

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

Objectifs : Connaître le domaine d'application du pouvoir disciplinaire de l'employeur et les sanctions ; prévenir (notamment via la négociation), maîtriser et gérer une situation de conflit devant la juridiction prud'homale.

Prérequis : Connaissance du milieu de l'entreprise ou de l'administration.

Déroulement pédagogique : Cours, jurisprudence, présentation d'outils et de méthodes, travail par groupe.

Suivi et Évaluation : Évaluation par les participants remise d'une attestation de formation.

Destinataires : Manager, personnel de direction, RRH, chef de service, délégué syndical, toute personne intéressée à une procédure devant le Conseil des Prud'hommes, salarié.

Durée : 1 jour, 2 jours

Coût : 990 €HT



“ Les querelles ne dureraient jamais longtemps si le tort n'était que d'un côté ”

François de la ROCHEFOUCAULD



Pour reprendre les mots de B. GIFFORD, un homme seul est la quintessence du conflit. Alors lorsque des relations contractuelles mettent en scène plusieurs individus...

Créer des conditions de travail favorables au sein d'un milieu professionnel implique des savoir-faire et être sinon remarquables, du moins pertinents. Divers conflits entre les personnes sur le lieu de travail surviennent régulièrement et le point commun de leur persistance est, sinon de les avoir prévenus, l'incapacité à les résoudre et donc, à les entretenir. Certains pour autant sont résolus avant que naisse le contentieux judiciaire, d'autres sont portés devant le juge qui décidera de l'issue.

Cette formation propose une approche à la fois théorique et concrète du contentieux en milieu professionnel. Elle traite les causes de naissance des conflits, met en exergue les moyens de les prévenir, de les gérer, tout en rappelant le cadre réglementaire entourant les procédures précontentieuses et contentieuses.

Elle constitue un guide pédagogique et rassurant pour toute personne intéressée à une telle procédure devant le Conseil des Prud'hommes, que cela soit en tant que demandeur ou défendeur, ou en tant que salarié ou employeur.

In fine, un Nota bene cible les écueils à proscrire, notamment en ce qui concerne les contrats, le harcèlement ou encore l'identification des risques liés à l'embauche.



PLAN DE LA FORMATION

Les particularités normatives du droit du travail

Composition et fonctionnement du Conseil des Prudhommes

La composition et l'organisation du Conseil des Prud'hommes.

Les règles de compétence : périmètre d'intervention, compétence territoriale.

La loi « Macron » (Délibéré et prononcé, exécution du jugement, l'appel et la cassation, barème).

Gérer la fin « amiable » de la collaboration

Le non renouvellement de contrat.

La rupture conventionnelle.

La Médiation.

Le protocole d'accord transactionnel.

Connaître les modes de rupture du contrat à l'initiative du salarié et ses conséquences

La démission.

La prise d'acte.

La résiliation judiciaire.

La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur : les licenciements disciplinaires et pour motif économique

Le licenciement pour motif personnel.

Rappel des sanctions envisageables.



PLAN DE LA FORMATION

La procédure à suivre de la convocation à l'entretien préalable à la notification du licenciement.
La caractérisation de la faute (insuffisance, fautes, abandon de poste).
L'interdiction de la double sanction.
Le contrôle de la faute : entre matérialité des faits et proportionnalité.
La prescription.
La situation des salariés protégés.
Le licenciement pour motif économique.
Le barème « Macron ».

Gérer une procédure disciplinaire devant le Conseil des Prud'hommes

Constituer son dossier en interne.
Rôles de l'avocat, des syndicats et du défenseur syndical.
La saisine de la juridiction (formalisme, pièces, comparution personnelle, principe du contradictoire, charge et moyens de preuve).
Optimiser le déroulement de l'audience de conciliation et de jugement (l'appel des causes, les hypothèses de retenue, de renvoi, et de radiation ; la caducité, les incompétences, le sursis à statuer et les demandes reconventionnelles ; les techniques de négociation et leurs conséquences).
Mesurer la portée du jugement et l'intérêt de la poursuite de la procédure.

NB : Prévenir et identifier les situations conflictuelles

Connaître les risques liés à l'embauche (interdiction des discriminations, âge minimal, travailleurs étrangers, gestion de l'entretien et méthode de détection des risques ultérieurs).
Quid du droit à la formation.
Les contrats : absence et requalification.
Se prémunir du harcèlement moral.
Retours d'expériences.