

# Le management juridique social en hôtellerie restauration



## L'EMBAUCHE

Quel contrat ? Quel motif ?

Quelles formalités ? Comment procéder ? La notion de discrimination et ses conséquences, les seniors.

Quelle durée pour la période d'essai ?

## LA DUREE DU TRAVAIL

Les règles spécifiques découlant de la convention collective, telles que : les heures d'équivalence, les modalités de décompte de la durée effective du travail, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les jours fériés, les repos obligatoires,

Les différents types de congés : payés, spéciaux rémunérés ou non, en cas de maladie, d'accident, ou d'accident de travail,

La vérification des plannings, l'exigence de traçabilité des horaires et ses raisons.

La lecture des bulletins de paie et les explications à donner aux salariés.

La durée du travail et le temps consacré à la formation

## SANCTIONNER LES MANQUEMENTS

Aux obligations édictées par le règlement intérieur, telles que le respect des horaires, des règles d'hygiène...

Aux obligations édictées par le contrat de travail, telles que l'accomplissement des tâches professionnelles, le respect de certaines clauses...

Aux obligations édictées par la convention collective, telles que le port du badge, des uniformes et vêtements de travail, ainsi que la justification des absences pour maladie ou accident,

Quelles procédures ? Sous quels délais ? Quels « pièges » à éviter ?

Le harcèlement moral : focus sur la responsabilité pénale personnelle de l'auteur des faits

## LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rompre un CDD : attention !

Rompre un CDI : quel motif ?

Quelles procédures ? Sous quels délais ? Quel préavis ? Quels pièges ?

Et si un salarié me demande une rupture conventionnelle ?

Et une démission ?

## LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, MISSIONS ET POUVOIRS

Les délégués du personnel,

Les membres du CE et C.C.E.,

Les membres du C.H.S.C.T.,

Les délégués syndicaux.

Le RSS (représentant de la section syndicale) : nouveauté de la loi du 20/08/08.

## OBJECTIFS

Connaître les règles de base du droit social  
Détecter plus facilement les tensions et anticiper les conflits  
Intégrer une dimension RH à son management

## PRÉ-REQUIS

Aucun

## PUBLIC

Chefs de service, encadrants opérationnels en HCR.

## METHODES PEDAGOGIQUES

### AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

### PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives  
Mises en pratique (70%), échanges (20%) et apports théoriques (10%)  
Elaboration de son plan d'actions personnalisés

### APRES LA FORMATION : ACCOMPAGNER

Rappels de contenu envoyés par mail  
Suivi post-formation

## RESSOURCES PEDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

## EVALUATION

### Evaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle..

### Evaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire.  
Synthèse fin de stage du formateur

## VALIDATION

Attestation de fin de formation

Attestation de présence

## MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION

### DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

## Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...