

## Certificat FLF Droit Social

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Ensemble des domaines concernés par le droit social : industrie, services négoce, banque...**

Le certificat droit social correspond au besoin de toutes les entreprises qui emploient des salariés et qui doivent connaître et remplir un certain nombre d'obligations sociales quels que soit la taille, la forme ou le secteur de l'entreprise.

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : **315**, **123g**

Code(s) ROME : **K1903**, **K1902**, **M1503**, **M1502**, **M1302**

Formacode : **13222**

Date de création de la certification : **01/01/2011**

Mots clés : **Droit du travail**, **Négociation collective**, **Représentant du personnel**, **Contrat de travail**

### Identification

Identifiant : **3178**

Version du : **28/11/2017**

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [L'article L.1111-1 du Code du travail impose l'application de l'ensemble des dispositions du code du travail à tous les employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.](#)

Non formalisé :

- [Fiche métier Cidj Assistant des RH](#)
- [Fiche métier Onisep juriste d'entreprise](#)
- [Fiche ROME M1503 Management des ressources humaines](#)
- [Référentiel APEC juriste spécialisé en droit social](#)

### Descriptif

#### Objectifs de l'habilitation/certification

Valider la mise en œuvre d'une méthode d'analyse et d'un raisonnement juridique face à des problématiques propres à l'entreprise en matière de droit social.

#### Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- aucun

#### Descriptif général des compétences constituant la certification

Analyser et chercher les solutions juridiques adaptées à chaque situation particulière au cours de la relation contractuelle avec un salarié.

Choisir le type de contrat de travail le plus adapté aux besoins de l'entreprise en fonction du poste à pourvoir.

### Public visé par la certification

- La certification concerne aussi bien les salariés et que les demandeurs

Identifier les situations contractuelles à risque pour prémunir l'entreprise d'éventuels contentieux.

Conseiller l'employeur sur l'attitude à adopter et la procédure à respecter au niveau disciplinaire.

Estimer le coût d'une rupture du contrat de travail pour un salarié.

Alerter l'entreprise sur ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité et proposer un plan d'action pour remédier à d'éventuels manquements.

Veiller au bon fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Mener à bien une négociation : répondre aux objections soulevées par les représentants du personnel et proposer des solutions respectant les intérêts de l'entreprise et des salariés.

d'emploi souhaitant évoluer vers des responsabilités de :

- Assistant RH
- Responsable RH
- Assistant juridique
- Juriste spécialisé en droit social
- Juriste d'entreprise
- Manager d'équipe
- Chef d'entreprise
- Auditeur en contrôle de gestion sociale
- Comptable ou collaborateur en charge des dossiers sociaux d'une entreprise
- Dirigeant

## Modalités générales

Une formation de 10 jours en présentiel + des ressources en ligne (70 heures)

Une alternance de modules présentiels à choisir en fonction de ses besoins parmi une liste de formations sélectionnées en gestion du contrat de travail, restructurations-international, prévention des risques juridiques, négociation collective, épargne salariale et protection sociale complémentaires.

Un suivi personnalisé tout au long du parcours par un référent

Des contrôles continus en fin de module pour vérifier l'appropriation des concepts, techniques et outils

Des activités inter-sessions permettant de transposer les concepts étudiés à son contexte professionnel

Un accès au mentorat pour échanger avec un pair sur son métier et développer son efficacité professionnelle

Une organisation en 5 journées de tronc commun obligatoire composé de deux modules pédagogiques :

« Le contrat de travail en pratique : maîtriser les contraintes, éviter les risques » (3 jours)

« Les représentants du personnel (DP, CE, CHSCT, DUP, CSE, CSS, DS, RS et RSS) » (2 jours)

Et 5 journées d'option à choisir en fonction de ses besoins et objectifs parmi des formations : en gestion du contrat de travail / restructurations-international / prévention des risques juridiques, négociation collective / épargne salariale et protection sociale complémentaire.

## Liens avec le développement durable

Aucun

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### Pour l'individu

Cette certification permet aux individus :

### Pour l'entité utilisatrice

Cette certification permet aux organisations de :

de développer de nouvelles compétences pour retrouver un emploi ou évoluer vers de nouvelles responsabilités.

de mettre à jour et professionnaliser leur pratique pour conserver leur employabilité dans un environnement où le suivi de la réglementation sociale en perpétuelle évolution est une exigence quels que soient le secteur d'activité et le poste occupé.

de valider des acquis pour présenter un dossier de VAE

disposer en interne de personnes capables de prévenir les risques en matière de réglementation sociale et de mettre en place des process pour éviter des procédures devant les prud'hommes et des conflits sociaux.

Mettre en place et faire évoluer les process permettant de prendre les bonnes décisions sur le plan social et de sécuriser les contrats de travail : quelles clauses utiliser selon les besoins de l'entreprise (mobilité, non concurrence...) ? quels délais respecter pour les différentes procédures en droit du travail individuel et collectif ?

doter les managers d'équipe et les collaborateurs ayant des fonctions transverses de compétences en droit social

contribuer à l'évolution professionnelle de leurs salariés, dans le cadre d'une démarche de GPEC ou des EEP bi-annuels

favoriser la mobilité interne vers des postes à forte valeur ajoutée pour le climat social, pour la sécurité et la santé au travail

## Evaluation / certification

### Pré-requis

Il est demandé aux candidats soit d'avoir une formation juridique initiale soit d'avoir des bases en droit social acquises en formation initiale ou par leur expérience professionnelle.

### Compétences évaluées

Valider juridiquement les décisions prises par l'entreprise à l'encontre des salariés.

Répondre aux demandes des salariés concernant leur contrat de travail dans le respect de la réglementation sociale applicable (horaires, rémunération, rupture...).

Évaluer les risques prud'homaux pour chacune des situations exposées et proposer des actions préventives.

### Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

non applicable

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non  
Matérialisation officielle de la certification :  
Remise du Certificat FLF Droit social

### Centre(s) de passage/certification

- Francis Lefebvre Formation <https://www.flf.fr>

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Nombre de participants à la formation depuis sa création : 46

Nombre de Certifiés (l'examen est en option) : 22

Nombre moyen de certifiés par an : 5 à 6

### *Autres sources d'information*

[https://www.flf.fr/certificat/certificat-droit-social\\_15.html](https://www.flf.fr/certificat/certificat-droit-social_15.html)