

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Procédure disciplinaire, rupture conventionnelle et sécurisation des procédures



PREREQUIS

Connaissances juridiques de base en droit social



OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre le pouvoir disciplinaire et choisir la sanction
- Maîtriser la procédure disciplinaire et la procédure afférente à la rupture conventionnelle
- Adopter des réflexes
- Sécuriser les ruptures du contrat de travail et éviter les contentieux



DATE - DUREE

- Date à définir d'un commun accord avec le client
- Formation sous un format de 4 heures

1



PUBLIC CONCERNE

- DRH, RRH, ARH, GRH
- Directeur des relations sociales
- Directeur Juridique
- Président d'association
- Juriste



LIEU, MODALITES ET DELAI D'ACCES

Formation réalisée à distance via une plateforme ou en présentiel en fonction des besoins et demandes du client (sur site du client ou dans les locaux du cabinet ROUSSET Avocats).

Le délai d'accès est défini conjointement avec le client – contact par email : communication@roussetavocats.com ou par téléphone : **04 28 38 16 96**.

ROUSSET Avocats

SELARL dont le siège social est sis 18, rue Berjon – Bâtiment B03- 69009 LYON

948 747 027 R.C.S LYON

Tel : 04 28 38 16 96

✉ Courriel : cabinet@roussetavocats.com

🌐 Site internet : www.roussetavocats.com



TARIF

Nous contacter/ 800 € HT/stagiaire



MOYENS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES D'ENCADREMENT DES FORMATIONS :

Modalités pédagogiques :

- Evaluation des besoins et du profil du participant
- Apport théorique et séquences pédagogiques regroupées en différents modules / animation d'un support powerpoint
- Mises en situation
- Retours d'expériences et interactions avec les stagiaires
- Echanges et réponses aux questions

Référent pédagogique et formateur :

Chaque formation est sous la responsabilité du directeur pédagogique de l'organisme de formation ; le bon déroulement est assuré par le formateur désigné par l'organisme de formation.

2



MODALITES D'EVALUATION ET APPRECIATION DES RESULTATS :

- Recueil individuel des attentes du stagiaire
- Une évaluation est réalisée à l'entrée de la formation, elle permettra d'évaluer votre niveau initial
- Une évaluation (quiz/cas pratique ou mise en situation) est réalisée à la fin de la formation afin de vérifier vos connaissances et valider vos acquis
- Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation



SUIVI DE L'EXECUTION

- Remise d'une attestation de fin de formation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action



ACCESSIBILITE

Accessibilité et adaptation de la prestation pour les personnes en situation de handicap.

Si vous êtes en situation de handicap et que vous avez des besoins spécifiques, n'hésitez pas à nous contacter au **04 28 38 16 96** ou par mail à l'adresse communication@roussetavocats.com afin que nous puissions adapter ensemble votre parcours pédagogique et ainsi vous garantir un apprentissage serein et adapté.



CONTENU DE LA FORMATION

I. LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE – CONDUITE D'ENTRETIEN

- Définition et illustrations de la notion de sanction – clés pour déterminer la sanction appropriée
- Préalable à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire (règlement intérieur, dispositions conventionnelles, prescription)
- Déroulé de la procédure disciplinaire
- Risques contentieux, le contrôle du juge prud'homal

II. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Définition et conditions de validité / illustrations des cas de nullité de la régularisation d'une rupture convention
- Procédure applicable à la mise en œuvre de la rupture amiable et préconisations d'usage (salarié « lambda » et salarié dit « protégé »)

III. L'ACCORD TRANSACTIONNEL

- Définition et enjeux du dispositif
- Conditions de validité – règles de droit commun et préconisations d'usage sur l'articulation entre rupture conventionnelle et accord transactionnel

IV. LA MEDIATION

- Définition et illustrations pratiques
- Comprendre l'opportunité de la mise en œuvre d'une médiation dans un contexte de conflit lié à une rupture du contrat de travail