

Le public : tout conseiller prud'homme
Les objectifs de la formation :

- Expliciter les modes de rupture du contrat de travail et apprendre à traiter une situation de rupture (étude de cas)
- Identifier les conséquences indemnitaires suivant le cas de rupture

Les méthodes pédagogiques : participation active des stagiaires, questionnaires de contrôle de connaissances, cas pratiques **et accès à des ressources pédagogiques sur la plateforme formation CFTC/ espace prud'homie**

1 ^{er} jour	2 ^{ème} jour	3 ^{ème} jour
<p style="text-align: center;">ACCUEIL ET INTRODUCTION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panorama général des cas de rupture du contrat de travail : à l'initiative du salarié, à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord. • Les conséquences en matière des droits du salarié (<i>documents à remettre au salarié, indemnisation</i>) et les sanctions qu'encourt l'employeur <p>LES PRINCIPALES RUPTURES À L'INITIATIVE DU SALARIÉ...</p> <p>LA DÉMISSION ET LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des définitions jurisprudentielles • Une procédure spécifique devant le Conseil de prud'hommes pour la prise d'acte • L'articulation entre la prise d'acte et les autres cas de rupture du contrat de travail <p>LA RÉSILIATION JUDICIAIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un rappel de l'objet de la résiliation judiciaire • Les effets de cette résiliation sur la poursuite du contrat de travail <p>Questionnaires de contrôle des connaissances A partir d'une situation donnée, apprendre à résoudre un cas pratique (en suivant une méthodologie)</p>	<p>LES PRINCIPALES RUPTURES À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR...</p> <p>LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL</p> <ul style="list-style-type: none"> • La définition du licenciement pour motif personnel (rappel) • Les procédures spécifiques selon le type de licenciement : disciplinaire et non disciplinaire (rappel) • Etude spécifique de l'inaptitude • La procédure spécifique pour un licenciement d'un salarié protégé <p>LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'obligation de reclassement préalable • La définition d'un licenciement pour motif économique en le distinguant du licenciement pour motif personnel. <p>LE LICENCIEMENT NUL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les cas de nullité (santé, origine, discrimination...) • L'indemnisation et la réparation <p>Questionnaires de contrôle des connaissances A partir d'une situation donnée, résoudre un cas pratique</p>	<p>LES PRINCIPALES RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD...</p> <p>LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un cadre légal • Une application jurisprudentielle <p>LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ET LE CONGÉ MOBILITÉ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un cadre légal • Les contestations <p>LES CONSÉQUENCES ET LA RÉPARATION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les règles de prescription et de preuve • La différence entre la réparation et l'indemnisation <p>Questionnaires de contrôle des connaissances A partir d'une situation donnée, résoudre un cas pratique</p> <p>Évaluation, synthèse et clôture du stage</p>