

Lieu : en inter dans les locaux de MONPOLPAIE, ou en intra, ou à distance.

Individuel / Groupe (max. 5).

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap.

Date(s) et horaires : à définir.

Délai d'accès : une semaine à un mois en fonction des disponibilités.

EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

OBJECTIF

- Conduite d'un entretien disciplinaire
- Identification des fondements et enjeux du pouvoir disciplinaire
- Anticipation des risques

PRÉREQUIS

- Français : Lu, Parlé, Écrit
- Calcul : opérations de base

PUBLIC

Manager, personnel administratif, assistant(e) RH.

DURÉE

7h00

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Ateliers participatifs.

Support pédagogique.

Personnalisation des cas pratiques en fonction de l'entreprise.

MÉTHODE D'ÉVALUATION

Evaluation des acquis à l'entrée et à l'issue de la formation

Feuille de présence

Attestation de stage

Entretien de pérennisation des acquis

PROGRAMME

1 Sécuriser la procédure disciplinaire

- Pourquoi sanctionner?
- Le rôle primordial des acteurs internes à l'entreprise
- La protection des salariés protégés
- Les risques de contrôle et de contentieux

2. Exercer le pouvoir disciplinaire

- Définir la faute et sa gravité
- Maîtriser les différents degrés de sanctions
- Déterminer la sanction en fonction de la gravité de la faute
- Respecter la procédure disciplinaire propre à chaque sanction

3. Conduire un entretien disciplinaire en pratique

- L'entretien de recadrage et l'entretien disciplinaire
- La problématique d'un enregistrement réalisé par le salarié à l'insu de sa hiérarchie aux fins de le produire en justice

- La conduite de l'entretien auprès d'un salarié assisté par un représentant du personnel
- Mises en situation

4. Mettre en place la procédure de licenciement

- Les questions à se poser avant d'engager une procédure de licenciement
- Les différentes étapes à respecter
- La notion de "cause réelle et sérieuse"
- La qualification du motif de licenciement (gravité de la faute)
- Le risque prud'homal et le coût pour l'entreprise

5. Les autres cas de rupture

- La fin de période d'essai en cas de faute du salarié
- La rupture conventionnelle : est-il possible de l'envisager en cas de conflit avec le salarié

