|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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.** | | |
| **1er jour** | **2ème jour** | **3ème 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 *(documents à remettre au salarié, indemnisation)*   **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 ? *(prescription)* * 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** |