

DTPA DROIT DU TRAVAIL

Rupture du contrat de travail : sécuriser chaque procédure de A à Z

Chaque rupture mal conduite expose l'entreprise à un contentieux coûteux. Cette formation de perfectionnement passe en revue tous les modes de rupture : démission, rupture conventionnelle, licenciements personnel et économique, prise d'acte : avec, pour chacun, la procédure exacte, les indemnités et les points de contrôle du juge prud'homal.

 DURÉE 2 jours · 14 h	 FORMAT Présentiel ou distanciel	 NIVEAU ■■■ Perfectionnement	 SECTEUR Secteur privé
--	---	---	---

OBJECTIFS

- 1 Choisir le mode de rupture adapté à chaque situation et en mesurer les risques respectifs
- 2 Conduire une procédure de licenciement, personnel ou économique, sans vice de forme ni de fond
- 3 Chiffrer précisément les indemnités de rupture, légales et conventionnelles, et le solde de tout compte
- 4 Évaluer le risque prud'homal d'un dossier à l'aune du barème d'indemnisation de l'article L.1235-3 du Code du travail
- 5 Réagir efficacement à une prise d'acte, une demande de résiliation judiciaire ou une saisine du conseil de prud'hommes

PUBLIC CONCERNÉ

DRH, responsables RH, juristes d'entreprise, dirigeants et managers appelés à préparer ou conduire des ruptures de contrat : secteur privé. Indispensable avant d'engager toute procédure.

PRÉREQUIS

Maîtriser les fondamentaux des relations individuelles de travail (ou avoir suivi la formation DTBA).

PROGRAMME

1 Ruptures à l'initiative du salarié et ruptures négociées

- Démission : exigence d'une volonté claire et non équivoque, préavis, risques de requalification en prise d'acte
- Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : manquements invocables, effets selon l'issue, stratégie de défense de l'employeur
- Rupture conventionnelle individuelle : entretiens, délai de rétractation, homologation par la DREETS, indemnité spécifique minimale
- Les pièges de la rupture conventionnelle : contexte conflictuel, salarié protégé, harcèlement allégué, vice du consentement
- Cas pratique : bâtir le calendrier complet d'une rupture conventionnelle sans faux pas

2 Le licenciement pour motif personnel

- La cause réelle et sérieuse : motif disciplinaire ou non disciplinaire, faits matériellement vérifiables, contrôle du juge
- La procédure : convocation, entretien préalable, assistance du salarié, notification motivée : délais et formalisme à respecter scrupuleusement
- La précision des motifs dans la lettre de licenciement et la faculté de précision postérieure : enjeux contentieux
- Faute grave et faute lourde : conséquences sur le préavis et les indemnités, mise à pied conservatoire
- Situations particulières : inaptitude, absences prolongées et désorganisation, insuffisance professionnelle
- Atelier : rédaction guidée d'une lettre de licenciement et revue croisée des motivations

Rupture du contrat de travail : sécuriser chaque procédure de A à Z

3 Le licenciement pour motif économique

- Le motif économique : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, cessation d'activité
- L'appréciation des difficultés économiques : indicateurs, durée, périmètre d'appréciation
- Obligations préalables : adaptation, reclassement interne, critères d'ordre des licenciements
- Procédures selon l'effectif et le nombre de licenciements : du licenciement individuel au plan de sauvegarde de l'emploi
- Contrat de sécurisation professionnelle et accompagnement du salarié : obligations de l'employeur

4 Indemnités, barème et contentieux prud'homal

- Chiffrer la rupture : indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, préavis, congés payés, contreparties de clauses
- Documents de fin de contrat : certificat de travail, attestation destinée à l'assurance chômage, solde de tout compte et son effet libératoire
- Le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L.1235-3) : planchers, plafonds, cas d'exclusion
- Nullité du licenciement : discrimination, harcèlement, violation d'une liberté fondamentale : conséquences indemnitaires hors barème
- La procédure prud'homale : saisine, conciliation, mise en état, audience de jugement : délais et stratégie probatoire
- Cas de synthèse : audit de risque complet d'un dossier de rupture avant décision, avec chiffrage du risque maximal

LES POINTS FORTS

- ✓ Animation par un avocat praticien du contentieux prud'homal : chaque procédure est décortiquée du point de vue du juge
- ✓ Étude de dossiers prud'homaux réels anonymisés : ce qui a fait perdre ou gagner l'employeur
- ✓ Grilles de calcul des indemnités et matrice d'audit de risque remises aux participants
- ✓ Jurisprudence récente de la chambre sociale, commentée sur cas concrets

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- ✓ Exposés juridiques appuyés sur la jurisprudence récente de la chambre sociale
- ✓ Ateliers de chiffrage d'indemnités sur grilles de calcul fournies
- ✓ Rédaction guidée de lettres de rupture avec correction commentée
- ✓ Audit de risque prud'homal mené en sous-groupes sur dossiers anonymisés
- ✓ Échanges de pratiques entre participants animés par le formateur

ÉVALUATION

Questionnaire de positionnement en amont, QCM de validation des acquis en fin de formation (20 questions), évaluation à chaud, évaluation à froid à J+90 sur la mise en œuvre au poste

FINANCEMENT

OPCO, plan de développement des compétences, plan de formation de l'employeur public. Devis et programme fournis pour votre demande de prise en charge.

ACCESSIBILITÉ

INLECIA s'engage à rendre ses formations accessibles aux personnes en situation de handicap. Un référent handicap étudie avec chaque participant les adaptations nécessaires. Toute demande peut être formulée dès l'inscription.