



La puissance du Legal Design au service de vos communications RH et juridiques



Paul Pouly
Créateur

Juriste de formation spécialisé en Droit du Travail et Ressources Humaines.

J'ai à cœur de simplifier la compréhension de tous les aspects du droit social par le biais d'infographies.

Parallèlement, j'accompagne les projets d'une industrie de 5000 salariés dans leur dimension sociale et contribue à la gestion du dialogue social dans un contexte de transformation.



Qu' est-ce-que le Legal Design ?

C'est la manière de clarifier un texte, un process, avec pour objectif de le rendre plus clair, plus compréhensible et opérationnel.

À quoi ça sert ?

À informer autrement pour faciliter l'application des règles RH et juridiques. Les visuels se doivent d'être impactant pour capter l'attention, permettre une mémorisation de l'information et accélérer l'engagement des salariés.

Pour qui ?

Pour tous les acteurs des Ressources Humaines et du Droit Social.





À votre service



Recevez par mail, l'essentiel de l'**actualité RH** et **Droit du Travail** en **infographies**.



Adoptez le **légal design** pour une **note RH/juridique**, un **process interne**, un **accord d'entreprise** ou encore un **règlement intérieur**



Mettez en application nos **KITs** au sein de votre Direction des Ressources Humaines (**mesures sanitaires COVID-19**, **allongement du congé de paternité**, **harcèlement moral et sexuel...**)

Nous vous adressons nos infographies avec votre propre logo.



Faites nous confiance



Réalisation **rapide**



Satisfait ou **refait**



Nous intervenons **partout en France**



Nos réalisations

Infographie portant sur l'allongement du congé paternité en vigueur depuis juillet 2021.

Guide retraçant les mesures d'un accord d'entreprise portant sur l'aménagement de la fin de carrière.

**ACCORD RELATIF
A L'AMÉNAGEMENT
FIN DE CARRIÈRE**

2021-2024

LE GUIDE

L'HISTOIRE SE POURSUIT

À qui s'adresse cet accord d'entreprise ?

Éligibilité n°1

Ce dispositif est ouvert aux salariés travaillant à **temps plein**, justifiant d'une **ancienneté de 10 ans** et de **cotisations suffisantes** et remplissant les conditions suivantes.

Avoir **57 ans** révolus
ou
avoir liquidé ses droits
dans les **36 mois** maximum
suivant l'entrée dans le
dispositif

Avoir **58 ans** révolus
ou
Pouvoir liquider ses droits
dans les **48 mois**
maximum suivant l'entrée
dans le dispositif

Éligibilité

Ce dispositif est également ouvert à certains salariés à temps partiel justifiant d'une ancienneté suffisante et remplissant les conditions suivantes :

- Avoir opté pour un aménagement de son temps de travail à hauteur de 80% et ce seulement à compter du 55^{ème} anniversaire



L'exemple de Ben, heureux papa de Zoé



Naissance de Zoé
Samedi 3 juillet 2021

Congés obligatoires pris immédiatement après la naissance

Payés par l'employeur



Congé de naissance
3 jours ouvrables



Indemnisés par IJSS
Congé paternité
4 jours calendaires
(jours fériés et week-end compris)

Puis 3 options Congés non-obligatoires

A choisir dans un délai de 6 mois suivant la naissance de Zoé.
Possibilité de fractionner en deux périodes, d'une durée minimale de 5 jours chacune.

OPTION A

Congés pris immédiatement après congés obligatoires



Congé paternité
21 jours calendaires
28 jours en cas de naissances multiples



Retour au travail définitif

OPTION B

Congés pris d'un bloc après un retour au travail



Retour au travail



Congé paternité
21 jours calendaires
28 jours en cas de naissances multiples



Retour au travail définitif

OPTION C

Congés pris en deux temps



Retour au travail



Congé paternité
12 jours calendaires



Retour au travail



Congé paternité
9 jours calendaires



Retour au travail définitif

Nos réalisations

Infographie portant sur le process d'application d'un dispositif de congé de fin de carrière

Infographie portant sur les mesures gestes barrières COVID-19 à respecter en entreprise.

Le congé de fin de carrière APPLICATION en 5 étapes

Non concerné par un métier sous-tension (transmission de l'expertise métier à assurer entre 3 à 6 mois avant le départ).

Entretien avec le salarié

Planification d'un entretien avec le salarié pour fixer les modalités de la dispense d'activité et soumettre à signature un **avenant au contrat de travail**.



Dispense d'activité handicap

Mise en œuvre de la dispense d'activité au titre d'une RQTH ou de la dispense d'activité au titre d'avoir élevé un enfant en situation de handicap.

! Uniquement si le salarié est concerné.

1

2

3

4

5



Réception du formulaire

Analyse des droits à retraite l'aide des justificatifs annexés au formulaire de la demande ainsi qu'aux droits à CP et CET.



Compteur CP/CET

Solder l'ensemble des droits à CP, repos et CET avant l'entrée dans le dispositif congé fin de carrière.

Dispense d'activité congé fin de carrière

Mise en œuvre de la dispense d'activité au titre du congé de fin de carrière.



Rappel : Mesures de prévention et de protection contre la COVID-19

PRÉREQUIS

Avant d'entrer sur le site d'X, il est important d'évaluer à mon domicile que ma température n'est pas supérieure à 38°C et de l'absence à tout symptôme (toux, maux de gorge, perte de l'odorat du goût...):

- Si je suis infecté par la COVID-19, je reste à mon domicile et me faire délivrer un arrêt de travail (à remettre à la Direction des RH);
- Si j'ai été récemment en contact direct avec des personnes qui sont/ont été infectées par la COVID-19 ou qui en présentent les symptômes, j'en informe alors mon employeur.



TRANSPORT

Je respecte les recommandations sanitaires gouvernementales si j'effectue du covoiturage :

- Chaque personne porte un **masque** avant d'entrer dans la voiture.

Si j'utilise les **transports publics**, je dois porter un masque sur tout le trajet.



SALLE DE PAUSE

- Je respecte toujours une **distance de sécurité de 1 m** avec les autres employés ;
- Je garde mon masque jusqu'à ce que je boive mon café ou mange ;
- J'ai la possibilité de **nettoyer** ma table avant et après son utilisation (produit Cleana et papier de nettoyage mis à disposition)
- Je respecte la distance de sécurité de 1 m lorsque que je me rends aux **abris fumeurs**.



CANTINE

- Je garde toujours mon **masque** jusqu'à ce que je sois installé à table ;
- J'ai la possibilité de **nettoyer** ma table avant et après son utilisation (produit Cleana et papier de nettoyage mis à disposition) ;
- Je respecte un placement en quinconce pour déjeuner ;
- Après le déjeuner, je prends soin de déposer ma **carafe d'eau** sur les chariots.



MASQUE

- J'utilise les **masques en tissus** mis à disposition par l'employeur ou des **masques chirurgicaux** ;
- Le **change de masque** tous les **4 heures effectives**.



DANS LES LOCAUX

- Pendant mes **déplacements** dans l'entreprise, je porte en permanence mon masque ;
- Je respecte toujours une **distance de sécurité de 1 m** avec les autres employés ;
- Lorsque je suis seul à mon poste de travail ou seul en sédentaire sur une machine, j'ai la **possibilité** de retirer temporairement mon masque.



LAVAGE DES MAINS

- Je me **lave les mains** régulièrement avec du savon et pendant 20 secondes ;
- Je me **désinfecte** les mains avec du **gel hydroalcoolique** en absence de savon :
 - Avant de me toucher le **visage** ;
 - A chaque fois que je quitte, retourne à mon poste de travail et lorsque que je circule dans des lieux de l'entreprise (salles de réunion, vestiaires...)



DÉSINFECTION

- Je dois m'assurer de la **désinfection de mon poste de travail** à chaque fois que je m'y rends ou que je le quitte en respectant les instructions :
- J'utilise des produits mis à disposition validés par l'employeur ;
 - Je dépose les **fiacons vides** à l'endroit prévu à cet effet et en récupère des nouveaux.

En cas d'anomalie, je remonte l'information à mon manager.

IMPORTANT : toutes les mesures de sécurité et de prévention mises en œuvre par X sont obligatoires pour tous et doivent être rigoureusement respectées afin de protéger l'ensemble des personnes de X.



Nos réalisations

Infographie sur le dispositif de l'indemnité inflation pour faire face à la montée du prix des carburants.



Indemnité inflation de 100 €

Quelles démarches faire ?

Aucune démarche à opérer.
L'aide sera **versée directement par l'employeur** pour les salariés.

Un outil pour les NAO ?

Carrefour a annoncé **doubler l'indemnité** pour les salariés éligibles.

La **Caisse d'Épargne** propose de verser l'indemnité aux salariés percevant une rémunération inférieure à **3 fois le montant du smic**.

Contexte

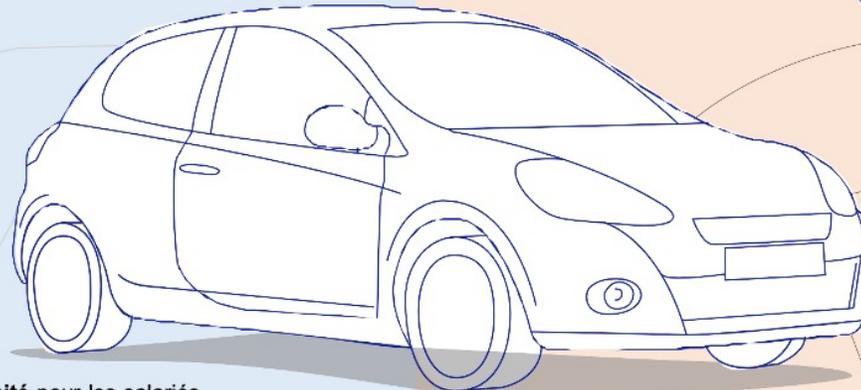
En raison de la montée du prix des carburants, le Gouvernement lance le versement d'une « **indemnité inflation** ».

Pour qui ?

Pour les Français qui gagnent **moins de 2 000 euros nets par mois** (par personne), sans distinction entre les automobilistes et les usagers d'un autre moyen de transport.

Pour quand ?

La prime sera versée aux salariés à partir du mois de **décembre 2021**.



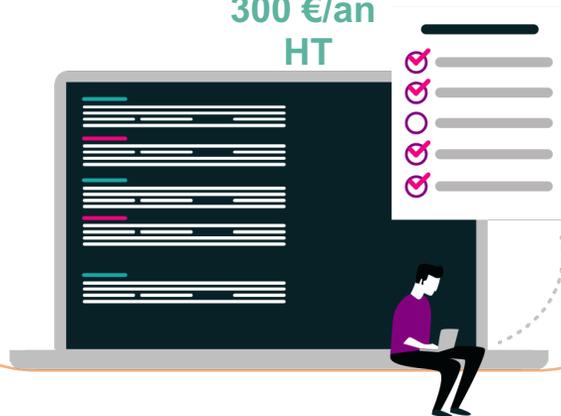


A vos côtés

L'ABONNEMENT ANNUEL L'ACTUALITÉ EN INFOGRAPHIES

- ✔ L'essentiel de l'actualité social/RH en infographies
- ✔ Une prestation sur mesure
- ✔ Un interlocuteur dédié

300 €/an
HT



DEMANDE À LA CARTE

- ✔ Confiez-nous un projet à clarifier (note RH/juridique, accord d'entreprise, process RH, règlement intérieur....)
- ✔ Une offre personnalisée
- ✔ Un interlocuteur dédié

Sur devis





Acteurs RH/Juridique, adoptez la carte du Legal Design

Contactez-nous !



destination.legaldesign@gmail.com



06.50.51.10.75