

RUPTURE CONVENTIONNELLE, TRANSACTION : GERER LE DEPART NEGOCIE DU SALARIE

Avec plus d'un million de conventions signées depuis 2008, la rupture conventionnelle représente aujourd'hui 16% des fins de CDI. Largement utilisée par les entreprises, elle fait aussi l'objet d'un important contentieux et les enseignements des nombreuses et récentes décisions de justice doivent être bien compris pour limiter les risques juridiques et financiers.

OBJECTIFS ET PROGRAMME

- Maîtriser le cadre légal et réglementaire de la rupture conventionnelle
- Assurer un traitement fiscal et social optimal
- Mesurer les enjeux du choix du mode de rupture

Choisir le mode de rupture adapté

- Transaction ou rupture conventionnelle : avantages et inconvénients
- Différencier les effets de la transaction et de la rupture conventionnelle
- La rupture d'un commun accord
- La transaction consécutive à la rupture conventionnelle

Evaluer les risques

- Existence d'un différend entre les parties
- Harcèlement moral, salariés « fragilisés »
- Salariés dont le contrat est suspendu
- Difficultés économiques de l'entreprise
- Risques contentieux : rappel de salaire, requalification en licenciement, réintégration

Rupture conventionnelle : une procédure à respecter

- L'initiative des entretiens : comment engager des pourparlers ?
- La convocation et le nombre d'entretiens
- L'assistance des parties
- Le consentement libre et éclairé du salarié

Fixer le montant de l'indemnité

- Détermination du minimum légal
- L'action pour obtenir un complément d'indemnité
- Prise en compte du minimum conventionnel
- Régime fiscal et social de l'indemnité

Contestation de la rupture et risques de contentieux

- Le contentieux de la requalification
- Le contentieux de la décision administrative pour un salarié protégé

Transaction : conditions de validité

- Peut-on transiger suite à une rupture conventionnelle ?
- Intérêt et formalisation de la transaction
- Quid de l'assurance chômage
- Régime fiscal et social de l'indemnité transactionnelle
- Contestation de la transaction

POINTS CLÉS

Des exemples concrets
pour identifier et
prévenir les risques

PUBLIC

DRH, RRH, avocats,
administrateurs réseaux

PRÉREQUIS

Etre praticien du droit
du travail et/ou des
ressources humaines,
connaître les TIC

INFORMATIONS

Lieu : Lille ou Paris

Durée : 1 journée,
soit 7 heures

Prix : à deviser

Solucial
avocats

L'art du droit social