

RH : GERER LA RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

INTRODUCTION :

Cette formation vous permettra de maîtriser le contrat de travail : connaître les contraintes liées aux procédures, les enjeux et les conséquences financières de sa rupture ; pour le salarié comme pour l'entreprise.

PUBLIC :

Cette formation s'adresse aux membres des services Ressources Humaines, aux comptables de PME, aux chefs d'entreprise souhaitant produire un bulletin de paie ou en assurer la supervision.

DURÉE : 7 heures.

OBJECTIFS :

Maîtriser l'environnement légal du contrat de travail.
Appréhender les contraintes liées aux procédures.
Maîtriser les obligations liées au licenciement.
Optimiser les enjeux et les conséquences financières de la rupture.

Suivi de l'exécution et évaluation des résultats :

Les évaluations sont orales, individuelles ou collectives et s'effectuent tout au long de la formation grâce aux exercices et aux mises en situation réalisées.

Une évaluation formative écrite est réalisée en fin de parcours.

Une attestation de formation nominative est délivrée à chacun des participants.

Ressources pédagogiques :

Formation Action qui vise l'opérationnalité immédiate. De nombreux exercices sont proposés pour une montée en compétences efficace et rapide.

Un livret pédagogique est transmis à chacun pour une meilleure appropriation.

Accès à l'extranet après la formation : documents mis en ligne, consultables et téléchargeables.

Une équipe pédagogique dédiée pour l'accompagnement tout au long du processus.



PROGRAMME :

Les différents modes de rupture du contrat de travail

La rupture en période d'essai
La rupture d'un commun accord
La rupture pour motif personnel
La rupture pour motif économique
La rupture pour un motif réel et sérieux
Les acteurs associés (partenaires sociaux, expert-comptable).

Conduire un licenciement pour motif personnel

La mise à pied conservatoire pour motif disciplinaire
L'entretien préalable au licenciement
L'assistance d'un conseiller extérieur à l'entreprise
La lettre de licenciement et les mentions obligatoires.

Conduire un licenciement pour motif économique

La gestion du calendrier de la procédure
La gestion du plan de sauvegarde de l'emploi
L'ordre des licenciements
La lettre de licenciement et les mentions obligatoires

Les obligations liées au licenciement

L'indemnité légale de licenciement.
L'indemnité conventionnelle.
La communication des documents.
L'indemnité compensatrice de congés payés.

Le contrôle du licenciement

Le cas particulier du salarié protégé.
Le contrôle du licenciement par le juge des Prud'hommes.