

# LICENCIEMENT ET PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

## OBJECTIF :

L'objectif consiste à donner aux délégués et aux élus des instances représentatives du personnel les bases juridiques nécessaires à leur permettre d'assister les salariés qui font l'objet de licenciement, de procédures disciplinaires ou discriminatoires.

- Posséder les points clés du Code du Travail,
- Pouvoir apporter des réponses précises aux questions des salariés,
- Concourir efficacement à l'assistance des salariés en difficulté,
- Disposer des moyens nécessaires à faire appliquer le droit du travail,
- Placer efficacement son action face à l'employeur

A l'issue de ce séminaire basé sur l'efficacité, les participants auront acquis une connaissance générale du droit du travail.

## CONTENU :

### **1) Présentation du Code du Travail :**

Les outils et leur emploi : Code du Travail, convention collective, règlement intérieur, La Jurisprudence. Questions et réponses.

### **2) La démission du salarié:**

Formes de la démission (comportement du salarié, démission verbale, lettre de démission), Les conséquences de la démission

### **3) Le licenciement pour motif personnel**

Les causes du licenciement, causes réelles et sérieuses, faute grave, faute lourde  
La procédure de licenciement, convocation à l'entretien préalable, le respect des formes, les indemnités  
Les documents à remettre au salarié, les obligations post-contractuelles

### **4) Le licenciement pour motif économique**

La notion de motif économique, la distinction entre licenciement individuel et collectif, la procédure de licenciement individuel

La procédure de licenciement collectif (plan de sauvegarde de l'emploi, information et consultation du CE, rôle de l'Inspection du travail)

Les obligations post-contractuelles de l'entreprise

### **5) La rupture négociée**

La rupture conventionnelle du contrat et ses effets (forme de la rupture, incidence sur les indemnités de rupture, incidence sur les indemnités d'assurance-chômage)

### **6) Les autres ruptures du contrat de travail**

Départ en retraite, mise à la retraite (conditions, indemnités)

Préretraite totale (conditions de recours, coût pour l'entreprise, statut du salarié)

Résolution judiciaire (définition, procédure, effet sur les indemnités)

Rupture d'un contrat à durée déterminée (conditions de la rupture par l'employeur et le salarié, procédure, indemnités)

### **7) La transaction**

Aménager par transaction la rupture d'un contrat de travail, Savoir rédiger une transaction, Effets de la transaction sur la rupture, sur les indemnités, sur le contentieux ultérieur

### **8) Le Droit Disciplinaire**

Le cadre juridique et institutionnel du droit disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise : limites légales, respect des droits de la défense,

Les différents partenaires internes : l'employeur ou son représentant, les représentants du personnel, les salariés

Les interlocuteurs externes : l'administration et l'Inspection du Travail, le conseil des Prud'hommes

Rôle des organismes professionnels, conseil de discipline et commission paritaire

### **10) La Procédure Disciplinaire**

Sanction d'une faute mineure : procédure réduite, notification, Sanction d'une faute importante ou grave

Convocation, entretien préalable, assistance du salarié, décision

Cas particulier des salariés protégés, Quid des commissions paritaires et conseils de discipline

### **11) La sanction**

Existence d'une faute ou d'une défaillance : Notion de cause réelle et sérieuse, incidence de l'intention de nuire

Sanction et règlement intérieur : Règlement intérieur, comment et pour quoi faire, quelle application en faire, pas deux sanctions pour un même fait fautif. Échelle des sanctions.

Sanctions interdites (pécuniaires, discriminatoires)

### **12) Les suites et les recours du salarié**

Recours en interne : Hiérarchie, partenaires sociaux

Action auprès de l'inspection du travail

Contestation portée devant le conseil des Prud'hommes : Procédure, charge de la preuve, pouvoirs du conseil, voies de recours

Cas particuliers : départ négocié, réintégration, amnistie

**PÉDAGOGIE MISE EN ŒUVRE :**

Définition des objectifs des participants,  
Quizz avec analyses et commentaires.  
Enseignement basé sur des cas précis liés à la vie de l'entreprise.  
Pédagogie interactive de questions-réponses et d'identification des problèmes intégrant de courtes périodes magistrales.

**PARTICIPANTS :**

Pas de pré requis.  
Responsables des Instances Représentatives du personnel ayant à appliquer le droit du travail et à assurer au quotidien la gestion sociale de leur personnel.

**DURÉE :** Deux journées

**FORMATEUR :** Séminaire assuré par un formateur juriste spécialisé.