

ATELIER UPE 06



Comment négocier avec efficacité et sécuriser le départ des collaborateurs ?

Avocat expert en Droit du Travail

Document à titre informatif

JANVIER 2022

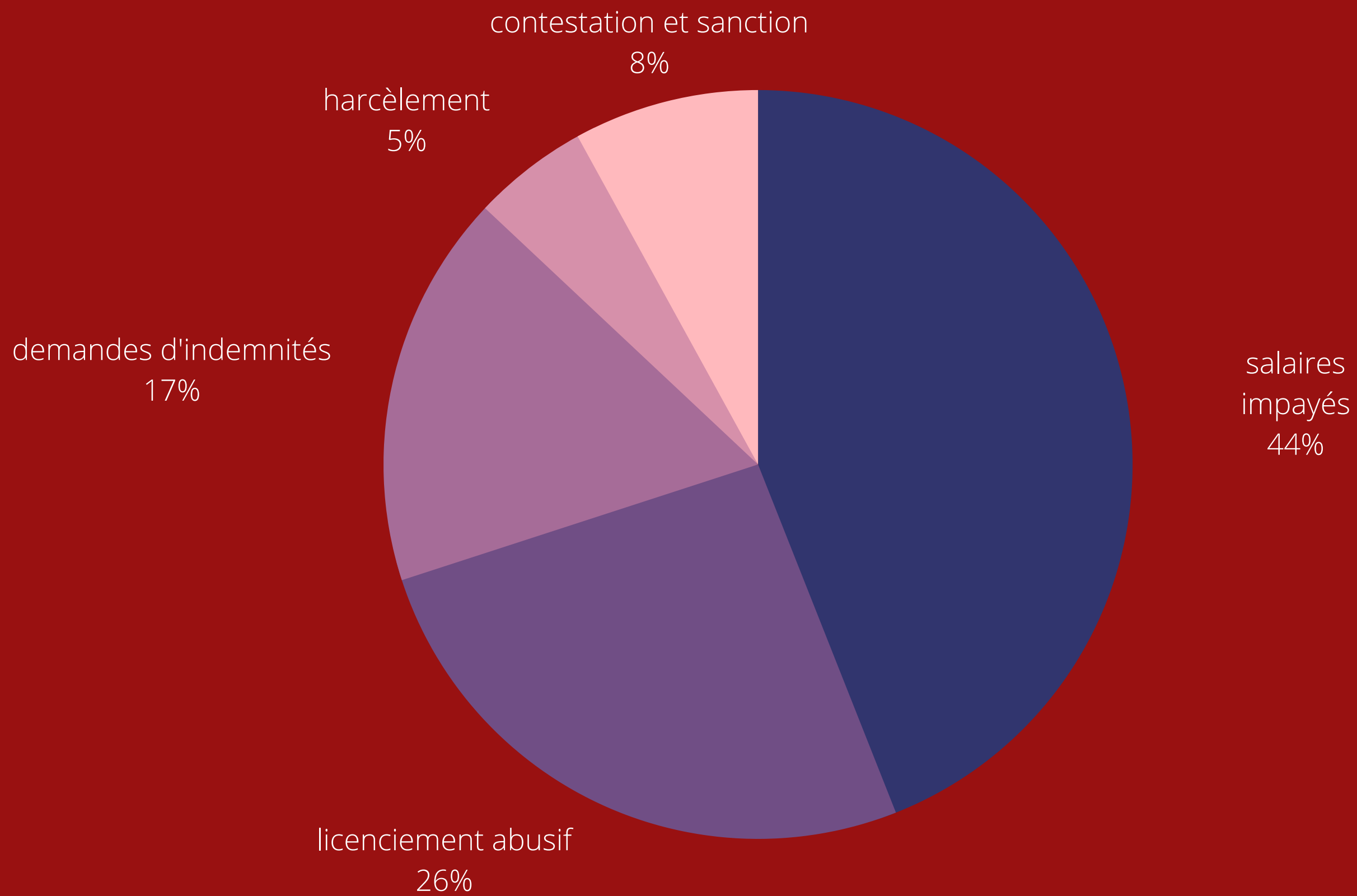
Introduction

Il est très important de sécuriser le départ d'un salarié de l'entreprise afin d'éviter le risque contentieux mais également le risque Urssaf.

Pour ce faire, il est indispensable de connaître les outils juridiques à disposition et les enjeux financiers d'une telle opération.



Quelques chiffres...*



*source externe sur 100 000 dossiers traités

SOMMAIRE

Atelier en deux parties :

- Thème 1 - CONNAITRE LES OUTILS POUR SECURISER LE DEPART
- Thème 2 : CONNAITRE LES ENJEUX POUR BIEN NEGOCIER ET CHOISIR LE BON OUTIL JURIDIQUE

THEME 1 :

LES OUTILS JURIDIQUES POUR
SECURISER LE DEPART

THEME 1 : LES OUTILS JURIDIQUES POUR SECURISER UN DEPART

Sommaire

QU'EST CE QU'UN DÉPART NÉGOCIÉ ?

■ LES RUPTURES NÉGOCIÉES

- LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SPÉCIFIQUE AU CDI ;
- LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD SPÉCIFIQUE AU CDD.

■ LA NÉGOCIATION POST-RUPTURE :

- LE PROTOCOLE D'ACCORD TRANSACTIONNEL ;
- LA CONCILIATION.

SOUS-THEME 1 : Les ruptures négociées

CDI : La rupture conventionnelle

- Seul dispositif autorisé par la loi
- Rupture conventionnelle individuelle (depuis 2008) ou collective (depuis 2017): en 2020, 427 000 homologations dans le secteur privé.
- Limite du consentement libre et éclairé.
- Procédure strictement encadrée : au moins un entretien, 15 jours calendaires de délai de rétractation, 15 jours ouvrables de délai d'homologation par la DREETS, minimum de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- Avantage pour l'employeur : sécurise le départ du collaborateur (sauf vice de consentement, pas de contestation possible sur la rupture du contrat).
- Avantage pour le salarié : ouverture des droits aux allocations chômage et versement de l'indemnité légale de licenciement.

SOUS-THEME 1 : Les ruptures négociées POUR LES CDD : LA RUPTURE AMIABLE

- Cas de rupture anticipée du CDD très limités : inaptitude, faute grave, accord entre les parties ou force majeure.
- Accord formalisé par un écrit clair et non équivoque.
- Pas de précision dans le Code du travail, ni de procédure spécifique.
- Attention à la rédaction notamment concernant l'indemnité de précarité et l'initiative de la rupture (pour les droits au chômage).
- Avantage pour les deux parties de pouvoir rompre le contrat avant le terme prévu par le CDD.

SOUS-THEME 2 : LA NEGOCIATION POST-RUPTURE

LE PROTOCOLE D'ACCORD TRANSACTIONNEL

- Le protocole d'accord transactionnel ne permet pas de rompre le contrat de travail.
- Il intervient postérieurement à la rupture pour mettre fin à un litige sur la rupture du contrat, l'exécution du contrat ou la formalisation du contrat.
- Empêche d'aller en justice sur les points mentionnés dans l'accord.
- Ecrit obligatoire mais pas de précisions légales sur le contenu.
- Consentement libre et éclairé et impossible concession dérisoire sinon nullité.
- Avantage pour l'employeur : évite le coût d'un contentieux, possibilité de négocier et accord confidentiel.
- Avantage pour le salarié : évite l'aléa, la longueur et le coût d'une procédure judiciaire.

SOUS-THEME 2 : LA NEGOCIATION POST-RUPTURE

LA CONCILIATION

- En cas de contentieux engagé devant le Conseil de prud'hommes, la première étape est la tentative de conciliation lors d'une audience appelée Bureau de conciliation et d'orientation.
- Si accord entre les parties : un procès-verbal reprenant les termes de l'accord est rédigé.
- La transaction est plus confortable pour l'employeur notamment concernant la confidentialité de l'accord.
- Avantage pour le salarié : pas de différé d'indemnisation supplémentaire pour Pôle Emploi et pas de plafond à la limite fiscale de 6 PASS.

THEME 1 :

THEME 2:

**SAVOIR MESURER LES ENJEUX
FINANCIERS**

THEME 2 : SAVOIR MESURER LES ENJEUX FINANCIERS

Sommaire

DEUX TYPES D'ENJEUX FINANCIERS?

■ L'ÉVALUATION DU RISQUE EN CAS DE CONTENTIEUX

■ LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

THEME 2 : SAVOIR MESURER LES ENJEUX FINANCIERS

EVALUATION DU RISQUE CONTENTIEUX

- Quelles sont les demandes du salarié et sont-elles justifiées ?
- Quelles sont les preuves du salarié concernant les éventuels manquements de l'employeur ?
- Quel est le montant possible des condamnations en cas de contentieux (exemple : indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, rappel de salaires concernant les heures supplémentaires, manquement à l'obligation de sécurité, harcèlement moral, etc) ;
- Evaluer les aspects annexes au contentieux : image de l'entreprise, coût et longueur de la procédure, etc...
- Déterminer un montant plafond avant d'engager les négociations.

THEME 2 : SAVOIR MESURER LES ENJEUX FINANCIERS

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

- Les indemnités de rupture sont exonérées de cotisations sociales, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans certaines limites ;
- Par exemple, l'indemnité de rupture est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, de 50% de l'indemnité versée ou du double de la rémunération annuelle brute, sans pouvoir excéder 6 PASS (246.816 euros en 2022).
- L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au forfait social de 20% sur les sommes exonérées de cotisations sociales.
- Le choix du mode de rupture ou du mode de négociation d'un accord aura un impact sur le régime fiscal et social applicable.

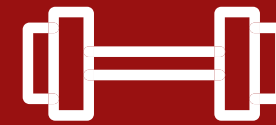
RÉSUMÉ



Envisagez toutes
les situations.



Savoir prendre
conseil.



Soyez proactif
plutôt que réactif.



rendre simple

Coordonnées

Email : golhen@golhen-avocat.com

Tel : 06 60 63 37 29

Localisation

80 Route des Lucioles Les Espaces de Sophia, Bâtiment J
06560 Sophia Antipolis

JANVIER 2022