

Gérer la rupture du contrat de travail pour motif personnel

Initiation

Objectifs :	
Etre capable de gérer la rupture du contrat de travail pour motif personnel ; Apprécier tous les risques liés à la rupture du contrat. Maîtriser les conditions de validité du licenciement personnel. Sécuriser les procédures afin de limiter les contentieux. Préparer et gérer ses transactions. Gérer un contentieux prud'homal	
PUBLIC	RRH, gestionnaire RH. assistant(e) Ressources Humaines
PRE REQUIS	Aucun
ORGANISATION	Durée : 2 Jours (14h) Matériel : Un support de cours + 1 PC Nombre de Stagiaires : Minimum : 1 personne et Maximum : 6 personnes
FORMATEUR	Formateur ayant une expérience confirmée de la pédagogie et spécialiste du juridique et ressources humaines
PEDAGOGIE	Pré-évaluation des besoins. Mise en situation Apports théoriques et exercices pratiques permettent d'approfondir les connaissances de base. Réalisation lorsque le temps le permet des créations de projets personnels. Evaluation de stage à chaud. Evaluation des acquis (QCM ou mise en situation ou exercice test d'application). Attestation de stage. Evaluation de stage à froid.
MODULE SUIVANT	
HANDICAP	Notre centre de formation est engagé dans une politique du handicap, à consulter sur notre site internet à l'adresse suivante https://www.borg-services.com/politique-handicap/

PROGRAMME	
<p>1 Gérer la démission d'un collaborateur avec vigilance Bien différencier démission et prise d'acte de la rupture. Accuser réception d'une démission.</p> <p>2 Rompre le contrat de travail pour un motif personnel Sécuriser la rupture de la période d'essai. Évaluer le motif de rupture et la cause réelle et sérieuse (insuffisance, inaptitude...).</p> <p>Constituer son dossier rigoureusement afin de se prémunir d'un contentieux. Distinguer la faute grave et lourde. Respecter les procédures légales. Notifier un licenciement et énoncer les motifs.</p> <p>3 Évaluer et prendre en considération les restrictions au licenciement Licencier un salarié protégé. Respecter la vie privée du salarié, le droit de grève et la maternité.</p> <p>4 Différencier rupture négociée, transaction et rupture conventionnelle Définir et différencier ces trois modalités. Respecter la procédure de la rupture conventionnelle. Mettre en œuvre les conditions de validité de la transaction. En évaluer les conséquences (fiscales, sociales...).</p>	<p>5 Traiter les situations de fin de carrière : la retraite Le départ à la retraite volontaire, la mise à la retraite.</p> <p>6 Évaluer les conséquences pratiques de la rupture du contrat Valider le calcul des indemnités de licenciement et de congés payés ainsi que leur régime social. Faire exécuter ou dispenser du préavis. Remettre les documents obligatoires.</p> <p>7 Gérer le contentieux prud'homal Repérer les étapes clés de la procédure. Constituer un dossier afin de préparer sa défense.</p>