

Le public : tout adhérent et militant

Les pré-requis : avoir suivi la formation « 3-4-1 - Initiation au droit du travail ».

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)
- Déterminer les conséquences d'une rupture du contrat de travail en matière de droits du salarié et d'indemnisation
- Identifier les actions syndicales et les actions en justice de défense du salarié

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 indiqués dans la fiche guide ressources en ligne en annexe.

1 ^{er} jour	2 ^{ème} jour	3 ^{ème} jour
ACCUEIL ET INTRODUCTION • 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>) LES PRINCIPALES RUPTURES À L'INITIATIVE DU SALARIÉ... LA DÉMISSION ET LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL • 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 LA RÉSILIATION JUDICIAIRE • Un rappel de l'objet de la résiliation judiciaire • Les effets de cette résiliation sur la poursuite du contrat de travail Questionnaires de contrôle des connaissances A partir d'une situation donnée, apprendre à résoudre un cas pratique (en suivant une méthodologie)	LES PRINCIPALES RUPTURES À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR... LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL • 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 LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE • L'obligation de reclassement préalable • La définition d'un licenciement pour motif économique en le distinguant du licenciement pour motif personnel. LE LICENCIEMENT NUL • Les cas de nullité (santé, origine, discrimination...) • L'indemnisation et la réparation Questionnaires de contrôle des connaissances A partir d'une situation donnée, résoudre un cas pratique	LES PRINCIPALES RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD... LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE • Un cadre légal • Une application jurisprudentielle LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ET LE CONGÉ MOBILITÉ • Un cadre légal • Les contestations LES CONTESTATIONS DES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL • Quelles contestations sont envisageables pour le salarié ? Dans quels délais ? (<i>prescription</i>) • Quel est le rôle du syndicat ? • Quelle est la réparation à laquelle peut prétendre le salarié ? Questionnaires de contrôle des connaissances A partir d'une situation donnée, résoudre un cas pratique Évaluation, synthèse et clôture du stage