

## Maîtriser les risques juridiques liés à la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail est l'un des principaux facteurs de contentieux prud'homal. Entre exigences accrues des juges, influence du droit européen et montée en puissance des libertés fondamentales, sécuriser ses pratiques n'est plus une option mais un levier stratégique pour l'entreprise.

Dans un environnement juridique en constante évolution, la maîtrise des règles encadrant la rupture du contrat de travail constitue un enjeu majeur de sécurisation et de performance pour l'entreprise.



### Objectifs pédagogiques

- Identifier les risques juridiques encourus selon les différents modes de rupture
- Anticiper les contentieux
- Évaluer les conséquences d'une rupture contestée
- Intégrer les évolutions récentes du droit du travail



### Public visé

- Responsables RH
- Dirigeants / chefs d'entreprise



### Prérequis

Aucun prérequis.



### Modalités pédagogiques

- Apports théoriques
- Cas pratiques



### Animation

- Pascal FORZINETTI. Avocat
- Nadine FORZINETTI. Consultant RH



11 juin 2026



1 jour 7 heures



350 € HT/ TTC  
par stagiaire



Dijon



## Programme

### 1) La qualification et la validité du mode de rupture

#### **a) Licenciement : cause réelle et sérieuse / nullité**

- contestation du caractère réel et sérieux
- qualification en licenciement nul (atteinte à une liberté fondamentale, discrimination...)
- débat sur la proportionnalité de la sanction
- contrôle renforcé sur les libertés fondamentales (expression, vie privée)

#### *Cas pratiques :*

- *Violation du secret médical – nullité du licenciement*
- *Liberté d'expression – Evolution du droit du licenciement*

#### **b) Démission équivoque / requalification**

- requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse
- prise en compte du contexte (pression, surcharge, conflit)

#### *Cas pratique : surcharge de travail et démission équivoque*

#### **c) Prise d'acte et résiliation judiciaire**

- gravité suffisante des manquements (non-paiement du salaire, manquement à l'obligation de sécurité inerte après inaptitude)
- qualification des effets (licenciement vs démission)

#### *Cas pratique : prise d'acte par le salarié : qualification en démission ou en licenciement ?*

#### **d) Rupture conventionnelle**

- vice du consentement (dol, fraude, pression)
- contestation après découverte de faits fautifs

#### *Cas pratique : rupture conventionnelle homologuée : découverte ultérieure de faits fautifs*

### 2) Les obligations de l'employeur au moment de la rupture

#### **a) Obligation de reclassement (notamment inaptitude)**

- sérieux des recherches
- délais
- périmètre (groupe, international)

#### *Cas pratiques :*

- *Inaptitude physique – Recherche de reclassement. Notion de groupe*
- *Inaptitude physique – Recherche de reclassement. Télétravail*

## **b) Obligation de sécurité**

- harcèlement moral
- conditions de travail dégradées

*Cas pratique : Obligation de sécurité. Harcèlement moral*

## **c) Bonne foi dans l'exécution du contrat**

### 3) Les questions de preuve (enjeu majeur en cassation)

- charge de la preuve (ex : harcèlement, résiliation judiciaire)
- dénaturation des pièces
- motivation insuffisante des juges du fond

*Cas pratique : Evolution du droit de la preuve en matière civile : une preuve déloyale désormais recevable sous conditions.*

- *Enregistrements clandestins*
- *Géolocalisation*

### 4) Les effets de la rupture (conséquences financières)

- indemnisation (barème Macron, nullité)
- rappels de salaire
- indemnité d'éviction
- garantie AGS (évolution récente)

### 5) Les mutations récentes du contentieux (tendances fortes)

#### **a) Influence du droit européen**

- congés payés / maladie
- protection des droits fondamentaux

*Cas pratique : congés et maladie*

#### **b) Extension des contentieux liés aux nouvelles formes de travail**

- plateformes
- télétravail
- RGPD

#### **c) Importance accrue des libertés fondamentales**

- vie privée
- liberté d'expression
- non-discrimination

*Cas pratique : Liberté fondamentale. Vie privée*



## Résultats attendus

- Réduction du risque prud'homal
- Sécurisation des décisions RH
- Meilleure anticipation des litiges



## Evaluation

Quiz de validation des acquis

