

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif visant la certification est initié :		
Le DU « Droit du travail appliqué » s'adresse à un public de professionnels ayant besoin de mobiliser des connaissances et compétences en droit du travail au cours de son activité professionnelle (délégués syndicaux, membres du CSE, juristes, directeurs, professionnels des RH, psychologues du travail, avocats, etc.).		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalité(s)	Critères
<p><b>Articuler les différentes sources du droit du travail (code du travail, sources professionnelles, jurisprudence, etc.), en les analysant de façon pertinente, afin d'appliquer la réglementation qui s'impose à la situation factuelle donnée.</b></p>	<p><b>Un cas pratique :</b> Le cas pratique permet d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel. La réalisation du cas pratique mobilise 3 modalités d'évaluation différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un support écrit traitant les problématiques du cas pratique, également utilisé pour la soutenance orale</li> <li>• Une présentation du cas pratique en soutenance orale</li> <li>• Un échange individuel avec les membres du jury, réalisé à la suite de la soutenance orale</li> </ul>	<p><b>La ou les sources du droit du travail mobilisées sont adaptées à la situation factuelle donnée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différentes sources du droit du travail sont connues (droit du travail, droit européen, usages professionnels, etc.)</li> <li>• Les sources du droit du travail sont sélectionnées selon leur application de manière effective</li> <li>• La situation professionnelle étudiée est analysée</li> <li>• La ou les thématiques portées par la situation professionnelle sont correctement identifiées</li> <li>• Le cas échéant, la demande est reformulée et questionnée pour faciliter la bonne compréhension des enjeux juridiques</li> <li>• Des propositions de solution conformes et pertinentes à la réglementation sont apportées grâce à la hiérarchisation des sources</li> </ul>
<p><b>Analyser les contrats de travail et le statut collectif (conventions collectives, règlement intérieur, usages, etc.) de la structure (entreprises, association, etc.) afin de s'assurer de leur conformité vis-à-vis de la réglementation en vigueur en matière de droit du travail.</b></p>	<p>Le candidat est évalué sur la garantie de l'application du cadre réglementaire dans la relation de travail, l'information et le conseil aux acteurs (individus ou groupes) de l'entreprise sur leurs droits et devoirs, et la prévention et</p>	<p><b>La conformité des contrats de travail et du statut collectif est assurée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les clauses contractuelles, conventionnelles et réglementaires sont analysées</li> <li>• Le régime juridique de chaque type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat à temps partiel, etc.) est connu et maîtrisé</li> <li>• Les droits et obligations des parties contractantes sont identifiés</li> <li>• La conformité des contrats de travail et du statut collectif est contrôlée</li> <li>• Le cas échéant, les contrats de travail et le statut collectif sont modifiés pour être mis en conformité</li> </ul>

	<p>résolution de situations à risques et conflictuelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les évolutions du droit du travail sont dûment appliquées aux relations individuelles et collectives (évolution du SMIC, modification de la convention collective, révision du règlement intérieur, etc.)</li> </ul>
<p><b>Rédiger des actes (des conclusions, des contrats et autres documents courants de la gestion salariale à valeur juridique, de type contrats de travail, règlement intérieur, lettre de licenciement, etc.), en tenant compte du formalisme et des procédures juridiques en droit du travail, afin de limiter les risques de contentieux.</b></p>	<p><b>Durée de l'épreuve :</b> Le sujet du cas pratique est distribué à minima 2 semaines avant la date de la soutenance orale. La soutenance orale se déroule sur 30 minutes et est suivie de 10 minutes d'échange individuel entre le candidat et le jury.</p> <p>Cette évaluation se déroule en présentiel.</p> <p><b>Evaluateurs :</b> Jury d'évaluation composé de deux personnes externes au dispositif de formation et d'emploi du candidat.</p>	<p><b>Les risques contentieux sont limités grâce au respect des exigences juridiques en termes de rédaction des actes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le format du document est adapté à la finalité</li> <li>• Les actes juridiques sont rédigés selon la solution préconisée</li> <li>• Un langage clair, précis et conforme aux normes juridiques est utilisé</li> <li>• L'exactitude et la cohérence des informations juridiques sont vérifiées</li> <li>• La procédure adaptée à l'acte à réaliser est respectée</li> <li>• Les différents risques encourus sont connus et explicités</li> <li>• La réalisation du risque est prévenue</li> </ul>
<p><b>Garantir l'application des obligations légales et réglementaires relatives à la relation de travail (embauche, discipline, mutation, santé au travail, formation, révision et rupture du contrat de travail) et la mise à jour des procédures et politiques internes, en tenant compte des évolutions réglementaires et en les portant à la connaissance des différents interlocuteurs concernés (employeurs, salariés, CSE, etc.), afin d'éviter tous risques juridiques.</b></p>		<p><b>La gestion administrative du personnel est assurée :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les concepts juridiques fondamentaux du droit social sont maîtrisés (temps de travail, rémunération, etc.)</li> <li>• Les risques juridiques sont identifiés (sanctions civiles, sociales, pénales)</li> <li>• Les procédures administratives liées à la gestion du personnel sont maîtrisées</li> <li>• Les aspects légaux des recrutements, des contrats de travail, de la révision des contrats de travail et des fins de contrat sont connus</li> <li>• Les obligations en matière de protection sociale et de sécurité au travail sont connues</li> <li>• Les aspects juridiques des relations de travail individuelles sont gérés de manière efficace</li> <li>• L'évolution des lois et de la réglementation relatives au droit du travail est suivie</li> <li>• Les revirements jurisprudentiels et leur impact sur la pratique du droit du travail sont analysés</li> <li>• Les pratiques sont dûment adaptées aux réformes (évolutions législatives et jurisprudentielles)</li> </ul>

Renseigner son interlocuteur (salarié, employeur, etc.) sur ses droits et obligations en mobilisant les connaissances requises en droit du travail pour lui fournir les informations nécessaires à la prise de décisions étayées.

Identifier le besoin de s'adjoindre les services d'un spécialiste pour disposer d'une expertise ciblée permettant de traiter une problématique, ou un problème ponctuel relevant du droit du travail et se situant au-delà de son niveau d'expertise.

Informers les salariés et employeurs de leurs droits et devoirs vis-à-vis de la réglementation liée aux conflits collectifs (droit de grève), en tenant compte des enjeux juridiques des deux parties, afin de prévenir tout contentieux.

**L'interlocuteur est pris en considération :**

- Le langage et le vocabulaire sont adaptés à l'interlocuteur
- Les informations sont communiquées de manière claire et concise
- L'interlocuteur est orienté vers les ressources appropriées en cas de litiges ou situations complexes
- Les alternatives possibles en termes de stratégies sont présentées (risques et opportunités)

**En cas de problème ponctuel extérieur à son niveau d'expertise, le besoin de contacter un spécialiste est identifié :**

- Les limites de son niveau d'expertise sont connues
- Le professionnel à solliciter est correctement identifié selon la problématique (inspection du travail, URSSAF, CPRI, etc.)
- Le spécialiste identifié est contacté directement ou par l'intermédiaire de l'interlocuteur adapté
- Le cas échéant, le bien-fondé de contacter un spécialiste est relayé auprès de l'interlocuteur adapté

**La réglementation encadrant le droit de grève est communiquée aux salariés et employeurs :**

- La réglementation liée aux conflits collectifs est connue et maîtrisée
- Les situations conflictuelles et les enjeux juridiques associés sont identifiés
- Les principes fondamentaux de la négociation collective sont connus
- Les différentes formes de grève sont connues (la grève tournante, la grève de zèle, la grève d'autosatisfaction, etc.)
- L'identification du caractère licite ou non d'une grève est effectuée selon des critères jurisprudentiels
- L'impact potentiel de la grève sur la relation de travail est identifié (impact sur le contrat de travail, sur la rémunération, etc.)
- Les interlocuteurs pertinents sont tenus informés du caractère licite ou non de la grève

Accompagner la mise en place du CSE et l'exercice de ses attributions, en garantissant une communication efficace entre la direction et les salariés, afin de favoriser la représentation de ces derniers et l'amélioration des conditions de travail.

Préconiser les conseils et/ou solutions adaptés à une situation juridique porteuse d'enjeux ou risques particuliers en matière de santé au travail, pour prévenir le contentieux social, en veillant au respect des règles de sécurité juridique.

**La mise en place et l'exercice des attributions du CSE sont accompagnés selon les attendus réglementaires :**

- Le cadre juridique régissant la mise en place du CSE est connu
- Les différentes étapes de mise en place d'un CSE sont connues et planifiées (définition d'un calendrier et d'un plan d'action associé),
- Une communication claire et efficace est maintenue entre la direction et les employés (mise en place de canaux de communication spécifique, diffusion d'information, etc.)
- Les attendus en matière de communication et diffusion des informations sont rappelés aux interlocuteurs pertinents (nature et date des informations à communiquer, protocole d'accord préélectoral, etc.)
- Les moyens du CSE sont connus (heure de délégation, local, panneau d'affichage, etc.)
- Les attributions du CSE sont connus en fonction de sa taille (CSE restreint et CSE plénier)

**Les préconisations et solutions apportées sont cohérentes au regard de la situation concernée :**

- Les risques en matière de droit du travail sont identifiés
- Des mesures préventives pour réduire les risques (risques physiques et RPS) sont proposées
- Les procédures de contrôle et de suivi des risques identifiés sont mises en place
- Une vérification des moyens mis en œuvre et proposés dans le DUERP est réalisée
- Les enjeux juridiques liés à l'état de santé du salarié (grossesse, accident du travail, maladie professionnelle, handicap, etc.) sont maîtrisés

Bâtir un raisonnement juridique rigoureux en élaborant une argumentation synthétique et pertinente afin d'apporter une position, ou une solution en cohérence avec les éléments du dossier.

**Une position, ou une solution cohérente au dossier est apportée :**

- Les différents éléments du dossier juridique sont analysés et compris (faits pertinents, sources applicables, précédents judiciaires et documents pertinents)
- Les informations juridiques pertinentes sont analysées de manière critique
- Le syllogisme juridique est correctement mobilisé
- L'argumentation est cohérente au regard des éléments du dossier