

FORMATION GÉRER LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES ET LE RISQUE PRUD'HOMAL | 1 JOUR

La façon de conduire une procédure disciplinaire peut être lourde de conséquences.

Ce module vous enseignera 2 méthodes qui vont d'une part limiter les risques de se retrouver au conseil de Prud'hommes et d'autre part maximiser vos chances de succès en cas de litige.

A l'issue de cette formation, vous vous sentirez en pleine maîtrise du droit disciplinaire, prévu par les articles L1331-1 à L1334-1 du Code du Travail.

Organisation de la formation :

- ➔ Intra en présentiel (dans vos locaux)
- ✔ Intra en visioconférence
- ➔ Inter en présentiel
- ✔ Inter en visioconférence

Code module : 497

Durée : 1 jour / 7 heures

Composition du groupe : De 2 à 12 personnes

Pré-requis : Aucun

Public : Dirigeants, services RH

Accès handicapés : Nous consulter pour adapter les modalités de mise en oeuvre

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les enjeux économiques et sociaux du droit disciplinaire
- Maîtriser les procédures disciplinaires
- Anticiper les risques et construire des stratégies prud'homales

Méthodes pédagogiques :

- Réflexion et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange sous forme de réunion-discussion
- Etudes de cas et mises en situation
- Validation des acquis par des questionnaires, tests d'évaluations, mises en situations et jeux pédagogiques
- Remise d'un support de cours par voie dématérialisée à l'issue de la formation

Modalités et délais d'accès :

- Délai de réponse à la demande de devis : 48 heures après prise de contact par téléphone, e-mail ou formulaire

Suivi de la formation :

- Feuille de présence élargée par demie-journée

Modalité d'évaluation :

- Questionnaire d'évaluation

Moyens et assistance pédagogiques

(si formation à distance) :

- Formation par visioconférence, type classe virtuelle, avec assistance technique et pédagogique synchrone
- Matériel requis : ordinateur (avec webcam, micro et casque ou hauts parleurs + connexion internet)
- Chaque participant doit disposer d'une adresse internet valide

P R O G R A M M E

1- Le cadre légal du droit disciplinaire

La notion de faute dans le Code du Travail
L'échelle des sanctions de la Convention Collective
L'échelle des sanctions dans le règlement intérieur
La notion de subordination
Les différents types de fautes
La caractérisation de l'insuffisance professionnelle

2- L'adéquation entre faute et sanction

La notion d'homogénéité de l'exercice du pouvoir disciplinaire
La notion de précédent et de jurisprudence

3- Le calendrier disciplinaire

Cas des fautes simples
Cas de l'insuffisance professionnelle
Cas des fautes graves et lourdes

4- Les éléments essentiels d'une bonne procédure disciplinaire

Les éléments collectés
La mise en forme de ces éléments lors de la rédaction de la notification de sanction

5- Les étapes de la procédure disciplinaire

5.1 La convocation
Cas de sanctions simples
Cas de sanctions lourdes
Les mentions obligatoires
5.2 L'entretien préalable
Cas de sanctions simples

Cas de sanctions lourdes

Les choses à dire et à ne pas dire
Mises en situation
5.3 La notification de la sanction ou du licenciement
Le rappel de la procédure en cours
L'énoncé des faits
Les préjudices pour l'entreprise
Les circonstances aggravantes
La prise en compte des explications du salarié
L'annonce de la décision
Les conséquences pour le salarié
Exercices de rédaction

6- La gestion des contestations

La réponse à apporter
La possibilité de transaction

7- Le calcul du risque prud'homal

Le barème d'indemnités prud'homales
Les coûts directs et indirects à prendre en compte
La mesure du risque (enjeu financier et probabilité) en fonction de la procédure
Exercices de mesure de risque

8- Synthèse sur les procédures disciplinaires

Comment adapter la sanction à la faute
Comment mener une procédure disciplinaire pour minimiser le risque prud'homal