

LA PAIE ET LA RUPTURE DE CONTRAT

Niveau)

Objectifs de la formation :	
<ul style="list-style-type: none"> • Connaître et approfondir les différents motifs de rupture • Calculer les indemnités correspondantes • Régulariser les bases de cotisations et gérer les sommes isolées • Appréhender les incidences sociale et fiscale des indemnités de rupture • Sécuriser le calcul du solde de tout compte 	
PUBLIC	Personne travaillant dans un Service RH, Paye, Comptabilité.
PRE REQUIS	Sans prérequis
ORGANISATION	Durée : 2 Jours (14h) Un support de cours Nombre de Stagiaires : 1 personne minimum et 6 maximum
FORMATEUR	Formateur ayant les compétences à priorités Bureautique et disposant d'une expérience d'au moins 2 ans en Formation
PEDAGOGIE	Pré-évaluation des besoins. Apports théoriques et exercices pratiques permettent d'approfondir les connaissances de base. Réalisation lorsque le temps le permet des créations de projets personnels. Evaluation de stage à chaud. Evaluation des acquis (QCM ou mise en situation ou exercice test d'application). Attestation de stage. Evaluation de stage à froid.
MODULE SUIVANT	
HANDICAP	En cas de situation de handicap, contactez-nous pour connaître l'accessibilité à la formation en fonction de nos partenaires handicaps

PROGRAMME

Test de connaissance préalable 1) Les indemnités de rupture : contour et vocabulaire associés - Les composantes de l'assiette des cotisations (Article L.242-1 CSS) - Les indemnités de rupture : nature et principe d'exclusion de l'impôt et de l'assiette des cotisations - Les mécanismes affectant la CSG/CRDS - Quel impact sur le forfait social ? - La notion de RAB (Rémunération Brute Annuelle) - La notion de Plafond de Sécurité sociale applicable (PASS) - La notion d'indemnité conventionnelle 2) Les différents motifs de rupture du contrat de travail : à quelle indemnité prétendre ? - La démission - La fin de CDD - La rupture en cours de période d'essai - En cas de licenciement pour motif économique - En cas de licenciement pour motif personnel (cause réelle et sérieuse, faute grave et faute lourde) - Le départ en retraite - La mise à la retraite - Les CDD étudiants, - Les contrats saisonniers, 3) Situations particulières - La rupture conventionnelle : o définition,	- Cessation forcée d'un mandat social o Définition o procédure, o limites d'exonération de l'indemnité de cessation forcée du mandat social 4) Contrôler les bases de cotisations en cas de rupture du contrat de travail - L'indemnité compensatrice de préavis - L'indemnité de congés payés - Les indemnités de JRTT - La réduction Fillon - Le paiement du Compte Epargne Temps (CET) - Les sommes isolées (cadres, non cadres) - La régularisation progressive des bases de cotisations - Le déclenchement de la GMP en cas de départ en cours d'année - Le rappel de salaires après le départ d'un salarié 5) Quels documents remettre au salarié lors de la rupture du contrat ? - Le certificat de travail - Le reçu pour solde de tout compte - L'attestation de salaire Pôle Emploi - Le livret d'épargne salariale - La portabilité de la prévoyance et de la mutuelle après le départ du salarié 6) Les conditions et modalités de couverture par l'assurance chômage
--	---

<ul style="list-style-type: none"> o procédure, o limites d'exonération de l'indemnité - La transaction o Définition o procédure, o limites d'exonération de l'indemnité transactionnelle - Indemnités versées en cas de PSE o Définition o procédure, o limites d'exonération de l'indemnité versée à l'occasion d'un PSE 	<ul style="list-style-type: none"> - Situations d'ouverture des droits à l'assurance chômage - Les personnes éligibles (statuts, durée d'affiliation, condition d'âge) - Chefs et dirigeants d'entreprise - Indemnisation (durée, montant, point de départ) <p>Quizz en fin de formation (évaluation des acquis de l'apprenant)</p>
--	---