

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 l'organisation du travail, établissement des paies, respect des obligations de santé, de sécurité et d'inclusion). Ce sont des Responsables ou Assistants Ressources Humaines généralistes.

Les compétences acquises sont adaptées à l'ensemble des types d'entreprises suivantes : ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire), PME (Petites et Moyennes Entreprises), associations, start-ups, de tous secteurs d'activité.

Les objectifs professionnels sont la prévention quotidienne des risques juridiques et sociaux individuels et collectifs, par la mise en œuvre du droit du travail applicable 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
<p><b>C1 :</b> Sécuriser juridiquement toutes les étapes de la relation de travail, du choix du contrat de travail aux différents cas de ruptures individuelles, afin de s'adapter aux besoins de gestion des ressources humaines, en lien avec l'activité économique et conjoncturelle, à différents moments de la vie de l'entreprise.</p>	<p><b>Evaluation écrite individuelle :</b> Contrôle écrit de connaissances relatives à la relation contractuelle de travail.</p> <p><b>Evaluation écrite individuelle :</b> Cas pratique portant sur la correction d'un article erroné au sein d'un contrat de travail, en application d'une convention collective.</p>	<p>Les connaissances juridiques sont conformes à l'état du droit en vigueur.</p> <p>L'analyse de la situation du salarié et des sources de droit applicables à l'entreprise est exhaustive.</p> <p>Les corrections apportées, selon les contraintes données par le cas sont justifiées.</p> <p>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.</p> <p>Le formalisme attendu (rédaction juridique de la clause d'un contrat de travail) est respecté.</p> <p>Concernant le cas pratique, la solution apportée est adaptée à la situation à la fois du point de vue de la prévention des principaux risques juridiques et du point de vue opérationnel.</p>

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉ(S)	CRITÈRES
<p><b>C2 :</b> Mettre en place les instances représentatives du personnel, dans le respect des obligations juridiques du chef d'entreprise, afin de favoriser le dialogue social.</p>	<p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Contrôle écrit de connaissances relatives à la mise en place ou au renouvellement d'un CSE (Comité Social et Economique) et à son fonctionnement (organisation des réunions).</p> <p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Cas pratique portant sur la mise en place d'un calendrier électoral (présentation des étapes et des contraintes).</p>	<p>Les connaissances juridiques sont conformes à l'état du droit en vigueur.</p> <p>La liste des différentes étapes est exhaustive.</p> <p>Leur insertion dans un calendrier de procédure respecte les délais légaux et les contraintes opérationnelles.</p> <p>L'analyse des risques juridiques est correcte et priorisée.</p>
<p><b>C3 :</b> Sécuriser juridiquement les modalités d'organisation du travail, en tenant compte des différentes possibilités de 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.</p>	<p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Contrôle écrit de connaissances relatives aux principaux congés et au télétravail.</p> <p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Deux cas pratiques portant sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le calcul des droits à congés payés, selon différents cas de contrats de travail.</li> <li>2. La mise en place du télétravail dans une entreprise : formalisme, répercussions en matière d'accidents du travail et spécificités pour les salariés en situation de handicap.</li> </ol>	<p>Les connaissances juridiques sont conformes à l'état du droit en vigueur.</p> <p>Le mode de calcul des droits individuels 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, ...)</p> <p>Le formalisme lié à la mise en place du contrat de travail est respecté.</p> <p>L'analyse des circonstances encadrant l'accident d'un salarié en télétravail permet de le qualifier ou non en accident de travail, selon la dernière jurisprudence.</p> <p>La préconisation d'aménagement du poste d'un salarié en situation de handicap est conforme aux exigences médicales.</p> <p>Elle tient compte de la politique d'entreprise.</p>

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉ(S)	CRITÈRES
<p><b>C4 :</b> Sécuriser juridiquement la gestion de la paie, des avantages en nature et 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).</p>	<p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Contrôle écrit de connaissances portant sur les principaux calculs et rubriques de paie.</p> <p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Deux cas pratiques élaborés à partir de bulletins de paie, portant sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Des calculs d'avantages en nature au forfait et au réel</li> <li>2. La rémunération des heures supplémentaires.</li> </ol>	<p>Les connaissances juridiques sont conformes à l'état du droit en vigueur.</p> <p>Le choix opéré par le candidat entre l'option d'avantages en nature et celle d'avantages au réel correspond au plus avantageux pour l'employeur.</p> <p>Il repose sur des évaluations correctement chiffrées.</p> <p>Les conséquences financières des heures supplémentaires sont correctement évaluées et anticipées avec une optique d'aide à la décision pour le chef d'entreprise.</p>
<p><b>C5 :</b> Respecter les obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail et la politique d'entreprise en matière d'inclusion, de qualité de vie et de conditions de travail, et d'égalité femmes-hommes, afin d'encadrer juridiquement les conditions d'exécution du contrat de travail.</p>	<p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Contrôle écrit de connaissances portant sur l'obligation de santé et sécurité, la politique d'entreprise en matière d'inclusion, de qualité de vie et de conditions de travail, et d'égalité femmes-hommes.</p> <p><b><u>Evaluation écrite individuelle :</u></b> Trois cas pratiques portant sur :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'analyse des conséquences pour une entreprise, d'une reconnaissance de maladie professionnelle. Le candidat dispose du dossier du salarié et de la position de l'Assurance Maladie.</li> <li>2. Le calcul de l'index égalité femmes-hommes et l'analyse des répercussions.</li> </ol>	<p>Les connaissances juridiques sont conformes à l'état du droit en vigueur.</p> <p>Le candidat identifie s'il y a lieu de contester ou non la position de l'Assurance Maladie : son analyse est factuelle, pertinente, justifiée et opérationnelle.</p> <p>Pour cela, il tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du lien avec l'activité de l'entreprise,</li> <li>- Du classement des pathologies selon l'Assurance Maladie,</li> <li>- De la situation du salarié,</li> <li>- De l'application des délais de demande de prise en charge par le salarié.</li> </ul> <p>Les données d'entrée du calcul de l'index égalité femmes-hommes sont vérifiées et conformes à la législation en vigueur.</p> <p>Les répercussions selon la valeur de l'index pour l'entreprise sont identifiées : obligations à respecter pour corriger ou supprimer les écarts.</p>

	<p>3. La prise en compte du handicap dans différents moments de la vie en entreprise d'un salarié.</p>	<p>Les valeurs de l'employeur en matière d'inclusion des salariés en situation de handicap sont intégrées et des propositions portant sur différentes situations organisationnelles sont formulées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recrutement, intégration : respect des règles de non-discrimination et compensation des difficultés liées au handicap (aménagement du poste de travail, adaptation des conditions de travail, équipements d'assistance, flexibilité des horaires de travail, télétravail, aménagements du temps de travail, ...)</li> <li>- Modalités des formations professionnelles, logiciels RH : adaptation des modalités présentielle ou distancielles, prise en compte de l'accessibilité numérique,</li> <li>- Déplacements, organisation d'événements : accessibilité physique et environnementale,</li> <li>- Sensibilisation au handicap des autres salariés,</li> <li>- Recours à des ressources externes expertes du handicap, services d'accompagnement, réseaux de soutien,</li> <li>- Aides financières.</li> </ul> <p>La notion de handicap invisible est intégrée.</p>
--	--	--

**EVALUATION TRANSVERSALE PORTANT SUR L'ENSEMBLE DES COMPETENCES**

MODALITÉ(S)	CRITÈRES
<p><b><u>Evaluation transversale de mise en situation professionnelle orale :</u></b></p> <p>On demande au candidat d'étudier une situation opérationnelle (cas pratique complexe) et de préconiser les meilleures solutions juridiques, selon la situation en question.</p> <p>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.</p> <p>Le jury joue le rôle du demandeur d'un avis d'expert (dirigeant d'entreprise).</p>	<p>Chaque problématique est clairement identifiée : identification des problèmes juridiques, hiérarchisation et ordonnancement de ceux-ci.</p> <p>Préconisation de solutions amiables factuelles, opérationnelles, juridiquement correctes et argumentées : application des connaissances juridiques aux faits, conformité juridique.</p> <p>Exhaustivité des réponses apportées.</p> <p>Analyse effective des conséquences des différentes possibilités, pour l'entreprise et pour le salarié.</p>

<p><b>3 types de cas sont proposés de façon aléatoire :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rupture du contrat de travail d'un salarié : analyse du dossier transmis par un dirigeant demandant s'il y a possibilité de rompre le contrat,</li> <li>2. Retard d'un salarié : analyse des risques présentés par un cas de licenciement sans respect de la procédure,</li> <li>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.</li> </ol>	<p>Le candidat adopte une posture d'aide à la décision, alliant préservation des intérêts et droits de l'entreprise et des salariés.</p> <p>La solution proposée est adaptée à la situation à la fois d'un point de vue juridique et d'un point de vue opérationnel.</p> <p>Qualité de l'expression orale relativement au rôle de conseil : capacité de synthèse, assertivité, capacité d'argumentation, respect du temps de réponse.</p>
--	---