



MODALITÉS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DE LA FORMATION

- La formation est assurée par des avocats et juristes ayant la pratique du droit du travail et la connaissance des réalités de l'entreprise ; elle donne lieu à la remise d'un support pédagogique (support adressé préalablement en cas de formation à distance) .
- Les connaissances sont mises en œuvre à travers des exemples et des cas pratiques tirés de l'expérience professionnelle des formateurs .
- L'évaluation de la formation (questionnaire de satisfaction) et l'évaluation des acquis de la formation (QCM corrigé collectivement) sont réalisées en fin de cycle. Un certificat individuel de suivi de la formation est établi au terme de la formation .

www.acd.fr

FORMATION Cycle Droit Social 2026 NANCY

*L'entreprise et son environnement sont en constante évolution .
Se former, c'est comprendre, anticiper, optimiser .*

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Savoir mettre en œuvre, dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines et en fonction des situations rencontrées, les règles de droit du travail applicables aux thèmes ci-dessous ;
- Identifier les situations à risques et être en capacité de réagir en cas de mise en jeu des obligations et de la responsabilité sociale de l'entreprise ;
- Connaître les opportunités et savoir adapter les pratiques sociales au sein de l'entreprise en mettant à jour les connaissances à partir de l'actualité législative, réglementaire et jurisprudentielle .

PUBLICS VISÉS ET PRÉREQUIS

- Dirigeants et Collaborateurs de la fonction RH (assistant / responsable RH et paye / comptabilité, DRH, juristes ...)
- Aucun prérequis

COÛT DE LA FORMATION

- 1450 € HT par stagiaire pour les 5 séances (soit 1 740 € TTC)

ORGANISATION DU CYCLE

- 5 séances d'une demi-journée chacune (17h30 au total), réparties en trois groupes : le mardi matin (de 9h à 12h30) ou le jeudi matin (de 9h à 12h30) ou le jeudi après-midi (de 14h à 17h30).

Chaque séance se déroule en deux temps :

- L'**actualité législative et jurisprudentielle** et son impact pratique sur la gestion du personnel ;
- Un **thème** défini à l'avance permettant d'appréhender la pratique (voir ci-dessous).

LIEU / MODALITÉS

- Nancy/Agglomération (à préciser en fonction du nombre de participants et/ou des mesures sanitaires)
- Les personnes souhaitant bénéficier de modalités spécifiques sont invitées à se mettre en lien avec le contact ci-dessous afin qu'il leur propose la solution la mieux adaptée à leur besoin . Formation accessible aux personnes en situation de handicap .
- Possibilité en cas de besoin ponctuel d'assister à la formation à distance via Teams

CONTACT STAGIAIRES ET ENTREPRISE

- Linda VINCENT – 03.83.27.21.35 – l.vincent@acd.fr

CONSEILS PÉDAGOGIQUES

- Nathalie BAILLY – 03.83.27.21.35 – n.bailly@acd.fr

CALENDRIER ET THEMES 2026

MARDI 17 (matin) ou JEUDI 19 MARS (matin ou après-midi)

Accidents et maladies du salarié : Agir et ne plus subir

- La gestion de l'arrêt de travail par l'employeur (contre-visite, lutte contre les faux arrêts, rendez-vous de liaison, ...)
- Les obligations du salarié en arrêt de travail (information immédiate de son absence, transmission d'un arrêt de travail, obligation de loyauté et activité concurrente, ...)
- ZOOM sur les accidents de travail et maladies professionnelles (rappel du cadre juridique, déclarations, réserves, procédures d'instruction, ...)

MARDI 19 (matin) ou JEUDI 21 MAI (matin ou après-midi)

Mener une procédure disciplinaire de manière sécurisée

- Les vérifications préalables : procédure conventionnelles, contenu du RI, ...
- La qualification des faits : définition et gravité de la faute, frontière avec l'insuffisance professionnelle
- Les différentes étapes de la procédure disciplinaire : convocation (formalisme...), entretien préalable (quid de la visioconférence ?), notification de la sanction
- Les délais impératifs à respecter : décompte des délais, point de départ, délais de prescription
- Gérer les « incidents » : demande de report, salarié malade, salarié en congés, ...

MARDI 16 (matin) ou JEUDI 18 JUIN (matin ou après-midi)

L'intérêt de négocier sur la durée du travail

- Cadre légal - hiérarchie des normes applicables à la durée du travail – enjeux
- Les acteurs de la négociation : à chaque entreprise sa procédure
- Les étapes d'une négociation efficace
- Les différentes possibilités offertes aux employeurs – à chacun de choisir son « menu »
- Les bénéfices stratégiques pour l'entreprise – Les intérêts pour les salariés - Quand la durée du travail rend l'entreprise attractive

MARDI 15 (matin) ou JEUDI 17 SEPTEMBRE (matin ou après-midi)

Accidents et maladies du salarié : sécuriser le retour du salarié dans l'entreprise et/ou la rupture de son contrat de travail

- Suspension du contrat et protection accidents de travail et maladies professionnelles
- ZOOM sur les absences prolongées ou répétées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise : le licenciement est-il envisageable ?
- Reprise du travail : visite de pré-reprise, visite de reprise, délais, acteurs, effets
- Le retour du salarié dans l'entreprise : les bons réflexes
- Inaptitude au poste : un mois pour reclasser ou licencier le salarié – Mode d'emploi
- D'autres modes de ruptures possibles (démission, RC, licenciement pour motif économique)

MARDI 17 (matin) ou JEUDI 19 NOVEMBRE (matin ou après-midi)

Les comportements toxiques

- Cadre légal : identifier un comportement toxique et le différencier de notions voisines
- Déceler un comportement toxique – signes d'alertes et exemples concrets
- Réguler le comportement toxique :
 - Gérer les comportements toxiques : enquête, médiation, procédure disciplinaire, ...
 - Prévenir les comportements toxiques : formation des collaborateurs, actions de sensibilisation, ...