

# 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