



LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA BRANCHE DES HCR

NOUVEAU

Actualisez, optimisez et sécurisez vos pratiques de gestion des Ressources Humaines des Hôtels Cafés et Restaurants (HCR)

OBJECTIFS

- ✓ Acquérir les fondamentaux du droit du travail et les spécificités de la CCN des HCR
- ✓ Sécuriser ses contrats de travail et leur exécution
- ✓ Reconnaître ou sanctionner selon le contexte
- ✓ Sécuriser la discipline dans l'entreprise et la rupture du contrat de travail pour limiter le risque prud'homal
- ✓ Elaborer avec méthode les outils nécessaires à une bonne GRH avec les spécificités des HCR

PRÉREQUIS

- ✓ Évoluer sur le traitement de la GRH, de la paie ou le juridique des HCR
- ✓ Alternance d'éléments techniques, théoriques et études de cas concrets, de mises en situation

PUBLIC

- ✓ DRH, RRH, chargé des RH, juriste dans les HCR
- ✓ Dirigeant d'entreprise, manager des HCR

PLAN DE FORMATION

Journée 1 : l'embauche

- ✓ Les points de vigilance de la CCN des HCR
 - Rémunérer dans le respect de la CCN des HCR
 - Respecter les « promotions » prévues par la CCN
 - Saison et respect des priorités d'embauche
 - Travailleur de nuit, jeune, tenue de travail, nourriture
 - La période d'essai : durée, prolongation, etc.
- ✓ Contrat de travail : choisir entre CDD et CDI CDI, CDD, CDD étudiant et intérim : quels critères ?
 - Maîtriser les règles de renouvellement et de succession
 - Extra et CDD saisonnier les spécificités de la CCN
 - Les cas de rupture anticipée des contrats précaires
 - Réduire les risques de requalification du contrat

Journée 2 : le temps de travail et les absences

- ✓ Temps de travail : les points de contrôle
 - Décompte et suivi des temps les fondamentaux
 - Etablir les plannings, affiche et suivi des temps

- Respect des durées et repos ; heures supplémentaire

- Limiter les risques de travail illégal

- Eviter la faute inexcusable

- ✓ Les jours fériés et les congés payés

- Le 1er mai, les garantis et les autres
- Les salariés permanents, les saisonniers et les jeunes
- Le calendrier des obligations; les CP acquis/ pris
- Anticipation, fractionnement
- La modification des dates de départs : permise?

Journée 3 : discipline et fin du contrat de travail

- ✓ Faire face à une mauvaise exécution du contrat de travail : la sanction en fonction de la faute
- Les sanctions applicables et les recours possible
- Analyser le comportement fautif
- L'échelle des sanctions jusqu'au licenciement pour faute lourde
- ✓ Faire face à une mauvaise exécution du contrat de travail : respecter le formalisme, les délais
- Clarifier le pouvoir disciplinaire et respecter les procédures pour limiter le risque prud'homal
- Distinguer les procédures ; la question du préavis
- Respecter les délais de notification de la sanction disciplinaire

→ Exemples de cas pratiques :

- Calcul et rupture période d'essai
- Planning des temps et des repos obligatoires
- Constituer un dossier pour faire face à un prud'homme
- Les jours fériés et les congés payés

MOYENS D'ÉVALUATION

- Evaluation via des exercices et débriefings de l'acquisition des compétences par les stagiaires.
- Quizz et questionnaires.
- Evaluation à chaud

- Remise d'un support écrit
- GHS s'engage à vous faire travailler sur des cas pratiques et répondre à des questions concrètes
- Évaluation par QCM