critères ? Quels certificateurs ? Quels risques de contrôle ?

IV. Rénovation du CPF

- Interdiction du démarchage téléphonique ;
- Nouvelle procédure d'enregistrement des organismes de formation ;
- Durcissement des conditions du recours à la sous-traitance ;
- Instauration d'un reste à charge pour les titulaires du CPF ;

- Abondement du CPF pour les lanceurs d'alerte ;
- Modification des conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- Actualité sur le contentieux des organismes de formation (déréférencement).

V. Apprentissage

- Modification des aides apportées aux employeurs ;
- Refonte du système de l'apprentissage transfrontalier et de la mobilité internationale des alternants ;
- Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

VI. Validation des acquis de l'expérience

- Mise en place de la nouvelle réforme de la VAE.

VII. Passeport de prévention

- Mise en place des modalités liées au passeport de prévention.

VIII. Fiscalité

- Mise en place des groupes TVA.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par un avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Certification professionnelle

OBJECTIF DE LA FORMATION

Maîtriser et gérer les modalités de reconnaissances et les différentes catégories de certifi Maîtriser et gérer les modalités de reconnaissances et les différentes catégories de certifications professionnelles.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

Introduction

- Notion de certification professionnelle ;
- Notions voisines (formation, qualification professionnelle, certification qualité) ;
- Rôle des acteurs en présence (certificateurs, organismes de formation, financeurs, régulateurs) ;
- Sources du nouveau système qualité.

I. Création d'une certification professionnelle

- Définition et caractéristiques des 3 composantes d'une certification ;
- Articulation entre : référentiel de compétences, bloc de compétences et référentiel d'évaluation ;
- Quel *distinguo* entre un programme de formation et un référentiel de certification ?

II. Différentes catégories de certifications professionnelles

- Diplômes et titres à finalité professionnelle ;
 - Diplômes et titres d'Etat ;
 - Diplômes et titres créés par des organismes certificateurs privés ;
- Certificats de qualification professionnelle (interbranches) : CQP/CQPI ;
- Certificat de compétences professionnelles, de branche et/ou interbranches (CCP/CCPI) ;
- Certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique ;
- Focus sur les certifications enregistrées dans le secteur de la bancassurance.

III. Modalités de reconnaissance des certifications professionnelles

- Les organismes certificateurs ;
- Les différents audits de certification ;
- Nomenclature des niveaux de qualification ;
- Modalités d'enregistrement aux répertoires nationaux ;
 - Critères d'enregistrement d'une certification professionnelle aux répertoires nationaux :

- Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- Répertoire Spécifique (RS) ;
- Procédure unique d'enregistrement aux répertoires nationaux :
 - Procédure de droit commun ;
 - Procédure simplifiée ;
- Instruction du dossier par France Compétences ;
- Notification de la décision et recours éventuel ;
- Durée de l'enregistrement ;
- Procédure de renouvellement ;
- Modalités de contrôle exercées par France compétences et de retrait éventuel.

IV. Portée de l'enregistrement d'une certification à l'un des répertoires nationaux

- Effet juridique d'un enregistrement au RNCP et principales différences avec une reconnaissance par l'Etat (visa) d'un diplôme ;
- Eligibilité aux dispositifs d'accès à la formation financés sur fonds publics :
 - Dispositifs d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, ProA) ;
 - CPF, Projet de Transition Professionnelle (PTP) et VAE ;
- Enjeux financiers :
 - Identification des organismes financeurs (OPCO, Caisse des Dépôts et Consignations, ATpro) ;
 - Perception d'une redevance d'utilisation de la certification (en cas d'habilitation à former et/ou à évaluer) ;
- Enjeux RH pour les entreprises employeurs :
 - Dans le cadre des entretiens professionnels ;
 - Dans le cadre de contentieux prud'homaux.

Restitution collective des connaissances (quizz)
Temps d'échange sous forme de questions/réponses
Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par un avocat.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Organismes de formation : Maîtriser son environnement juridique et financier

OBJECTIF DE LA FORMATION

Maîtriser l'environnement juridique et institutionnel de son organisme de formation : la mise en place, le suivi, la gestion administrative, juridique et comptable des activités pédagogiques ; anticiper et gérer un contrôle.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

I. La structuration d'un organisme de formation

- Organisme de formation ou service de formation interne : quel choix opérer ?
 - Service de formation interne ;
 - Cas dans lesquels il convient de recourir à un OF déclaré ;
- Créer un CFA interne : quelles modalités et quels enjeux en présence ?
 - Conditions pour créer un CFA d'entreprise ;
 - Impacts et enjeux financiers ;
- Savoir mettre en place une comptabilité distincte ;
- Opter pour l'exonération de TVA : quels enjeux ?

II. Maîtriser les obligations légales d'un organisme de formation

- La déclaration d'activité et le bilan pédagogique et financier annuel ;
- Les obligations à l'égard des clients et des stagiaires (règlement intérieur, conventions de formation, règles de facturation, réglementation en matière de publicité, suivi des stagiaires) : les règles applicables depuis le 1er janvier 2019 ;
- La gestion des relations avec les financeurs paritaires (OPCO, CPIR) et autres financeurs publics (CDC, DIRECCTE, France compétences, régions, FSE) ;
- Focus sur la nouvelle exigence légale de Qualité et les incidences pour les organismes de formation à partir du 1er janvier 2022 :
 - Présentation du système qualité ;
 - Redéfinition des critères et indicateurs qualité ;

- Procédure de certification ;
- Les obligations comptables et fiscales : plan comptable adapté et procédure d'exonération de TVA.

III. Anticiper et gérer un contrôle

- Distinguer les différents types de contrôle (de service fait, contrôle qualité, contrôle administratif) et risques de sanctions y afférents ;
- Identifier les principaux thèmes de contrôle ;
- Identifier les méthodes de l'administration et les indices susceptibles de déclencher un contrôle ;
- Se préparer à une procédure de contrôle par un organisme certificateur Qualité ou un financeur paritaire : étendue de leurs pouvoirs, pièces justificatives susceptibles d'être transmises, modalités de recours éventuels ;
- Se préparer à une procédure de contrôle par la DIRECCTE ou la DGEFP : les pouvoirs de l'Administration et les moyens de défense de l'entreprise, le contrôle par le juge (phase contentieuse) ;
- Les enjeux du contrôle
 - Sanctions administratives, financières, pénales et spécifiques.

Restitution collective des connaissances (quizz)
Temps d'échange sous forme de questions/réponses
Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par un avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Maîtriser les dispositifs de formation en alternance et la création d'un CFA interne

OBJECTIF DE LA FORMATION

Comprendre les principales caractéristiques de chaque dispositif et permettre le développement d'une politique de recrutement des alternants à l'appui des leviers incitatifs de la loi du 5 septembre 2018 et des mesures prévues par le plan de relance de l'alternance.

Comprendre les mécanismes permettant d'optimiser financièrement le recours aux dispositifs de formation en alternance au regard des dernières évolutions législatives.

Maîtriser le nouveau modèle économique des centres de formation d'apprentis (CFA) mis en place par la loi du 5 septembre 2018.

Comprendre les enjeux de la mise en place d'un CFA interne, dans une entreprise ou un groupe donné, en termes d'optimisation financière et RH. Le cas échéant, déterminer le modèle organisationnel adapté et former à la mise en œuvre de la réglementation afférente à la mise en place et au fonctionnement d'un CFA interne.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

Introduction

- Les mesures du plan de relance pour les formations en alternance.

I. Maîtriser les dispositifs de formation en alternance

1. Dans quel cas recourir à un contrat de professionnalisation plutôt qu'un contrat d'apprentissage ? Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

- Présentation du cadre juridique des deux dispositifs ;
- Contrat de professionnalisation (conditions d'ouverture, formalisme, obligations de l'employeur, etc.) ;
- Contrat d'apprentissage (conditions d'ouverture, formalisme, obligation de l'employeur, etc.).

2. Les contrats de professionnalisation

- Mesures en faveur du développement des contrats de professionnalisation ;
- Focus sur le plan de relance de l'alternance (aide exceptionnelle et aide unique) ;
- Mesure expérimentale visant à favoriser le recours au contrat de professionnalisation ;
- Comment désigner un tuteur ? Quelles obligations à la charge de l'entreprise ?
- Les modalités de financement du contrat de professionnalisation.

3. Les contrats d'apprentissage

- Mesures en faveur du développement de l'apprentissage introduites par la loi du 5 septembre 2018 ;
- Focus sur le plan de relance (aide unique et aide exceptionnelle, jeune en recherche d'employeur)°;
- Nouveau rôle des CFA : quels impacts dans leurs relations avec les employeurs ?
- Possibilité pour un CFA de proposer des enseignements à distance ;
- Modalités de financement des contrats d'apprentissage.

4. Règles communes

- Procédure de dépôt du contrat ;
- Mobilité internationale de l'alternant : focus sur la nouvelle réglementation ;
- Rôle des régions.

5. L'action de promotion ou de reconversion par l'alternance (ProA)

- Pour quels types de public et quel intérêt de recourir au dispositif de la ProA ;
- Comment utilement déployer ce dispositif dans une logique de GPEC ?
- Quelles possibilités de financement par l'OPCO ?
- Les accords de branche étendus.

II. Création d'un CFA interne

Introduction : Analyse du recours à l'apprentissage

- Besoins de l'entreprise en termes de recrutement et de formation ;
- Etude de l'effectif d'alternants ;
- Montant des contributions de l'entreprise au titre de la formation professionnelle (dont la CSA) ;
- Principales étapes de création d'un CFA d'entreprise.

1. Modèle économique du CFA

- Principe : le libre choix du modèle économique ;
- Financement des dépenses de fonctionnement du CFA : rôles respectifs de l'OPCO, de l'entreprise et des régions, détermination des niveaux de prise en charge ;
- Financement des dépenses d'investissement du CFA : optimisation de la taxe d'apprentissage et financements complémentaires (OPCO, région).

2. Statut et forme juridique envisageable

- Comparatif des différentes hypothèses de structuration ;
- Analyse des formes juridiques permettant l'accueil d'un CFA ;
- Choix de la structure d'accueil du CFA : entité préexistante ou création d'une entité nouvelle ?

3. Relations avec les acteurs de la formation par apprentissage

- Accueil d'apprentis exerçant dans d'autres entreprises ?
- Focus sur les partenariats pédagogiques ;
- Incompatibilités de fonctions.

4. Aspects administratifs, comptables et ressources humaines

- Règles applicables aux organismes de formation (déclaration d'activité, bilan pédagogique et financier, comptabilité, règlement intérieur) ;
- Modalités d'obtention de la certification Qualiopi ;
- Règles propres à l'activité de formation par apprentissage ;
- Formalisme des actions de formation.

5. Relations avec les acteurs de la formation par apprentissage

- Accueil d'apprentis employés par d'autres entreprises ;
- Réalisation des formations : partenariats pédagogiques, unité de formation par apprentissage.

6. Volet fiscal

- L'activité du CFA exonérée de TVA ?

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par un avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Actualité du droit de la formation professionnelle

OBJECTIF DE LA FORMATION

Comprendre les enjeux et risques pour l'employeur au regard de ses obligations légales en matière de formation professionnelle.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

I. Gestion financière et optimisation de la formation (dans l'entreprise)

- Focus sur la contribution formation professionnelle/apprentissage et les nouvelles modalités de collecte par les URSSAF depuis de 2022 ;
- Quelles sont les logiques d'optimisation du budget de formation ?
- Focus sur le nouveau système qualité applicable depuis le 1^{er} janvier 2022.

II. Gestion administrative et RH de la formation (dans l'entreprise)

- Transformation du plan de formation en plan de développement des compétences, identification des formations obligatoires, gestion des départs en formation, assouplissement de la définition légale de la formation ;
- Reconfiguration du CPF : comment gérer les demandes de CPF ? Quelles modalités d'intervention de la CDC dans le financement des formations ? Comment éviter la sanction de 3 000 euros associée à l'entretien de bilan ?
- Focus sur le FNE-Formation / TransCo.

III. Formations en alternance

- Analyse des modifications sur les 2 types de contrats de travail ;
- Focus sur le plan de relance de l'alternance ;
- Nouveau modèle économique du financement de l'apprentissage : ce que cela change pour l'employeur ;
- Quel intérêt de créer son propre CFA ?
- Focus sur la ProA ;
- Focus sur l'apprentissage transfrontalier et la mobilité à l'internationale.

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par un avocat.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Conditions de recours et de réalisation des stages en entreprise

OBJECTIF DE LA FORMATION

Maîtriser l'environnement juridique et institutionnel lié à l'accueil d'un stagiaire : conditions de recours au stage et de travail des stagiaires, droits et obligations des stagiaires, risques inhérents à l'accueil d'un stagiaire.

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

Introduction

- Rappel du cadre légal et réglementaire.

I. Conditions de recours au stage

- Inscription dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- Formalisme relatif à l'offre de stage.

II. Formalisme relatif aux stages en entreprise

- La conclusion d'une convention de stage ;
- L'inscription sur un registre unique du personnel et remise d'une attestation de fin de stage ;
- Le paiement des frais d'inscription.

III. Encadrement du recours aux stages

- La durée minimale du stage et le délai de carence ;
- Le quota des stagiaires.

IV. Modalités d'accompagnement des stagiaires

- Obligation de désigner un enseignant référent et un tuteur.

V. Conditions de travail et gratification des stagiaires

- La durée légale de travail ;
- La gratification du stagiaire et ses droits.

VI. Autres droits des stagiaires

- Aides financières octroyées au stagiaire (Titres restaurants, cantines et frais de transport) ;
- Activités sociales et culturelles du CSE ;
- Protection contre le harcèlement.

VII. Risques encourus

- Contrôle et sanctions de l'inspection du travail.

VIII. A l'issue du stage

- Délivrance d'une attestation de stage et d'évaluation ;
- Possibilité d'embauche.

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel..

La formation sera animée par un avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Fondamentaux en droit de la formation professionnelle I

OBJECTIF DE LA FORMATION

Maîtriser la gestion administrative de la formation, savoir optimiser financièrement le budget formation de l'entreprise, gérer efficacement les services de formation dotés d'un numéro de déclaration d'activité.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

Introduction

- Paysage de la formation professionnelle ;
- Les acteurs de la formation professionnelle.

I. Gestion financière de la formation

- Les différentes dépenses incombant aux entreprises ;
- Les différentes enveloppes constituant la contribution unique ;
- Focus sur les nouvelles modalités de collecte de la CUFPA ;
- La taxe d'apprentissage
 - La nouvelle modalité d'utilisation de la taxe d'apprentissage ;
 - Le maintien de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.
- Identification des Financeurs (les OPCO, les associations Transitions Pro, la Caisse des dépôts et consignations).

II. Gestion administrative de la formation

- Plan de développement des compétences
 - Reconnaissance des formations multimodales ;
 - Reconnaissance des formations obligatoires et non-obligatoires ;
 - Les modes de financement du plan de développement des compétences.
- Documents et pièces à conserver ;
- Focus sur les entretiens professionnels (rappel des obligations, focus sur l'abondement correctif du CPF dans les entreprises de 50 salariés et plus).

III. Gestion spécifique dans les entreprises disposant d'un numéro d'organisme de formation

- Le bilan pédagogique et financier ;
- Les obligations en matière de formalisation de la formation (focus sur les règles de facturation et d'informations aux stagiaires) ;
- Gestion des relations avec les Financeurs (OPCO, CDC, commissions paritaires interprofessionnelles régionales) ;
- Focus sur l'exigence de qualité ;
- Le contrôle administratif et financier de la DRIEETS et le contrôle Qualité : comment l'anticiper ?

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 4 heures, sur une demi-journée à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée un(e) avocat(e) associé(e).

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 400 euros HT par participant.

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Fondamentaux en droit de la formation professionnelle II

OBJECTIF DE LA FORMATION

Optimiser les départs en formation, appréhender les outils de gestion des compétences et maîtriser le volet collectif de la formation dans l'entreprise à l'aune de la loi du 5 septembre 2018 **PROGRAMME**

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

I. Organiser le départ en formation et le plan de développement des compétences

- À propos de l'obligation de former ;
- Qu'est-ce-que le plan de développement des compétences ?
- Formation obligatoire : quelle définition retenir ? Quelles conséquences en pratique ?
- Régime juridique applicable pendant la formation sur ou hors temps de travail ;
- Organisation d'une formation en situation de travail (FEST) ou à distance (FOAD) ;
- Focus sur la clause de dédit formation.

II. Droits individuels à la formation : CPA, CPF et CPF de Transition

- Objectif et règles de fonctionnement du CPA ;
- Principes d'acquisition et de comptabilisation des heures dans le CPF ;
- Règles de financement et d'abondement du CPF ;
- Gestion du CPF de transition.

III. Formations en alternance

- Actions de promotion ou de reconversion par l'alternance (ProA) ;
- Dans quel cas recourir à un contrat de professionnalisation plutôt qu'un contrat d'apprentissage et inversement ? ;
- Focus sur les apports de la loi du 5 septembre 2018.

IV. Outils de GPEC

- L'entretien professionnel (et entretien de bilan) ;
- Le conseil en évolution professionnelle.

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par un avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.

Contentieux de la formation professionnelle

OBJECTIF DE LA FORMATION

Décrypter les enjeux et les risques pour l'employeur au regard de ses obligations légales en matière de formation professionnelle.

PROGRAMME PEDAGOGIQUE

Tour de table de présentation, positionnement et évaluation des acquis

I. Contentieux individuel

- Contours de l'obligation de former depuis la loi du 5 mars 2014 : vers une obligation de résultat ?
 - Contours de l'obligation de former : risques inhérents au défaut de formation, focus sur les obligations du salarié ;
- Formations réglementaires, obligatoires et/ ou certifiantes, co-financement d'actions suivies dans le cadre du compte personnel de formation : quels risques de contentieux pour les employeurs ?
- Focus sur les nouveaux « chefs de demandes » susceptibles d'être introduits par les salariés devant le juge prud'homal et d'augmenter les risques de condamnation de l'entreprise (non-respect des entretiens professionnels, absence d'engagement écrit avant le départ d'une formation inscrite en catégorie 2 du plan, etc.) ;
- Contentieux de l'inaptitude : quelles obligations de formation et de reclassement ? Les pièges à éviter par l'employeur.

II. Contentieux collectif

- Délit d'entrave au CSE ;
- Quelles nouvelles obligations de consultation en matière de formation depuis la loi Rebsamen ? Ordonnance Macron relative à la représentation du personnel : refonte des IRP au sein d'une instance unique « Comité social et économique », quid de la commission formation ?
- Consultations annuelles obligatoires : quelles nouveautés concernant les thèmes relatifs à la formation ?
- Focus sur la formation des représentants du personnel : quels pièges éviter ?
- Licenciement collectif (PSE/restructurations) : obligation d'adaptation et de reclassement, formation et définition des catégories professionnelles.

III. Focus sur la jurisprudence récente en matière d'alternance

Restitution collective des connaissances (quizz)

Temps d'échange sous forme de questions/réponses

Tour de table de vérification des acquis.

MODALITES D'INTERVENTION

Cette formation se déroulera sur une durée de 3 heures, sur une demi-journée, à Paris.

Elle se tiendra en présentiel et en distanciel.

La formation sera animée par un avocat associé.

Toute inscription à nos formations à distance donne lieu à l'envoi d'un support pédagogique avant le démarrage de la formation et sera facturée même à défaut de participation à distance du participant en formation.

Cette formation est facturée à hauteur d'un montant forfaitaire de 350 euros HT (quel que soit le nombre de salariés inscrits).

PREREQUIS

Aucun prérequis n'est attendu pour s'inscrire à cette formation.