

**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.**

| 1 <sup>er</sup> jour  | 2 <sup>ème</sup> jour   | 3 <sup>ème</sup> jour  |
|---|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>ACCUEIL ET INTRODUCTION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Les conséquences en matière des droits du salarié (<i>documents à remettre au salarié, indemnisation</i>)</li> </ul> <p><b>LES PRINCIPALES RUPTURES À L'INITIATIVE DU SALARIÉ...</b></p> <p><b>LA DÉMISSION ET LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des définitions jurisprudentielles</li> <li>• Une procédure spécifique devant le Conseil de prud'hommes pour la prise d'acte</li> <li>• L'articulation entre la prise d'acte et les autres cas de rupture du contrat de travail</li> </ul> <p><b>LA RÉSILIATION JUDICIAIRE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un rappel de l'objet de la résiliation judiciaire</li> <li>• Les effets de cette résiliation sur la poursuite du contrat de travail</li> </ul> <p>Questionnaires de contrôle des connaissances<br/> A partir d'une situation donnée, apprendre à résoudre un cas pratique (en suivant une méthodologie)</p> | <p><b>LES PRINCIPALES RUPTURES À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR...</b></p> <p><b>LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La définition du licenciement pour motif personnel (rappel)</li> <li>• Les procédures spécifiques selon le type de licenciement : disciplinaire et non disciplinaire (rappel)</li> <li>• Etude spécifique de l'inaptitude</li> <li>• La procédure spécifique pour un licenciement d'un salarié protégé</li> </ul> <p><b>LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'obligation de reclassement préalable</li> <li>• La définition d'un licenciement pour motif économique en le distinguant du licenciement pour motif personnel.</li> </ul> <p><b>LE LICENCIEMENT NUL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les cas de nullité (santé, origine, discrimination...)</li> <li>• L'indemnisation et la réparation</li> </ul> <p>Questionnaires de contrôle des connaissances<br/> A partir d'une situation donnée, résoudre un cas pratique</p> | <p><b>LES PRINCIPALES RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD...</b></p> <p><b>LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un cadre légal</li> <li>• Une application jurisprudentielle</li> </ul> <p><b>LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ET LE CONGÉ MOBILITÉ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un cadre légal</li> <li>• Les contestations</li> </ul> <p><b>LES CONTESTATIONS DES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles contestations sont envisageables pour le salarié ? Dans quels délais ? (<i>prescription</i>)</li> <li>• Quel est le rôle du syndicat ?</li> <li>• Quelle est la réparation à laquelle peut prétendre le salarié ?</li> </ul> <p>Questionnaires de contrôle des connaissances<br/> A partir d'une situation donnée, résoudre un cas pratique</p> <p><b>Évaluation, synthèse et clôture du stage</b></p> |