

BDL Campus vous propose des formations techniques et sur mesure animées par une équipe pluridisciplinaire d'intervenants.

Nos formateurs sont des professionnels de terrain expérimentés, dynamiques qui favorisent l'apprentissage à travers des exercices pratiques et des mises en situation et partagent leur expérience.

L'organisme de formation BDL Campus, enregistré sous le numéro d'activité 32 59 10040 59, est certifié Qualiopi et référence Datadock.



INTERVENANTS



Audrey GOUGEON

Juriste en droit social-RH

Docteur en Droit, Audrey Gougeon a enseigné le droit social pendant 7 ans à la Faculté de Lille. Juriste en droit social depuis 6 ans au sein de cabinets d'expertise comptable, elle gère les problématiques des TPE et PME : de la naissance de la relation de travail à la rupture du contrat, dans un environnement multi-conventionnel.



Hélène LE NOACH

Juriste en droit social-RH

Forte d'une expérience de plus de quinze ans en tant que juriste en cabinet d'expertise comptable, Hélène Le Noach accompagne les TPE et PME au quotidien dans un environnement multi-conventionnel. Elle anime régulièrement des formations internes et externes sur des thématiques juridiques et en paie.

INSCRIPTION

Pour vous inscrire, nous vous remercions de remplir la fiche d'inscription [ici](#) puis de la renvoyer par e-mail à campus@bdl-experts.com au plus tard 5 jours avant la formation.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Notre service formation est à votre disposition :
campus@bdl-experts.com
03 27 48 00 44



Le jeudi 07 avril 2022



9h00 - 17h00 (durée : 7 heures)



370 € HT + 25 € HT de frais de repas



Le Manoir de Gavrelle

35 Rte nationale, 62580 Gavrelle

> Lieu accessible aux personnes à mobilité réduite.



OBJECTIFS

- Mesurer les risques, souplesses et contraintes du contrat de travail.
- Choisir le contrat adapté : temps plein ou partiel, CDI ou CDD.
- Rédiger les clauses sensibles.



PUBLIC

Dirigeants, Fonctions RH et Conseil, juristes en droit social, managers, assistants administratifs.



PRÉREQUIS & ÉVALUATION

- Pas de prérequis,
- Attestation de présence,
- Évaluation à chaud sous forme de QCM.



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Présentation power point,
- Cas pratiques,
- Partage d'expériences,
- Propositions d'outils,
- Quizz.

Le support de formation sera mis à disposition après la formation. Salle équipée d'un accès à internet et d'un vidéoprojecteur.



SATISFACTION PARTICIPANTS

9,5/10

Cambrai

Valenciennes

Saint-Amand

La Bassée

Arras

Tourcoing

Lambersart

Armentières

Douai

Pas si simple de rédiger un contrat de travail, voire un réel casse-tête et pourtant c'est l'un des documents les plus importants pouvant être source de contentieux.

PROGRAMME

SÉCURISER ET MAÎTRISER LA RÉDACTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ET SES MODIFICATIONS ULTERIEURES



Partie 1 / Le contrat de travail : une base solide pour limiter le risque prud'homal

A - Faire le bon choix : déterminer le contrat le plus adapté

1. Définition du contrat de travail,
2. Distinguer les différents types de contrats existants,
3. CDI et CDD : un choix stratégique.

B - Les clauses incontournables

1. Engagement et fonction : reprise d'ancienneté à envisager, classification à déterminer, intitulé de poste à définir, intérêt de la mise en place d'une fiche de poste,
- 2 Période d'essai : mise en place et renouvellement,
3. Durée du travail : temps plein ou temps partiel ?,
4. Rémunération à déterminer : salaire de base, primes, avantages en nature,
5. Lieu de travail à adapter : télétravail, déplacements professionnels et/ou sur chantiers,
6. Permis de conduire nécessaire,
7. Entretien professionnel : information du salarié,
8. Date et signature du contrat : les pièges à éviter.

C - Les clauses sur-mesure : protéger les intérêts de l'entreprise

1. La clause d'exclusivité,
2. La clause de mobilité,
3. Les NTIC,
4. La vidéosurveillance et géolocalisation du salarié,
5. La clause de secret professionnel,
6. La clause de non-concurrence,
7. La clause de dédit formation,
8. Les obligations générales : l'utilisation du téléphone, les équipements de protection, la tenue vestimentaire.



Partie 2 - : La particularité du CDD : Comment éviter la requalification ?

1. Les différents motifs de recours : l'accroissement temporaire d'activité, le remplacement, les cas interdits,
2. La durée du CDD,
3. Le renouvellement CDD,
4. La succession de CDD,
5. La cessation du contrat et les indemnités à verser.



Partie 3 : La modification du contrat

1. L'accord du salarié : une obligation ?,
2. Le motif de la modification,
3. La procédure à suivre.

