

# Gérer la rupture du contrat de travail

2 j (14 heures)

Ref : RHRC

## Public

DG, service Ressources Humaines

## Pré-requis

Etre familiarisé avec les process RH

## Moyens pédagogiques

Formation réalisée en présentiel ou à distance selon la formule retenue  
Questionnaire préalable de positionnement  
Nombreux exercices pratiques et mises en situation, échanges basés sur la pratique professionnelle des participants et du formateur, formation progressive en mode participatif  
Vidéoprojecteur, support de cours fourni à chaque stagiaire

## Modalités de suivi et d'évaluation

Feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur  
Exercices de mise en pratique ou quiz de connaissances tout au long de la formation permettant de mesurer la progression des stagiaires  
Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage  
Auto-évaluation des acquis de la formation par les stagiaires  
Attestation de fin de formation

## Objectifs

- Préparer et négocier efficacement le départ d'un salarié
- Assurer pour l'entreprise et le salarié un traitement fiscal et social optimal
- Sécuriser ses pratiques

## Programme détaillé

### DEMISSION

---

- Bien différencier démission et prise d'acte de la rupture
- Accuser réception d'une démission

### RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF PERSONNEL

---

Gérer la rupture du contrat de travail

Sécuriser la rupture de la période d'essai

Évaluer le motif de rupture et la cause réelle et sérieuse (insuffisance, inaptitude...)

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

## **RESTRICTIONS AU LICENCIEMENT**

---

Licencier un salarié protégé

Respecter la vie privée du salarié, le droit de grève et la maternité

## **TRANSACTION : CONDITIONS DE VALIDITE, CONSEQUENCES, CONTESTATIONS POSSIBLES ?**

---

Distinguer les différentes modalités de rupture : avantages et inconvénients

Importance de la date de signature

Qu'entend-on par concessions réciproques ?

Quelles précautions prendre dans le formalisme de l'accord rédactionnel ?

Évaluer l'indemnité en tenant compte notamment du régime fiscal et social

Étendue et conséquences d'une transaction (URSSAF, Pôle Emploi, ...)

Traiter les cas particuliers : salarié protégé, dirigeant, ...

Contestations possibles

## **RUPTURE CONVENTIONNELLE**

---

Procédure, indemnisation, contestation possible ?

Respecter la procédure et remplir le formulaire

Homologation de la DDTEFP et recours en cas de refus

Indemnisation du salarié en cas de rupture conventionnelle

Connaître le régime fiscal et social de l'indemnité

Renseigner sur le droit à l'assurance chômage

Contestation de la rupture conventionnelle

Risques pour l'employeur en cas de requalification / rôle du juge

Cas particulier de la rupture conventionnelle des salariés protégés

## **TRAITER LES SITUATIONS DE FIN DE CARRIERE : LA RETRAITE**

---

Le départ à la retraite volontaire, la mise à la retraite

## **ÉVALUER LES CONSEQUENCES PRATIQUES DE LA RUPTURE DU CONTRAT**

---

Valider le calcul des indemnités de licenciement

Valider le calcul des indemnités de congés payés ainsi que leur régime social

Faire exécuter ou dispenser du préavis

Remettre les documents obligatoires

