

# LICENCIEMENT PERSONNEL, RUPTURE CONVENTIONNELLE, PRISE D'ACTE

Quelle que soit la raison, l'employeur qui décide de rompre un contrat de travail doit précisément motiver sa décision et respecter la procédure applicable. Un sujet sensible et risqué car la moindre approximation ou erreur peut mettre en cause la responsabilité de l'entreprise.

## OBJECTIFS ET PROGRAMME

- Déterminer le motif du licenciement
- Connaître toutes les étapes de la procédure
- Prévenir le contentieux et anticiper le coût d'une rupture

### Déterminer le motif du licenciement

- Les contours du motif personnel : cartographie des motifs reconnus
- Les motifs interdits
- La notion de cause réelle et sérieuse

### Licenciement pour faute : savoir anticiper pour limiter les risques

- Distinguer licenciement et autres sanctions disciplinaires
- Savoir qualifier les faits : de la cause réelle et sérieuse à la faute grave ou lourde
- La prescription des faits fautifs
- Le recours à la mise à pied conservatoire
- Conduire la procédure de licenciement

### Licenciement pour insuffisance professionnelle

- Le dernier état de la jurisprudence
- Distinguer insuffisance professionnelle et motif disciplinaire
- La preuve de l'insuffisance
- Le rôle du manager dans la définition des objectifs

### Licenciement pour inaptitude physique

- La constatation de l'inaptitude
- Les échanges avec le médecin du travail
- Inaptitude d'origine professionnelle/non professionnelle
- L'obligation de reclassement
- La procédure de licenciement et les indemnités spécifiques

### La rupture conventionnelle

- Risque de requalification
- Peut-on transiger après une rupture conventionnelle ?

### Prises d'acte, démission : le point sur la rupture à l'initiative du salarié

### Les suites de la rupture

- Faire respecter la clause de non-concurrence ou de respect de la clientèle
- Cerner les enjeux du préavis
- Le cas du salarié qui refuse d'effectuer le préavis ou de l'abandon de poste
- Les droits au chômage du salarié
- Calcul de la carence
- Conséquence sur le mode de rupture

## POINTS CLÉS

Partage d'expériences, mises en situation, conseils rédactionnels et focus sur les nouveautés législatives

## PUBLIC

Services juridiques et RH, avocats, managers, experts-comptables

## PRÉREQUIS

Etre praticien du droit du travail et/ou des ressources humaines

## INFORMATIONS

Lieu : Lille ou Paris

Durée : 1 journée, soit 7 heures

Prix : à deviser

**Solucial**  
avocats

L'art du droit social