

LA PAIE DU DIRIGEANT

Formation LS SOCIAL du 22/02/2024

I- NOTIONS JURIDIQUES

Définition du dirigeant

- « Celui qui exerce le contrôle »
- Un **dirigeant** est un individu qui est à la tête de l'organisation dont il est membre. Il dispose de pouvoirs formels qui lui sont donnés par la loi ou par les procédures de nomination.

- LE DIRIGEANT DE SARL

Dans les SARL, les dirigeants sont appelés gérants.

Ils sont nommés :

⇒ soit statutairement

⇒ soit lors d'une assemblée générale de nomination.

Ils sont révocables :

⇒ Selon les règles prévues par les statuts

⇒ Pour « Juste Motif »

La rémunération du dirigeant est déterminée par l'assemblée générale.

Elle peut être approuvée a posteriori c'est-à-dire une fois que l'exercice est clos.

- LE DIRIGEANT DE SAS

Dans les SAS, le dirigeant est appelé **PRESIDENT**. Il peut déléguer certains de ses pouvoirs à des directeurs généraux. Les pouvoirs de ces derniers peuvent être limités.

Ils sont nommés :

- ⇒ soit statutairement
- ⇒ soit lors d'une assemblée générale de nomination.

Ils sont révocables :

- ⇒ Selon les règles prévues par les statuts
- ⇒ Ad Nutum (de manière immédiate, sans formalité ni motif).

La rémunération du dirigeant est déterminée par l'assemblée générale.

Elle doit être approuvée a priori c'est-à-dire avant l'ouverture de l'exercice.

- LE DIRIGEANT DE SNC

(Tabac/Presse)

Dans les SNC, tous les associés sont dirigeants et ont la qualité de commerçant (TNS).

Par exception, un gérant non associé est considéré comme assimilé salarié.

⇒ soit statutairement

Ils sont révocables :

⇒ A l'unanimité des autres associés pour un gérant associé

⇒ A la majorité des associés pour un gérant non associé

La rémunération du gérant non associé est déterminée par l'assemblée générale.

Elle doit être approuvée a priori c'est-à-dire une fois que l'exercice est clos.

- LE DIRIGEANT DE FAIT

Quelle que soit la forme sociale, des individus peuvent être dirigeants « de fait » lorsqu'il est établi qu'ils exercent leurs fonctions sans lien de subordination.

Le lien de subordination qui consiste à rendre compte, est indispensable à l'existence du contrat de travail.

=> Donner des ordres/consignes, organiser le travail, pouvoir de sanction

=> Questionnaire Pole Emploi

- ARTICULATION CONTRAT DE TRAVAIL / MANDAT

⇒ Questionnaire Pole Emploi

⇒ <https://www.francetravail.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---emp/questionnaire-employeur>

NOTION DE GERANCE MAJORITAIRE

- Un gérant est **majoritaire** s'il détient personnellement (directement ou par l'intermédiaire de son conjoint et de ses enfants) plus de la moitié du capital de la société, ou, en cas de pluralité de gérants, dès l'instant que le collège de ceux-ci est majoritaire (ex. : SARL au capital de 200 parts dont 60 appartiennent à un gérant et 45 à l'autre). Dans les autres cas, le gérant est qualifié de **minoritaire**.
- Pour apprécier la fraction de capital détenue par chaque gérant, il est tenu compte non seulement des parts qu'il possède personnellement (en toute propriété ou en usufruit), mais aussi :
- des parts dont il dispose indirectement par l'intermédiaire d'une société qu'il contrôle (fonctions de direction et possession de plus de 50 % du capital social) ;
- des parts appartenant, en toute propriété ou en usufruit, à son conjoint (même séparé de biens) ou à ses enfants mineurs non émancipés ;
- des parts détenues par la personne avec laquelle le gérant est lié par un Pacs (BOI-RSA-GER-10-10-10-10 n° 160) ;
- des parts dont le gérant a l'administration ou la gestion (délégation générale de pouvoirs)....

- LES CONVENTIONS INTERDITES

A contrario des conventions courantes ou libres, qui peuvent être conclues sans formalisme particulier, les **conventions interdites** sont clairement identifiées et visées par une **interdiction de conclusion**.

Ainsi, il est interdit aux personnes mentionnées dans le paragraphe 1 :

- de contracter des emprunts sous n'importe quelle forme auprès de la société;
- de se faire consentir par elle un découvert, en compte courant ou autrement ;
- de se faire cautionner ou avaliser par elle leurs engagements envers les tiers.
- La conclusion d'une **convention interdite est sanctionnée** par la nullité absolue de l'opération, et le dirigeant qui conclut ou fait conclure une telle convention engage sa responsabilité civile et même pénale dans certains cas.

- LES CONVENTIONS REGLEMENTEES

⇒ Hormis le cas où la convention est passée entre la SARL et son gérant non associé et que la société n'a pas de CAC, qui dans ce cas requiert une autorisation préalable de l'AGO, les autres conventions seront approuvées a posteriori, donc après leur conclusion.



La procédure reste assez simple :

- **Le gérant, ou le CAC s'il y en a un dans la société, établit un rapport spécial.** Dans ce deuxième cas, le gérant informe le CAC dans le mois qui suit la conclusion de la convention. Le rapport contient :
 - L'énumération des conventions à approuver
 - Le nom des intéressés à la convention
 - La nature et l'objet des conventions
 - Les modalités essentielles des conventions (prix, sûretés...)
 - L'importance des engagements de la SARL
- **Le rapport est présenté à l'AGO** 15 jours avant ou communiqué aux associés si l'approbation prend la forme d'une consultation écrite.
- **Les associés, hormis l'intéressé, votent.**

- LES CONVENTIONS REGLEMENTEES

La procédure dans les SAS

- Dans les SAS, la procédure des conventions réglementées suit les étapes suivantes :
- **Tout d'abord un rapport spécial du CAC ou du Président est établi ;**
- **Ensuite, une présentation de ce rapport est faite et soumise à l'approbation des actionnaires ;**
- **Enfin, les actionnaires statuent sur le rapport et approuvent ou non la convention.**
- La désapprobation de la convention produit les mêmes effets qu'en SARL. **Il convient de préciser que les statuts de la SAS doivent organiser la procédure à suivre** : notamment en ce qui concerne les modalités du vote.

II- LA PROTECTION SOCIALE

- **LA NOTION DE COLLEGE ET LES CONTRATS COMPLEMENTAIRES DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE**

Les dirigeants ne constituent pas en tant que tels une catégorie objective.

Ils peuvent être rattachés à une catégorie bénéficiaire sur décision du conseil d'administration. Ce rattachement n'est autorisé que pour les dirigeants affiliés au régime général de la Sécurité sociale.

En l'absence de décision du conseil d'administration, il ne peut être rattaché à la catégorie bénéficiaire du régime au champ de la convention Agirc.

Les dirigeants non titulaires d'un contrat de travail, mais affiliés de plein droit au régime général de la Sécurité sociale, peuvent être rattachés au contrat liant l'entreprise à l'organisme assureur si une décision du conseil d'administration de l'entreprise le prévoit en indiquant la prise en charge de l'entreprise.

- **LES REGLES RELATIVES AU CALCUL DU PLAFOND DE SECURITE SOCIALE**

Lorsque le président de SAS , ou le président de SASU en présence d'un associé unique, perçoit une rémunération en contrepartie de ses fonctions, il est affilié au régime général de la Sécurité sociale. Toutefois, pour obtenir une couverture sociale et valider ses trimestres de retraite, son revenu doit atteindre certains seuils.

- Conditions de validation des trimestres de retraite

Salaire au moins égal à 600 fois le taux horaire du SMIC (11.65 € au 1er janvier 2024), soit :
6 990 € par an ou 582.50 € par mois pour valider 4 trimestres de retraite.

- Conditions pour bénéficier de la couverture maladie minimale

Salaire au moins égal à 1015 SMIC horaire au cours des six mois civils précédents, soit en 2024 :
11 824.75 € sur 6 mois ou 1 970.79 € par mois.

- **LE REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE**

Les dirigeants non titulaires d'un contrat de travail sont exclus de l'assurance chômage des salariés et de l'AGS, même s'ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les dirigeants en cessation d'activité ouvrent droit, et sous certaines conditions, à une indemnisation du chômage (c. trav. [art. L. 5424-24](#)). L'entreprise doit avoir fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire ou d'une procédure de redressement judiciaire

- **L'ACTIVITE PARTIELLE**

Les cadres dirigeants sont éligibles à l'activité partielle seulement dans le cas d'une fermeture de l'établissement (et non en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement).

Les mandataires sociaux quant à eux doivent être titulaires d'un contrat de travail et cotiser à l'assurance chômage pour être éligibles.

Etant rappelé que les sociétés dont le dirigeant majoritaire n'est pas titulaire d'un contrat de travail à temps complet sont éligibles au fonds de solidarité.

III- LES ACCESSOIRES DE SALAIRE

- LES PLANS D'ÉPARGNE

Bon nombre de chefs d'entreprises se posent la légitime question de [leur propre éligibilité](#) en la matière.

Les [mandataires sociaux](#) et autres dirigeants peuvent-ils, à l'instar de leurs salariés, [bénéficier de l'abondement](#) sur les plans d'épargne PEE et PERECO, percevoir une [prime d'intéressement](#), et une [prime de participation](#) aux bénéfices ?

La réponse est définitivement OUI. Les dirigeants sont éligibles aux dispositifs d'épargne salariale et bénéficient des mêmes [avantages en matière d'exonération](#) de cotisations sociales et d'exonération fiscale.

Mais quelles sont les modalités exactes de l'éligibilité du dirigeant à l'épargne salariale ?

- Les conditions à respecter

Il est possible (et même recommandé) pour un dirigeant d'entreprise, et ce quel que soit son statut, de faire le plein des avantages liés à l'ensemble des outils collectifs de partage du profit. Ainsi, ces dispositifs sont accessibles aux gérants majoritaires d'une SARL, dirigeants assimilés salariés, présidents d'une SA/SASU, d'une association, dirigeants d'entreprise agricole, professionnels libéraux exerçant en nom propre ou par le biais d'une société (SELARL, SCM, SCP)...

Il convient simplement de respecter [les plafonds de versement](#), mais aussi de remplir quelques critères, dont certains étaient déjà connues.

- Le Plan d'épargne

C'est un système facultatif d'épargne collective donnant aux salariés d'une entreprise et à certains dirigeants la possibilité de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Sous réserve d'une immobilisation des fonds pendant 5 ans, l'abondement de l'employeur ainsi que les revenus et plus-values des capitaux investis sont exonérés d'impôt sur le revenu.

-les mandataires sociaux et chefs d'entreprise, dans les entreprises comprenant habituellement au moins 1 salarié, en sus du dirigeant lui-même, et moins de 250 salariés ;

-si la condition d'effectif ci-dessus est remplie, le conjoint ou partenaire pacsé collaborateur ou associé du chef d'entreprise.

• L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION

• L'intéressement

Les dirigeants non-salariés peuvent bénéficier de l'intéressement dans les entreprises comptant de 1 à moins de 250 salariés. L'intéressement doit présenter un caractère collectif et aléatoire. Le montant global des primes distribuées est limité à 20 % du total des salaires bruts.

Toutefois, un accord d'intéressement ne peut pas être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

• La participation

Les dirigeants non titulaires d'un contrat de travail sont exclus du dispositif sauf dans 2 cas :

Entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent volontairement un système de participation ;

Entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés qui calculent la réserve de participation selon une formule dérogatoire (plus avantageuse que celle prévue par la loi).

Mise en place volontairement par l'entreprise ou par accord dérogatoire, dans la mesure où l'accord mentionne les mandataires sociaux comme bénéficiaires.

Dirigeants bénéficiaires

- Chefs d'entreprises individuelles
- Présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les sociétés
- Conjoint ou partenaire pacsé collaborateur ou associé

- Avantages fiscaux attachés à ces dispositifs

	Régime social	Régime fiscal (1)
Participation	<ul style="list-style-type: none"> – exonération des cotisations sociales – forfait social de 20 % qui peut, dans certaines conditions, être supprimé ou être réduit à 10% ou à 16 % (2) 	<ul style="list-style-type: none"> – déduction du bénéfice imposable – exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> – exonération des cotisations sociales – forfait social de 20 % qui peut, dans certaines conditions, être supprimé ou être réduit à 10% ou à 16% (2) 	<ul style="list-style-type: none"> – déduction du bénéfice imposable – exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
L'entreprise dans le cadre d'un – PEE – PEI	<ul style="list-style-type: none"> – exonération des cotisations sociales – forfait social de 20% avec possibilité d'un taux réduit (2) 	<ul style="list-style-type: none"> – déduction du bénéfice imposable – exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
Abondement versé par l'entreprise dans le cadre d'un PERE-CO	<ul style="list-style-type: none"> – exonération des cotisations sociales – forfait social de 20% avec possibilité d'un taux réduit (2) 	<ul style="list-style-type: none"> – déduction du bénéfice imposable – exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)

(1) Sur le régime fiscal des provisions pour investissement (PPI) constituées par les sociétés coopératives de production (Scop), on se reportera aux précisions figurant au [Bulletin officiel des impôts](#).

(2) Sur les dispositions (réduction ou exonération de forfait social) prévues par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 « de financement de la sécurité sociale pour 2019 », et destinées à favoriser le développement de l'intéressement et de la participation dans les TPE/PME, on se reportera au document mis en ligne [sur notre site](#).

- **LES CHEQUES EMPLOIS SERVICES**

Le dirigeant de l'entreprise peut disposer des chèques CESU à condition que ses salariés, si vous en avez, en bénéficient. Dans le cas où le l'entreprise ne compte aucun salarié, le dirigeant peut s'octroyer les chèques CESU à son nom.

- Les avantages fiscaux et sociaux

Le chèque emploi service n'est pas considéré comme un élément de la rémunération.

Il n'est ni soumis aux cotisations sociales, ni aux prélèvements sociaux. Qui plus est, cette rémunération est exonérée d'impôt sur le revenu.

En outre, le chef d'entreprise peut

- déduire ces rémunérations du résultat de l'entreprise à hauteur de maximum 1 830 € par an,
- bénéficier d'un crédit d'impôt à équivalent à 25% du total des sommes versées.

Remarque : Au-dessus au plafond, cette aide peut toujours être déductible. Cependant, elle sera considérée comme un élément complémentaire de rémunération, par conséquent, soumise aux cotisations sociales.

- LES CHEQUES VACANCES

Les dirigeants ont droits aux chèques vacances depuis 2011. Mais pour ces derniers, la part payée par l'entreprise n'était, jusqu'en 2015, pas exonérée de cotisations sociales, ni d'impôts sur le revenu.

Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Depuis 2015, les gérants des entreprises de moins de 50 salariés bénéficient des chèques-vacances au même titre que leurs salariés.

La part patronale des chèques-vacances des dirigeants est donc bien exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

- **LES REPAS DU DIRIGEANT**

Le président d'une SAS ou d'une SASU doit faire la distinction entre deux types de frais de repas :

- Les frais de repas d'affaire :

Ils sont engagés dans l'intérêt de l'entreprise sont systématiquement remboursés dans leur intégralité et sont déductibles fiscalement. Il faut toutefois veiller à conserver les pièces justificatives, sur lesquelles les noms des participants doivent être inscrits.

- Les frais de repas ordinaires :

Sont autorisés à condition de pouvoir prouver l'impossibilité de rejoindre son domicile pour prendre son repas et ce, à cause de l'horaire ou de la position géographique. Ces frais sont en principe remboursés sur le montant réel et justifié, et les frais supplémentaire de repas peuvent également être déduits. Attention avec la limite d'exonération

- L'avantage en nature :

Depuis janvier 2020, les mandataires sociaux et les dirigeants peuvent bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture » applicable à leurs salariés.

- Les tickets restaurants :

Sont non applicables mais tolérance des URSSAF = ATTENTION !

- LA PPV

Si le mandataire social est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier de la prime dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise et ce versement ouvre droit à l'exonération dans les conditions de droit commun. S'il n'existe pas de contrat de travail, le versement de la prime n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.

IV- LA GESTION SILAE

- Paramétrage de la fiche salariée

Emploi

Code contrat de travail : 90 Sans contrat de travail ou conventionnement

Contrat de type particulier : neant

Cas particulier :

Date début de contrat : 01/01/2024

Date de signature du contrat :

Date début d'emploi : 01/01/2024 Pas de bulletin le 1er mois

Motif début d'emploi : 001 embauche, début d'activité, recrutement direct ou sur concours (fonction publique), début de c

Définition de l'emploi

Convention collective :

Code classification métier :

Date début d'ancienneté dans le grade :

Nature de l'emploi : Mandat

Libellé dans le bulletin: Mandat

Code caractéristique de l'activité :

Code statut professionnel : 24 Président

Code statut catégoriel CC :

Code statut catégoriel AGIRC-ARRCO : 01 Cadre et assimilé (article 4 et 4 bis)

Code autre régime de retraite :

Les codes statut professionnel qui correspondent au statut des mandataires sociaux sont ceux qui suivent : **20, 21, 22, 23, 24, 25** ou à défaut **88** si aucun de ces codes ne convient

20	Gérant minoritaire de sarl
21	Gérant égalitaire de sarl
22	Président directeur général de SA
23	Directeur général de SA
24	Président de SAS
25	Directeur général de SAS

Rémunération

Minima conventionnels :

Salaire de base : 5000

Salaire net garanti : _____

Mensuel
 Horaire

Présentation de la ligne "Salaire de base" à l'édition des bulletins

Libellé : **Mandat social** Possibilité de changer le libellé

Masquer le nombre d'heures :

Masquer le taux horaire :

Commentaires sur les bulletins de salaire

Attention : Masquer le nombre d'heures et le taux horaire

Vous avez la possibilité de paramétrer 1 à 12 bulletins dans l'année en décochant « Périodicité mensuelle des bulletins ».

Salaré au forfait jour :

Périodicité mensuelle des bulletins :

Périodicité spécifique des bulletins de salaires

J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Exemple ci-dessus :

Le client souhaite un versement en une seule fois dans l'année. Le mieux est de cocher que le bulletin apparaisse au mois de décembre dans votre état d'avancement.

Attention quand vous établissez le bulletin, il faudra forcer le plafond de la Sécurité Sociale.

Si dans la fiche salarié le mandataire est dans l'entreprise depuis le mois de janvier, le plafond à modifier sera : PMSS de l'année multiplié par 12. Dans éléments calculer

Éléments calculés du bulletin

Heures travaillées :	0.00
Plafonds	
PSS :	46 368.00
Tranche 2 :	92 736.00
Tranche B :	139 104.00
Tranche C :	185 472.00
PGMP :	3 664.82
Heures de DIF	
Acquises :	0.00
Prises :	0.00
Jours de congés acquis/pris	
Période de référence	
Acquis :	0.0000

Horaires

Edition des heures réellement effectuées

Le salarié est soumis aux horaires par défaut de l'établissement

A Décocher

Grille horaire :

Heures travaillées	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Travaillées :							
Dont heures de nuit :							
Calcul des heures payées							
Heures payées							
Heures normales :							
Heures majorées :							
<Libre>							
<Libre>							
<Libre>							
Total :							
Calcul des heures mensuelles							
Heures mensuelles							
Heures mensuelles normales :	0	Mettre à 0		Taux horaire :	€	Salaires :	€
Heures mensuelles majorées :		à	25.00		€	5 000.00	€
<Libre>		Cv :			€		€
<Libre>					€		€
<Libre>					€		€
Total heures mensuelles :	0.00					Salaires de base total	5 000.00 €

Le gérant rémunéré au titre de son mandat n'est pas soumis à la législation du travail, donc son bulletin ne doit faire référence à aucune durée du travail ni comporter d'heures d'absence).

Congés payés

Nombre de jours de congés payés acquis / versés, si spécifique : 0.0000

Mode de calcul des congés payés, si spécifique :

Tenir les congés des congés payés :

Exclure de la caisse de congés payés :

Exclure de la gestion des congés payés :

Paiement automatique des congés payés tous les mois :

Ne pas déduire les absences congés payés :

Méthodes spécifiques

Mode de calcul des bases de retraite complètes :

Mode direct

Mode déclaratif annuel

Mode déclaratif avec bases majorées

Le Code du travail, qui prévoit les congés payés, ne s'applique pas au mandataire social. De ce fait, le décompte des congés ne doit pas apparaître dans la fiche de paie du mandataire social (même s'il peut en bénéficier, selon les conditions d'exercice de son mandat)

Dans la section **Paramètres de paie**, décocher la case "*Soumis aux cotisations chômage*" :

Régime local Alsace-Moselle : Commis commercial :

Soumis aux cotisations chômage

Exclure de la déduction forfaitaire patronale sur heures supplémentaires :

Gestion de l'appoint :

- Aménagement du temps de travail

Le gérant rémunéré au titre de son mandat n'est pas soumis à la législation du travail, donc son bulletin ne doit faire référence à aucune durée du travail ni comporter d'heures d'absence.

En cas d'arrêt maladie, il faut saisir l'absence dans la saisie de de l'activité afin de pouvoir générer l'attestation de salaire afin que le mandataire puisse être indemnisé.

Ensuite supprimer l'absence car il n'y a pas lieu d'avoir l'absence sur les bulletins ni les indemnités de la CPAM en brut sur le bulletin.

- Cotisations obligatoires

- Cotisations régime général de sécurité sociale
- Cotisations régime de retraite complémentaire
- Cotisation prévoyance décès cadre (si statut assimilé cadre auprès de l'AGIRC-ARRCO)
- Possibilité de souscrire à la prévoyance supplémentaire, frais de santé, retraite sup. Si mentionné dans le PV

Attention : pour paramétrer les cotisations supplémentaires, il faut les paramétrer sans CCN dans Paramétrage / Taux

Code	Code CCN	Libellé	Nature	Date Effet	Taux Salarial	Taux Patronal	Total	TP CSG	FS / Prévoyance	Forf
PRO20		Prévoyance cadre TrB	RPO	01/01/2024	0	2.3	2.3	tp	tp	
PRO20	B006	Prévoyance cadre TrB BTP	RPO	01/01/2022	0	2.3	2.3	tp	tp	
PRO30		Prévoyance cadre TrC	RPO	01/01/2024	0	2.9	2.9	tp	tp	
PRO30	B006	Prévoyance cadre TrC BTP	RPO	01/01/2022	0	2.9	2.9	tp	tp	
PS079		Frais de santé sup. cadre / PSS	RPS	01/01/2024	0	5.5	5.5	tp	tp	
PS079	B006	Frais de santé sup. cadre / PSS	RPS	01/01/2023	0	5.5	5.5	tp	tp	

- Cotisations à exclure
 - Réduction générale des cotisations sociales
 - Cotisations assurance chômage
 - Cotisations formation continue sauf profession libérale (code APE)
 - Cotisations taxe d'apprentissage
 - Cotisations dialogue sociale et paritarisme
- Gérer la sortie du mandataire

The screenshot shows a form for contract management with the following fields and options:

- Date début de contrat : 01/01/2024
- Date de signature du contrat : _____
- Date début d'emploi : 01/01/2024 Pas de bulletin le 1er mois
- Motif début d'emploi : 001 , embauche, début d'activité, recrutement direct ou sur concours (fonction publique), début de c ▲
- Date de fin de période probatoire : _____
- Date fin d'emploi : 30/06/2024
- Date de fin de préavis : _____
- Motif fin d'emploi : 902 , changement de situation administrative du salarié ou de l'assuré ▲ Avec indemnités
- Motif de la rupture : _____ ▲
- Ne pas éditer les documents de fin de contrat
- Contrat avec une clause de non concurrence
- Maintenir l'affiliation au contrat de prévoyance
- Clause de non concurrence levée

Red arrows point to the 'Motif fin d'emploi' field and the 'Ne pas éditer les documents de fin de contrat' checkbox.