

POUVOIR DISCIPLINAIRE : SANCTIONS ET FINS DE CONTRATS

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES	Maîtriser votre pouvoir disciplinaire en toute légalité : Exercer des sanctions dans le respect du cadre légal. Gérer la rupture du contrat de travail de façon sécurisée et conforme aux obligations légales.
PUBLIC	Tous Corps d'Etat
PRE-REQUIS	Aucun
EVALUATION	Questions / Réponses. Quizz sur l'appréciation du degré de gravité de la faute. Compléter la convention de rupture conventionnelle.
METHODES	Diaporamas, Echanges d'expériences, Support remis à chaque participant.
MOYENS SPECIFIQUES	Vidéoprojecteur. Accueil Personne en situation d'handicap (PSH) et/ou Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Contactez l'ANOFAB pour valider l'accessibilité de la formation.
FORMATEUR(S)	Experte Juridique

PROGRAMME

Durée : 11 heure(s) sur 2 jour(s)

EXERCER SON POUVOIR DISCIPLINAIRE ET SANCTIONNER

Sanctionner : les précautions à prendre, les pièges à éviter

- Les règles du pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Quand et quoi sanctionner ?
- La faute : gravité, proportionnalité, l'insuffisance professionnelle, cas de la faute en dehors du temps de travail, exemples de faits fautifs
- Les délais de prescription
- La pluralité de faits fautifs

Quelle sanction choisir (avertissement, mise à pied...) ?

- Les sanctions possibles, l'échelle des sanctions
- Les sanctions interdites
- Différence entre mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire

Que doit contenir le règlement intérieur à ce sujet ?

Comment sanctionner, licencier ?

- La procédure à respecter de l'avertissement au licenciement disciplinaire
- Aide à la rédaction d'une sanction avec exemples



Comment gérer les retards, les absences injustifiées ? Les bons réflexes à avoir

Comment prévenir, contrôler et sanctionner la consommation d'alcool et de drogue au travail ?

- Les moyens de prévention et de contrôle à la disposition de l'entreprise
- Les sanctions adaptées

Quelles règles spécifiques au salarié protégé ?

- Qui est concerné
- La procédure spécifique à respecter

La médiation : un dispositif pour gérer les conflits avec les salariés et les conflits des salariés entre eux

EXERCICES - CAS PRATIQUES :

Rédiger une sanction disciplinaire

Etablir un calendrier de procédure disciplinaire

FAIRE FACE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET LA SECURISER

La rupture de la période d'essai

- Le rappel des conditions et règles de validité de la période d'essai
- Le timing à respecter : délai de prévenance
- La manière de rompre la période d'essai : procédure à suivre

La rupture anticipée du CDD et du contrat d'alternance

- Le rappel de la règle de la rupture de plein droit à l'échéance du terme et de l'indemnité de fin de contrat
- Les cas autorisés de rupture anticipée

La démission

- Les conditions de validité de la démission : vigilance quant à la forme
- La durée du préavis et son déroulement et les cas de dispenses d'exécution

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail et la résiliation judiciaire

- La prise d'acte de la rupture : la preuve, le formalisme et ses effets
- La résiliation judiciaire : son mécanisme et ses effets

La rupture conventionnelle

- La rupture conventionnelle individuelle, la procédure à suivre des entretiens jusqu'à l'homologation
- La rupture conventionnelle collective : la procédure et les points de vigilance

Le licenciement

- La notion de cause réelle et sérieuse et les sanctions en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou de non-respect de la procédure
- Les cas de motifs de licenciement envisageables :
 - o Les motifs non disciplinaires (l'insuffisance professionnelle, la maladie prolongée, l'inaptitude physique du salarié)



o Les motifs disciplinaire (la faute du salarié et l'appréciation de sa gravité)

o La modification du contrat de travail ou des conditions de travail

- Les cas interdits de licenciements et les moyens de preuve

- La procédure de licenciement à la loupe : de la convocation à l'entretien préalable à la notification du licenciement

- Les suites du licenciement

o La gestion du préavis

o Les indemnités à verser

o Les documents de fin de contrat à remettre au salarié

o Les obligations postérieures à la rupture : maintien de la mutuelle et de la prévoyance, clause de non concurrence, véhicule de fonction...

Le départ volontaire à la retraite et la mise à la retraite par l'employeur

- Les conditions et procédure à respecter de chaque cas

- Le cumul emploi retraite et la retraite progressive

La transaction

- Les conditions de validité de la transaction et points de vigilance

- Ses effets et le risque de contestation

Cas particuliers des salariés protégés

- Les salariés concernés

- Le cas des salariés protégés en CDD et intérimaires

- La procédure protectrice en cas de licenciements pour faute ou pour motif personnel

- La procédure spéciale en cas de rupture conventionnelle

- La protection en cas de transaction

EXERCICES - CAS PRATIQUES :

Quiz sur l'appréciation du degré de gravité de la faute

Comment compléter la convention de rupture conventionnelle

Etablir le calendrier d'un licenciement

(Date de mise à jour : 06/01/2025)