


LIVRE BLANC



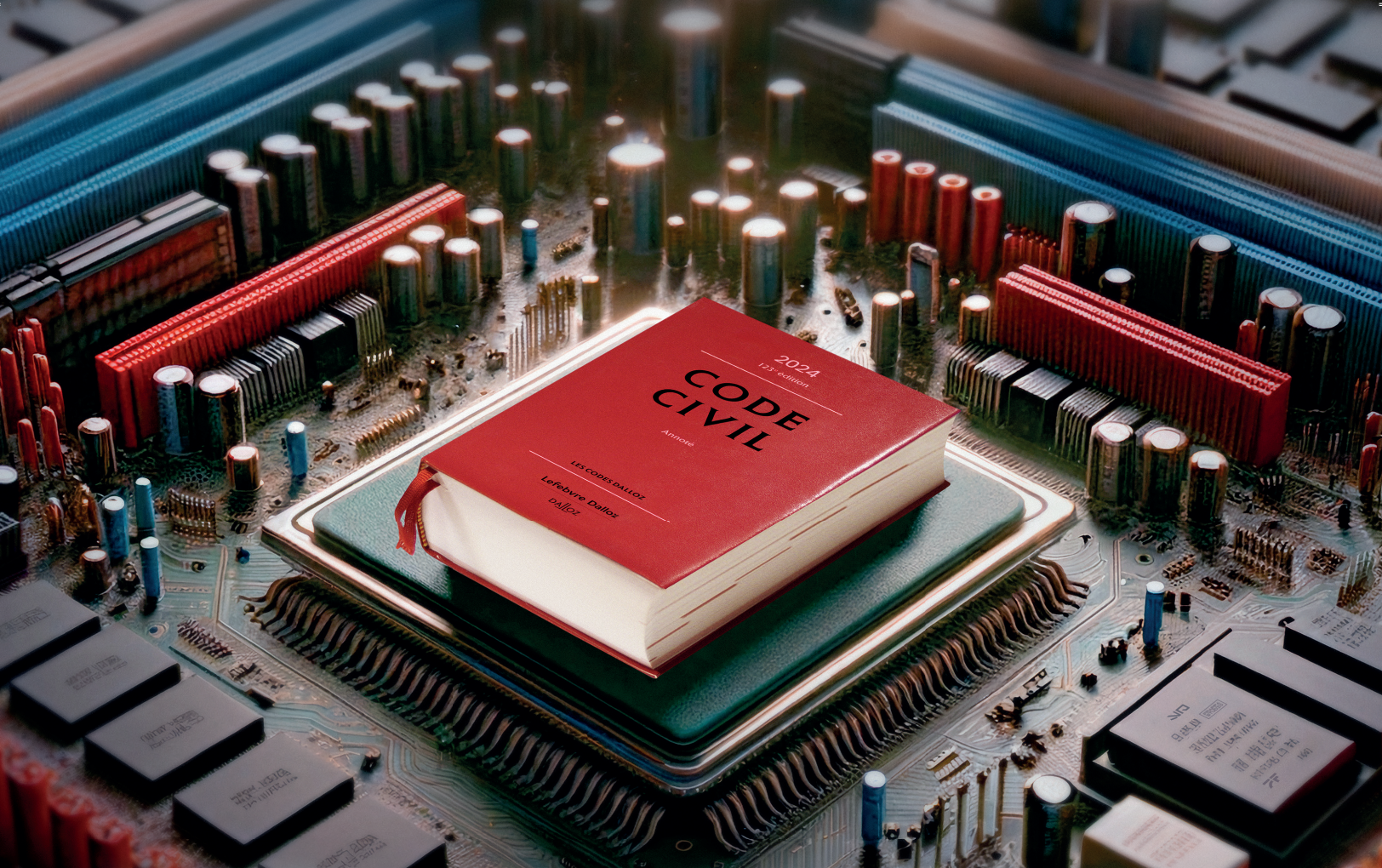
Vers une nouvelle ère  
d'IA juridique : GenIA-L  
mis au défi par des  
professionnels du droit

Lefebvre Dalloz  
ACTIVER LA CONNAISSANCE



GenIA-L  
GENERATIVE AI FOR LEGAL





# Enfin une IA avec un vrai code source.

**LEFEBVRE DALLOZ LANCE  
LA PREMIÈRE IA JURIDIQUE FIABLE**

- ✓ Une interface rapide et intuitive
- ✓ Exclusivement alimentée par les fonds Lefebvre Dalloz
- ✓ La puissance de l'Intelligence Artificielle en toute sécurité

**Lefebvre Dalloz**  
ACTIVER LA CONNAISSANCE



**GenIA-L**  
GENERATIVE AI FOR LEGAL

Contactez-nous  
au **01 87 58 16 10**  
ou flashez ce QR code

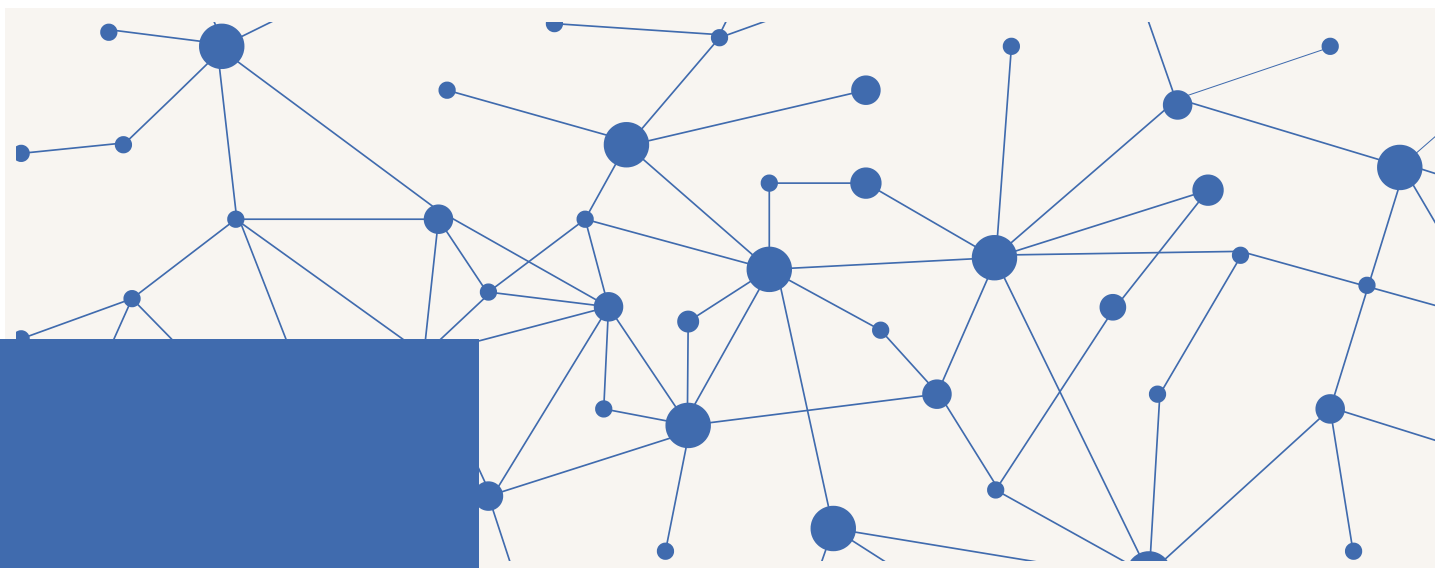




# Sommaire

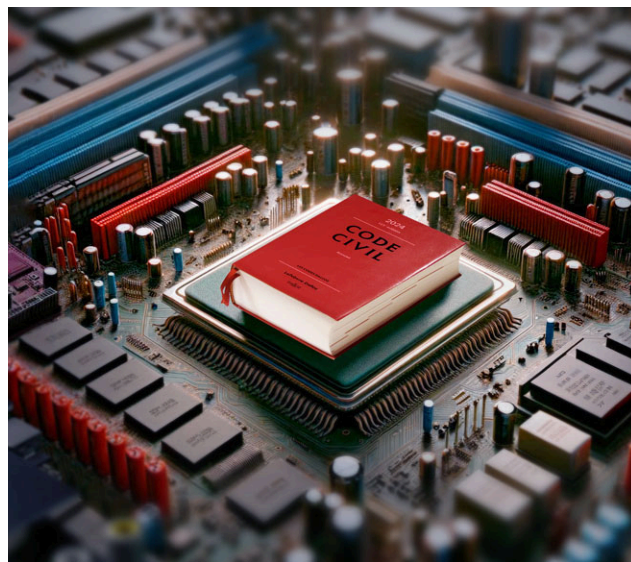
---

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b>	-----	<b>p.03</b>
<b>2</b>	<b>LES INFLUENCEURS</b>	-----	<b>p.04</b>
<b>3</b>	<b>QUESTION 1 : ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN SALARIÉ</b> <i>LA RÉPONSE DE FLORENCE BERNIER-DEBBABI</i>	-----	<b>p.05</b>
<b>4</b>	<b>LA RÉPONSE DE GENIA-L !</b>	-----	<b>p.07</b>
<b>5</b>	<b>QUESTION 2 : RACHAT D'ENTREPRISE</b> <i>LA RÉPONSE DE MARCO DALLA PALMA</i>	-----	<b>p.12</b>
<b>6</b>	<b>LA RÉPONSE DE GENIA-L !</b>	-----	<b>p.13</b>
<b>7</b>	<b>QUESTION 3 : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE VS LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE</b> <i>LA RÉPONSE DE VINCENT HAGENBOURGER</i>	-----	<b>p.16</b>
<b>8</b>	<b>LA RÉPONSE DE GENIA-L !</b>	-----	<b>p.18</b>



# Introduction

**Lefebvre Dalloz s'est associé à trois influenceurs pour vous faire découvrir toutes les fonctionnalités de GenIA-L.**



Florence Bernier-Debbabi, Vincent Hagenbourger et Marco Dalla Palma, trois experts du chiffre et du droit, se sont lancés dans un défi captivant avec GenIA-L for Search.

**GenIA-L for Search** révolutionne la recherche juridique en centralisant et en optimisant l'accès à l'information grâce à l'**intelligence artificielle**. En posant simplement votre question en langage naturel, vous recevez instantanément une réponse pertinente, tout en garantissant la protection de vos données personnelles.

Ce livre blanc explore les **questions et cas pratiques** qui ont été soumis à cette technologie innovante.

Découvrez comment GenIA-L transforme la manière dont les professionnels du droit abordent leurs recherches, en offrant des réponses rapides et fiables adaptées à leurs besoins spécifiques.



# LES INFLUENCEURS

## FLORENCE BERNIER-DEBBABI

Juriste en droit social, rédactrice en droit social et créatrice de contenus, elle rend le droit social accessible à tous, en développant des contenus éducatifs sur LinkedIn.

Passionnée par la rédaction, elle utilise son expertise pour démystifier les règles juridiques et aider les professionnels à mieux comprendre leurs droits et obligations.



## MARCO DALLA PALMA

Consultant Management - Conférencier - Formation RH, il utilise son expertise pour transformer les pratiques managériales et renforcer la cohésion d'équipe. Présent sur LinkedIn, il partage des contenus inspirants visant à améliorer la cohésion au sein des équipes.

## VINCENT HAGENBOURGER

Directeur administratif et financier & juriste en droit social/RH, Il crée du contenu éducatif visant à simplifier les enjeux financiers pour les professionnels des ressources humaines.

Actif sur LinkedIn, il partage ses connaissances pour aider les entreprises à mieux comprendre la rémunération et le partage de valeur.





# QUESTION 1

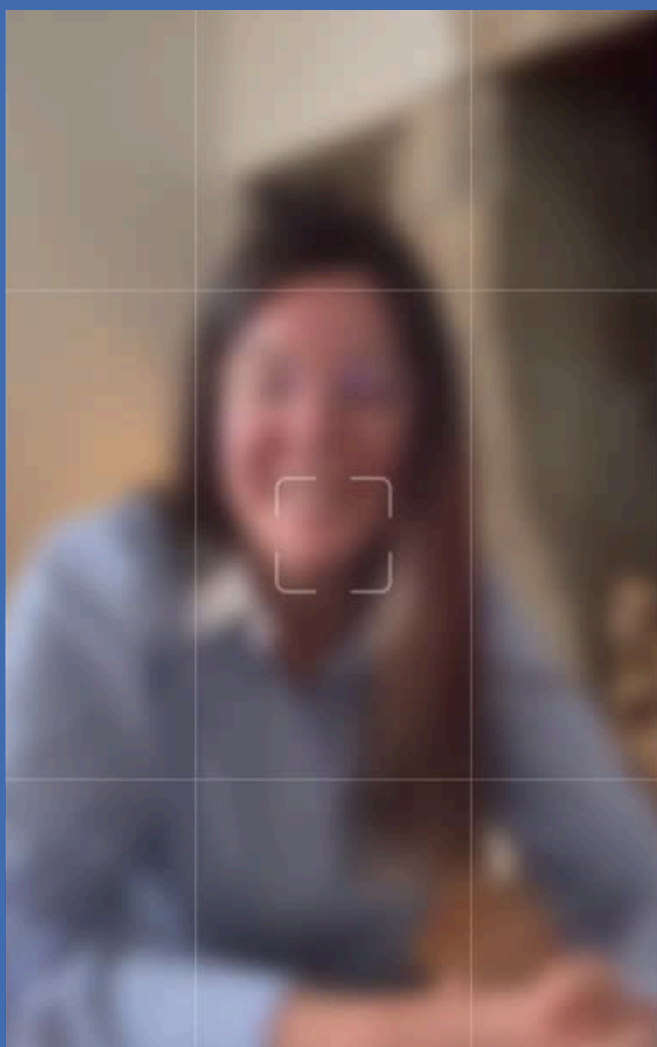
---

QUELLES SONT LES OPTIONS DE L'EMPLOYEUR  
CONFRONTÉ À L'ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN  
SALARIÉ ?





# QUELLES SONT LES OPTIONS DE L'EMPLOYEUR CONFRONTÉ À L'ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN SALARIÉ ?



DÉCOUVREZ LA RÉPONSE DE FLORENCE BERNIER-DEBBABI EN VIDÉO



# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

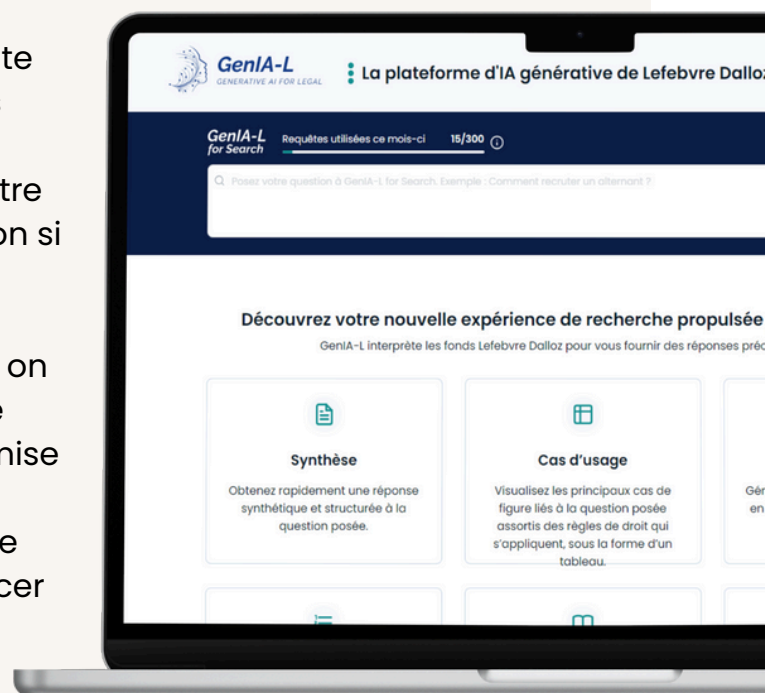
## QUELLES SONT LES OPTIONS DE L'EMPLOYEUR CONFRONTÉ À L'ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN SALARIÉ ?

Bonjour à tous !

Ravie de vous retrouver pour la vidéo de GenIA-L, l'intelligence artificielle juridique de Lefebvre Dalloz. Comme promis, je vais l'interroger sur la question que je vous avais posée il y a deux jours. Allez, c'est parti ! Donc me voilà sur l'interface de GenIA-L et je vais lui poser la question qu'on a vu ensemble "quelles sont les options de l'employeur confronté à l'absence injustifiée de son salarié?". Là, vous voyez que GenIA-L réfléchit. L'interface va vous proposer en première intention une synthèse de sa réponse et après vous pourrez éventuellement aller regarder les questions associées, le langage courant...

Le langage courant, c'est qu'elle vous formule la réponse dans un langage plus simple, les fondements juridiques, les cas d'usages et les points de vigilance. Mon petit point préféré, je vous montre ça après. Voilà ce qu'elle vous propose : Les options de l'employeur confronté à l'absence injustifiée de son salarié. Moi je trouvais que c'était une question intéressante parce que c'est hyper opérationnel. Donc qu'est ce qu'elle vous dit? Si vous voulez, on va directement à la conclusion. En résumé, l'employeur dispose de plusieurs options. Face à l'absence injustifiée d'un salarié allant de la mise en demeure à la présomption de démission, en passant par les sanctions disciplinaires et le licenciement pour faute grave.

Chaque option doit être mise en œuvre en respectant les procédures légales et les droits des salariés. Alors quand on remonte un peu, on regarde d'abord, GenIA-L vous parle de la mise en demeure de justifier l'absence qui me semble effectivement être un préalable nécessaire, à plus forte raison si on veut partir sur la présomption de démission. Je ne suis pas sûre d'en avoir parlé il y a deux jours, mais même quand on veut partir sur un licenciement pour faute grave, si la procédure ne prévoit pas de mise en demeure pour autant, la pratique est extrêmement répandue et à mon avis, elle doit toujours être appliquée avant de lancer une procédure disciplinaire, on met en demeure.





# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

## QUELLES SONT LES OPTIONS DE L'EMPLOYEUR CONFRONTÉ À L'ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN SALARIÉ ?



Donc effectivement GenIA-L, commence par la mise en demeure de justifier l'absence. L'intérêt, c'est que finalement, quelle que soit la réponse, on peut avoir commencé la procédure de présomption de démission dès lors que l'on indique le fameux délai de quinze jours à compter de la présentation de la mise en demeure. C'est pourquoi, juste après, GenIA-L vous parle de la présomption de démission.

Évidemment, il sera réputé démissionnaire à l'issue du délai de quinze jours qu'on lui a laissé dans la mise en demeure. Il est important, évidemment, que cette présomption ne s'applique que si l'absence est volontaire et non justifiée par un motif légitime. Ensuite, GenIA-L nous parle des sanctions disciplinaires, bien sûr, puisque, en l'absence de justification légitime, l'absence du salarié est passible de sanctions.

Mais il précise bien que ça doit aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave en fonction de la nature et de la gravité de la sanction. On verra s'il en ajoute un petit peu plus après. Il rappelle bien entendu qu'on peut opérer une retenue sur salaire dès lors que le salarié est absent. Bien sûr, s'il n'y a pas de justification du type maladie ou événement familial, etc.

Et puis il termine par le licenciement pour faute grave qui effectivement est une option qu'on avait évoqué en nous précisant que si l'absence injustifiée persiste et cause une perturbation significative dans le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager un licenciement pour faute grave. Oui, on le prive des indemnités de rupture de l'exécution du préavis. Il faut suivre la procédure, évidemment. La conclusion, évidemment, c'est les options. Il en a plusieurs. La démission présumée l'attente aussi. On peut en parler, là, le licenciement pour faute grave, tout ça. Effectivement, il nous rappelle que chacune de ces options ne peut être mise en œuvre que sous réserve du respect des procédures. Alors ce qui est intéressant, c'est de voir là haut ce qu'il peut nous proposer d'autre. Les fondements juridiques, évidemment, je pense que ça, c'est très important de les avoir. Vous avez évidemment le cadre législatif et réglementaire avec les articles à la fois sur la procédure disciplinaire et ce sur l'abandon de poste volontaire ou démission présumée.

# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

## QUELLES SONT LES OPTIONS DE L'EMPLOYEUR CONFRONTÉ À L'ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN SALARIÉ ?

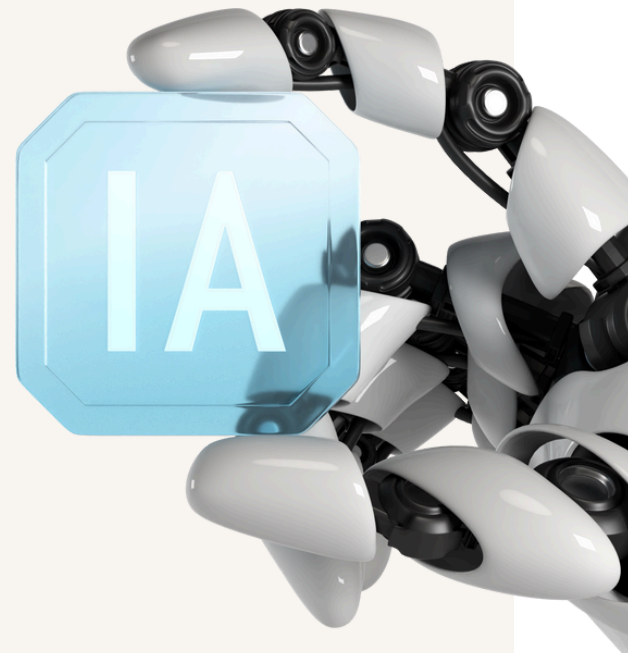
Et ensuite, on a tout un tas de jurisprudences qui nous sont citées. Alors évidemment, pas sur la démission présumée, c'est beaucoup trop récent, mais en tout cas sur l'avertissement avec des petites références qu'on peut retrouver là, si je clique dessus, j'ai les extraits. Et moi ce que j'aime, c'est les questions associées. Quand vous avez posé votre question, que vous avez les éléments de réponse, vous pouvez aller dans les questions associées pour creuser un peu votre sujet, regarder quelles sont les conditions pour qu'une mise à pied disciplinaire soit valable. Ça, c'est au cas où vous envisagez juste de mettre une mise à pied disciplinaire. Moi, je n'avais pas forcément pensé à la sanction. J'ai envie de dire mineure, c'est à dire je pensais tout de suite rupture du contrat de travail (quand j'ai pensé absences injustifiées qui se prolongent). Mais effectivement, on peut aussi envisager des sanctions moins importantes que la rupture du contrat de travail. Là, il évoque aussi les conséquences d'une absence sur le salaire, avec la retenue qu'il a évoqué aussi dans sa synthèse. Il vous donne toutes les étapes à suivre pour licencier un salarié pour faute grave. Il vous parle des sanctions possibles pour une absence injustifiée autre que le licenciement.

Quelles sont les conditions pour que l'absence injustifiée soit considérée comme une démission présumée ?

Il part sur son autre option. Et là, il vous met toute la procédure.

Si on remonte un peu, on a les points de vigilance. En général, dans mes tests, j'ai beaucoup aimé les points de vigilance. Donc là, vous cliquez sur points de vigilance et il vous les déroule. Mise en demeure et justification de l'absence, il vous rappelle des choses qui peuvent paraître simples mais qui sont très importantes.

La mise en demeure doit être envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge quand le salarié est absent, la remise en main propre contre décharge, elle est marquée dans la loi, mais on imagine bien que ce n'est pas simple, mais la lettre recommandée évidemment, à des fins de preuves, tout simplement.





# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

## QUELLES SONT LES OPTIONS DE L'EMPLOYEUR CONFRONTÉ À L'ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN SALARIÉ ?

La mise en demeure doit préciser que, faute de justification ou de reprise du poste, le salarié sera présumé démissionnaire. Alors moi j'ajoute même que la démission présumée le prive de ses droits à chômage. En général, c'est assez percutant comme information. Sanctions disciplinaires, les points de vigilance liés à la procédure disciplinaire, au licenciement pour faute grave, les points de vigilance sur la présomption de démission. On vous le rappelle bien, la présomption de démission ne s'applique pas. Si le salarié justifie d'un motif légitime d'absence.

Le préavis de démission est due si les dispositions législatives le prévoient.

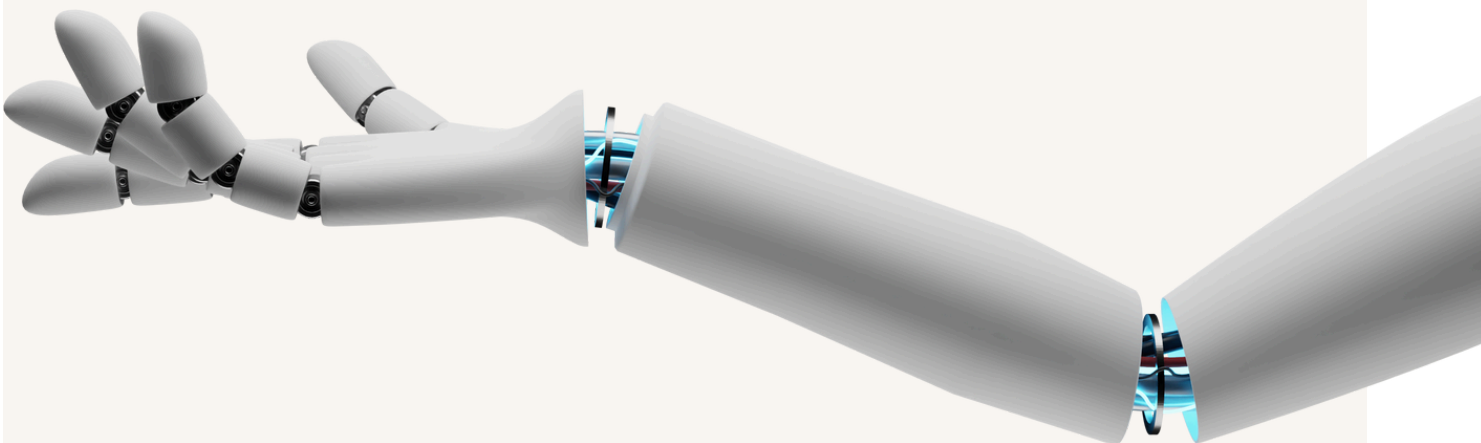
Alors ça, personne n'en a parlé au moment de la sortie de la loi.

En tout cas, le législateur ne l'évoque pas, mais présumés démissionnaires, ça veut dire qu'à la date où il est présumé démissionnaire, le préavis commence effectivement. Et là il vous en parle, c'est bien utile.

Et voilà pour l'immersion dans l'interface GenIA-L !

Personnellement, je ne vais pas m'arrêter là, j'ai encore plein d'autres questions à lui poser. Maintenant, j'aimerais bien savoir ce que vous en avez pensé.


J'espère que la démonstration vous a plu, que cela vous a permis de voir tout ce qu'elle peut vous apporter, même en termes opérationnels. En plus de toutes ces références de jurisprudence, de ces réponses à la fois en langage courant, en langage plus technique, par étape, toujours. J'ai été vraiment bluffé par la manière dont elle présente les choses. Je pense que c'est une véritable mine d'or pour les experts, les avocats et je pense que pour les RH, ça présente d'énormes intérêts parce que ça les met très vite en alerte sur les points de vigilance et sur les procédures. Voilà, n'hésitez pas à poser des questions, je pense que je vais avoir pas mal de réponses.



# RETROUVEZ LA RÉPONSE DE GENIA-L EN VIDÉO !

QUELLES SONT LES OPTIONS DE L'EMPLOYEUR CONFRONTÉ À L'ABSENCE INJUSTIFIÉE D'UN SALARIÉ ?

**DÉCOUVREZ DANS CETTE VIDÉO LA RÉPONSE DE GENIA-L SUR UNE QUESTION TRÈS CONCRÈTE ET QUASI QUOTIDIENNE POUR LES ENTREPRISES !**



question que je vous avais posée il y a deux jours



# QUESTION 2

---

JE VIENS DE RACHETER UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ QUI VA FUSIONNER AVEC LA MIENNE. JE NE SAIS PAS CE QUE JE DOIS FAIRE DU CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ QUE JE VIENS DE RACHETER



# JE VIENS DE RACHETER UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ QUI VA FUSIONNER AVEC LA MIENNE. JE NE SAIS PAS CE QUE JE DOIS FAIRE DU CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ QUE JE VIENS DE RACHETER



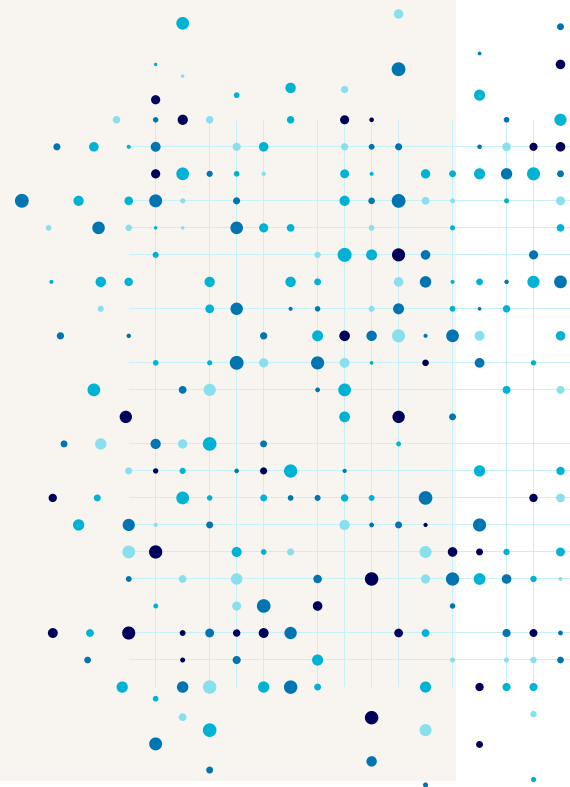
DÉCOUVREZ LA RÉPONSE DE MARCO DALLA PALMA EN VIDÉO



# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

JE VIENS DE RACHETER UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ QUI VA FUSIONNER AVEC LA MIENNE. JE NE SAIS PAS CE QUE JE DOIS FAIRE DU CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ QUE JE VIENS DE RACHETER

Bonjour tout le monde et pour cette deuxième vidéo, on va regarder ce que GenIA-L, l'IA de Lefebvre Dalloz a répondu à la question que je vous ai donné dans le post. J'y avais moi même répondu il y a deux jours et on va voir qui de l'IA GenIA-L ou de moi est le plus précis. Alors le. En synthèse, vous voyez dans la synthèse GenIA-L, va nous faire une petite synthèse globale de tous les éléments importants à prendre en compte sur ce sujet que j'ai volontairement écrit en langage très très courant, comme si je n'étais pas un spécialiste du droit. Et en synthèse, on semble tous les deux d'accord sur la nécessité de consulter le CSE avant l'opération, mais également sur tous les détails et les conséquences d'un défaut de consultation. Donc autant on est d'accord. Autant GenIA-L a une force que moi je n'ai pas, c'est qu'elle me fait gagner énormément de temps dans le sens où vous voyez, elle est également capable de me citer tous les articles, notamment le L12 24-1 du code du travail qui va me permettre d'avoir une information juridique sécurisée. Donc là on va dire plus ou moins match nul. En revanche, là où GenIA-L est beaucoup plus précis et fort que moi, c'est sur ses points de vigilance que je trouve effectivement hyper intéressants puisque ce sont des des points sur lesquels moi je n'avais pas forcément de vision. En tout cas spontanément sur les points de vigilance, je voulais notamment qu'on qu'on revienne sur le sur le point 2. Donc regardez à quel point, sur ces trois points là, c'est extrêmement précis. Là où moi, je vous avais dit qu'il faut une information consult et faire attention de manière un peu laconique. GenIA-L, nous précise exactement quels sont les tenants et les aboutissants que vous devez respecter au niveau de cette information consultation. Donc clairement, sur ce volet GenIA-L marque un point. Je voudrais qu'on revienne sur la sur la synthèse et qu'on regarde le sort des des mandats. Donc là on était effectivement d'accord sur le fait que les mandats étaient maintenus dans cette situation.



# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

JE VIENS DE RACHETER UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ QUI VA FUSIONNER AVEC LA MIENNE. JE NE SAIS PAS CE QUE JE DOIS FAIRE DU CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ QUE JE VIENS DE RACHETER

En revanche, là encore, les points de vigilance et son explication de la part de GenIA-L sont beaucoup plus précises puisqu'elle fait une distinction que moi je n'avais pas fait et que je vous le dis en toute transparence, je ne je n'avais pas du tout imaginé. C'est de différencier transfert total d'entreprise avec transfert partiel. Et c'est effectivement hyper pertinent et hyper sensible d'avoir cette clé de lecture dès le démarrage. Donc merci GenIA-L car là tu m'aurais vraiment évité une sacrée bêtise et j'aurais pu en tout cas avoir un prisme et un spectre beaucoup plus précis.

Et enfin, si on va faire un tour dans les questions associées. J'aime beaucoup cette partie questions associées car elle ouvre le débat sur des questions auxquelles on n'avait pas pensé. Je voulais que l'on regarde le point trois, quelque chose qui moi m'avait échappé et qui est extrêmement intéressant. Donc GenIA-L nous dit qu'effectivement le CSE doit être consulté, mais il nous précise bien que cela doit être préalablement à la décision des dirigeants ou de la réunion du conseil d'administration ou du directoire. Et si vous allez dans un fondement juridique qui est également un élément extrêmement structurant, si vous êtes expert ou juriste, où là vous vous retrouvez tout le cadre législatif et jurisprudentiel du sujet.



En conclusion, je suis plutôt content de moi car j'avais quand même globalement raison dans la méthodologie. Mais j'avoue humblement ma défaite face à GenIA-L ! Et je ne sais pas si vous êtes comme moi, mais j'ai été vraiment bluffé par la puissance de GenIA-L et tous ces dispositifs qu'elle permet et notamment sa variété de réponses qui sont extrêmement structurantes car elles sont 100 % issues de tous les fonds documentaires de Lefebvre Dalloz, dont la fiabilité, comme vous le savez, ne peut pas faire débat. En plus, c'est sacrément un gain de temps avec une information quasiment en temps réel et des compléments d'information qui, comme vous l'avez vu, sont extrêmement précieux. En tout cas, moi ce que j'en ai pensé, c'est qu'il s'agit d'un vrai bel outil d'avenir. J'ai été ravi de vous le présenter et de me challenger avec cette IA GenIA-L de Lefebvre Dalloz.



# RETROUVEZ LA RÉPONSE DE GENIA-L EN VIDÉO !

JE VIENS DE RACHETER UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ QUI VA FUSIONNER AVEC LA MIENNE. JE NE SAIS PAS CE QUE JE DOIS FAIRE DU CSE ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ QUE JE VIENS DE RACHETER

**DÉCOUVREZ DANS CETTE VIDÉO LA RÉPONSE DE GENIA-L SUR UNE QUESTION OPÉRATIONNELLE ET CONCRÈTE LORS DES RACHATS D'ENTREPRISES.**

JE VIENS DE RACHETER UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ QUI VA

**IL Y A QUELQUES JOURS...**

J'AI RÉPONDU À  
CETTE QUESTION!

# QUESTION 3

---

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE PLUS AVANTAGEUSE QU'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE SUR LES PLANS FISCAL ET SOCIAL ?



# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE PLUS AVANTAGEUSE QU'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE SUR LES PLANS FISCAL ET SOCIAL ?



DÉCOUVREZ LA RÉPONSE DE  
VINCENT HAGENOURGER EN  
VIDÉO

# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

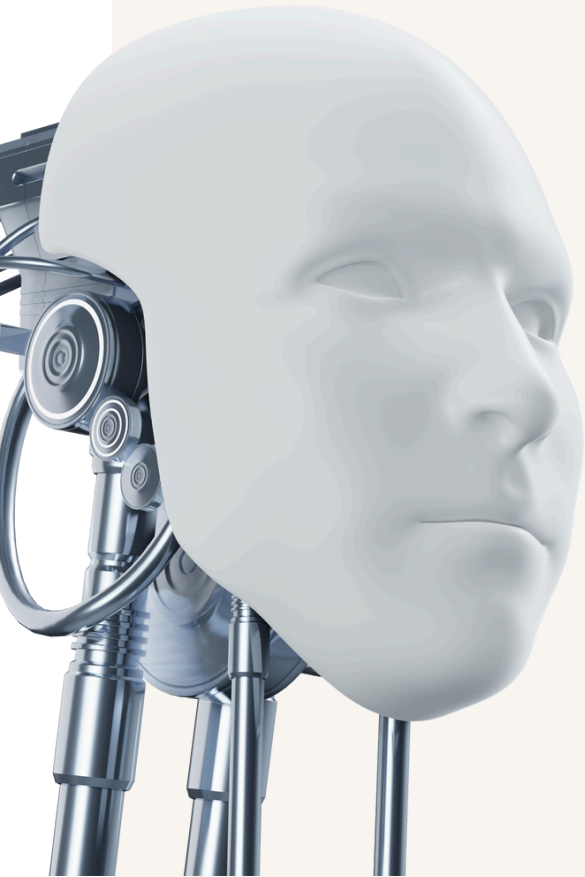
## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE PLUS AVANTAGEUSE QU'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE SUR LES PLANS FISCAL ET SOCIAL ?

La rupture conventionnelle est-elle plus avantageuse qu'un licenciement économique sur les plans social et fiscal ? C'est une question que j'ai exploré dans ma première vidéo. Aujourd'hui c'est au tour de l'IA de répondre à cette question. J'ai testé l'outil GenIA-L développé par Lefebvre Dalloz pour répondre à cette même question et donc je suis très curieux de savoir comment l'IA va s'y prendre, quelle est la qualité de son raisonnement, comment va-t-il rivaliser finalement avec l'analyse humaine ?

Je vous propose de découvrir ensemble la réponse. J'ai posé ici dans l'outil la question en haut. Et ce qui est déjà très intéressant, c'est de voir qu'on a différents onglets qui vont apporter des éléments de réponse différentes. On a tout d'abord la synthèse, ensuite les questions associées, langage courant, fondement juridique, cas d'usage, point de vigilance.

Nous allons avoir la possibilité de rentrer dans tous ces modules pour avoir des éléments de réponse complémentaires. Si on regarde plus en détail le point de la synthèse, nous avons une vue d'ensemble qui nous permet déjà d'avoir une bonne compréhension du sujet.

Nous allons démarrer avec les avantages sociaux et fiscaux de la rupture conventionnelle, avec le détail de l'indemnité de rupture, la procédure simplifiée, les droits au chômage très intéressants, les inconvénients également, puisqu'il parle de la contribution patronale spécifique de 30% qui n'est pas applicable dans le cas d'un licenciement économique individuel. On a ensuite le même schéma, les mêmes explications qui sont fournies pour le licenciement économique individuel. Là aussi, avec les inconvénients, on parle plus de complexité de la procédure, l'impact psychologique et social assez intéressant. Le licenciement économique peut avoir un impact psychologique et social plus négatif sur le salarié car il est souvent perçu comme une mesure unilatérale de l'employeur.



# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE PLUS AVANTAGEUSE QU'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE SUR LES PLANS FISCAL ET SOCIAL ?

Donc nous arrivons, là, à ce que je trouve très intéressant, c'est une approche presque pratique du sujet dans la présentation qui est retenue de cette synthèse. Vous retrouvez ici une conclusion aussi qui est faite : la rupture professionnelle peut être plus avantageuse sur le plan social et fiscal pour les deux parties car elle offre une procédure simplifiée des exonérations fiscales intéressantes.

Cependant elle implique une contribution patronale spécifique, le licenciement économique bien que potentiellement plus protecteur pour certains salariés est plus complexe à mettre en œuvre et peut entraîner des contentieux. Donc le choix entre ces deux options dépendra des circonstances spécifiques de chaque cas des parties concernées.

Voilà à l'humain de jouer, c'est à l'expertise humaine après de juger ce qui va être le plus adéquat finalement. Mais elle offre déjà une belle vue d'ensemble et on peut aller derrière dans les différents onglets, dans les questions associées. Très intéressant de s'y plonger finalement c'est de regarder le sujet sous un autre angle, quels sont les avantages fiscaux d'une architecture conventionnelle par rapport à un licenciement économique individuel pour le salarié. Nous revenons là sur une partie qui a été développée en synthèse de manière plus détaillée, toujours avec les renvois au texte pour avoir encore plus de détails. Le langage courant, moi cela va moins m'intéresser puisque je suis plutôt un spécialiste mais c'est très intéressant parce que cela nous permet d'avoir pour une personne qui ne serait pas forcément familière avec le sujet qui ne serait pas juriste de formation d'avoir déjà une première approche très synthétique qui lui permet d'avoir un premier éclairage sur la question.

Nous avons ensuite le point des fondements juridique, c'est ma partie préférée, cela me permet d'avoir tous les textes à disposition facilement, pour que je puisse aller les retrouver et puis le cas échéant, regarder de nouveau plus en détail.





# LA RÉPONSE DE GENIA-L !

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE PLUS AVANTAGEUSE QU'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE SUR LES PLANS FISCAL ET SOCIAL ?

Nous retrouvons ensuite le format de réponse "les cas d'usage". L'interface va détailler différents cas pratiques qui permettront de voir, de nous dire, comment cela pourrait se passer, quoi appliquer en fonction, "une entreprise souhaite proposer une rupture conventionnelle à un salarié pour éviter un licenciement économique", par exemple. Peut-être que je me pose cette question parce que tout simplement c'est le cas pratique que j'ai et j'ai un dernier onglet qui reprend les points de vigilance sur le régime fiscal, le régime social, la procédure et la formalité. En bref, c'est très complet et ça, ça me plaît beaucoup.

Alors, que dire en synthèse de tout cela ? Je trouve que l'IA GenIA-L propose une réponse très détaillée et surtout incroyablement rapide, ça, c'est un point vraiment important, en s'appuyant sur des sources fiables, puisqu'elles se basent, tout simplement sur les bases de données juridiques Lefebvre Dalloz dont on connaît la fiabilité et le renom. Ce qui m'a frappé, c'est qu'elle ne donne pas une position figée aussi. Son approche est subtile.

C'est ensuite à moi de contextualiser ces informations et les appliquer au cas concret que je traite. Et je pense d'ailleurs que c'est là que réside toute l'expertise humaine. Transformer cette matière brute en une décision adaptée stratégique.


Grâce à cet outil, je gagne un temps précieux. On va se le dire, c'est important dans mes recherches comme dans mes analyses et cela va me permettre vraiment de me concentrer sur l'essentiel, le contexte, les arbitrages, les décisions à prendre. Et donc, je suis convaincu que pour ces raisons, cela risque de devenir très rapidement un compagnon indispensable pour de nombreux juristes et RH.

Voilà, j'espère que ce test vous a plu. À bientôt.

# RETROUVEZ LA RÉPONSE DE GENIA-L EN VIDÉO !

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE PLUS AVANTAGEUSE QU'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE SUR LES PLANS FISCAL ET SOCIAL ?

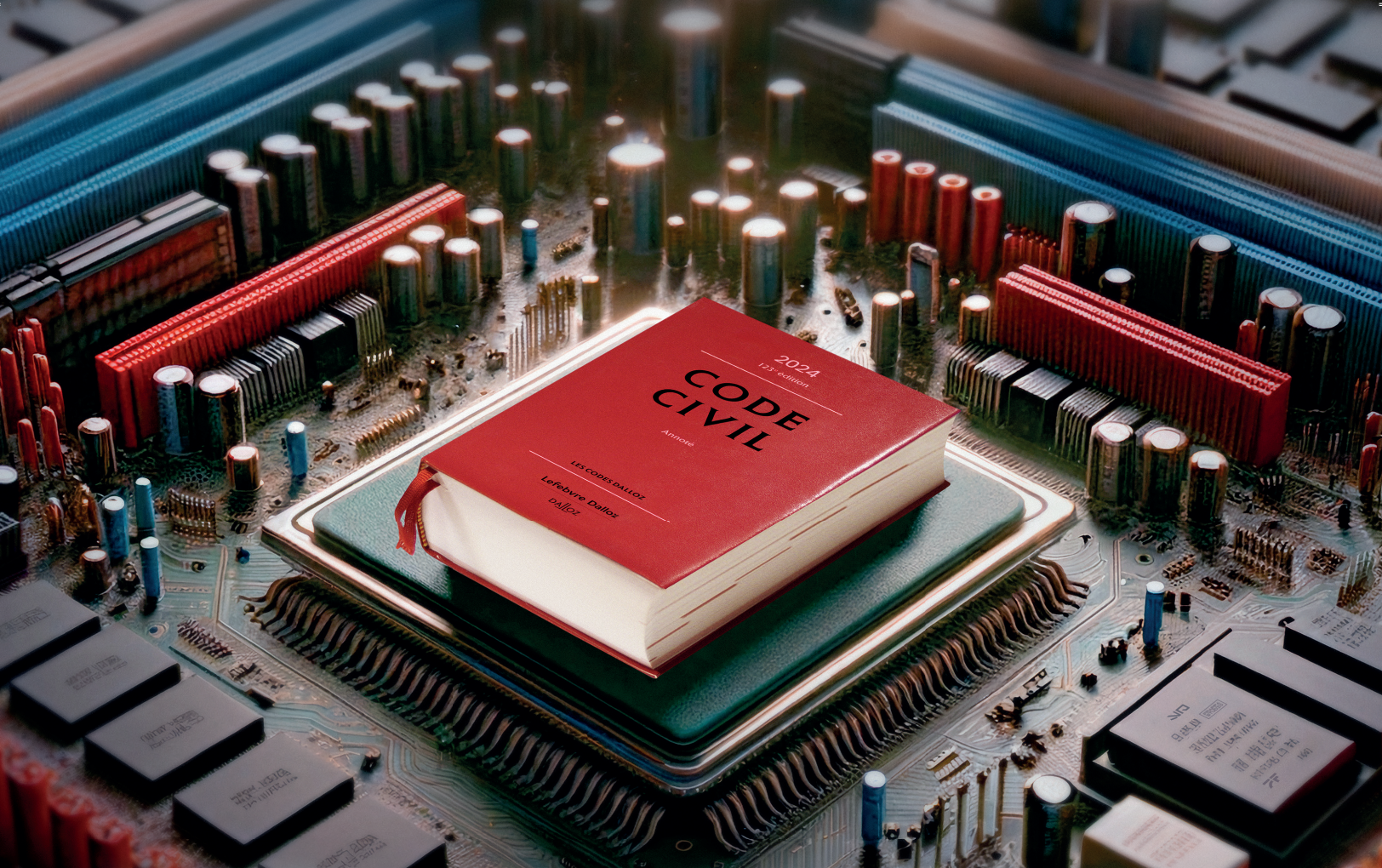
**DÉCOUVREZ DANS CETTE VIDÉO LA RÉPONSE DE GENIA-L CONCERNANT LA SOLUTION LA PLUS AVANTAGEUSE POUR LES ENTREPRISES**



qu'un licenciement économique sur les plans social et fiscal ?

DAF - Vincent Hagenbarger / RH





# Enfin une IA avec un vrai code source.

**LEFEBVRE DALLOZ LANCE  
LA PREMIÈRE IA JURIDIQUE FIABLE**

- ✓ Une interface rapide et intuitive
- ✓ Exclusivement alimentée par les fonds Lefebvre Dalloz
- ✓ La puissance de l'Intelligence Artificielle en toute sécurité

**Lefebvre Dalloz**  
ACTIVER LA CONNAISSANCE



**GenIA-L**  
GENERATIVE AI FOR LEGAL

Contactez-nous  
au **01 87 58 16 10**  
ou flashez ce QR code





**Lefebvre Dalloz**  
ACTIVER LA CONNAISSANCE