

FORMATION LES BONNES PRATIQUES DU TRANSFERT DE PERSONNEL & SERVICES ASSOCIÉS (ARTICLE 7 DE LA CCN DES ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ) / RÉF DSOC-180

Article 7 de la CCN des entreprises de propriété

OBJECTIF

Connaître l'étendue du dispositif de l'article 7 de la convention collective, Identifier les sources du transfert de personnel au-delà de la simple mesure conventionnelle, Evaluer les risques encourus, Préparer et optimiser la reprise de personnels, Se tenir à jour de la jurisprudence sur le sujet.

CONTENU

Introduction

Rappel historique du dispositif

Panorama des dispositions protectrices des salariés tant conventionnelles que législatives dans le cadre de transfert d'activités

Présentation générale de l'article 7

Champ d'application

L'article 7 s'applique-t-elle lorsque l'entreprise entrante ou sortante a une activité principale distincte du nettoyage de locaux ?

L'article 7 s'applique-t-elle lorsque le prestataire est à l'initiative de la rupture du contrat commercial ?

La nature de la relation commerciale conditionne-t-elle l'application de l'article 7 ?

L'article 7 s'applique-t-elle en cas de déménagement des locaux du client concomitant à la rupture du contrat commercial ?

L'article 7 s'applique-t-elle en cas de sous-traitance

Obligations

Quelle est l'obligation première de l'entreprise entrante ?

Quelle est l'obligation de l'entreprise sortante ?

Quelles sont les conséquences du non-respect des délais de transmission des documents ?

Quels sont les documents à transmettre par l'entreprise sortante ?

Comment formaliser la réduction de la durée contractuelle en cas de transfert partiel du contrat de travail ?

Conditions de transfert

Quelles sont les conditions de transfert prévues par la convention collective ?

Est-ce que tous les salariés en CDI sont transférables au titre de l'article 7, lorsque les conditions sont réunies ?

Les entreprises adaptées, employant des travailleurs handicapés, sont-elles soumises aux dispositions de l'article 7 ?

A quelle date s'apprécie la condition des 30% du temps de travail passé sur le marché concerné ?

"Passer sur le marché concerné 30% de son temps de travail total"

Comment apprécie-t-on la condition d'affectation d'au moins 6 mois sur le marché ?

"Justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial"

Quid du salarié qui a 1 mois de congés payés et 3 mois d'absence (pour maladie par exemple) ?

TYPE DE FORMATION :
Intra et Inter

COMPÉTENCES :
Organisationnelles

PUBLIC :
Direction, responsable d'agence, Service des Ressources Humaines, Service paie et administration du personnel

PRÉ-REQUIS DE LA FORMATION :
Aucun

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES :
Approche théorique des principes et démonstrations pratiques. Analyse de situations de travail

DURÉE :
7h

NOMBRE DE PARTICIPANTS :
10

VALIDATION :
Attestation de formation

PRIX :

VILLE(S) ET DATE(S) :
Consulter notre site Internet

"Ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat"

Peut-il y avoir une assimilation du congé parental au congé de maternité (pour évaluer la condition d'absence sur le marché concerné) ?

Une salariée en congé parental d'éducation suite à un congé maternité est-elle transférable ?

Quelles sont les conditions de reprise d'un salarié en CDD ?

MODALITÉS D'ÉVALUATION : Test théorique des connaissances acquises et/ou évaluation pratique

FORMATRICE - FORMATEUR : Intervenant spécialisé en ressources humaines, droit du travail et paye

ACCESSIBILITÉ : Formation en présentielle dans des locaux ADCA ou locaux clients

Formation disponible en VISIO FORMATION. 100% FOAD ou BLENDED LEARNING (nous contacter)

Voir livret d'accessibilité pour tous ADCA GFP

style="color: rgb(255, 140, 0);">DÉLAI D'ACCÈS

: Cette formation est accessible en continue.

Contactez-nous pour mettre en place un calendrier adapté à votre besoin.

Pour nous écrire directement cliquez ici :

forma@adca-gfp.fr

Maintien de salaire

Les obligations :

Quelle est l'obligation première de l'entreprise entrante ?

Quelle est l'obligation de l'entreprise sortante ?

Quelles sont les conséquences du non-respect des délais de transmission des documents ?

Quels sont les documents à transmettre par l'entreprise sortante ?

Comment formaliser la réduction de la durée contractuelle en cas de transfert partiel du contrat de travail ?

Le maintien de l'emploi

Un salarié non protégé qui remplit les conditions fixées par l'article 7 peut-il s'opposer au transfert de son contrat de travail ?

Quelles sont les conséquences du transfert en application de l'article 7 sur la relation contractuelle ?

Comment apprécie-t-on l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement ?

Comment apprécie-t-on l'ancienneté pour le calcul des droits au DIF ?

Comment apprécie-t-on l'ancienneté pour la détermination des droits à l'électorat et à l'éligibilité des représentants du personnel ?

La législation protectrice des accidentés du travail s'impose-t-elle au nouvel employeur ?

Quel est le contenu de l'avenant proposé au salarié repris ?

Représentants du personnel

Dans quel cas un salarié protégé peut-il opter pour le maintien de son contrat de travail au sein de l'entreprise sortante ?

Le transfert d'un représentant du personnel nécessite-t-il l'autorisation de l'inspection du travail ?



ADCA | FORMATION

Quel est le sort de la continuité du mandat du représentant du personnel transféré ?