

Questions spéciales de droit

SOB3006 - NRHN

Domaine : **Sciences politiques et sociales** Grade académique : **Bachelier en gestion des ressources humaines - Namur**

Niveau de certification : **6 Cycle : Premier Cycle** Année académique : **2026-2027 (Q1)**

CRÉDITS ECTS 2		VOLUMEHoraire 24 h	
PRÉREQUIS <i>Aucun</i>		CO-REQUIS <i>Aucun</i>	
IMPLANTATION Département social de Namur	DIRECTEUR DE DÉPARTEMENT DU DOMAINE Christine Biston	RESPONSABLE DE L'UE Anne-Laure BROCORENS	ENSEIGNANTS INTERVENANTS Anne-Laure BROCORENS

PROGRAMME D'ÉTUDES

Programme	Bloc	Caractère
SO-Gestion des Ressources Humaines	3	Obligatoire

Partie 1 Contribution de l'UE au profil d'enseignement du programme et acquis d'apprentissage spécifiques (AAS) sanctionnés par l'évaluation

CONTEXTUALISATION

Cette UE vise les objectifs suivants en lien avec le référentiel de compétences :

- Gérer des situations en administration du personnel soit “ interpréter, produire et appliquer dans les délais et selon les formes exigées toutes les opérations et tous les documents prévus dans la législation; informer sur la législation relative à l’administration du personnel et répondre aux questions qui s’y rapportent ; gérer les rémunérations en fonction des possibilités de l’organisation et de la légalité”

Lien avec d'autres UE : /

ACQUIS D'APPRENTISSAGE SPÉCIFIQUES (AAS)

Le cours vise à permettre à l'étudiant de maîtriser les enjeux juridiques de la gestion du personnel. Il doit être capable d'identifier et résoudre des problèmes pratiques qui se posent lors de la conclusion, de l'exécution et de la rupture d'une relation de travail.

En outre, l'étudiant doit pouvoir faire des liens entre les différentes matières et avoir une vue d'ensemble.

L'étudiant devra être capable :

- D'identifier les enjeux juridiques
- De déterminer et appliquer les dispositions légales pertinentes
- De justifier une décision sur la base des dispositions légales et des données factuelles
- D'avoir une vue d'ensemble et créer des liens entre les différentes matières abordées

Cela implique d'être en mesure :

- D'identifier et de comprendre les enjeux et risques juridiques
- Pour toutes les matières abordées, d'identifier, connaître et appliquer le cadre juridique
- De mettre des données factuelles en perspectives avec le cadre juridique et prendre des décisions en termes de gestion du personnel
- De connaître et comprendre la responsabilité de l'employeur vis-à-vis d'un travailleur et inversement
- De décider, en connaissance de cause, de la manière dont une situation problématique doit être gérée
- De comprendre les enjeux financiers en cas de faute dans le chef de l'employeur ou du travailleur (rupture irrégulière du contrat de travail, discrimination, harcèlement, au travail, etc.)
- De comprendre les modes alternatifs de résolution de litiges
- D'identifier les situations dans lesquelles les modes alternatifs de résolution de litiges peuvent être sanctionnés
- De comprendre les liens entre la gestion du personnel et les critères ESG d'une entreprise
- De justifier de manière précise, tant en droit qu'en fait, une décision managériale.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Document annexe à la fiche UE accessible via un lien explicitant en quoi le programme d'études s'inscrit dans une politique de développement durable. Une ou plusieurs UE spécifique(s) pourraient être ciblée(s) dans cette annexe.

Partie 2 Description de l'unité d'enseignement

OBJECTIFS

Analyser une situation de gestion du personnel au regard du cadre juridique applicable, d'identifier les enjeux et risques qui en découlent, d'appliquer les dispositions légales pertinentes, d'évaluer les différentes options de gestion et de justifier une décision managériale en mobilisant de manière articulée les éléments juridiques, factuels, financiers et ESG, y compris, le cas échéant, les modes alternatifs de résolution des litiges.

CONTENU

- Engager
- La rupture du contrat de travail
- Les travailleurs protégés
- L'absentéisme
- Le harcèlement et la violence au travail
- La gestion du personnel et la protection des données
- Les MARC

SOURCES ET RÉFÉRENCES

À définir

SUPPORTS DE COURS

Activité d'apprentissage	Support
ARHN3006-QUSDR — Questions spéciales de droit	• PowerPoint (Théorie) • Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail • La CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement • Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseil d'entreprise at aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel • Code du Bien-être au travail • Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Partie 3 Méthodologie mise en œuvre et éventuel découpage de l'UE

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE (AA) AU REGARD DE LEUR STATUT

Activité d'apprentissage	Heures	Langue d'enseignement	Langue d'évaluation
ARHN3006-QUSDR — Questions spéciales de droit	24 h	Français	Français

MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN3006-QUSDR — Questions spéciales de droit	Supports théoriques et juridiques (Moodle) Jugements et arrêts (Moodle) Mises en situation à l'aide de casus (Moodle) et résolution des casus avec les étudiants pendant les cours Prise de notes aux cours Intervenant externe (dans la mesure du possible)

DÉTERMINATION DE LA COHÉRENCE PÉDAGOGIQUE EN CAS DE REGROUPEMENT D'AA FAISANT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION DISTINCTE

À définir

Partie 4 Évaluation de l'unité d'enseignement

STRUCTURE DU DISPOSITIF GÉNÉRAL D'ÉVALUATION (EN LIEN AVEC LE PROGRAMME D'ÉTUDES)

À définir

MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DE LA NOTE FINALE DE L'UE

À définir

LA PONDÉRATION DE L'ÉVALUATION DE L'UE À DES FINS DE DÉLIBÉRATION LORS DU CALCUL DE LA MOYENNE

Au sein du programme d'études, lors du calcul de la moyenne, la pondération de l'évaluation de l'unité d'enseignement est effectuée sur base des crédits affectés à cette unité d'enseignement et évalués

MODALITÉS D'ÉVALUATION PAR ACTIVITÉ D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Modalités d'évaluation
ARHN3006-QUSDR — Questions spéciales de droit	Examen écrit individuel (100%) en janvier Examen écrit individuel (100%) en 2ème session En cas d'absence pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), de non-présentation (PP) ou de « note de présence » (PR) à un examen ou toute autre méthode évaluative, d'une ou plusieurs activités d'apprentissage d'une unité d'enseignement composée d'une ou plusieurs activités d'apprentissage, la note zéro « O » sera attribuée à l'activité d'apprentissage concernée ainsi qu'à l'unité d'enseignement dont elle fait partie. La méthode d'évaluation précisée dans la fiche descriptive de l'unité d'enseignement ne s'appliquera dès lors pas.

MODALITÉS CONCRÈTES D'ÉVALUATION

Une mention sur la fiche informera les étudiants du fait que les précisions sur les épreuves seront disponibles sur Moodle au plus tard 6 semaines avant l'évaluation.