PROGRAMME DE FORMATION

Savoir mener un licenciement collectif pour motif économique dans les sociétés de plus de 50 salariés

Plan

1. **Partie introductive – Les alternatives au PSE**
   - I. L'accord de performance collective (APC)
     1. Objet de l'accord
     2. La mise en œuvre de l'accord
   - II. La rupture conventionnelle collective (RCC)
     1. Régime juridique de la RCC
     2. L'intérêt et les limites de la RCC
     3. La mise en place de la RCC
   - III. Le plan de départ volontaire (PDV)
     1. Le régime juridique du PDV
     2. La mise en place du PDV
2. **Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**
   - I. Cadre d'appréciation du licenciement économique
     1. Le motif économique en tant que tel
     2. L'appréciation des incidences sur l'emploi
   - II. La procédure et les modalités d'élaboration du PSE
     1. Rappel : Point de départ de l'obligation
     2. Cadre de l'élaboration du PSE
     3. Information/consultation du CSE
     4. Décision d'homologation/validation par l'autorité administrative
   - III. Le contenu du PSE
     1. Le plan de départs volontaires
     2. La détermination et l'application des critères d'ordre
     3. Les recherches de reclassement et les mesures visant à favoriser les reclassements
     4. Le congé de reclassement
   - IV. La notification des licenciements
     1. L'envoi des lettres de licenciement
     2. L'indemnité de licenciement
     3. Cas particulier des salariés protégés
   - V. Les obligations postérieures aux licenciements
     1. La priorité de réembauche (12 mois)
     2. Le maintien de la mutuelle et de la prévoyance
     3. L'interdiction d'embauche de CDD et intérim

SELARL La Garanderie Avocats
55, rue de Châteaudun – 75009 Paris
T. +33 (0)1 43 59 11 11 - **M.** cabinet@lagaranderie.fr - **www.lagaranderie.fr**

Objectif de la formation

Former le stagiaire sur le respect des procédures collectives et des obligations en matière de licenciement économique et de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Public visé

Dirigeants, DRH/RRH, juristes, directeurs responsables des relations sociales, spécialistes de la paie, responsables compliance, fonction Comp&Ben, managers…

Pré-requis

Aucun prérequis n'est nécessaire pour pouvoir participer à cette formation

Moyens pédagogiques mis en œuvre

L'évaluation est réalisée par le formateur :

- via un tour de table qui permet de sonder notamment les attentes de chaque participant ;
- un QCM est ensuite remis à chaque participant en début de formation afin de s'assurer du niveau de chacun. Ainsi, le formateur peut, le cas échéant, adapter et cibler son intervention de manière pédagogique et interactive ;
- un QCM est remis aux participants à l'issue de la formation pour vérifier les acquis.

Pendant toute la formation, échanges interactifs et retour d'expérience avec le formateur et conseils avisés et exemples concrets pour une mise en situation pratique.

Méthode d'évaluation

Évaluation formative non certifiante.
Cette formation est évaluée à travers 2 QCM de début et de fin de formation.
Cette évaluation a pour but de vérifier le niveau exigé par notre formation. Elle vise également à assurer la qualité de nos formations en s'assurant que celles-ci répondent aux objectifs qui lui ont été initialement assignés.