

Rupture du contrat de travail

Description

La gestion de la fin du contrat de travail est l'une des tâches les plus difficiles à mener en matière de gestion des ressources humaines. En effet, la réglementation et la jurisprudence liées aux ruptures: démissions, licenciements, transactions voire départs à la retraite sont complexes et évoluent de façon permanente.

En maîtrisant la législation, les différentes formes de rupture, vous saurez mener à bien cette mission en évitant tout risque juridique.

Objectifs

Aider les stagiaires à :

- Différencier les cas de rupture du contrat de travail.
- Sécuriser les différentes procédures.
- Identifier les facteurs de risque et les points de vigilance pour prévenir les contentieux.
- Suivre les dernières évolutions légales, réglementaires et jurisprudentielles.

Public concerné

Tout manager, toute personne travaillant dans un service ressources humaines, tout chef d'entreprise devant gérer des salariés.

Le plus de la formation

Apports théoriques, exercices pratiques et opérationnels. Retour d'expérience et échanges sur les bonnes pratiques. L'intervenante, ancienne DRH puis Directrice des relations sociale pendant plus de 20 ans dans un grand groupe de télécommunications accompagne depuis de nombreuses années les dirigeants et membres des services ressources humaines dans les relations individuelles et collectives de travail.

Durée

2 jours soit 14h de formation

Lieux

Présentiel : Occitanie

Les dates d'entrées en formation sont ouvertes tout au long de l'année

Délais d'accès : 2 semaines

Groupe

De 1 à 12 personnes

Modalités d'accès

Entretien préalable
Visio/présentiel

Tarif & Financement

Inter : à partir de 350 €
Prix par stagiaire pour 1 jour

Indicateurs de résultats

Taux de satisfaction à chaud
Taux de satisfaction à froid

Contact

Jean-Luc LAMBERT

Président Associé Rhéflex
Réfèrent handicap

jl.lambert.rheflex@gmail.com
06 27 64 08 50
04 67 07 07 59

RHéflex

113 rue Raymond Recouly
34070 Montpellier

N° déclarant d'activité :

91340720434

SIRET : 450289996000140

Date de mise-à-jour :

20 / 12 / 2022

Programme

Rupture à l'initiative du salarié

- Démission : conditions de validité, conséquences de la démission
- Prise d'acte de rupture : définition, formes et effets de la prise d'acte

Rupture d'un commun accord

- Rupture conventionnelle individuelle et collective - Champ d'application, procédure à suivre et points de vigilance

Transaction

- Conditions de validité de la transaction et points de vigilance pour la sécuriser- Effets de la transaction

Rupture à l'initiative de l'employeur : Licenciement pour motif personnel

- Notion de cause réelle et sérieuse
- Différents motifs envisageables
 - Motifs non disciplinaires (insuffisance professionnelle ou de résultat, la maladie prolongée ou l'inaptitude) et disciplinaires (les critères d'appréciation des fautes)
 - Modification du contrat de travail ou des conditions de travail
- Responsabilités et limites de l'employeur en termes de moyens de preuve : conditions de validité du recours aux alcootests et tests salivaires, géolocalisation...
- Conséquences d'une absence de cause réelle et sérieuse : incidences de la loi Macron
- Conséquences d'une irrégularité de procédure : quelles sanctions encourues ?
- Suites du licenciement : la gestion du préavis, le droit à l'indemnité de licenciement (spécificités en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non)

Rupture à l'initiative de l'employeur : Licenciement pour motif économique

- Déterminer le motif économique du licenciement
- Les différentes procédures applicables (licenciement individuel ou collectif)
- Les différentes procédures applicables (licenciement individuel ou collectif)
- Appliquer les critères d'ordre
- Le congé de reclassement et le contrat de sécurisation professionnelle
- Le contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- La priorité de réembauche

Licenciement des salariés protégés

- Nature de la protection pour les représentants du personnel, les femmes enceintes et les salariés victimes d'un accident du travail
- Protection contre le licenciement : conséquences du non-respect de cette protection

Mise à la retraite et départ à la retraite

- Quelles sont les conditions et la procédure à respecter dans chacune des situations ?

Méthodes pédagogiques

Alternance entre théorie et expérimentation des outils.
Echanges et interactions à partir des besoins des participants.
Ateliers opérationnels

Évaluation des acquis

QCM, tour de table, observations

Satisfaction

- Questionnaire individuel à chaud
- Enquête de satisfaction à 6 mois

Informations

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Bureaux rez-de-chaussée - Fiche de compensation PSH à l'entrée de la formation
Réfèrent handicap : Jean Luc Lambert (voir coordonnées de contact)

Prérequis

Pas de prérequis

QCM, tour de table, observations