



ASSUMER LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DU MANAGER DE TRANSPORT-LOGISTIQUE

<p>Public concerné</p> <p>Managers opérationnels, responsables d'exploitation des entreprises transport logistique.</p>	<p>Programme</p>
<p>Objectifs pédagogiques</p> <p>Faire face efficacement aux problèmes disciplinaires dans l'entreprise.</p> <p>Appréhender la notion de faute</p> <p>Distinguer ce qui relève de la procédure disciplinaire justifiée et du harcèlement moral qui, aujourd'hui, ne nécessite plus d'intention de nuire au collaborateur.</p> <p>Mettre en œuvre les procédures appropriées, savoir apprécier la gravité de la faute afin de choisir la sanction adaptée.</p>	<p>Chapitre I-Mesurer les enjeux de l'exercice du pouvoir disciplinaire</p> <p>Chapitre II-Concilier discipline et management</p> <p>Chapitre III-Exercer le pouvoir disciplinaire</p> <p>Chapitre IV-Participer à un entretien disciplinaire</p> <p>Chapitre V- Cerner les particularités du licenciement</p> <p>Chapitre VI-Limiter les risques</p>
<p>Méthode pédagogique</p> <p>Intervention structurée alternant explications, exemples, cas concrets et jurisprudence.</p>	
<p>Pré-requis</p> <p>Maîtriser les mécanismes juridiques développés dans le stage n°2 : « intégrer les impératifs du droit opérationnel du travail dans votre rôle de manager transport-logistique ».</p>	
<p>Les « plus de la formation »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilité d'accès : l'école bénéficie d'une situation centrale à Paris - Un accompagnement « Hot line » d'une semaine - des supports pédagogiques élaborés par une professionnelle du secteur. 	
<p>Durée</p> <p>Une journée : 9 h - 13 h et 14 h - 17 h</p>	<p>Tarif</p> <p>750 € - pauses et déjeuner inclus</p>
<p>Date et lieu</p> <p>Jedi 17 juin 2010 ENOES - 62 rue de Miromesnil 75008 Paris Métro : Miromesnil (ligne 9 ou 13)</p>	<p>Votre intervenant</p> <p>Catherine Suter est avocate au Barreau de Paris. En qualité de juriste et consultante, elle intervient auprès de nombreuses entreprises du secteur des transports et de la logistique depuis plus de 15 ans.</p>



ASSUMER LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DU MANAGER DE TRANSPORT-LOGISTIQUE

Programme

Chapitre I - Mesurer les enjeux de l'exercice du pouvoir disciplinaire

- 1.1 Identifier les fondements du pouvoir disciplinaire
- 1.2 Identifier les règles juridiques à respecter, le rôle des acteurs internes et externes à l'entreprise
- 1.3 Déterminer le rôle du manager dans l'appréciation de la faute.

Chapitre II - Concilier discipline et management

- 2.1 Identifier les comportements fautifs des salariés
- 2.2 Apprécier la gravité des faits
- 2.3 Rédiger un avertissement
- 2.4 Mener un entretien de mise au point
- 2.5 Se poser les bonnes questions avant de sanctionner
- 2.6 Mesurer les conséquences de la sanction sur le salarié et sur l'équipe
- 2.7 Envisager une solution alternative.

Chapitre III - Exercer le pouvoir disciplinaire

- 3.1 Recourir aux sanctions prévues par les textes :
 - les différentes sanctions légales, conventionnelles
 - les sanctions prévues par le règlement intérieur
- 3.2 Utiliser la sanction appropriée :
 - l'appréciation proportionnelle de la sanction par rapport à la faute commise
 - la gradation des sanctions
 - les sanctions interdites
- 3.3 Respecter les procédures :
 - le cadre légal
 - les délais à respecter
 - le formalisme des courriers
 - la traçabilité des éléments du dossier

Chapitre IV - Participer à un entretien disciplinaire

- 4.1 Respecter les règles de l'entretien disciplinaire
- 4.2 Adopter les attitudes et les comportements adéquats
- 4.3 Répondre aux objections des salariés par des éléments factuels
- 4.4 Eviter les erreurs les plus fréquentes
- 4.5 Aborder le cas particulier de l'assistance du salarié

Chapitre V - Cerner les particularités du licenciement

- 5.1 La qualification du motif du licenciement
- 5.2 La notion de responsabilité partagée
- 5.3 Les conséquences d'une fraude à caractère pénal
- 5.4 La question du préavis :
 - les règles applicables au préavis
 - les droits de la hiérarchie
 - les conséquences d'un préavis, effectué ou non

Chapitre VI - Limiter les risques

- 6.1 Eviter les pratiques discriminatoires et le risque de harcèlement moral
- 6.2 Connaître le rôle des représentants du personnel et des défenseurs syndicaux
- 6.3 Identifier les risques de contrôle et de contentieux :
 - l'inspecteur du travail, le recours des salariés
 - les risques de contentieux.