

Licencier pour motif disciplinaire : agir rapidement mais sûrement



Public : Acteurs RH – Directeurs – Juristes – Managers – Opérationnels - Responsables paie - Comptables – Chefs de services



Durée : 1 jours (07h)



Pré Requis : Aucun prérequis exigé. Ces formations sont destinées aux personnes confrontés à l'application du droit social au quotidien souhaitant maîtriser son application et ses évolutions.



Objectifs de la formation :

- Savoir dans quels cas prononcer un licenciement pour motif disciplinaire
- Savoir anticiper et éviter les pièges de la procédure disciplinaire



Méthodes et Moyens pédagogiques

- Une formation sur mesure
- Partage des connaissances et des expériences
- Présentation pratique, pragmatique et opérationnelle
- Support pédagogique téléchargeable sous format pdf. Après la formation
- Apprentissage interactif et ludique
- Evaluation des formations par les stagiaire
- Attestation de fin de formation

Licencier pour motif disciplinaire : agir rapidement mais sûrement



Modalités

- ↘ Questionnaire avant la formation pour connaître leurs attentes
- ↘ Consultant(e)s sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles.



LES + NMCG

- ↘ Une formation participative
- ↘ Une formation pratique
- ↘ Une formation sur mesure
- ↘ Des interlocuteurs dédiés pour répondre à vos interrogations



Lieu : Salle de formation dans le bureau organisateur



Accessibilité: NMCG est particulièrement sensible à l'intégration des personnes en situation de Handicap. Contactez-nous afin d'étudier les possibilités de compensation disponibles.



Délais d'accès : Les formations sont programmées tout au long de l'année



Tarif : 1500 €/stagiaires Pour les formations nous à la demande intra-entreprises nous consulter



Contact: Nicolas VINCENT

Mail. vincent@nmcg.fr – Tél.01 70 61 61 61

DANS QUELS CAS PRONONCER UN LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE ?

- ↘ L'identification du/des fait/s fautif/s
- ↘ L'appréciation de la gravité du/des fait/s fautif/s
- ↘ La qualification de la faute (simple/grave/lourde)
- ↘ La preuve de la faute

COMMENT EVITER LES PIEGES DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE ?

- ↘ Maitriser le délai de prescription des faits fautifs
- ↘ Respecter le délai d'un mois pour prononcer le licenciement
- ↘ Mettre à pied à titre conservatoire : option ou obligation ?

COMMENT GERER LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD ?

- ↘ Les conséquences pour le salarié
- ↘ Les impacts pour l'employeur