

● Rupture du contrat de travail : conditions, procédures et indemnisation

Sécuriser ses pratiques

Code
110022

Durée
3
jours

Tarif Inter*
2 665 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

PUBLIC

Directeurs – Responsables RH –
Responsables relations sociales

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

LES POINTS FORTS

Conseils pratiques d'un expert issu
d'un grand cabinet d'avocats

Pédagogie très opérationnelle
fondée sur l'alternance entre théorie
et pratique

Mise à jour permanente des
dernières évolutions
jurisprudentielles, réglementaires et
législatives

Travaux sur les modèles de
transactions et de ruptures
conventionnelles apportés par les
participants

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré
autour du transfert des
compétences
- Acquisition des compétences
opérationnelles par la pratique et
l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des
moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en
plusieurs temps pour permettre
engagement, apprentissage et
transfert
- Formation favorisant
l'engagement du participant pour
un meilleur ancrage des
enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences
sera réalisée tout au long de la
formation par le participant lui-
même (auto-évaluation) et/ou le
formateur selon les modalités de
la formation.
- Evaluation de l'action de
formation en ligne sur votre
espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la
formation, pour mesurer votre
satisfaction et votre perception
de l'évolution de vos

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les étapes des différents modes de rupture de contrat de travail
- Choisir un mode de rupture alternatif entre la rupture conventionnelle et la résiliation judiciaire
- Mesurer les coûts

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur reçoit vos objectifs de progrès.

Licenciement économique, PSE et solutions alternatives (1 jour)

Identifier les étapes de la procédure de licenciement économique

Articuler GEPP et licenciement économique

- Comment procéder à cette articulation ?
- Que faut-il négocier exactement ? Quand ?
- Quiz : articulation GEPP et licenciement économique

Cerner son environnement juridique

- Circonstances pouvant justifier un licenciement économique (collectif, individuel)
- Extension des causes économiques de licenciement
- Sanctions en cas d'erreur de qualification ou d'insuffisance de justification
- Quiz : causes valides de licenciement et critères objectifs pouvant caractériser les difficultés économiques

Préparer le projet de licenciement économique

- Décompte des effectifs et préparer le dossier
- Les interlocuteurs internes et externes
- Les mesures pratiques conservatoires
- Cas pratique : préparer le projet et identifier les écueils à éviter

compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service

► A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail

- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : care-formation@lefebvre-dalloz.fr

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

Respecter ses obligations en matière de reclassement

- Préparer et organiser le recueil des offres
- Comment les formaliser ?
- Étude de cas : analyser les derniers exemples issus de la jurisprudence

Détailler les étapes de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Identifier si un PSE est un plan unilatéral de l'employeur ou accord collectif majoritaire

- Homologation de l'administration ou accord collectif majoritaire : quelles options ?
- Homologation : calendrier et délais, pouvoir de la DRIEETS
- Accord collectif : consultation du CSE, relations avec l'inspection du travail, expertises
- Conditions pour licencier avant un transfert d'entreprise
- Quiz interactif : les délais d'homologation selon l'option choisie

Etablir et mettre en œuvre l'ordre des licenciements

- Compétence professionnelle et critères d'ordre
- Peut-on privilégier certains critères ?
- Brainstorming : définir l'ordre des licenciements

Intégrer les éléments nécessaires au PSE

- Procédure à respecter
- Contrat de sécurisation professionnelle : procédure et mode de financement
- Congé de reclassement : quelle durée retenir ?
- Quiz interactif : éléments à intégrer pour un PSE

Réaliser le contrôle, le suivi et la contestation du PSE

- Intervention de l'autorité administrative
- Rôles du CSE, des syndicats et des salariés
- Contestation du PSE : quelle est la juridiction compétente ? Quid du PSE multisite ?
- Réintégrer les salariés en cas de nullité du plan
- Cas pratique : contrôler, suivre et gérer la contestation d'un PSE

Déterminer les mesures alternatives envisageables et le coût du licenciement

Identifier les mesures alternatives au licenciement

- Mise en œuvre d'un plan de départs volontaires
- Accords de performance collective, APLD...
- Formation, mobilité interne, organisation du temps de travail : marge de manœuvre
- Quid du recours à la rupture conventionnelle ?

- Quid des ruptures conventionnelles collectives ?
- Quiz interactif : selon le cas avancé, déterminer la mesure alternative au licenciement adaptée

Déterminer le coût du licenciement

- Régime social et fiscal des indemnités
- Evaluation, maîtrise du coût et des délais d'un PSE
- Cas pratique : calculer le coût du licenciement pour motif économique
Licenciement pour motif personnel : cadre juridique et marge de manœuvre (1 jour)

Déterminer le motif de licenciement afin d'identifier le mode de rupture

Identifier les enjeux relatifs à la détermination du motif du licenciement

- Les enjeux de la motivation du licenciement
- Cause réelle et sérieuse : la découvrir et la prouver
- Les motifs prohibés
- Rupture de la période d'essai : quelles contraintes ?
- Quiz interactif : déterminer la différence entre un motif de licenciement avec ou sans cause réelle et sérieuse

Rompre le contrat de travail pour faute

- Gravité de la faute : la qualifier
- Constitution du dossier de licenciement
- Points de vigilance sur la procédure disciplinaire : convocation, assistance du salarié, notification, délais applicables
- Dans quels cas et comment procéder à une mise à pied conservatoire ?
- Comment réagir face à un abandon de poste ?
- Quid du cas particulier du CDD ?
- Exercice de partage : étapes clés du licenciement, écueils à éviter, préparation et conduite de l'entretien préalable

Rompre le contrat de travail pour d'autres motifs

- Rupture du contrat de travail liée à l'état de santé du salarié : maladie prolongée ou absences répétées qui désorganisent l'entreprise, inaptitude médicalement constatée...
- Procédure relative à l'inaptitude
- Rupture du contrat à la suite d'un refus dans le cadre d'une modification du contrat de travail
- Rupture du contrat découlant de l'insuffisance professionnelle du salarié, de divergences de vue, de faits relevant de la vie privée
- Exercice de partage : étapes clés du licenciement, écueils à éviter, préparation et conduite de l'entretien préalable

Lister les modes de rupture alternatifs au licenciement

- Rupture conventionnelle



- Modes de rupture à l'initiative du salarié : démission, prise d'acte et résiliation judiciaire du contrat de travail
- Étude de cas : analyse des cas de jurisprudence

Mettre en oeuvre les étapes de la procédure de licenciement

Rédiger la lettre de licenciement

- Précautions de rédaction et délais
- Motif de la rupture : mention obligatoire
- Possibilité pour l'employeur d'apporter des précisions sur le motif de la rupture du contrat de travail
- Construction d'outil (check-list) : les éléments à faire figurer dans la lettre de licenciement

Cerner les spécificités du licenciement des salariés protégés

- Ecueils à éviter pour mener à bien la procédure de licenciement
- Etendue du contrôle administratif
- Recours devant le ministère du Travail
- Quiz interactif : le licenciement des salariés protégés et le recours devant le ministère du travail

Déterminer le coût du licenciement

- Indemnités à verser au salarié
 - Régime social et fiscal des sommes dues
 - Autres sommes à intégrer dans le coût de la rupture : le solde de tout compte
 - Cas pratique : calculer, à partir d'exemples concrets, le coût d'un licenciement
- Ruptures conventionnelles, transaction, rupture amiable : négocier et sécuriser les départs (1 jour)

Choisir un mode de rupture alternatif entre la rupture conventionnelle et la résiliation judiciaire

Distinguer les modes de rupture alternatifs

- Les avantages et inconvénients
- Quand envisager la transaction ou privilégier la rupture conventionnelle ?
- Faire le point sur la rupture conventionnelle collective
- Quiz interactif : les modes de rupture alternatifs du contrat de travail

Evaluer les coûts de chaque option

- Quel sort pour la rupture amiable ?
- Indemnités versées : optimiser ses pratiques
- Cas pratique : à partir d'un exemple concret, chiffrer les conséquences de la rupture envisagée

Négocier la rupture conventionnelle du salarié

Identifier les garanties procédurales et étapes à respecter dans le cadre des ruptures conventionnelles individuelles et collectives

- Les pourparlers
- Le ou les entretiens préalables
- Assistance facultative du salarié, notification au salarié, délai de rétractation
- Rédaction d'un avenant pour prévoir des conditions particulières
- Homologation de la rupture conventionnelle : que faire en cas de refus ?
- Quelle indemnité verser : légale ou conventionnelle ?
- Droit à l'assurance chômage
- Quiz interactif : les points clés de la rupture conventionnelle

Expliquer les situations particulières et les limites de la rupture conventionnelle

- Cas du salarié protégé, malade, en âge de partir à la retraite
- Peut-on transiger suite à la rupture conventionnelle ?
- Quid de la suspension du contrat de travail ?
- Contexte économique difficile, pendant une procédure de licenciement, dans le cadre de départs volontaires...
- Étude de cas : à partir d'exemples concrets, déterminer si les situations présentées peuvent relever de la rupture conventionnelle

Préparer la contestation de la rupture conventionnelle

- Risques pour l'employeur en cas de requalification
- Rôle du juge
- Cas pratique : à partir d'un cas concret, préparer les contestations éventuelles de la rupture conventionnelle

Négocier la transaction

Contrôler les conditions de validité des transactions

- Qui a le pouvoir de transiger ?
- Exigence d'un écrit et date de la transaction
- Qu'entendre par « concessions réciproques » ?
- Formalisation de l'accord et précautions à prendre
- Etendue du contrôle judiciaire
- Cas pratique : à partir d'un exemple de transaction, contrôler les conditions de validité

Anticiper les effets de la transaction

- Entre les parties
- A l'égard de l'inspection du travail, de l'URSSAF et de l'administration fiscale
- A l'égard de Pôle emploi : quid du droit aux prestations chômage ?
- En cas de transfert d'entreprise
- Mur de post it: mettre en relation les parties et le effets de leur transaction

Evaluer l'indemnité transactionnelle

- Optimisation du traitement fiscal et social de l'indemnité transactionnelle
- Cas pratique : négocier la transaction et l'indemnité transactionnelle

Traiter la contestation de la transaction par le salarié

- Remise en cause de la transaction
- Conséquences en cas d'inexécution
- Cas pratique : à partir d'un courrier de contestation de la transaction par le salarié, décider du traitement à opérer

Identifier des cas particuliers de transactions

- Transaction avec un salarié protégé
- Synthèse - construction d'outil (fiche) : récapituler la méthode de rédaction d'une transaction

Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

A noter

... —————

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.

Prochaines sessions

...

A DISTANCE, PARIS

- 7 au 9 Oct. 2026
- 16 au 18 Déc. 2026

