

<b>Objectifs de la formation</b>	
Etre capable de comprendre et connaître généralités et particularités des ruptures des contrats de travaux par type afin de les créer, les modifier, les comprendre et réaliser les démarches, de transmettre les documents aux salariés ; 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	
<b>PUBLIC</b>	Personne travaillant dans un Service RH, Paye, Comptabilité.
<b>PRE REQUIS</b>	Aucun
<b>ORGANISATION</b>	Durée : 2 Jours (14h) Matériel : Un support de cours – 1 PC Nombre de Stagiaires : 1 à 6 personnes
<b>FORMATEUR</b>	Formateur ayant les compétences en gestion en compta et gestion d'entreprises et disposant d'une expérience d'au moins 2 ans en Formation
<b>PEDAGOGIE</b>	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.
<b>MODULE SUIVANT</b>	
<b>HANDICAP</b>	Notre centre de formation est engagé dans une politique du handicap, à consulter sur notre site internet à l'adresse suivante <a href="https://www.borg-services.com/politique-handicap/">https://www.borg-services.com/politique-handicap/</a>

PROGRAMME TYPE	
<p>1) Les indemnités de rupture : contour et vocabulaire associés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les composantes de l'assiette des cotisations (Article L.242-1 CSS)</li> <li>- Les indemnités de rupture : nature et principe d'exclusion de l'impôt et de l'assiette des cotisations</li> <li>- Les mécanismes affectant la CSG/CRDS</li> <li>- Quel impact sur le forfait social ?</li> <li>- La notion de RAB (Rémunération Brute Annuelle)</li> <li>- La notion de Plafond de Sécurité sociale applicable (PASS)</li> <li>- La notion d'indemnité conventionnelle</li> </ul> <p>2) Les différents motifs de rupture du contrat de travail : à quelle indemnité prétendre ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La démission</li> <li>- La fin de CDD</li> <li>- La rupture en cours de période d'essai</li> <li>- En cas de licenciement pour motif économique</li> <li>- En cas de licenciement pour motif personnel (cause réelle et sérieuse, faute grave et faute lourde)</li> <li>- Le départ en retraite</li> <li>- La mise à la retraite</li> <li>- Les CDD étudiants,</li> <li>- Les contrats saisonniers,</li> </ul> <p>3) Situations particulières</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La rupture conventionnelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>o définition,</li> <li>o procédure,</li> <li>o limites d'exonération de l'indemnité</li> </ul> </li> <li>- La transaction <ul style="list-style-type: none"> <li>o Définition</li> <li>o procédure,</li> <li>o limites d'exonération de l'indemnité transactionnelle</li> </ul> </li> <li>- Indemnités versées en cas de PSE <ul style="list-style-type: none"> <li>o Définition</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cessation forcée d'un mandat social <ul style="list-style-type: none"> <li>o Définition</li> <li>o procédure,</li> <li>o limites d'exonération de l'indemnité de cessation forcée du mandat social</li> </ul> </li> </ul> <p>4) Contrôler les bases de cotisations en cas de rupture du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'indemnité compensatrice de préavis</li> <li>- L'indemnité de congés payés</li> <li>- Les indemnités de JRTT</li> <li>- La réduction Fillon</li> <li>- Le paiement du Compte Epargne Temps (CET)</li> <li>- Les sommes isolées (cadres, non cadres)</li> <li>- La régularisation progressive des bases de cotisations</li> <li>- Le déclenchement de la GMP en cas de départ en cours d'année</li> <li>- Le rappel de salaires après le départ d'un salarié</li> </ul> <p>5) Quels documents remettre au salarié lors de la rupture du contrat ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le certificat de travail</li> <li>- Le reçu pour solde de tout compte</li> <li>- L'attestation de salaire Pôle Emploi</li> <li>- Le livret d'épargne salariale</li> <li>- La portabilité de la prévoyance et de la mutuelle après le départ du salarié</li> </ul> <p>6) Les conditions et modalités de couverture par l'assurance chômage</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situations d'ouverture des droits à l'assurance chômage</li> <li>- Les personnes éligibles (statuts, durée d'affiliation, condition d'âge)</li> <li>- Chefs et dirigeants d'entreprise</li> <li>- Indemnisation (durée, montant, point de départ)</li> </ul>

o procédure, o limites d'exonération de l'indemnité versée à l'occasion d'un PSE	
---	--