

## Objectifs

- Bien connaître les cas dans lequel le chef d'entreprise, ou le cadre responsable, encourt des sanctions personnelles pour non-respect de la réglementation sociale et les précautions à prendre pour éviter cette mise en œuvre.
- Connaître les conditions et les limites de la délégation de pouvoirs et d'autorité.

## Participants / Prérequis

Chef d'entreprise, responsable d'établissement et de chantiers, responsable du personnel. Leurs conseils. Cette formation ne nécessite aucun prérequis.

<b>THEMES TRAITES</b>	
<p><b>Les entreprises voient leur responsabilité de plus en plus engagée pour toute les infractions existantes et réparties dans les différents codes. Les statistiques démontrent que le droit du travail est la matière la plus concernée.</b></p> <p><b>I- Les différentes responsabilités dans l'entreprise :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La personne physique (chef d'entreprise).</li> <li>• La personne morale.</li> <li>• Le délégataire.</li> </ul> <p><b>II- Les principales infractions en droit du travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le travail dissimulé.</li> <li>• Le marchandage et le prêt de main-d'œuvre illicite.</li> <li>• La discrimination et le harcèlement.</li> <li>• Le non-respect de la durée du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le délit d'entrave.</li> <li>• Le risque en matière d'hygiène et de sécurité.</li> </ul> <p><b>III- Contrôle, constatation et procédures :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôle du respect de la législation du travail.</li> <li>• Les pouvoirs d'investigation de l'inspecteur du travail.</li> <li>• Le constat des infractions.</li> <li>• L'obstacle à contrôle.</li> <li>• Engagement des poursuites et répression.</li> </ul> <p><b>IV- Recours et contestations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documents contestables en matière d'infractions.</li> <li>• Recours gracieux et hiérarchique d'une mère intégrante.</li> <li>• Recours pour excès de pouvoir.</li> <li>• Une réclamation peut être adressée sous forme de courrier électronique</li> </ul>

## Moyens et méthodes pédagogiques

### En Présentiel :

Salle de formation, vidéo projection, un support de formation sera communiqué à l'ensemble des participants résumant les aspects théoriques, les astuces et les points clés.

Les techniques d'animation seront actives et se baseront sur des cas concrets apportés par le formateur et/ou les participants. Elles alterneront les apports de connaissances, des exemples réels (situations rencontrées par les participants ou le formateur). Les participants travailleront sur des études de cas pratiques et des mises en situation.

### En Distanciel :

Les sessions en distanciel se déroulent sur le logiciel Teams. Les classes virtuelles sont supervisées par notre équipe digitale, pour accompagner les participants.

Via le potentiel des outils du logiciel, la pédagogie sera active et ludique. Les participants pourront travailler par groupe ou sous-groupe dans des salles séparées. Les documents peuvent être partagés et interactifs pour une animation vivante et stimulante.

# Responsabilité pénale du dirigeant en droit social

## En Live :

Formation se déroulant dans nos locaux en présentiel, sur un écran Multifonctions de communications (MFC). Cette modalité est proposée afin de garder les bénéfices de la formation présentielle, tout en ayant un formateur à distance. Cela offre la possibilité également d'intégrer des participants à distance dans une formation en présentiel. La borne interactive permet un affichage dynamique et une meilleure fluidité et cohérence dans les échanges. C'est un outil complet qui permet au formateur d'offrir une formation présentielle enrichie d'interactivités digitales.

## **Evaluations**

Un questionnaire de préformation est transmis aux participants avant le démarrage de la formation. Il permet au formateur d'évaluer les besoins des participants et peut ainsi calibrer au mieux son intervention.

Des évaluations formatives jalonnent le parcours afin de mettre en évidence les points forts des apprenants et leurs axes d'amélioration. Ces évaluations permettent aux formateurs d'identifier les problématiques et d'affiner leurs approches pédagogiques.

Une évaluation de satisfaction à « chaud » évalue les différents axes « qualité » de la formation, puis une à « froid » 2 mois après la fin du parcours pour prendre en considération le retour d'expérience, l'adaptation au poste de travail, l'évolution et les besoins des participants.

Toutes nos évaluations seront transmises à travers un lien ou un QR code qui redirigera vers la plateforme « Drag'n Survey ».

## **Intervenant Lefebvre Dalloz Formation :**

Avocat associé du cabinet Eole, est spécialisé en droit du travail et droit de la protection sociale. Il accompagne les entreprises en tant que conseil et dans leurs contentieux. Il intervient en tant que formateur en droit social.

**Modalités et délai d'accès :** Pour toute inscription, contactez nos conseillers qui vous accompagneront ([conseil@sesame-formation.re](mailto:conseil@sesame-formation.re)) / 02.62.22.02.02

Aucun délai n'est requis.

**Durée :** 1 jour, soit 7 heures de formation.

**Lieu et date(s) actualisé(s) :** cf site web : [www.sesame-formation.re](http://www.sesame-formation.re)

**Coût HT :** Nous consulter

## **Accessibilité :**

Nos salles, ainsi que celles de nos partenaires sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Nos logiciels distanciels offrent également des outils qui permettent de répondre à vos besoins.

Pour toute demande, nous vous invitons à contacter notre référent Handicap.

*Programme mis à jour en avril 2026*