INTITULÉ DE LA CERTIFICATION
Prévenir les principaux risques juridiques dans la pratique quotidienne de gestion du personnel
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir desquels le dispositif de formation visant la certification est initié :
Le public cible de cette certification est constitué des personnes auxquelles on confie des missions d'application du droit du travail au quotidien (gestion des contrats de travail, organisation des élections des représentants du personnel, gestion opérationnelle de la durée du travail, établissement des paies, respect des obligations de sécurité et de santé au travail), au sein d'une PME. Les objectifs professionnels sont la prévention quotidienne des risques juridiques et sociaux individuels et collectifs, à différents moments de la vie de l'entreprise et en réponse à différentes priorités opérationnelles.

RÉFÉRENTIEL		
RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	**RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION**	
	MODALITÉ(S)	**CRITÈRES**
C1 : Sécuriser juridiquement toutes les étapes de la relation de travail, du choix du contrat de travail aux différents cas de ruptures individuelles et collectives, afin de s'adapter aux besoins de l'activité économique et conjoncturelle, à différents moments de la vie de l'entreprise.	**Evaluation écrite individuelle :** Contrôle écrit de connaissances relatifs à la relation contractuelle de travail. **Evaluation orale individuelle :** Cas pratique soutenu oralement, portant sur la correction d'un article d'un contrat de travail erroné, en application d'une convention collective.	Les connaissances juridiques sont correctes. L'analyse de la situation du salarié et des sources de droit applicables à l'entreprise est exhaustive. Les corrections apportées, selon les contraintes données par le cas sont justifiées. L'article du contrat de travail est adapté à la situation d'embauche et rédigé conformément à la législation sociale, aux dispositions réglementaires et conventionnelles. Le formalisme attendu (rédaction juridique de la clause d'un contrat de travail) est respecté. Concernant le cas pratique, la solution apportée est adaptée à la situation à la fois d'un point de vue de la prévention des principaux risques juridiques et d'un point de vue opérationnel.

C2 : Mettre en place les instances représentatives du personnel, dans le respect des obligations juridiques du chef d'entreprise, afin de favoriser le dialogue social.	**Evaluation écrite individuelle :** Contrôle écrit de connaissances. **Evaluation orale individuelle :** Cas pratique soutenu oralement, portant sur la mise en place d'un calendrier électoral (présentation des étapes et des contraintes)	Les connaissances juridiques relatives à la mise en place d'un CSE (Comité Social et Economique) et à son fonctionnement (organisation des réunions) sont validées, dans le respect de l'état du droit. La liste des différentes étapes et leur insertion dans le calendrier de procédure est exhaustive. Les analyses de risques juridiques sont correctes et priorisées.
C3 : Organiser le temps de travail, en termes de durée, d'aménagement (télétravail notamment) et de gestion des périodes de suspension du contrat de travail, afin de répondre aux impératifs de production et aux contraintes de la vie de l'entreprise.	**Evaluation écrite individuelle :** Contrôle écrit de connaissances. **Evaluation orale individuelle :** Deux cas pratiques soutenus oralement, portant sur : 1. Calcul des droits à Congés Payés, et identification des heures supplémentaires, selon différents cas de contrats de travail. **2.** Mise en place du télétravail dans une entreprise, selon les caractéristiques de celle-ci.	Les connaissances juridiques relatives aux principaux congés et au télétravail sont validées, dans le respect de l'état du droit. Le mode de calcul des droits individuels et des congés de fractionnement est correct selon les dispositions légales et conventions collectives applicables (distinction entre jours ouvrables et jours ouvrés, temps de travail effectif, durée de temps de travail, …) Le décompte des heures supplémentaires est correct et justifié. Le formalisme de mise en place du télétravail est respecté, et conforme aux dispositions légales et aux accords applicables.
C4 : Sécuriser juridiquement la gestion de la paie, des avantages en nature, des frais professionnels, en veillant au respect de l'égalité de traitement, dans une optique de pilotage de la masse salariale individuelle et collective (épargne salariale, protection sociale).	**Evaluation écrite individuelle :** Contrôle écrit de connaissances **Evaluation orale individuelle :** Deux cas pratiques soutenus oralement, portant sur : 1. Des calculs d'avantages en nature au forfait et au réel 2. La rémunération des heures supplémentaires.	Le choix opéré par le candidat entre l'option d'avantages en nature et celle d'avantages au réel (le plus avantageux pour l'employeur). Les conséquences financières des heures supplémentaires sont correctement évaluées et anticipées avec une optique d'aide à la décision pour le chef d'entreprise.

C5 : S'assurer du respect des obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail, et notamment de la prise en compte du handicap et de la pénibilité au travail, afin d'assurer de bonnes conditions d'exécution du contrat de travail.	**Evaluation écrite individuelle :** Contrôle écrit de connaissances portant notamment sur le handicap, la pénibilité au travail et les maladies professionnelles. **Evaluation orale individuelle :** Cas pratique soutenu oralement, portant sur l'analyse des conséquences pour une entreprise d'une reconnaissance de maladie professionnelle.	Le candidat analyse le dossier et la position de la CPAM afin d'identifier s'il y a lieu de la contester ou non. Son analyse est factuelle, pertinente, justifiée et opérationnelle. Pour cela, il tient compte : - Du lien avec l'activité de l'entreprise, - Du classement des pathologies selon la CPAM - De la situation du salarié - De l'application des délais de demande de prise en charge par le salarié.
Ensemble des compétences	**Evaluation transversale de mise en situation professionnelle orale :** On demande au candidat d'étudier une situation opérationnelle (cas pratique complexe) et de préconiser les meilleures solutions juridiques, selon la situation en question. Le candidat bénéficie d'un temps de préparation, présente oralement son analyse technique de la situation, donne ses préconisations, puis répond aux questions du jury. Le jury joue le rôle du demandeur d'un avis d'expert (dirigeant d'entreprise). **3 cas sont proposés de façon aléatoire :** 1. Rupture du contrat de travail d'un salarié : analyse du dossier transmis par un dirigeant	Concernant les 3 cas : - Résistance au stress de la pression posée par un dirigeant, - Problématiques clairement identifiées, - Préconisation de solutions amiables factuelles, opérationnelles, juridiquement correctes et argumentées, - Analyse effective des conséquences des différentes possibilités, pour l'entreprise.

	concernant la possibilité de rompre le contrat 2. Retard d'un salarié : analyse d'un cas de licenciement sans respect de la procédure. 3. Cas de plusieurs salariés à traiter simultanément : rédaction d'un contrat de travail, d'un avenant à un autre contrat, portant sur la durée du travail, et d'une demande de rupture conventionnelle.	