

Négocier le Départ d’un Collaborateur efficacement et en sécurité

Lien : https://maroc-performance.com/formation/negocier-le-depart-dun-collaborateur-efficacement-et-en-securite

DURÉE	RÉFÉRENCE	CATÉGORIE
3 jours (21h)	**DTA48**	**Droit du Travail**

Maroc Performance

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Maitriser les aspects juridiques entourant la mise en place d'un départ négocié
- Identifier le rôle des parties prenantes et tenir compte des spécificités liées au statut du salarié
- Evaluer au plus juste le coût du départ
- Identifier les spécificités de chaque scénario pour faire le meilleur choix

POUR QUI ?

- Directeurs
- Responsables RH
- Responsables relations sociales



Programme détaillé

1 / Les modes de rupture négociée du contrat de travail

- La rupture conventionnelle
- Le licenciement, suivi d'une transaction
- Les spécificités du licenciement suivi d'une conciliation prud'homale

2 / Les préalables nécessaires à l'ouverture d'une négociation

- Existe-t-il une contestation ou un litige avec le salarié ?
- Le salarié est-il en mesure de prendre part à la négociation ? Le rôle du Conseil
- La confidentialité

3 / Comment apprécier le risque ?

- Les principaux arguments utilisés par les parties
- L'opportunité d'une négociation

4 / Les ruptures conventionnelles

- Des conditions de forme : une procédure encadrée, une période de rétractation et l'intervention de l'administration
- Des conditions de fond : le consentement libre et éclairé, le versement d'une indemnité de rupture
- Des effets transactionnels limités

5 / Négocier une transaction conforme aux exigences jurisprudentielles

Maroc Performance

- Le consentement du salarié
- La nécessité de concessions réciproques entre les parties
- Transiger avec un salarié protégé

6 / La fin d'un litige comme finalité

- Les éléments variables de rémunération (bonus, épargne salariale)
- Les contreparties pouvant être demandées au salarié (discrétion, transmission des dossiers)

7 / L'impact du régime social et fiscal des différents scénarios

- Rupture conventionnelle puis transaction
- Licenciement puis transaction
- Licenciement pour faute grave puis transaction
- Licenciement puis conciliation prud'homale

8 / Licenciement pour motif personnel

- Motivation du licenciement : analyse des derniers arrêts
- Les demandes de nullité du licenciement pour violation d'une liberté fondamentale, en pleine expansion
- Régime protecteur des salariés protégés
- Consulter les courriels personnels d'un autre salarié est fautif
- Quid de la jurisprudence sur la barémisation après l'avis rendu par le Cour de cassation ?
- Vers une prolongation du CSP jusqu'au 30 juin 2021
- Licenciement disciplinaire : précisions sur la notification du licenciement après report de l'entretien préalable
- Le Conseil d'État valide la procédure de précision des motifs du licenciement

9 / Licenciement pour inaptitude et état de santé du salarié, reclassement du salarié

- Les nouvelles mesures relatives aux obligations de l'employeur sur le reclassement en cas d'inaptitude et de l'encadrement renforcé des modalités de contestation
- Licenciement du salarié en arrêt maladie
- Inaptitude

Maroc Performance

- Inaptitude professionnelle
- Impact du harcèlement moral sur la validité du licenciement pour absence prolongée

10 / Prise d'acte de la rupture du contrat de travail, résiliation judiciaire, démission, mise à la retraite

- Prise d'acte ou résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul : que dit la jurisprudence ?
- La prise d'acte n'a pas à être précédée d'une mise en demeure
- Prise d'acte injustifiée : au salarié de verser l'indemnité compensatrice de préavis
- Quels apports récents de la jurisprudence en matière de mise à la retraite ?

11 / Licenciement pour motif économique

- Redéfinition du périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement et mise en œuvre de mesures incitatives aux plans de départs volontaires
- Prise en compte de l'assiduité pour déterminer l'ordre des licenciements
- Licenciement nul : calculer l'indemnisation en cas d'arrêt maladie
- Quid de l'ordre des licenciements dans le cadre d'un plan de départ volontaire ?
- PSE : les derniers apports de la jurisprudence en matière d'homologation
- Avis tardif du CSE : quelle incidence sur la décision d'homologation du PSE ?
- PSE : le juge prud'homal invité à respecter strictement la compétence du juge administratif

Approche pédagogique

- Support Ecrit et Projection
- Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- Brainstorming et Jeux de Rôle
- Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- Test de Validation des Acquis des Connaissances

Maroc Performance

Prochaines dates programmées

09 au 11 Déc. 2026	Distanciel
27 au 29 Jan. 2027	Présentiel - Casablanca
24 au 26 Mars 2027	Présentiel - Casablanca
19 au 21 Mai 2027	Présentiel - Casablanca
14 au 16 Juil. 2027	Présentiel - Casablanca

Autres dates possibles sur demande. Contactez-nous pour organiser une session intra-entreprise.

Réservation & Renseignements

Téléphone : +212 522 247 210
Email : contact@maroc-performance.com
Web : https//www.maroc-performance.com

Maroc Performance — Tous droits réservés

Maroc Performance