|  |
| --- |
| **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 connaissancesA 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 connaissancesA 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 connaissancesA partir d’une situation donnée, résoudre un cas pratique **Évaluation, synthèse et clôture du stage** |