

### Traiter en paie transactions et décisions de Justice

Un salarié vient de quitter l'entreprise. Vous avez veillé à bien remplir toutes les obligations liées à la rupture : certificat de travail, signalement DSN, et tous documents de sortie. Vous avez apporté un soin particulier au solde de tout compte : dernier salaire, solde des congés, RTT, ou CET, prorata de primes, ...

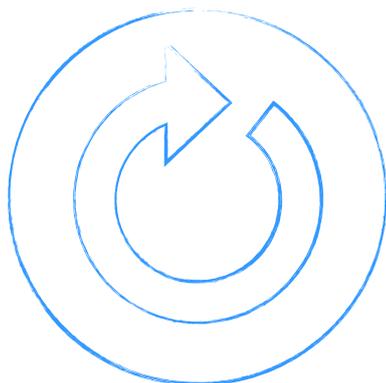
#### Vous pouvez classer le dossier. ... Quoique ...

Des éléments chiffrés vous parviennent après le STC. Le salarié revient présenter des demandes de régularisations ou compléments, une transaction est conclue, un jugement intervient parfois des années plus tard, ...

#### Comment traiter en paie ces éléments postérieurs au départ ?

## Les questions que vous vous posez

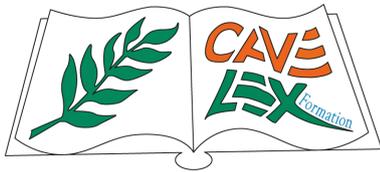
- ▶ Quel est le statut des rappels de salaire ?
  - ▶ Comment identifier les éléments soumis à cotisation ?
    - ▶ Comment déterminer le statut social et fiscal des sommes versées après le départ ?
      - ▶ Comment calculer le plafond SS auquel rattacher ces sommes ?
      - ▶ Comment appliquer la règle de rattachement au fait générateur des cotisations ?
      - ▶ Les dommages et intérêts sont-ils soumis à cotisations ?
      - ▶ Comment appliquer le prélèvement à la source ?
      - ▶ Qu'est ce que l'article 700 ?
      - ▶ Comment se calculent les intérêts légaux ?
      - ▶ Qu'est ce qu'une astreinte ?
      - ▶ Comment appliquer une exécution provisoire ?
      - ▶ Qu'est-ce qu'une demande reconventionnelle ?



En nous appuyant sur notre dispositif de Veille Sociale, nous actualisons régulièrement le contenu de cette formation.

Cette formation est animée par une experte en paie spécialisée dans la gestion du litige prud'homal

Vous pouvez consulter la synthèse de toutes les évaluations ainsi que nos vidéos sur notre site [www.cavelexformation.fr](http://www.cavelexformation.fr)



### Objectifs de la formation

- ▶ Maîtriser les incidences sociales et fiscales de la rupture
- ▶ Maîtriser les rappels de salaire et événements postérieurs au départ
- ▶ Gérer les incidences des décisions de Justice après le départ

### Programme de la formation

#### Public

DRH,  
Responsables de  
l'administration du  
personnel,

Responsable paie,  
collaborateurs du  
service du personnel  
et de la paie,

Chefs de projet  
SIRH,

Cadre et dirigeants  
des PME PMI

#### Niveau et pré-requis

Approfondissement

Avoir suivi la formation  
« Les mécanismes de  
la paie » ou avoir une  
expérience  
significative de paie.

#### Durée

**1 jour** (7 heures)

#### Inter :

- ♦ 850 € HT
- ♦ 1 020 € TTC

**Intra** : Sur Devis

#### Introduction

**Le départ : fait générateur**

#### Traitement social et fiscal des sommes versées à la rupture

##### Identifier les éléments ayant le caractère de salaire

Le dernier salaire  
Le solde des congés et repos, RTT, RC, CET  
Les indemnités de précarité  
Le prorata de plafond,  
Le plafond du préavis  
Réintégration sociale et fiscale

##### Les indemnités de rupture

Identifier les indemnités de rupture  
Les indemnités de licenciement  
Les indemnités de rupture conventionnelles, de départ ou  
mise à la retraite

##### Le statut social et fiscal des indemnités de rupture

Limites d'exonération selon motif de départ

##### Le prélèvement à la source

##### Sommes particulières

L'indemnité de non concurrence  
La participation et l'intéressement  
Le PEE

#### Transaction après rupture

##### L'indemnité transactionnelle :

Qualification  
Statut fiscal et social

##### Les suites contentieuses

##### Les types de condamnations possibles

Les rappels de salaire  
- Le calcul des plafonds et cotisations  
Dommages et intérêts selon motifs  
Intérêts légaux et capitalisation  
Les dépens  
L'article 700  
L'astreinte  
L'exécution provisoire  
Le remboursement des indemnités d'assurance chômage

##### Les demandes reconventionnelles

##### Le traitement en DSN

Rattachement aux périodes antérieures

##### Point d'actualité sociale

Les projets d'évolutions légales et réglementaires

**Moyens pédagogiques** : Alternance d'exposés et de cas pratiques permettant une approche progressive et la validation des connaissances acquises.

**Intervenant** : Formateur spécialiste en paie et GRH.  
Formation inter entreprises : effectif de 6 à 12 personnes.

**Les participants sont priés de se munir d'une calculatrice.**

#### Moyens de suivi et d'appréciation des résultats

Succession d'exercices pratiques corrigés.  
Délivrance d'une attestation de formation au stagiaire à l'issue de la formation.

Evaluation par le stagiaire du contenu, de la pédagogie, de l'organisation et de l'animation de la formation.