

Pour qui ?

Responsables et gestionnaires de GE
Chargés de mission RH ou
administratifs en charge du suivi des
salariés mis à disposition.

Prérequis

Aucun

Moyens pédagogiques et techniques

Formation en distanciel combinant
une pédagogie active
d'appropriation des apports
théoriques et des séquences
pratiques notamment par des :

- Analyses de documents
- Cas concrets
- Exercices

Evaluation et satisfaction

- Evaluation des acquis des compétences par un questionnaire au cours de la formation
- Evaluation de la satisfaction de la formation et du formateur par un questionnaire à l'issue de la formation
- Suivi des présences et remise d'un certificat individuel de réalisation de formation

La formation répond aux dispositions de l'article L.6313-2 du Code du travail et peut à ce titre être prise en charge par l'OPCO au titre du plan de développement des compétences.

Contacts

- Pédagogique | Cyrielle BERGER
- Administratif | Céline GUIGNARD
- Référent handicap | Céline GUIGNARD

formation@crge.com
0549882557

 Durée : 3h30

 À distance

Adhérent : 175 €

Net de taxe par stagiaire

Non adhérent : 225 €

Net de taxe par stagiaire

Description

Les Groupements d'Employeurs occupent une position d'employeur unique : ils sont l'employeur légal de salariés mis à disposition d'adhérents, ce qui génère une double chaîne de responsabilité en cas de litige. La procédure disciplinaire, la rupture de contrat ou la contestation d'un forfait-jours doivent être gérées avec une vigilance renforcée, car les erreurs de procédure sont la première cause de condamnation prud'homale.

L'examen du suivi des questions juridiques adressées à CRGE en 2026 confirme que les litiges salariaux – absences injustifiées, sanctions disciplinaires, contestations de rupture de CDD, forfaits-jours contestés – constituent une part significative et récurrente des sollicitations des GE adhérents.

Cette formation apporte les repères procéduraux essentiels pour agir avec sécurité juridique, en tenant compte des spécificités du double employeur.

Objectifs pédagogiques et compétences visées

Être capable de :

- Identifier les situations à risque litigieux avant qu'elles ne dégénèrent
- Appliquer la procédure disciplinaire adaptée (avertissement, mise à pied, licenciement pour faute) en respectant les délais et le formalisme requis
- Gérer une absence injustifiée ou prolongée dans un GE jusqu'à son terme (présomption de démission, licenciement pour abandon de poste)
- Sécuriser la rupture d'un CDD dans un contexte de mise à disposition
- Répondre à une contestation de forfait-jours ou d'heures supplémentaires
- Articuler la double responsabilité GE/adhérent en cas de conflit salarial

Programme

1 - La procédure disciplinaire dans un GE

- Les pouvoirs disciplinaires dans un GE : qui décide, qui signe, quel rôle pour l'adhérent ?
- L'échelle des sanctions : avertissement, blâme, mise à pied conservatoire, mise à pied disciplinaire, licenciement pour faute simple / grave / lourde
- Le formalisme obligatoire : convocation à entretien préalable (délais, contenu, LRAR), conduite de l'entretien, notification de la sanction
- Les délais à ne pas dépasser (prescription des faits, délai de notification)
- Cas pratique : rédiger un courrier d'avertissement pour un salarié en MAD

2 - Gérer les absences et l'abandon de poste

- Absence injustifiée vs absence non autorisée : qualifier correctement la situation
- La procédure de mise en demeure de reprendre le travail
- La présomption de démission (loi Marché du travail 2022) : conditions, délai, formalisme, limites
- Licenciement pour faute en cas d'absence prolongée injustifiée : procédure et risques
- Le cas particulier de l'absence prolongée pour maladie : quand peut-on rompre le contrat ?
- Articulation avec l'adhérent : information, prise de décision partagée

3 - Rupture de CDD et contentieux associés

- Rappel des cas légaux de rupture anticipée de CDD
- Rupture à l'initiative du salarié : démission, rupture d'un commun accord
- Rupture à l'initiative du GE : faute grave, force majeure, inaptitude
- Les conséquences financières d'une rupture irrégulière (dommages et intérêts = salaires jusqu'au terme)
- Spécificité GE : que se passe-t-il si l'adhérent met fin à la MAD en cours de CDD ?
- Cas pratique : analyser deux situations de rupture anticipée et en déterminer la régularité

4 - Forfaits-jours, heures supplémentaires et litiges salariaux

- Les conditions de validité d'une convention de forfait-jours : accord collectif, suivi de la charge de travail, entretien annuel obligatoire
- Contestation prud'homale du forfait-jours : les conséquences financières en cas d'annulation
- Heures supplémentaires en modulation / annualisation : comment répondre à une contestation
- Retenues sur salaires : ce qui est légal, ce qui ne l'est pas
- Les délais de prescription en matière salariale (3 ans)

Modalités d'accès

Accès depuis la plateforme zoom : le lien de connexion sera disponible dans l'invitation google agenda envoyée avant le démarrage de la formation.

