

Sécuriser le recours aux CDD, intérim, contrats aidés, stages...



DTRS-36 2 Jours (14 Heures)

Description

Les formes d'emploi autres que le CDI (CDD, intérim, contrats aidés...) se multiplient. Selon une étude récente de la DARES, en dix ans, le recours aux CDD et à l'intérim a plus que doublé. Or, bien que paraissant plus flexibles que le CDI, le recours à ce type de contrat, en France, est très encadré et présente beaucoup de risques juridiques. Quand peut-on recourir au CDD ou à l'intérim ? Dans quels cas peut-on utiliser le CDD à objet défini ? Peut-on utiliser le CDD comme une période d'essai ? Quels sont les cas et durée maximales de renouvellement possibles ? Quelles sont les évolutions légales en la matière et risques encourus ? Autant de questions auxquelles nous vous proposons de répondre dans cette formation. NB : Ce programme de formation prend en compte les dernières évolutions légales.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

RRH, gestionnaire RH, assistant(e) Ressources Humaines.

Prérequis

Aucun

Les objectifs de la formation

- Maîtriser l'ensemble des règles encadrant le recours aux CDD et au travail temporaire
- Éviter les risques de requalification en CDI
- Avoir recours aux stages sans risque
- Choisir le contrat aidé le plus approprié

Programme de la formation

Identifier les cas de recours aux CDD et à l'intérim

- Remplacement de salarié absent.
- Accroissement temporaire d'activité.
- CDD à objet défini.
- Contrat d'usage et contrat saisonnier.
- Les cas de recours interdits.
- Tenir compte de la surcotisation chômage en cas de CDD courts.

Rédiger le contrat Durée : terme précis ou imprécis.

- Respecter et suivre la période d'essai.
- Description du poste et fixation de la rémunération : Quels salaires ? Quels avantages ? Respecter le principe d'égalité de traitement.

Gérer le statut des salariés en CDD ou en intérim Respecter les formalités d'embauche : DUE ; visites médicales ; l'accueil... Gérer les droits à congés payés.

- Souscrire aux obligations de formation.
- Verser ou non l'indemnité de précarité.
- Faire face à une rupture anticipée.

Maîtriser les risques encourus

- Sur le plan civil : la requalification en CDI.
- Initiative d'une demande de requalification en CDI ; conséquences concrètes d'une requalification.
- Sur le plan pénal.

Gérer sans risque les stages et les contrats dérogatoires Les stages : les précautions à prendre ; les pièges à éviter.

- Lister les contrats dérogatoires existants (professionnalisation, apprentissage...).
- Optimiser l'utilisation de ces différents contrats.
- Remplir les formalités légales.