



## **ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES**

AT1 – ASSURER L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL

C5 - Collecter les éléments nécessaires au traitement de la paie  
et vérifier leur prise en compte



# CONTENU

---

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>Que savez-vous du traitement de la paie</b> .....	<b>7</b>
<b>1. L'ETABLISSEMENT DES BULLETINS DE SALAIRE</b> .....	<b>9</b>
1.1 Le salaire .....	9
1.2 Les cotisations sociales .....	11
1.3 Le bulletin de salaire .....	21
<b>2. LA REDUCTION DES CHARGES SOCIALES</b> .....	<b>29</b>
2.1 Qu'est-ce que la réduction Fillon ? .....	29
2.2 Comment calculer la réduction Fillon ? .....	30
2.3 Formalités .....	39
<b>3. LES ELEMENTS VARIABLES DE PAIE (EVP)</b> .....	<b>40</b>
3.1 Les heures supplémentaires .....	40
3.2 Les retenues pour absences .....	47
3.3 Les congés (ICP et ICCP) .....	50
3.4 Les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).....	55
3.5 Les avantages en nature.....	69
3.6 Les primes et indemnités non soumises à cotisation.....	75
3.7 Les acomptes, avances et oppositions sur salaire.....	84
3.8 La prime de précarité en fin de CDD .....	88
3.9 Les indemnités de licenciement.....	89
3.10 Les indemnités de retraite.....	92
<b>CORRIGÉS</b> .....	<b>94</b>
<b>Que savez-vous du traitement de la paie</b> .....	<b>95</b>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	2/98

# INTRODUCTION

---



Ce support de formation a pour objectif de vous accompagner dans l'apprentissage de :

- la collecte des éléments nécessaires au traitement de la paie
- la vérification de leur prise en compte.

La rémunération est à la base de la relation contractuelle entre l'employeur et chacun de ses salariés. C'est donc une des missions principales de la Direction des Ressources Humaines (DRH).

A cause de la complexité toujours croissante du cadre réglementaire, la gestion de la paie est de plus en plus souvent confiée à des spécialistes. L'Assistant(e) Ressources Humaines a cependant un rôle à jouer dans l'établissement et le contrôle des bulletins de paie.

La séquence de formation qui suit vous permettra de vous approprier les bases des aspects réglementaires, ainsi que des méthodes, techniques et outils relatifs à l'établissement de la paie.

Vous apprendrez à établir un bulletin de salaire pour des cadres et des non-cadres, en tenant compte des éléments suivants :

⇒ les **cotisations obligatoires**, les **taux** et les **bases de calcul**

⇒ la «**réduction Fillon**»

⇒ le **traitement des éléments variables de paie (EVP) :**

- les heures supplémentaires
- les absences
- les congés (ICP)
- la maladie (IJSS)
- des avantages en nature
- des primes ou indemnités soumises à cotisation
- les avances, acomptes et saisies sur salaire
- la prime de précarité
- les indemnités de licenciement
- les indemnités de retraite



A chaque fois que vous lirez



**A VOUS DE JOUER !**

reportez-vous au support d'exercices fourni par votre formatrice/formateur (TP\_AT1\_C5.doc) pour application.

OOo

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	3/98

A l'issue de cette séquence de formation vous serez capable de :

- Collecter les données nécessaires à l'élaboration de la paie,
- Vous assurer de leur exhaustivité et de leur prise en compte dans le bulletin de paie,
- Vérifier le calcul de différents éléments du salaire brut,
- Contrôler le net à payer,
- Communiquer au technicien ou à la structure paie le résultat de l'analyse du bulletin (*voir modèle joint en fin de support*).

**DémoBTP**  
8 Place de l'Hotel de Ville  
75000 PARIS  
SIRET : 99500243300010 APE : 4334Z  
Cotisateurs : URSSAF 75 /

Code : 0003  
N° Sécurité soc. : 271077525612361  
Emploi : Gruter  
Niveau :  
Coefficient :  
Indice :  
Ancienneté : 01/04/2010

## BULLETIN DE PAIE

Période du 01/04/2011 au 30/04/2011  
Paiement, le 30/04/2011 par Virement

**Mme JARDEAU Valérie**  
12 allée des platanes  
92500 Boulogne

Convention collective : Bâtiment : ETAM

Code	Libellé	Base	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
B10010	Salaire Mensuel			3190.37		
B40010	Prime exceptionnelle			150.00		
B40290	Prime de situation géographique			300.00		
<b>Total Brut</b>				<b>3640.37</b>		
C10010	Maladie	3640.37	4.7500	-27.31	12.8000	-466.33
C10020	Mésesse	3640.37	0.1000	-3.64	1.6000	-58.25
C10030	Mésessec TA	2946.00	6.6500	-195.31	5.3000	-244.52
C10040	Allocations Familiales	3640.37			5.4000	-196.81
C10050	Accident du Travail	3640.37			5.9000	-214.31
C10080	FNAL TA	2946.00			0.1000	-2.95
C10120	Contribution solidarité autonomie	3640.37			0.3000	-10.92
C00011	Assurance Chômage TAD	2090.67	2.4000	-50.20	4.0000	-145.33
C30021	AGS TAR	3640.37			0.3000	-10.93
C40010	Retraite complémentaire T1	2946.00	3.2500	-95.74	4.2500	-125.20
C40020	AGFF T1	2946.00	0.8000	-23.57	1.2000	-35.15
C40030	Retraite complémentaire T2	694.37	8.2500	-57.33	11.7500	-81.85
C40040	AGFF T2	694.37	0.8000	-5.56	1.3000	-9.32
C50020TA	Prévoyance Non cadre TA	2946.00	0.6000	-17.68	1.2000	-35.10
C50020TB	Prévoyance Non cadre TB	694.37	0.6000	-4.17	1.2000	-8.14
C60010	Cotisation congés payés	3640.37			19.6000	-713.81
C60060	Prévention OPPBTP	4119.28			0.1100	-4.53
C80500	OPCA FAB-SAB	3640.37			1.0760	-39.18
C80510	AFPNAB	3640.37			0.1500	-5.46
C80548	Apprentissage OPCA contre 10 salariés	4119.28			0.2668	-10.98
C90020	Taxe d'apprentissage	4119.28			0.3400	-14.31
C90030	Contribution apprentissage	4119.28			0.1800	-7.41
C10210	CSG non déductible	3574.62	2.4000	-85.78		
C10220	CSG déductible	3574.62	5.1000	-182.28		
C19230	CRDS	3574.62	0.5000	-17.87		
<b>Total Retenues</b>				<b>-804.31</b>		<b>-2442.12</b>

Brut mensuel : 3640.37

Net imposable : 2938.61

**Net à payer : 2638.96**

Compte annuels				
Brut	Cotisations sal.	Net imposable	Heures trav.	Cotisations pat.
14113.48	3125.74	11389.50	636.680	8329.32

Compte			
CP année N	Apprent. année	Imp. différée	Prélev. états
2.50	0.00	0.00	2.50
CP année N-1	30.00	0.00	22.50

Pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	4/98

«Tout travail mérite salaire.» Cette maxime exprime le principe fondamental du contrat de travail, par lequel le salarié s'engage à travailler pour le compte de l'employeur, en échange d'une rémunération.

Travail => rémunération. Cela semble simple ! Toutefois, quand on examine la rémunération du salarié, on s'aperçoit qu'elle comporte plus d'une facette.

### Salaire direct, salaire indirect

Il existe bien une corrélation entre le travail fourni (sa nature, sa durée, sa quantité, les conditions d'exercice, etc.) et le salaire versé directement en contrepartie au collaborateur. Ce **salaire direct** est le composant fondamental de la rémunération.

Autre facette de la rémunération, le **salaire indirect** peut être perçu par le salarié même pendant des périodes d'inactivité professionnelle. Par exemple, des prestations sociales, telles que l'indemnité de congés payés ou l'indemnité complémentaire payée par l'employeur lors d'une maladie, font partie du salaire indirect.

### SMIC - Minimum garanti

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) correspond au salaire brut minimum **au-dessous duquel aucun salaire ne peut être versé**. Il sert aussi de base de calcul à la rémunération des apprentis.

Depuis le 1er janvier 2010, il est fixé en fonction de l'évolution des prix à la consommation de novembre à novembre, à laquelle s'ajoute la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier calculé de septembre à septembre

Chaque fois que cet indice subit une hausse supérieure à 2 %, le SMIC est automatiquement augmenté dans les mêmes proportions.

Le gouvernement peut également décider, par décret, de porter en cours d'année le SMIC à un niveau supérieur à celui de la seule évolution des prix.

Le SMIC est revalorisé au moins 1 fois l'an au 1er janvier de chaque année (à compter du 1er janvier 2010). Avant cette date, le SMIC était systématiquement revalorisé en juillet de chaque année.

Parallèlement au SMIC, subsiste le minimum garanti qui varie uniquement en fonction de l'évolution de l'indice des prix, et qui sert de référence pour le calcul de diverses allocations, indemnités ou plafond de ressources.

### **S.M.I.C. et Minimum garanti au 01/11/2012 (taux horaire)**

<b>SMIC</b>	<b>MINIMUM GARANTI</b>
<b>9,40 €</b>	<b>3,49 €</b>



**Mettez ces montants à jour !**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	5/98

## Les éléments de la rémunération

Que le salaire soit direct ou indirect, la rémunération comporte différents éléments que le Code du travail caractérise ainsi :

### Article L3221-3

*Constitue une rémunération ... le **salaire** ou traitement ordinaire **de base ou minimum** et tous les autres **avantages et accessoires** payés, directement ou indirectement, **en espèces ou en nature**, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.*

Certains éléments, comme le salaire de base, peuvent rester stables sur plusieurs mois. D'autres, comme les heures supplémentaires ou des primes, peuvent changer de mois en mois.

Chaque mois, vous passerez ces composants en revue pour, en amont, préparer les éléments de la paie, comme pour, en aval, contrôler les bulletins de salaire. Le salaire de base ou le salaire minimum, les avantages et accessoires, les absences ou heures supplémentaires influent tous sur le calcul mensuel de la paie.

## Les cotisations

Le bulletin de salaire comporte non seulement les différents éléments de la rémunération mais aussi les cotisations salariales et patronales. Différentes cotisations sont payées, selon le statut du salarié, sa rémunération et autres variables. Les taux de ces cotisations varient également, selon la caisse concernée ou la taille de l'entreprise, par exemple.

Vous n'interviendrez peut-être pas dans le calcul des cotisations ou des réductions qui peuvent y être appliquées, car ce travail relève souvent du technicien de la paie.

Néanmoins, même si la paie est confiée à un spécialiste, vous devez connaître ces éléments et leur mode de calcul, afin de pouvoir assurer pleinement votre rôle de transmission et de vérification.

oOo

Nous commencerons notre étude du bulletin de salaire par un examen des cotisations sociales et fiscales. Mais tout d'abord, faites le petit quiz figurant à la page suivante.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	6/98



## Que savez-vous du traitement de la paie ?



*Faites le petit quiz ci-dessous et mesurez votre niveau de connaissance...*

**Cochez les cases qui correspondent, selon vous, à la (ou les) bonne(s) réponse(s).**

**1. Le salaire peut être fixé librement par les parties au contrat du travail.**

- a) Vrai
- b) Faux

**2. Le bulletin de salaire est la preuve de l'existence d'une relation de travail.**

- a) Vrai
- b) Faux

**3. Le salaire est payé**

- a) Une fois par mois à date fixe
- b) Une fois par mois à date variable
- c) Au moins une fois tous les deux mois
- d) Selon un rythme fixé par le contrat de travail

**4. Le salaire peut être fixé**

- a) En fonction de la durée de travail effective
- b) En fonction de la quantité produite
- c) En fonction d'une convention négociée par le salarié et l'employeur

**5. Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :**

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur
- b) La convention collective applicable
- c) La date de naissance du salarié
- d) La fonction du salarié
- e) Les dates de congés
- f) Les dates de jours de grève

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	7/98

**6. Parmi les « éléments variables » de la paie sont**

- a) Les absences
- b) Les jours de formation
- c) Le coefficient du salarié
- d) Les frais de déplacement professionnel

**7. Il est obligatoire de calculer les déductions correspondant aux absences du salarié en fonction du nombre de jours calendaires dans le mois concerné.**

- a) Vrai
- b) Faux

**8. La nourriture et le logement fournis par l'employeur sont soumis à cotisation.**

- a) Vrai
- b) Faux

**9. Dans certains cas, l'employeur peut percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale à la place du salarié malade.**

- c) Vrai
- d) Faux

**10. Un salarié licencié pour faute grave ne perçoit ni indemnité de licenciement, ni indemnité de préavis.**

- e) Vrai
- f) Faux

*(Avant de poursuivre l'étude de ce support, voir réponses et quelques commentaires en fin de dossier en **Corrigé**.)*

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	8/98

# 1. L'ETABLISSEMENT DES BULLETINS DE SALAIRE

**Ce chapitre vous fera connaître le salaire brut servant de base pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, les différents taux de cotisation applicables ainsi que les mentions obligatoires d'un bulletin de salaire. A la fin de cette partie, vous serez capable de calculer une paie simple pour des cadres et des non-cadres.**

## 1.1 Le salaire

Le salaire représente la rémunération de l'activité du travailleur lié par un contrat de travail. Cette rémunération peut comporter plusieurs éléments.

### Le salaire de base

En contrepartie du travail qu'il fournit, le salarié perçoit une rémunération.

Cette rémunération peut être calculée de différentes manières :

- **au temps (au mois, à l'heure<sup>1</sup>...)** : le salaire varie par référence au temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de l'employeur.
- **au rendement** : Le salaire varie selon les quantités produites en fonction du chiffre d'affaires (par exemple, les commissions pour les VRP).

La **mensualisation** a pour but de supprimer les conséquences de la répartition des jours de travail de façon inégale suivant les mois de l'année. Quel que soit le mois, le salaire de base sera calculé sur un nombre d'heures mensuel moyen.



Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (horaire légal), on aura un horaire mensuel moyen de **151,67 heures** qui s'obtient par le calcul suivant :

$$\frac{35h * 52semaines}{12mois} = 151,67heures$$

<sup>1</sup> Il n'y a pratiquement plus de salaires horaires depuis le 1er octobre 1978 (accord de mensualisation étendu par la loi du 19/1/1978).

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	9/98

## Les compléments du salaire

Au salaire de base s'ajoutent éventuellement d'autres éléments tels que :

- majoration pour heures supplémentaires,
- différentes indemnités et primes : indemnités de congés payés, prime d'ancienneté, etc.,
- avantages en nature.

Ces éléments feront l'objet d'une étude ci-après dans la partie EVP.

## Le salaire brut

Le salaire brut est la rémunération due au salarié avant déduction des cotisations salariales. Il comprend le salaire de base et tous les compléments de salaire (heures supplémentaires, primes, indemnités diverses, etc.).

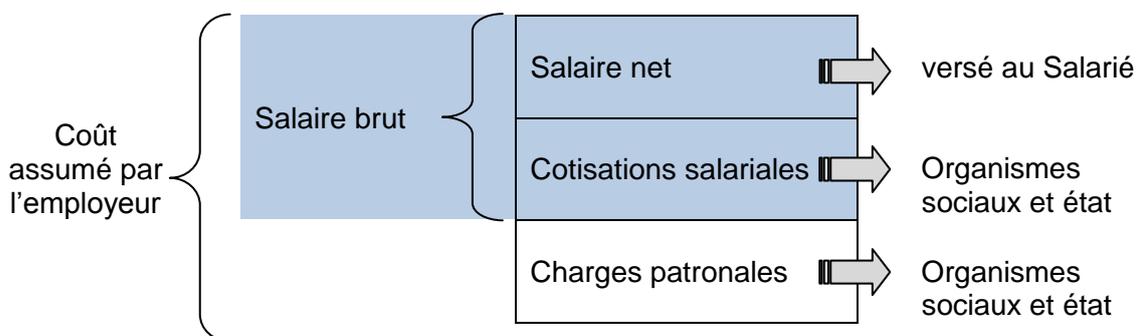
Le salaire brut sert de base pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Aux pages suivantes, nous allons examiner de plus près les cotisations sociales.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	10/98

## 1.2 Les cotisations sociales

Sur le salaire brut, il est retenu différentes charges sociales. Ces charges servent à financer les prestations sociales versées en cas de maladie, d'accident de travail, de chômage, de retraite, etc. Certaines cotisations sont réparties entre le salarié (part salariale) et l'employeur (part patronale). D'autres sont payables seulement par l'employeur ou par le salarié. Des charges fiscales basées sur les salaires sont également dues.



### La base des cotisations

Ces retenues peuvent être effectuées sur le salaire total ou sur différentes parties du salaire, appelées des **tranches**.

Selon les organismes, il existe 2 découpages différents du salaire :

- On parle de **Tranches A, B, C et D** pour l'URSSAF et les Caisses de retraite des cadres.
- Les **Tranches 1 et 2** sont uniquement utilisées pour les Caisses de retraite des salariés non cadres.

*Comment sont déterminées les tranches ?*

Les valeurs des tranches sont basées sur le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (**PMSS**). En 2012, la valeur du PMSS était de 3.031 €.



**Le plafond de la sécurité sociale est fixé pour l'année civile.**  
Il est revu le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Un tableau des tranches figure à la page suivante.

A titre d'illustration, nous avons indiqué en italique les montants pour 2012.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	11/98

## Les tranches des salaires – la base des cotisations

Salaire total	Tranche A	Tranche B	Tranche A et B	Tranche C	Tranche D
aucune limitation	<p>sur le salaire total s'il est inférieur au plafond <i>(3031 € en 2012)</i></p> <p>ou</p> <p>sur le plafond si le salaire est supérieur à ce dernier</p>	<p>sur le salaire (total - tranche A)</p> <p>ou</p> <p>la base de la cotisation ne doit jamais dépasser la valeur de 3 fois le plafond de la S.S. <i>(9093 € en 2012)</i></p> <p>lorsque le total est &gt; à 4 fois le plafond de la S.S.</p>	<p>sur le salaire total si celui-ci est inférieur à 4 fois le plafond de la sécurité sociale <i>(12124 € en 2012)</i></p> <p>ou</p> <p>sur le salaire limité à 4 fois le plafond (1 plafond pour la tranche A et 3 plafonds sur la tranche B) si le salaire est supérieur à ce montant</p>	<p>depuis 1991, les cadres supérieurs doivent cotiser à la retraite complémentaire des cadres sur la partie de leur salaire qui dépasse la tranche B</p> <p>elle a pour plancher : 4 fois le plafond SS <i>(12124 € en 2012)</i></p> <p>elle a pour plafond : 8 fois le plafond SS <i>(24248 € en 2012)</i></p>	<p>partie du salaire supérieure à 8 fois le plafond de S.S. <i>(24248 € en 2012)</i></p>

**Tranche A** = de 0 à 1 plafond

**Tranche B** = 3 fois le plafond de la S.S.  
> à 1 fois le plafond S.S. et < à 4 fois le plafond S.S.

**Tranche C** = salaire supérieur à 4 fois le plafond de S.S. et inférieur à 8 fois le plafond de S.S.

**Tranche D** = salaire > à 8 fois le plafond de S.S.

Tranche 1	Tranche 2
<p>salaire total s'il est inférieur au plafond <i>(3031 € en 2012)</i></p> <p>ou</p> <p>plafond si le salaire est supérieur à ce dernier</p>	<p>salaire limité à 3 plafonds – tranche 1</p> <p>ou</p> <p>la base de la cotisation ne doit jamais dépasser la valeur de 2 fois le plafond de la S.S. lorsque le salaire est &gt; à 3 fois le plafond de la S.S.</p>
<p>Tranche 1 = de 0 à 1 plafond</p> <p>Tranche 1 = Tranche A</p>	<p>Tranche 2 = 2 fois le plafond de la S.S. &gt; à 1 fois le plafond et &lt; à 3 fois le plafond S.S.</p>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	12/98

## Les différentes tranches de cotisation

Tranches de cotisation				
Au 01/11/2012 (en euros)				
Tranche A	de	0	à	3.031
Tranche B	de	3.031	à	12.124
Tranche C	de	12.124	à	24.248
Tranche D	de	24.248	à	
	de			
Tranche 1	de	0	à	3.031
Tranche 2	de	3.031	à	9.093



### A VOUS DE JOUER ! Exercice 1

## Comment sont calculées les cotisations ?

⇒ Certaines cotisations sont calculées sur la **totalité du salaire**.

*Exemple* : la cotisation «Maladie»

⇒ D'autres cotisations sont calculées sur la **tranche A**.

*Exemple* : la cotisation «Aide au logement»

La base de calcul de cette cotisation sera au maximum égale au plafond mensuel SS en vigueur.

Salaire	4.000
Plafond de SS	3.031
Tranche A	3.031

Salaire	2.000
Plafond de SS	3.031
Les cotisations sont calculées sur le total du salaire	

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	13/98

⇒ D'autres sont calculées sur la **tranche B**.

Exemple : cotisation «Chômage».

La base de calcul de cette cotisation correspond à la tranche de salaire comprise entre :  
1 fois et 4 fois le plafond.

Salaire	30.000	
Plafond de SS	3.031	
Tranche A	3.031	Tranche A plafonnée à 1 x le plafond de SS
Tranche B	9.093	Tranche B plafonnée à 3 x le plafond de SS
Tranche C	12.124	Tranche égale à la différence entre le salaire total et la tranche A+ la tranche B, <b>plafonnée à 4 x le plafond de SS</b>

Salaire	13.000	
Plafond de SS	3.031	
Tranche A	3.031	Tranche A plafonnée à 1 x le plafond de SS
Tranche B	9.093	Tranche B plafonnée à 3 x le plafond de SS
Tranche C	876	Tranche égale à la différence entre le salaire total et la tranche A+ la tranche B

⇒ La **tranche C**.

Exemple : cotisation retraite cadre.

La base de calcul de cette cotisation correspond à la tranche de salaire comprise entre :  
4 fois et 8 fois le plafond.

## Les différentes cotisations

Toutes les cotisations sont représentées sur les tableaux suivants.

Il est possible d'identifier 2 types de cotisations :

1. Les cotisations collectées par l'**URSSAF**
2. Les cotisations aux **caisses de retraites**.

### 1. Les cotisations collectées par l'URSSAF

L'**URSSAF** (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) est chargée de collecter les fonds destinés au **régime général de Sécurité Sociale** et aux **assurances chômage**, ainsi que des **impôts** et des **cotisations** assis sur les salaires.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	14/98

## COTISATIONS A LA SECURITE SOCIALE



Les cotisations à la Sécurité Sociale couvrent

- les assurances maladie, vieillesse, veuvage
- les accidents du travail
- la retraite de base
- les allocations familiales
- les assurances chômage.

Depuis 2011, les cotisations au chômage sont recouvrées par l'URSSAF<sup>2</sup>.

L'URSSAF collecte également la cotisation au Fonds National de Garantie des Salaires (FNGS), qui garantit les salaires en cas d'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Les taux de cotisations de la sécurité sociale au 01/11/2012				
Nature des cotisations	Part employeur	Part salarié	Total	Assiette (maximum)
Assurance maladie	12,80 %	0,75 %	13,55 %	Totalité du salaire (TT)
Contributions de solidarité pour autonomie	0,30 %	-	0,30%	TT
Assurance vieillesse	8,40 %	6,75 %	15,15 %	Tranche A (TA) <sup>3</sup>
Assurance vieillesse salaire total	1,60 %	0,10 %	1,70%	TT
Allocations familiales 100 %	5,40 %	-	5,40 %	TT
Accident du travail ( <i>taux variable par entreprise</i> )	2,00 %	-	2,00 %	TT
Assurance chômage – Tranche A	4,00 %	2,40 %	6,40 %	TA
Assurance chômage – Tranche B	4,00 %	2,40 %	6,40 %	TB
FNGS (tranches A et B)	0,30 %	-	0,30 %	TAB

<sup>2</sup> Les dirigeants salariés ne cotisent pas au régime général d'assurance chômage, sauf s'il existe un contrat de travail. Par «dirigeants salariés» on entend : gérants de SARL, directeurs généraux, présidents de conseil d'administration.

<sup>3</sup> Tranche A = plafond mensuel de la Sécurité Sociale (3.031 € en 2012)

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	15/98

## FNAL ET TRANSPORT

L'URSSAF collecte également :

- les **cotisations au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL)**
- et le **versement au transport**.

Ces charges sont déterminées selon la **taille** de l'entreprise. Il n'y a pas de part salariale, seulement l'employeur y est sujet.

### Le Fonds National d'Aide au Logement



Les entreprises de moins de 20 salariés cotisent moins que les entreprises plus grandes ; elles cotisent 0,10 % sur le salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises de 20 salariés ou plus cotisent :

- 0,10 % sur le salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale (comme les plus petites entreprises)
- Se rajoute à la cotisation de 0,10 % une contribution supplémentaire de 0,40 % sur cette même tranche. Cela fait un total de 0,50 % sur la Tranche A.
- Elles cotisent en plus 0,50 % sur la partie du salaire supérieur au plafond.

### Le versement au transport



Le versement au transport s'applique aux entreprises ayant au moins 9 salariés. Il n'est pas payable dans toutes les villes. Etant destiné à financer les transports en commun, ce versement est dû en région parisienne et dans certaines villes ayant une population supérieure à 10 000.

FNAL et versement au transport au 01/11/2012				
Nature des cotisations	Part employeur	Part salarié	Total	Assiette (maximum)
FNAL • Tous les employeurs	0,10 %	-	0,10 %	TA
FNAL • >= 20 salariés	0,40 % supplémentaires sur TA + 0,50 %	-	0,40 % <sup>4</sup> 0,50 %	TA Supérieur au plafond
Versement au transport (> 9 salariés)	Variable par ville	-	Variable	Totalité du salaire (TT)

<sup>4</sup> Pour les entreprises de 20 salariés ou plus, cela fait une cotisation totale sur la tranche A de 0,50 % (0,10 % + 0,40 %)

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	16/98

## IMPOTS ET TAXES

La **contribution sociale généralisée (CSG)** et le **remboursement de la dette sociale (RDS)** sont aussi versés à l'URSSAF. Une partie de la CSG n'est pas déductible pour le calcul du net imposable. La base de calcul de la CSG est spécifique : 98,25 % x (salaire brut + cotisations patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire). Le RDS est calculé sur la même base. Ces cotisations sont prélevées sur la part salarié.

L'employeur est sujet à une **taxe de prévoyance** de 8,00% sur la cotisation prévoyance payée par les cadres.

CSG, RDS, Taxe prévoyance au 01/11/2012				
Nature des cotisations	Part employeur	Part salarié	Total	Assiette (maximum)
Contribution Sociale Généralisée (non déductible) – CSG	-	2,40 %	2,40 %	Assiette spécifique (TX)
Contribution Sociale Généralisée (déductible)- CSG	-	5,10 %	5,10 %	TX
Remboursement de la dette sociale - RDS	-	0,50 %	0,50 %	TX
Taxe de prévoyance	8,00 %		8,00 %	Cotisation Prévoyance cadres



### A VOUS DE JOUER ! Exercice 2

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	17/98

## 2. Les cotisations aux caisses de retraite complémentaire



L'affiliation à un régime de retraite complémentaire est obligatoire pour tout salarié relevant de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

Il existe un régime de retraite complémentaire pour les non cadres et un régime pour les cadres.

La cotisation à ces caisses permet de compléter la retraite de base assurée par la Sécurité Sociale.

### REGIME POUR SALARIES NON CADRES

#### L'ARRCO et AGFF

Tous les salariés doivent être affiliés, et cotiser, à une institution relevant de l'**Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés (ARRCO)**. Les cotisations sont déterminées à des taux minimum que l'entreprise peut relever contractuellement. Ces cotisations se calculent sur des **tranches 1 et 2**.



Tranche 1 = de 0 au plafond SS  
Tranche 2 = du plafond à 3 fois le plafond<sup>5</sup>

A ces cotisations s'ajoute la cotisation à l'**Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco (AGFF)**, structure chargée de financer le surcoût de la retraite complémentaire à 60 ans sans abattement. Malgré les modifications portées aux conditions de prise de la retraite, cette structure reste actuellement en place.

Retraite complémentaire des non cadres au 01/11/2012				
Nature des cotisations	Part employeur	Part salarié	Total	Assiette (maximum)
ARRCO – Tranche 1	4,50 %	3,00 %	7,50 %	T1
ARRCO – Tranche 2	12,00 %	8,00 %	20,00 %	T2
AGFF – Tranche 1	1,20 %	0,80 %	2,00 %	T1
AGFF – Tranche 2	1,30 %	0,90 %	2,20 %	T2



<sup>5</sup> Cf. tableau page 10.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	18/98

## REGIME POUR SALARIES CADRES

### ARRCO - AGIRC - AGFF - APEC

Les salariés cadres et assimilés cadres cotisent sur la Tranche A de leur salaire, à l'**ARRCO**, au même taux que les salariés non cadre.

L'Association **Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC)** perçoit les cotisations assises sur les Tranches B et C du salaire.

Une cotisation **AGFF** similaire à celle des non cadres est également due sur les Tranches A et B.

De plus, les cadres versent à l'AGIRC une **contribution exceptionnelle et temporaire (CET)**, assise sur les tranches A, B et C.

Les cadres cotisent également à l'**Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)**, au titre de la prévoyance et la retraite des cadres.

Finalement, l'employeur verse une cotisation obligatoire à un organisme de prévoyance et **d'assurance décès** pour chaque cadre qu'il emploie.

Retraite complémentaire des cadres au 01/11/2012				
Nature des cotisations	Part employeur	Part salarié	Total	Assiette (maximum)
ARRCO – Tranche A	4,50 %	3,00 %	7,50 %	TA
AGIRC – Tranche B	12,60 %	7,70 %	20,30 %	TB
AGIRC – Tranche C	12,60 %	7,70 %	20,30 %	TC
AGFF – Tranche A	1,20 %	0,80 %	2,00 %	TA
AGFF – Tranche B	1,30 %	0,90 %	2,20 %	TB
Contribution exceptionnelle temporaire (CET)	0,22 %	0,13 %	0,35 %	TABC
APEC Cadres	0,036 %	0,024 %	0,060 %	TAB
Prévoyance Cadres Tranche A – Assurance décès(*)	1,50 %	-	1,50 %	TA

(\*) variable selon les Caisses de prévoyance et les CCN



### A VOUS DE JOUER ! Exercice 3

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	19/98

<b>Cotisations Minimales Obligatoires des Employeurs et Salariés</b>				
<b>au 01/11/2012</b>				
<b>Nature des cotisations</b>	<b>Part</b>	<b>Part</b>		<b>Assiette</b>
	<b>Employeur</b>	<b>Salarié</b>	<b>Total</b>	<b>maxi</b>
<b>URSSAF</b>				
Assurance maladie	12,80%	0,75%	13,55%	TT
Contribution de solidarité pour autonomie	0,30%		0,30%	TT
Assurance vieillesse salaire total	1,60%	0,10%	1,70%	TT
Assurance vieillesse plafonnée	8,40%	6,75%	15,15%	TA
Cas particulier Alsace Moselle		1,50%	1,50%	TT
Allocations familiales 100 %	5,40%		5,40%	TT
Aide au logement (moins de 20 salariés)	0,10%		0,10%	TA
Aide au logement (20 salariés et plus)	0,50%		0,50%	TT
Accident du travail (taux variable par entreprise)				TT
Versement transport (variable par ville) (+ 9 salariés)				TT
Contribution Sociale Généralisée (non déductible)		2,40%	2,40%	TX
Contribution Sociale Généralisée (déductible)		5,10%	5,10%	TX
RDS (Remboursement de la dette sociale)		0,50%	0,50%	TX
Forfait social (10 salariés et plus)	8,00%		8,00%	CPP
<b>ASSEDIC</b>				
Assurance Chômage tranche A	4,00%	2,40%	6,40%	TA
Assurance Chômage tranche B	4,00%	2,40%	6,40%	TB
AGS / FNGS tranches A et B	0,30%		0,30%	TD
<b>CAISSES DE RETRAITES</b>				
Cadres tranche A	4,50%	3,00%	7,50%	TA
Cadres tranche B	12,60%	7,70%	20,30%	TB
Cadres tranche C	12,60%	7,70%	20,30%	TC
APEC Cadres tranche A	0,036%	0,024%	0,06%	TA
APEC Cadres tranche B	0,036%	0,024%	0,06%	TB
Prévoyance Cadres TA - assurance décès	1,50%		1,50%	TA
Contribution exceptionnelle temporaire (CET)	0,22%	0,13%	0,35%	TA+B+C
Retraite Employés tranche 1	4,50%	3,00%	7,50%	TE1
Retraite Employés tranche 2	12,00%	8,00%	20,00%	TE2
AGFF Employés tranche 1	1,20%	0,80%	2,00%	TE1
AGFF Employés tranche 2	1,30%	0,90%	2,20%	TE2
AGFF cadres tranche A	1,20%	0,80%	2,00%	TA
AGFF cadres tranche B	1,30%	0,90%	2,20%	TB

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	20/98

### 1.3 Le bulletin de salaire

Le code du Travail rend obligatoire la délivrance d'un bulletin de paie. Ce bulletin doit comporter un certain nombre de mentions.

DémoBTP  
8 Place de l'Hotel de Ville

75000 PARIS  
SIRET : 99500243900010 APE : 4334Z  
Cotisations : URSSAF 75 /

Code : 0003  
N° Sécurité soc : 271077525612391  
Emploi : Gruzier  
Niveau :  
Coefficient :  
Indice :  
Ancienneté : 01/04/2010

## BULLETIN DE PAIE

Période du 01/04/2011 au 30/04/2011  
Paiement, le 30/04/2011 par Virement

Mine JARDEAU Valérie  
12 allée des platanes  
92500 Boulogne

Convention collective : Bâtiment : ETAM

Code	Libellé	Base	Taux sal.	Montant sal.	Taux pat.	Montant pat.
B10010	Salare Mensuel			3190.37		
B40010	Prime exceptionnelle			150.00		
B40230	Prime de situation géographique			300.00		
<b>Total Brut</b>				<b>3640.37</b>		
C10010	Maladie	3640.37	4.7500	-27.31	12.8000	-466.33
C10020	Vieillesse	3640.37	0.1000	-3.64	1.8000	-58.20
C10030	Vieillesse TA	2948.00	4.6000	-135.91	8.3000	-244.32
C10040	Allocations Familiales	3640.37		5.4000		-188.41
C10050	Accident du Travail	3640.37		5.9000		-214.11
C10060	FNAL TA	2948.00		0.1000		-2.95
C10120	Contribution solidarité autonomie	3640.37		0.3000		-10.92
C20011	Assurance Croissance TAD	3640.37	2.4000	-87.36	4.0000	-145.33
C20021	AGS TAR	3640.37		0.3000		-10.92
C40010	Retraite complémentaire T1	2948.00	1.2500	-36.84	4.2500	-125.30
C40020	AGFF T1	2948.00	0.8000	-23.57	1.2000	-35.35
C40030	Retraite complémentaire T2	694.37	4.2500	-29.33	11.7500	-81.35
C40040	AGFF T2	694.37	1.9000	-13.29	1.3000	-9.33
C50020TA	Prévoyance Non cadre TA	2948.00	0.6000	-17.68	1.2000	-35.35
C50030TB	Prévoyance Non cadre TB	694.37	0.6000	-4.17	1.2000	-8.14
C60010	Cotisation congés payés	3640.37		19.8000		-713.51
C60060	Prévention OPFBTP	4119.28		0.1100		-4.33
C80500	OPCA FAB-SAB	3640.37		1.0760		-38.18
C80510	AFNAB	3640.37		0.1500		-5.46
C80540	Apprentissage 8000h cotiser de 18 ans à 24 ans	4119.28		6.8880		-18.10
C80030	Taxe d'apprentissage	4119.28		0.3400		-14.31
C80030	Contribution apprentissage	4119.28		0.1800		-7.41
C10210	CSG non déductible	3574.62	2.4000	-85.78		
C10220	CSG déductible	3574.62	1.1000	-118.28		
C10230	CRDS	3574.62	0.5000	-17.87		
<b>Total Retenues</b>				<b>-804.91</b>		<b>-2442.12</b>

Brut mensuel : 3640.37
Net imposable : 2938.61

**Net à payer : 2638.36**

Cumuls annuels				
Brut	Cotisations sal.	Net imposable	Heures trav.	Cotisations pat.
14113.48	3125.74	11389.56	608.680	8329.32

Congés			
CP année N	Année prise	Prix période	Heures prises
CP année N	2.50	0.00	2.10
CP année N-1	30.80	0.00	22.10

Pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.

*Identification des parties  
Informations générales*

*Rémunération brute*

*Cotisations sociales  
et charges*

*Détermination du net à payer*

*Cumuls annuels + Congés*

*Mentions complémentaires*

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	21/98

## Les mentions obligatoires

1. Mentions relatives à l'employeur :
  - Nom, adresse
  - URSSAF et n° URSSAF
  - Convention collective applicable
2. Mentions relatives au salarié :
  - Nom
  - Emploi
  - N° d'immatriculation à la Sécurité Sociale
  - Classification
3. Eléments du salaire
  - Période
  - Nombre d'heures de travail
  - Montant des éléments du salaire
  - Salaire brut
4. Nature et montant des cotisations salariales
5. Nature et montant des cotisations patronales
6. Nature et montant des sommes qui sont ajoutées ou déduites de la rémunération
7. Montant des sommes payées au salarié
8. Date du paiement
9. Date des congés payés
10. En caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis

Pour un aperçu interactif d'un bulletin de paie cliquez [ici](#).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> <http://www.kiosquepme.com/actualite-rh-legal/outils-rh/adp-bulletin-paie-explique-interactif>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	22/98

## Autres obligations de l'employeur

L'employeur est tenu à **conserver pendant au moins 5 ans** un double des bulletins de salaire. Le salarié doit conserver ses bulletins à vie.

L'obligation de **faire figurer sur les bulletins de paie** le montant des cotisations à la charge de l'employeur («**cotisations patronales**») peut être remplacée par un récapitulatif de ces cotisations remis annuellement au salarié. Les fiches de paie étant pour la plupart établies par informatique, cette disposition a peu d'intérêt.

La loi de simplification et de clarification du droit du 12 mai 2009 comporte des implications en paie. **Le bulletin de paie dématérialisé est possible** sous conditions. Les entreprises peuvent désormais remettre les bulletins de paie sous forme électronique, à deux conditions (c. trav. art. L. 3243-2 modifié) :

- Les salariés concernés doivent avoir donné leur accord.
- L'intégrité des données doit être garantie.

La durée de conservation des bulletins de paie électroniques est identique à celle des bulletins remis en version papier : l'employeur doit les conserver pendant au moins 5 ans (c. trav. art. L. 3243-4 modifié).

Sur les pages suivantes, vous trouverez des modèles de bulletins de paie, un pour un salarié non cadre et l'autre pour un salarié cadre.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	23/98

**BULLETIN DE SALAIRE**

**Exemple**

<b>EMPLOYEUR</b>		<b>SALARIE</b>				
Nom :		Nom :				
Adresse :		Prénom :				
N° SIRET		Emploi :				
Code APE		Position :	<b>Non cadre</b>			
URSSAF		N° de S.S. :				
		Adresse :				
<b>PERIODE DU :</b>	<b>01/11/2012</b>	<b>Au :</b>	<b>30/11/2012</b>			
Salaire de base	nombre d'heures	151,67 à 9,40	1425,70			
Absences	=	à 0,00	0,00			
H.S. à 25%	nombre d'heures	0 à 11,75	0,00			
H.S. à 50%	nombre d'heures	0 à 14,10	0,00			
Avantage en nature :			0,00			
Tickets restaurant :			0,00			
<b>PLAFOND S.S. :</b>	<b>3031,00</b>	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>	<b>1425,70</b>			
<b>COTISATIONS</b>		<b>BASES</b>	<b>COTISATIONS PATRONALES</b>		<b>RETENUES SALARIALES</b>	
			<b>TAUX</b>	<b>MONTANTS</b>	<b>TAUX</b>	<b>MONTANTS</b>
<b>URSSAF</b>						
Contribution sociale généralisée	1400,75				5,10%	71,44
Maladie	1425,70	12,80%	182,49		0,75%	10,69
Contribution de solidarité pour autonomie	1425,70	0,30%	4,28			
Accidents du travail	1425,70	2,75%	39,21			
Allocations familiales	1425,70	5,40%	76,99			
Transport	1425,70	2,50%	35,64			
Vieillesse T	1425,70	1,60%	22,81		0,10%	1,43
Vieillesse P	1425,70	8,40%	119,76		6,75%	96,23
FNAL	1425,70	0,10%	1,43			
FNAL	1425,70	0,40%	5,70			
FNAL	0,00	0,50%	0,00			
Chômage tranche A	1425,70	4,00%	57,03		2,40%	34,22
Chômage tranche B	0,00	4,00%	0,00		2,40%	0,00
FNGS	1425,70	0,30%	4,28			
<b>RETRAITE</b>						
Retraite tranche 1	1425,70	4,50%	64,16		3,00%	42,77
Retraite tranche 2	0,00	12,00%	0,00		8,00%	0,00
AGFF tranche 1	1425,70	1,20%	17,11		0,80%	11,41
AGFF tranche 2	0,00	1,30%	0,00		0,90%	0,00
	<b>Sous-total</b>		630,89			268,19
Réduction FILLON			370,68			
	<b>TOTAL COTISATIONS</b>		260,21			268,19
	<b>NET IMPOSABLE</b>					1157,51
Contribution sociale généralisée non déductible	1400,75				2,40%	33,62
Remboursement de la dette sociale non déductible	1400,75				0,50%	7,00
	<b>NET APRES RETENUES</b>					1116,89
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>						
	Allocation forfaitaire					
	Carte orange					
<b>Déductions et retenues</b>						
	Tickets restaurant - retenue de la part salariale					
	Avantage en nature					
<b>NET A PAYER</b>						<b>1 116,89 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

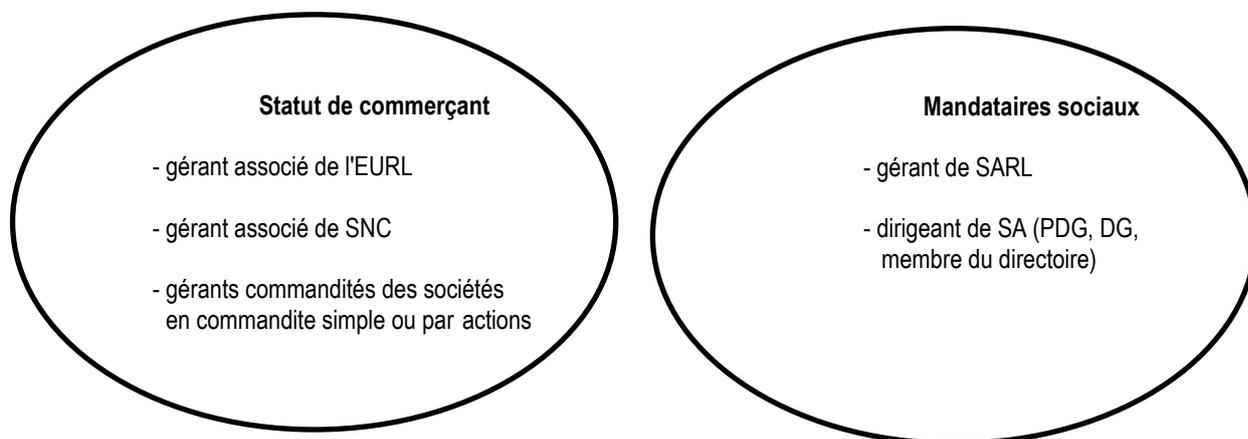
Libelle réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	24/98



## Les Dirigeants de sociétés

La paie des dirigeants de société est gérée différemment, selon leur statut. A titre d'information, vous trouverez quelques précisions ci-dessous.

**Distinction entre :**



**Quel régime ?**

### **Statut de commerçant**

Les dirigeants de sociétés qui ont la qualité de commerçant (les associés gérants ou non des sociétés en nom collectif, les gérants commandités, l'associé gérant unique de l'EURL) ont le même statut que les commerçants qui exercent leur activité à titre indépendant, c'est à dire le régime des non-salariés des professions non agricoles.

Les dirigeants qui ont le statut de commerçant paient les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu selon un dispositif spécifique. **Aucune fiche de paie n'est établie pour les dirigeants qui ont le statut de commerçant.**

### **Mandataires sociaux**

Suivant le cas, les mandataires sociaux relèvent du régime général de la Sécurité Sociale ou du régime des non-salariés :

- les gérants de SARL lorsqu'ils ne possèdent pas plus de la moitié du capital social (minoritaires ou égalitaires) et les dirigeants de S.A. sont obligatoirement assujettis au régime général de la Sécurité Sociale et au régime complémentaire de retraite des cadres.

**Sans être salariés, ils paient les cotisations comme les salariés cadres à l'exception des cotisations Chômage.**

Les rémunérations des gérants minoritaires et égalitaires, et des dirigeants de S.A. font l'objet de fiches de paie.

Vous trouverez à la page 28 un exemple de fiche de paie pour un gérant minoritaire de SARL.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	26/98

- Les gérants majoritaires ou appartenant au collège de gérance majoritaire de SARL, relèvent du régime des non-salariés.

**Les dirigeants de sociétés sont exclus du régime d'assurance chômage**, géré par Pôle emploi.

Ils peuvent adhérer à des régimes d'assurance chômage volontaires gérés par des associations comme **l'APPI ou la GSC**.

C'est seulement en cas de cumul du mandat social avec un emploi salarié qu'ils peuvent participer au régime Pôle Emploi au titre de cet emploi. Ils ne cotiseront pas au chômage pour la rémunération de leur mandat social mais ils cotiseront pour leur rémunération de salarié (Voir précisions ci-après).

### **Cumul des fonctions de mandataire social avec un emploi salarié**

Les dirigeants de sociétés, en plus de leur mandat social, peuvent être liés à l'entreprise par un contrat de travail. Dans ce cas ils cumulent les fonctions de dirigeant et un emploi salarié. Le cumul des fonctions de mandataire et de salarié est admis :

- si le contrat de travail correspond à un emploi effectif ;
- si les deux emplois sont nettement distincts, non seulement au niveau des fonctions de tous les jours, mais aussi au niveau des rémunérations ;
- si l'intéressé se trouve en état de subordination juridique à l'égard de la société.



## **A VOUS DE JOUER ! Exercice 4**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	27/98

## BULLETIN DE SALAIRE

**Exemple**

EMPLOYEUR		SALARIE				
Nom :		Nom :				
Adresse :		Prénom :				
N° SIRET		Emploi :				
Code APE		Position :	<b>Gérant</b>			
URSSAF		N° de S.S. :				
		Adresse :				
<b>PERIODE DU :</b>		<b>01/11/2012</b>	<b>Au : 30/11/2012</b>			
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à 70,04			
			10622,97			
<b>PLAFOND S.S. :</b>		<b>3031,00</b>	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>			
			10622,97			
COTISATIONS		BASES	COTISATIONS PATRONALES	RETENUES SALARIALES		
			TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<b>URSSAF</b>						
Maladie	10622,97	12,80%	1359,74	0,75%	79,67	
Contribution de solidarité pour autonomie	10622,97	0,30%	31,87			
Accidents du travail	10622,97	3,00%	318,69			
Allocations familiales	10622,97	5,40%	573,64			
Transport	10622,97	1,50%	159,34			
Veillesse T	10622,97	1,60%	169,97	0,10%	10,62	
Veillesse P	3031,00	8,40%	254,60	6,75%	204,59	
CSG sur salaires	10437,06			5,10%	532,29	
CSG sans abattement	45,47			5,10%	2,32	
FNAL	10622,97	0,50%	53,11			
Forfait social	45,47	8,00%	3,64			
<b>RETRAITE</b>						
Retraite tranche A	3031,00	4,50%	136,40	3,00%	90,93	
Retraite tranche B	6062,00	12,60%	763,81	7,70%	466,77	
Retraite tranche C	1529,97	12,60%	192,78	7,70%	117,81	
GMP		12,60%		7,70%		
AGFF tranche A	3031,00	1,20%	36,37	0,80%	24,25	
AGFF tranche B	6062,00	1,30%	78,81	0,90%	54,56	
CET	10622,97	0,22%	23,37	0,13%	13,81	
APEC	9093,00	0,036%	3,27	0,024%	2,18	
Prévoyance	3031,00	1,50%	45,47			
		<b>TOTAL COTISATIONS</b>	4204,88			1599,80
		<b>NET IMPOSABLE</b>				9023,17
CSG sur salaires	10437,06			2,40%	250,49	
CSG sans abattement	45,47			2,40%	1,09	
CRDS sur salaires	10437,06			0,50%	52,19	
CRDS sans abattement	45,47			0,50%	0,23	
		<b>NET APRES RETENUES</b>				8719,17
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>						
<b>Déductions et retenues</b>						
<b>NET A PAYER</b>						<b>8 719,17 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	28/98

## 2. LA REDUCTION DES CHARGES SOCIALES

**Ce chapitre vous permettra de connaître la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité Sociale appelée « la Réduction Fillon ». A la fin de cette partie, vous serez capable de calculer les réductions de charges sociales.**

### 2.1 Qu'est-ce que la réduction Fillon ?

La réduction de cotisation Fillon est destinée à alléger les cotisations patronales de Sécurité Sociale. Cette réduction ne concerne que les entreprises obligatoirement assujetties aux cotisations chômage (Pôle Emploi). Elle ne concerne que les salariés titulaires d'un contrat de travail, quelle que soit leur date d'embauche, quelle que soit leur durée de travail.

En voici une définition selon le Memento Social Francis Lefebvre :



«La réduction générale de cotisations est une **réduction dégressive des cotisations patronales de Sécurité Sociale**, dont le montant varie selon le niveau de rémunération des salariés y ouvrant droit. Elle s'applique à l'ensemble des **salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 fois le SMIC**, son montant maximal étant pour les salariés rémunérés au SMIC.»

«La réduction est appliquée aux **gains et rémunérations** versées aux salariés au titre desquels l'employeur est obligatoirement soumis au régime Unédic et aux salariés titulaires d'un contrat de travail.»

«Sont exclues du bénéfice du dispositif les rémunérations versées au titre de son mandat social à un dirigeant de société (gérant de SARL, président ou directeur général de société anonyme, etc.), et ce, même s'il est affilié au régime général de Sécurité Sociale. En revanche, un dirigeant cumulant ses fonctions avec un contrat de travail ouvre droit à la réduction, calculée sur sa rémunération correspondant à ce contrat.»

Le calcul de la réduction Fillon se fait en **deux étapes** indiquées à la page suivante.



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	29/98

## 2.2 Comment calculer la réduction Fillon ?

1 ⇒ Il faut d'abord calculer le coefficient « C »

Les deux paramètres principaux de calcul sont :

- **La rémunération annuelle brute** du salarié y compris les heures supplémentaires ou les heures complémentaires.
- **Le SMIC annuel en vigueur pour 1 820 h\*** qui sera éventuellement proratisé.  
*Exemples* : temps partiel, absences, entrée-sortie en cours de mois, heures supplémentaires, heures complémentaires.

\* 35 h x 52 semaines = 1.820 h

Pour trouver le SMIC annuel, vous multipliez le nombre d'heures dans le mois (151,67) par le nombre de mois dans l'année (12) multiplié par le SMIC horaire (9,40€ en 2012). Bien évidemment, le montant du SMIC horaire est à mettre à jour si nécessaire.

Exemple : SMIC annuel 2012 : 151,67 x 12 x 9,40 € = 17.108,38 €

Le calcul du coefficient «C» varie en fonction de la taille de l'entreprise. Il se calcule ainsi :

**Pour une entreprise jusqu'à 19 salariés :**

$$\text{Coefficient} = (0,281 / 0,60) \times \left[ \frac{1,6 \times \text{SMIC annuel}}{\text{Brut annuel}} - 1 \right]$$

**Pour une entreprise de plus de 19 salariés :**

$$\text{Coefficient} = (0,260 / 0,60) \times \left[ \frac{1,6 \times \text{SMIC annuel}}{\text{Brut annuel}} - 1 \right]$$

**NB : Les indemnités Journalières (IJSS) sont exclues de la rémunération brute annuelle.**

Le coefficient «C» est arrondi à quatre décimales.

Pour les entreprises de 1 à 19 salariés, le coefficient «C» est plafonné à **0,2810**.

*Exemple* : Le résultat du calcul donne un coefficient arrondi à 0,2920.  
Il faut retenir : **0,2810**.

Pour les entreprises de plus de 19 salariés, le coefficient «C» est plafonné à **0,2600**.

Exemple : Le résultat du calcul donne un coefficient arrondi à 0,2630.  
Il faut retenir : **0,2600**.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	30/98

2 ⇨ Le coefficient étant déterminé, il faut calculer la réduction «Fillon»

**Calcul de la réduction dans les deux cas :**

**Réduction de cotisations «R» = Coefficient «C» x Brut total**

Le brut dans ce cas est le **brut total, heures supplémentaires incluses.**

Précisions et rappels

Par exception, les entreprises qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, dépassent pour la première fois l'effectif de 19 salariés au titre de l'année 2009, 2010 ou 2011, peuvent continuer d'appliquer le coefficient prévu pour les entreprises de 1 à 19 salariés pendant 3 ans aux gains et rémunérations versés à leurs salariés.

**Dans quel cas calcule-t-on la réduction Fillon ?**

Exemple 1

Un gérant au titre de son mandat social ne bénéficie pas de la réduction Fillon quel que soit le montant de sa rémunération

Exemple 2

Soit un salarié titulaire d'un CDD du 1er janvier au 31 mars N, au sein d'une entreprise de 37 salariés :

Salaire brut janvier : 1 800 € pour 151,67 h

Salaire brut février : 1 800 € pour 151,67 h

Salaire brut mars : 2 574 € pour 151,67 h

La réduction de cotisation Fillon pour les mois de janvier et février est à calculer et sera indiquée sur les fiches de paie du mois de janvier et février.

Le salaire du mois de mars dépasse 1,6 fois le SMIC et ne permet pas de bénéficier de la réduction, d'où la régularisation à effectuer.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	31/98

**Quelques exemples de calculs :** (utilisant la valeur du SMIC horaire de juillet 2012 : 9,40 €) :

Exemple : effectif 15 salariés, salaire de base SMIC  
 $C = ((9,40 * 151,67 * 1,6 / 1.425,67) - 1) * (0,281 / 0,6) = 0,2810$  (plafonné)  
Réduction = 1.425,67 \* 0,2810 = 400,62 €

Exemple : salaire de base 1.500 € + 5 heures supplémentaires, effectif 25  
 $C = ((9,40 * 151,67 * 1,6 / 1.561,80) - 1) * (0,260 / 0,6) = 0,1996$   
Réduction = 1.561,81 \* 0,1996 = 311,74 €

Exemple : salaire de base 1.700 €, embauche en cours du mois, 35 heures travaillées, heures réelles du mois 154 heures, effectif 30  
Salaire après absence = 1.700 / 154 \* 35 = 386,36 €  
 $C = (9,40 * 151,67 * (35 / 154) * 1,6 / 386,36) - 1) * (0,260 / 0,6) = 0,1481$   
Réduction = 386,36 \* 0,1481 = 57,23 €

Exemple : Salaire de base 1.213,33 €/mois pour 28 heures/semaine sur 35, effectif 15  
 $C = ((9,40 * 151,67 * 28 / 35 * 1,6 / 1.213,33) - 1) * (0,281 / 0,6) = 0,2361$   
Réduction = 1.213,33 \* 0,2810 = 286,42 €

**Quand le coefficient est négatif, alors aucune réduction n'est appliquée.**

Exemple : Salaire de base 1.600 € avec absence de 35 heures sur 147, effectif 25  
Salaire brut = 1.600 - (1.600 / 147 \* 35) = 1.219,05 €  
 $C = ((9,40 * (147 - 35) / 147 * 1,6 / 1.219,05) - 1) * (0,260 / 0,6) = -0,4293$   
⇒ Pas de réduction

## En pratique

**La réduction se calcule chaque mois, par anticipation**, sur la base de la rémunération mensuelle et du Smic mensuel, puis il convient de procéder à une régularisation.

Pour effectuer cette régularisation de la réduction sur l'année 2012, il y a lieu de recourir :

- soit à une **régularisation progressive** en cours d'année ;
- soit à une **régularisation annuelle**, sur les cotisations dues au titre du mois de décembre 2012 pour les employeurs « mensuels », ou au titre du dernier trimestre 2012 pour les employeurs « trimestriels ».

### Régularisation progressive

Une régularisation progressive peut être opérée en cours d'année, d'une exigibilité à l'autre, en faisant masse à chaque échéance, des éléments nécessaires au calcul de la réduction sur la période écoulée depuis le premier jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure.

### Régularisation en fin de période

La régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois, ou du dernier trimestre de l'année. En cas de cessation de contrat de travail en cours d'année, la régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois ou trimestre d'emploi. Elle résulte du différentiel entre la somme des montants de la réduction appliquée par anticipation pour les mois précédents et le montant de cette réduction calculée pour toute la période.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	32/98

## Passage d'une méthode à l'autre

Vous pouvez décider dans un premier temps de maintenir le calcul selon des paramètres mensuels afin de pratiquer une régularisation en fin d'année, puis passer en cours d'année au calcul progressif.

Des exemples de régularisation suivent, tirés de la notice :



téléchargeable sur le site de l'[Urssaf](http://www.urssaf.fr).

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	33/98

## Cas pratique

**Un salarié est employé par une entreprise de plus de 19 salariés.**

Il travaille à temps plein (selon la durée légale du travail). Ses seules absences de l'année sont liées à ses congés payés.

Il est rémunéré au Smic soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, 9,22 € de l'heure ou 1 398,37 € mensuels, et perçoit un 13<sup>e</sup> mois versé en juin et un 14<sup>e</sup> versé en décembre.

Il effectue 6 heures supplémentaires en juillet. Il n'effectue aucune heure supplémentaire les autres mois de l'année.

# Choix n°1 : l'employeur décide de recourir à la régularisation progressive

...dès le mois de janvier 2012

Le principe est d'appliquer progressivement le calcul annuel, de façon à procéder chaque mois à une régularisation si nécessaire et ainsi en lisser ses effets financiers.

Pour ce faire, il est calculé chaque mois un coefficient « provisoire » sur la base des rémunérations versées depuis le début de l'année ou du contrat.

Le montant de la réduction de cotisations (ou de la restitution de cotisations) du mois correspond à :

Coefficient « provisoire » du mois x rémunérations versées depuis le début de l'année ou du contrat - somme des réductions et restitutions liquidées au cours des périodes précédentes.

Dans l'exemple retenu, la réduction du mois de janvier résulte des calculs suivants :

Janvier

**Détermination du coefficient « provisoire »**

Dans l'exemple, le Smic depuis le début de l'année est égal au Smic de janvier, tout comme la rémunération versée depuis le début de l'année, soit :

$$9,22 \text{ €} \times 1\,820 \div 12 = 1\,398,37 \text{ €}.$$

Le coefficient « provisoire » de janvier est donc égal à :

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic de janvier}}{\text{rémunération de janvier}} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{9,22 \times 1\,820 \div 12}{1\,398,37} - 1 \right) = 0,2600$$

**Détermination de la réduction ou de la restitution du mois**

Il n'y a pas de période précédant janvier. Le montant de la réduction est donc directement égal au coefficient ainsi calculé multiplié par la rémunération du mois, soit :

$$0,2600 \times 1\,398,37 \text{ €} = 363,58 \text{ €}.$$

La réduction du mois de février résulte des calculs suivants :

Février

**Détermination du coefficient « provisoire »**

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic de janvier à février}}{\text{rémunération de janvier à février}} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{9,22 \times 1\,820 \times 2 \div 12}{1\,398,37 \times 2} - 1 \right) = 0,2600$$

**Détermination de la réduction ou de la restitution du mois**

On soustrait la réduction déjà appliquée au cours des mois précédents au montant de réduction issu du coefficient provisoire appliqué au cumul des rémunérations versées :

$$\text{Coefficient « provisoire »} \times \text{rémunérations de janvier et février} - \text{réduction de janvier} = 0,2600 \times (1\,398,37 \times 2) - 363,58 = 363,57 \text{ €}$$

► Les réductions des mois suivants obéissent au même modèle.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	34/98

En juin la prime de 13<sup>e</sup> mois est versée. La méthode de calcul est identique, mais cette fois, le résultat est négatif : l'entreprise doit restituer 241,92 €.

Juin

#### Détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic de janvier à juin}}{\text{rémunération de janvier à juin}} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{9,22 \times 1\,820 \times 6 \div 12}{1\,398,37 \times 7^*} - 1 \right) = 0,1610$$

#### Détermination de la réduction ou de la restitution du mois

Coefficient « provisoire » x rémunérations de janvier à juin - réductions de janvier à mai = 0,1610 x 9 788,59 - 1 817,88 = - 241,92 €

En juillet, le salarié effectue 6 heures supplémentaires de travail (majorées de 25%), ce qui porte sa rémunération à 1 467,52 €. Il a donc touché 69,15€ de rémunération supplémentaire (6 x (9,22 x 1,25)).

Juillet

#### Détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(\text{Smic de janvier à juillet}) + (\text{Smic} \times \text{nbre d'heures sup.})}{(\text{rémunération de janvier à juillet}) + (\text{rémunération des heures sup.})} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(9,22 \times 1\,820 \times 7 \div 12) + (9,22 \times 6)}{1\,398,37 \times 8^{**} + 69,15} - 1 \right) = 0,1730$$

#### Détermination de la réduction ou de la restitution du mois

On soustrait la réduction déjà appliquée au cours des mois précédents au montant de réduction issu du coefficient provisoire appliqué au cumul des rémunérations versées :

Coefficient « provisoire » x rémunérations de janvier à juillet - réductions de janvier à juin = 0,1730 x 11 256,11 - 1 575,96 = 371,35 €

► En juillet, le résultat redevient positif, l'entreprise peut réduire le montant de ses cotisations de 371,35 €.

\* Nous multiplions par 7 car cela concerne 6 mois + 1 mois (correspondant au versement du 13<sup>e</sup> mois).  
\*\* Nous multiplions par 8 car cela concerne 7 mois + 1 mois (correspondant au versement du 13<sup>e</sup> mois).

Pour tous les mois suivants il y a lieu, dans le calcul du coefficient provisoire :  
- d'ajouter au montant de la rémunération des mois concernés, le montant de rémunération des 6 heures supplémentaires ;  
- et de majorer le montant du Smic des 6 heures supplémentaires multipliées par le Smic horaire.

En décembre la prime de 14<sup>e</sup> mois est versée, et le résultat est négatif, comme en juin. L'entreprise doit restituer 242,80 €.

Décembre

#### Détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(\text{Smic de l'année}) + (\text{Smic} \times \text{nbre d'heures sup.})}{(\text{rémunération de janvier à décembre}) + (\text{rémunération des heures sup.})} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(9,22 \times 1\,820) + (9,22 \times 6)}{1\,398,37 \times 14^* + 69,15} - 1 \right) = 0,1608$$

#### Détermination de la réduction ou de la restitution du mois

Coefficient « provisoire » x rémunérations de l'année - réductions de janvier à novembre = 0,1608 x 19 646,33 - 3 401,93 = - 242,80 €

Le tableau suivant récapitule, mois après mois, les montants de réduction et de restitution que peut appliquer l'entreprise qui a adopté la régularisation progressive. Le montant total des réductions appliqué suite aux opérations de régularisation progressive est de 3 159,13 €.

Mois 2011	Rémunération mensuelle	Rémunération cumulée	Coefficient provisoire	Exonérations cumulées des mois précédents	Réduction (+) ou restitution (-) de cotisations patronales
Janvier	1 398,37	1 398,37	0,2600	0,00	363,58
Février	1 398,37	2 796,74	0,2600	363,58	363,57
Mars	1 398,37	4 195,11	0,2600	727,15	363,57
Avril	1 398,37	5 593,48	0,2600	1 090,73	363,57
Mai	1 398,37	6 991,85	0,2600	1 454,30	363,58
Juin	2 796,74	9 788,59	0,1610	1 817,88	- 241,92
Juillet + 6 h sup.	1 398,37 + 69,15	11 256,11	0,1730	1 575,96	371,35
Août	1 398,37	12 654,48	0,1826	1 947,31	363,40
Septembre	1 398,37	14 052,85	0,1903	2 310,71	363,55
Octobre	1 398,37	15 451,22	0,1966	2 674,26	363,45
Novembre	1 398,37	16 849,59	0,2019	3 037,71	364,22
Décembre	2 796,74	19 646,33	0,1608	3 401,93	- 242,80
<b>Total</b>	<b>19 577,18</b>	<b>19 646,33</b>	-	-	<b>3 159,13</b>

\* Nous multiplions par 14 car cela concerne 12 mois + 2 mois (correspondant au versement du 13<sup>e</sup> mois en juin et du 14<sup>e</sup> mois en décembre).

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	35/98

## # Choix n°2 : l'employeur décide de recourir à la régularisation annuelle

La régularisation peut être effectuée en une seule fois lors du calcul des cotisations dues au titre du dernier mois de l'année ou du dernier mois d'emploi. Elle correspond alors à la différence entre le montant de la réduction calculé selon la formule annuelle et le montant des réductions appliquées par anticipation sur les périodes précédentes de l'année.

Dans notre exemple, le coefficient annuel est égal à :

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(\text{Smic de l'année}) + (\text{Smic} \times \text{nbre d'heures sup.})}{\text{rémunération annuelle (rémunération des heures sup. incluse)}} - 1 \right)$$
$$= \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(9,22 \times 1\,820) + (9,22 \times 6)}{19\,646,33} - 1 \right) = 0,1608$$

En l'appliquant à la rémunération annuelle, on obtient bien :  
**0,1608 x 19 646,33 = 3 159,13 €**

Pour plus d'information : <http://www.urssaf.fr/>

Des exemples de bulletins de salaire indiquant le montant de la réduction Fillon sont présentés ci-après.



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	36/98

**BULLETIN DE SALAIRE**

**Exemple 1  
Sans heures  
supplémentaires**

**EMPLOYEUR**

Nom : **ENTREPRISE < 19 SALARIES**

Adresse :

N° SIRET

Code APE

URSSAF

Convention collective :

**SALARIE**

Nom :

Prénom :

Emploi :

Position : Non cadre

N° de S.S. :

Adresse :

<b>PERIODE DU :</b>	<b>1-nov.</b>	<b>Au :</b>	<b>30-nov.</b>	
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à	9,56
Absences	=		à	
H.S. à 25%	nombre d'heures		à	11,95
H.S. à 50%	nombre d'heures		à	14,34
Avantage en nature :				
Tickets restaurant :				
PLAFOND S.S. :	3031,00	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>		1450,00

COTISATIONS	BASES	COTISATIONS PATRONALES		RETENUES SALARIALES	
		TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<b>URSSAF</b>					
Contribution sociale généralisée	1424,63			5,10%	72,66
Contribution sociale généralisée sur heures sup.				8,00%	
Maladie	1450,00	12,80%	185,60	0,75%	10,88
Contribution de solidarité pour autonomie	1450,00	0,30%	4,35		
Accidents du travail	1450,00	1,80%	26,10		
Allocations familiales	1450,00	5,40%	78,30		
Transport	1450,00				
Vieillesse T	1450,00	1,60%	23,20	0,10%	1,45
Vieillesse P	1450,00	8,40%	121,80	6,75%	97,88
Aide au logement P	1450,00	0,10%	1,45		
<b>Chômage</b>					
Tranche A	1450,00	4,00%	58,00	2,40%	34,80
Tranche B		4,00%		2,40%	
FNGS	1450,00	0,30%	4,35		
<b>RETRAITE</b>					
Retraite tranche 1	1450,00	4,50%	65,25	3,00%	43,50
Retraite tranche 2		12,00%		8,00%	
AGFF tranche 1	1450,00	1,20%	17,40	0,80%	11,60
AGFF tranche 2		1,30%		0,90%	
<b>Sous-total</b>			585,80		272,77
Déduction des cotisations patronales					
Réduction FILLON		0,2684	<b>-389,18</b>		
<b>TOTAL COTISATIONS</b>			196,62		272,77
<b>NET IMPOSABLE</b>					1177,23
Contribution sociale généralisée non déductible	1424,63			2,40%	34,19
remboursement de la dette sociale non déductible	1424,63			0,50%	7,12
<b>NET APRES RETENUES</b>					1135,92
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>					
Allocation forfaitaire					
<b>Déductions et retenues</b>					
Tickets restaurant - retenue de la part salariale					
Avantage en nature					
<b>Payé le :</b>	<b>30-nov.</b>	<b>NET A PAYER</b>		<b>1 135,92 €</b>	

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	37/98

**BULLETIN DE SALAIRE**

**Exemple 2  
Avec heures  
supplémentaires**

<b>EMPLOYEUR</b>		<b>SALARIE</b>			
Nom :	<b>ENTREPRISE &gt; 19 SALARIES</b>	Nom :			
Adresse :		Prénom :			
N° SIRET		Emploi :			
Code APE		Position :	Non cadre		
URSSAF		N° de S.S. :			
Convention collective :		Adresse :			
<b>PERIODE DU :</b>	<b>01-nov</b>	<b>Au :</b>	<b>30-nov.</b>		
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à	13,85	2100,00
Absences	=		à		
H.S. à 25%	nombre d'heures	5	à	17,31	86,54
H.S. à 50%	nombre d'heures		à	20,77	
Avantage en nature :					
Tickets restaurant :					
PLAFOND S.S. :	3031,00	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>			2186,54
<b>COTISATIONS</b>	<b>BASES</b>	<b>COTISATIONS PATRONALES</b>		<b>RETENUES SALARIALES</b>	
		<b>TAUX</b>	<b>MONTANTS</b>	<b>TAUX</b>	<b>MONTANTS</b>
<b>URSSAF</b>					
Contribution sociale généralisée	2063,25			5,10%	105,23
Contribution sociale généralisée sur heures sup	83,94			8,00%	6,72
Maladie	2186,54	12,80%	279,88	0,75%	16,40
Contribution de solidarité pour autonomie	2186,54	0,30%	6,56		
Accidents du travail	2186,54	1,80%	39,36		
Allocations familiales	2186,54	5,40%	118,07		
Transport	2186,54				
Vieillesse T	2186,54	1,60%	34,98	0,10%	2,19
Vieillesse P	2186,54	8,40%	183,67	6,75%	147,59
Aide au logement P	2186,54	0,10%	2,19		
<b>Chômage</b>					
Tranche A	2186,54	4,00%	87,46	2,40%	52,48
Tranche B		4,00%		2,40%	
FNGS	2186,54	0,30%	6,56		
<b>RETRAITE</b>					
Retraite tranche 1	2186,54	4,50%	98,39	3,00%	65,60
Retraite tranche 2		12,00%		8,00%	
AGFF tranche 1	2186,54	1,20%	26,24	0,80%	17,49
AGFF tranche 2		1,30%		0,90%	
<b>Sous-total</b>			883,36	21,50%	413,70
Déduction des cotisations patronales			-2,50		-18,61
Réduction FILLON		0,0336	<b>-73,47</b>		
<b>TOTAL COTISATIONS</b>			807,39		395,09
<b>NET IMPOSABLE</b>					1791,44
Contribution sociale généralisée non déductible	2063,25			2,40%	49,52
remboursement de la dette sociale non déductible	2063,25			0,50%	10,32
<b>NET APRES RETENUES</b>					1731,60
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>					
Allocation forfaitaire					
<b>Déductions et retenues</b>					
Tickets restaurant - retenue de la part salariale					
Avantage en nature					
Payé le :	30-nov.	<b>NET A PAYER</b>			<b>1 731,60 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	38/98

## 2.3 Formalités

Aucune demande ou déclaration préalable n'est exigée.



L'employeur doit **tenir à la disposition** des organismes de recouvrement un **document permettant le contrôle**.

Le non-respect peut entraîner le retrait des réductions Fillon.

- Document à tenir à disposition
  - **Pour chacun des salariés**, il faut présenter en tableau :
    - Son identité et la rémunération brute versée
    - Le nombre d'heures totales travaillées dans le mois et le nombre d'heures supplémentaires
    - Le coefficient de calcul de la réduction Fillon
    - Le montant en euros de la réduction Fillon appliquée
  - **Ce tableau doit présenter les cumuls** concernant :
    - Le nombre total de salariés concernés par la réduction Fillon
    - Le montant cumulé de ces réductions

Ces 2 informations devant figurer sur le bordereau récapitulatif des cotisations sociales URSSAF.

**Les logiciels paie permettent en général l'édition directe de ce tableau récapitulatif.**



**A VOUS DE JOUER ! Exercice 5**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	39/98

## 3. LES ELEMENTS VARIABLES DE PAIE (EVP)

Les éléments constitutifs du salaire sont les suivants :

- + Salaire de base Mensuel ou horaire
- + Heures supplémentaires Majorées de 25 ou 50 %
- + Primes Gratifications soumises à cotisations
- + Avantages en nature Gratifications en nature (loyer, voiture de fonction etc.)
- + Jours fériés non chômés Majorées de 100 %
- Retenue pour absences non justifiées
- = **SALAIRE BRUT** Base de calcul des cotisations salariales et patronales
- Cotisations salariales
- = **NET IMPOSABLE**
- + Indemnité Remboursements de frais non soumis à cotisations
- Opposition Saisies-arrêts sur salaire prononcé par un magistrat
- Avantages en nature Avantages non payé
- Acompte Avances accordé en cours de mois
- = **NET A PAYER**

### 3.1 Les heures supplémentaires

**A la fin de cette partie, vous serez capable d'expliquer un bulletin de salaire comportant des heures supplémentaires.**

Les heures supplémentaires se décomptent **par semaine, à partir de la 36<sup>ème</sup> heure**, sauf accord de modulation ou de réduction du temps de travail sous forme de jours.

La loi prévoit un contingent d'heures supplémentaires qui déclenche du repos compensateur s'il est dépassé.

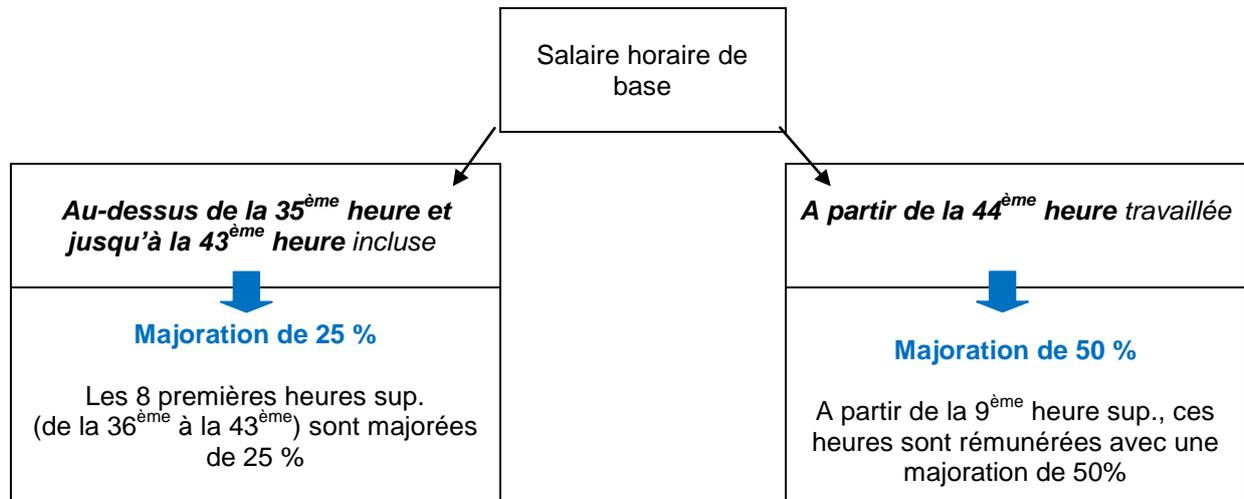
→ Le nombre d'heures supplémentaires effectuées peut varier de mois en mois. Par conséquent, toutes les heures supplémentaires doivent être communiquées à la structure paie chaque mois, avec les autres éléments variables du salaire. Vous trouverez à la fin de ce support un exemple de fiche navette qui permet de rassembler les informations à transmettre.



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	40/98

## REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

b) En l'absence de taux fixé par accord collectif :



c) S'il y a un accord collectif :

Si l'entreprise est couverte par une convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise prévoyant un taux de majoration différent du taux légal (mais en respectant un minimum de 10%), c'est le taux conventionnel qu'il faut appliquer.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	41/98

## Jours fériés chômés et heures supplémentaires :

- **Position de la Cour de Cassation**

### **Doit-on assimiler les jours fériés chômés comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires ?**

Pour la Cour de cassation, la réponse est non... sous certaines conditions.

Dans un arrêt du 4 avril 2012, la Cour de cassation rappelle que les jours fériés ou de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent pas être assimilés à du temps de travail effectif. C'est-à-dire qu'ils ne sont pas pris en compte pour le calcul des heures effectuées par le salarié dans la semaine et la rémunération des heures supplémentaires. *(En revanche, le chômage du jour férié ne peut pas être une cause de réduction du salaire [C. trav., art. L. 3133-5]).*

### **Que faire ?**

Les employeurs qui le souhaitent peuvent s'en tenir à la règle de la Cour de cassation.

Toutefois, les usages pratiqués dans l'entreprise et les accords collectifs applicables peuvent imposer d'assimiler les jours fériés chômés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

- **Solution de l'administration**

L'administration considère qu'il faut tenir compte des jours fériés chômés pour déterminer les droits à majoration pour heures supplémentaires (circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000). Les employeurs peuvent continuer à appliquer cette solution, plus favorable que la jurisprudence.

En revanche, il convient d'ignorer les jours fériés chômés pour déterminer les droits à contrepartie obligatoire à repos (voir page 43), le nombre d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel ou encore le respect des seuils de durée maximale du travail.

### **Exemple de décompte des heures supplémentaires**

*Données de l'exemple :* Dans une entreprise où la durée collective de travail est de 35 heures hebdomadaires, réparties à raison de 7 heures par jour, le lundi de Pâques est chômé. Cette semaine-là, du mardi au vendredi, un salarié à temps plein travaille 34 h sur demande de son employeur pour faire face à une commande, soit 6 heures de plus que l'horaire « normal ».

Arrêt du 4 avril 2012 : Pour la Cour de Cassation, les 6 heures travaillées en plus ne sont pas juridiquement des heures supplémentaires, la durée légale du travail n'ayant pas été dépassée sur la semaine compte tenu du lundi de Pâques chômé. Ces 6 heures effectuées en plus seront rémunérées au taux normal (cass. soc. 4 avril 2012, n° 10-10701 FSPB).

Solution de l'administration : Si l'employeur se réfère à la position administrative (circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000), le salarié a fait  $(34 + 7) - 35 = 6$  heures supplémentaires majorées. Aucune heure supplémentaire ne sera imputée sur le contingent annuel. Si le contingent annuel a déjà été dépassé, aucune heure ne donne droit à contrepartie obligatoire en repos.

Source : [http://rfsocial.grouperf.com/article/0119/ra/rfsocira0119\\_0900\\_9019D.html?format=i...](http://rfsocial.grouperf.com/article/0119/ra/rfsocira0119_0900_9019D.html?format=i...)

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	42/98

## CONTINGENT ET CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (COR)

### Le contingent

Un certain nombre d'heures supplémentaires par an (le *contingent annuel*) peuvent être effectuées, si l'employeur respecte certaines formalités (cf. Code du travail, art. L. 3121-11 et suivants). La réglementation générale a fixé un contingent qui peut être modifié en cas de convention ou accord.

Le *contingent réglementaire* est de 220 heures par an et par salarié, sauf convention ou accord collectif réduisant ou augmentant ce seuil. (cf. Code du travail, art. D. 3121-14-1)

Dans le cas d'un *contingent conventionnel*, le volume du contingent annuel est fixé par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, par convention ou accord de branche.

L'employeur n'a plus à demander d'autorisation à l'inspecteur du travail pour recourir à des heures supplémentaires au-delà du contingent.<sup>7</sup>

Tant que le contingent n'est pas épuisé, l'employeur peut faire effectuer des heures supplémentaires après *simple information du comité d'entreprise* ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Au-delà du contingent, l'employeur doit *consulter, pour avis préalable, le comité d'entreprise* ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe.

Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel sont déterminées par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche). En l'absence d'accord, l'employeur peut dépasser le contingent, sachant qu'il doit consulter au moins une fois par an le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) sur les modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires n'est pas déterminé par voie conventionnelle (c. trav. art. L. 3121-11).

---

<sup>7</sup> Avant 2008, le contingent annuel d'heures supplémentaires constituait, pour chaque salarié, la limite au-delà de laquelle l'employeur devait obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail avant de pouvoir lui demander des heures supplémentaires.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	43/98

## La contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel doivent donner lieu à une Contrepartie Obligatoire en Repos (**COR**).

La COR est accordée aux salariés *en plus des majorations de salaire* prévues en contrepartie des heures supplémentaires. La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, par la loi, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés. Un accord collectif ne peut prévoir de durée inférieure.

Contrepartie obligatoire en repos (1)		
Entreprises concernées	Heures supplémentaires (HS)	Durée de la contrepartie obligatoire en repos
Plus de 20 salariés	HS effectuées dans le cadre du contingent	Néant ( <i>avant le 22 août 2008, 50 % du temps accompli au-delà de 41 h dans la semaine</i> )
	HS effectuées au-delà du contingent	100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (2)
de 1 à 20 salariés	HS effectuées au-delà du contingent	50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (2)

(1) Législation applicable depuis le 22 août 2008.

(2) Heures de travail effectif effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Vous trouverez quelques exemples de calcul de COR ci-dessous.

### Exemple 1 :

Horaire hebdomadaire	Heures ouvrant droit à repos	Repos compensateur	
		Entreprises de 20 salariés au plus	Entreprises de plus de 20 salariés
35h	0h	0	0
37h	2h	(50% de 2h) = 1 heure	(100% de 2h) = 2 heures
43h	8h	(50% de 8h) = 4 heures	(100% de 8h) = 8 heures



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	44/98

**Exemple 2 :**

Voici le cas d'un salarié payé 1500 € dans une entreprise de 25 salariés, à 35 h (7 \* 5) du lundi au vendredi. Le contingent annuel est atteint, il n'y a aucune disposition conventionnelle particulière.

**Feuille de suivi des horaires**

Semaine 1	L	M	M	J	V	Total	HS			COR
Heures normales	7	7	7	7	7	35	10 %	25 %	50 %	
Heures supplémentaires	2		1	2	1	6		6		6
<b>Total</b>	9	7	8	9	8	41		6		6
Semaine 2	L	M	M	J	V	Total	HS			COR
Heures normales	7	7	7	7	7	35	10 %	25 %	50 %	
Heures supplémentaires	2	2	1	2	2	9		8	1	9
<b>Total</b>	9	9	8	9	9	44		8	1	9
Semaine 3	L	M	M	J	V	Total	HS			COR
Heures normales	7	7	7	7	7	35	10 %	25 %	50 %	
Heures supplémentaires	1	1	1	2	1	6		6		6
<b>Total</b>	9	7	8	9	8	41		6		6
Semaine 4	L	M	M	J	V	Total	HS			COR
Heures normales	7	7	7	7	7	35	10 %	25 %	50 %	
Heures supplémentaires	2	2		2	2	8		8		8
<b>Total</b>	9	9	7	9	9	43		8		8
MOIS	S1	S2	S3	S4	S5	Total	HS			COR
Heures normales	35	35	35	35		140	10 %	25 %	50 %	
Heures supplémentaires	6	9	6	8		29		28	1	29
<b>Total</b>	41	44	41	43		169		28	1	29

En annexe du bulletin de paie, 29 heures de Contrepartie Obligatoire en Repos

Désignation	Nombre	Taux	Montant
Salaire mensuel 35 h	151,67	9,89	1500,00 €
Heures supplémentaires 125%	28	12,36	346,08 €
Heures supplémentaires 150%	1	18,54	18,54 €
<b>Rémunération brute</b>			<b>1864,62 €</b>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	45/98

## LE REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent (couramment qualifié de « repos compensateur de remplacement » - **RCR**).

Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et 30 minutes. Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

### **Exemple :**

Dans une entreprise de 60 salariés, dont l'horaire collectif est de 35 h, il est prévu que les heures de 35h à 39h sont rémunérées à 125 % tandis que les heures effectuées au-delà de 39 h sont intégralement compensées par du repos compensateur de remplacement (RCR).

Le salarié (taux horaire : 10 €) travaille 42 h à la demande de son employeur sur une semaine,  
soit 7 heures supplémentaires.

Supplément de salaire acquis	RCR acquis
36 <sup>ème</sup> à 39 <sup>ème</sup> heure incluse : $4h * 10 € * 125 \% = 50 €$	40 <sup>ème</sup> à 42 <sup>ème</sup> heure incluse : $3h * 125 \% = 3h 45 mn$
	Imputation sur le contingent
	4 heures supplémentaires**
** Exclusion des heures entièrement compensées par du RCR	



### **A VOUS DE JOUER ! Exercice 6**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	46/98

## 3.2 Les retenues pour absences

**A la fin de cette partie, vous serez capable d'expliquer un bulletin de salaire comportant une retenue pour absence.**

→ Comme les heures supplémentaires, les absences varient de mois en mois. Ils doivent donc être communiqués à la structure paie chaque mois, avec les autres éléments variables du salaire.

Sauf accord particulier ou disposition du règlement intérieur ou de la convention collective, l'employeur peut effectuer une retenue correspondant au temps de travail non effectué.

Plusieurs méthodes de calcul sont admises pour effectuer ces retenues ; la méthode choisie dans une entreprise doit être constante et ne peut être modifiée sans un accord collectif entre les salariés et l'employeur.

### Déduction à l'heure

Pour les salariés payés au mois, la retenue pour heure d'absence doit être égale au rapport du salaire mensuel/nombre d'heures de travail effectuées dans l'entreprise pendant le mois considéré (Cass. Soc. 19.05.1998). Vous trouverez un exemple de ce calcul à la page suivante.

 *La méthode des heures réelles est la solution préconisée par la Cour de cassation. Elle devra en outre impérativement être choisie pour les heures de grève et les entrées/sorties en cours de mois.*

 Il est conseillé d'utiliser cette méthode également pour le calcul des autres retenues.

### Déduction en jours calendaires ou méthode du 1/30ème

Une semaine comporte 7 jours calendaires (du lundi au dimanche). Pour calculer le nombre de jours à retenir, décompter chaque jour d'absence, y compris les jours non travaillés. Pour effectuer la retenue sur le salaire, il faut diviser le salaire mensuel par le nombre de jours calendaires moyen mensuel, soit 30 jours, puis multiplié par le nombre de jours calendaires d'absence.

$12 \text{ mois} \times 30 = 360 \text{ jours}$  pour une année de 365 jours ou 366 jours (année bissextile)

Cette solution est parfois plus défavorable lorsque le mois est de 31 jours et que l'absence est inférieure au mois complet. Un exemple de ce calcul figure à la page suivante.

*Nota : Pour les salariés entrés ou sortis en cours de mois, le salaire est déterminé en retenant un taux horaire calculé en fonction du salaire mensuel et du nombre d'heures effectuées dans l'entreprise au cours du mois considéré et en multipliant ce taux par le nombre d'heures réellement accomplies par le salarié.*

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	47/98

### **Exemples de calcul**

Une personne dont le salaire mensuel est de 1 525 €, base 35 heures par semaine, est absente du mardi matin au vendredi soir.

L'entreprise est fermée le samedi et le dimanche ; cette personne ne reprend son travail que le lundi. (Elle travaille du lundi au vendredi à raison de 7 heures par jour.)

Le nombre d'heures travaillées du mois d'avril n-1 est de 147 heures.  
Le nombre de jours calendaires du mois est de 30 jours.

#### **Déduction à l'heure**

Durée de l'absence : 4 jours à 7 heures = 28 heures.

La déduction sera de : 
$$\frac{1\,525 \times 28\text{ h}}{147\text{ h}} = 290,48\text{ €}$$

#### **La déduction en jours calendaires**

Durée de l'absence : du mardi au dimanche = 6 jours

La déduction sera de : 
$$\frac{1\,525 \times 6}{30} = 305\text{ €}$$

Nous voyons par ces deux exemples que le montant de la déduction peut varier considérablement selon la méthode de calcul utilisée.

Les méthodes de déduction à l'heure ou du 1/30<sup>ème</sup> ne sont pas les seules. Le grand tableau à la page suivante résume d'autres méthodes de calcul qui peuvent être appliquées



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	48/98

## Essentiel à retenir

Jour calendaire	7 j	Correspond aux jours du calendrier, donc du lundi au dimanche
Jour ouvrable	6 j	Correspond aux jours susceptibles d'être travaillés, généralement du lundi au samedi
Jour ouvré	6, 5 ou 4 ½ jours, suivant l'organisation de la durée de travail	Ce sont les jours généralement travaillés dans l'entreprise

Méthode horaire forfaitaire			Méthode horaire réel	
Retenue calculée en jours d'absence			Retenue calculée en heures d'absence	
En jours calendaires (en 30 <sup>ème</sup> )	En jours ouvrables	En jours ouvrés	Heures moyennes	Heures réelles du mois considéré
Diviser le salaire mensuel par 30 et retenir autant de 30 <sup>ème</sup> que de jours calendaires d'absence	Diviser le salaire mensuel par 26 et retenir autant de 26 <sup>ème</sup> que de jours ouvrables d'absence (26=6*52/12)	Diviser le salaire mensuel par 21,66 et retenir autant de 21,66 <sup>ème</sup> que de jours ouvrés d'absence (21,66=5*52/12)	Diviser le salaire mensuel par le nombre moyen d'heures de travail mensuelles (151,67 h si 35h hebdo.),	Diviser le salaire mensuel par le nombre réel d'heures de travail contenues dans le mois (variable suivant qu'il s'agisse d'un mois long ou d'un mois court), et retenir les heures d'absence
Caractère aléatoire de la retenue	La rémunération du temps travaillé ne correspond pas au nombre d'heures réellement effectuées		Seule méthode permettant d'obtenir directement un paiement exact du temps réellement travaillé.	



## A VOUS DE JOUER ! Exercice 7

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	49/98

### 3.3 Les congés (ICP et ICCP)

**A la fin de cette partie, vous serez capable d'expliquer un bulletin de salaire comportant des ICCP.**

**LORS DE LA PRISE DE CONGÉS PAYÉS**, l'absence du salarié est rémunérée par une indemnité dont le paiement, sous réserve de certains cas particuliers, est à la charge de l'employeur.

L'indemnité de congés payés (ICP) n'a pour objet que d'assurer au salarié des ressources équivalentes à son salaire sans contrepartie de travail pendant la durée du congé. Il ne peut y avoir cumul entre un salaire et l'indemnité de congés.

Elle se calcule de deux façons et l'employeur est tenu de retenir le mode de calcul le plus favorable au salarié.

- Salaire brut de l'année de référence x 1/10,
- Rémunération que le salarié aurait reçue s'il avait travaillé.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction du congé qu'il n'a pu prendre

- **Calcul en fonction de la rémunération annuelle (règle du dixième)**

1/10ème de la rémunération totale perçue entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (ou entre le 1er juin et la date de départ du salarié de l'entreprise).

**calcul de l'indemnité : rémunération totale  
10**

Salaire de référence de l'indemnité de congés payés	
Éléments à inclure	Éléments à exclure
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Salaire brut, commissions et pourboires</li> <li>■ Majorations pour heures supplémentaires</li> <li>■ Indemnités de congés payés de l'année précédente</li> <li>■ Avantages en nature dont le salarié est privé durant ses congés</li> <li>■ Primes de sujétion ou de servitude inhérentes à l'emploi :               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ prime de salissure ou insalubrité</li> <li>➢ prime de soirée ou de samedi</li> <li>➢ prime de nuit</li> <li>➢ prime de froid ou de danger...</li> </ul> </li> <li>■ Autres primes ayant la nature de complément de salaire :               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ prime de rendement</li> <li>➢ prime de production</li> <li>➢ prime d'ancienneté (sauf si elle est versée tout au long de l'année, période de travail et de congés confondus)</li> <li>➢ prime d'assiduité si elle est versée chaque mois</li> <li>➢ prime d'objectif liée à des résultats personnels</li> </ul> </li> <li>■ Salaires fictifs des absences assimilées à du travail effectif par la loi ou la convention collective</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Remboursements de frais professionnels</li> <li>■ Remboursement patronal de la carte orange (région parisienne)</li> <li>■ Indemnité compensatrice de congés payés</li> <li>■ Sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement</li> <li>■ Avantages en nature dont le salarié continue à bénéficier durant les congés payés</li> <li>■ Primes allouées globalement sur l'année, périodes de travail et de congés confondues :               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 13<sup>ème</sup> mois</li> <li>➢ prime de vacances</li> <li>➢ prime d'assiduité</li> <li>➢ primes exceptionnelles...</li> </ul> </li> <li>■ Gratifications facultatives</li> <li>■ Indemnité de chômage partiel</li> <li>■ Primes compensant un risque ou une sujétion exceptionnels</li> <li>■ Revenus de substitution des absences non assimilées à du travail effectif (IJSS maladie, etc.)</li> <li>■ Primes d'intéressement ou de résultats calculées sur le résultat global de l'entreprise quel que soit le travail du salarié</li> </ul>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	50/98

- **Calcul en fonction du dernier salaire**

Par dernier salaire, il faut entendre la rémunération normale qu'aurait touché le salarié pour la durée de travail effectivement pratiquée dans l'établissement, mais à l'exclusion des heures supplémentaires autres que celles prévues dans l'horaire normal de l'entreprise, des retenues pour absence et des primes à caractère facultatif.

L'indemnité se calcule de la façon suivante :

$$\frac{\text{dernier salaire} \times \text{nombre de jours de congés}}{26}$$

**Exemple 1**

Soit un salarié qui perçoit un salaire de base mensuel de 2 200 €. La rémunération de la période de référence (du 1er Juin N-1 au 31 mai N) a été de 27 440 €, soit une indemnité de congés payés de (règle du 10ème)  $27\,440 \text{ €} / 10 = 2\,744 \text{ €}$ , pour un droit à congés complet de 30 jours ouvrables.

Si ce salarié prend au mois d'août N une fraction de congés de 18 jours ouvrables, on calcule d'abord le montant de l'indemnité de congé payé par les 2 méthodes :

- Au titre du 10ème :  $2\,744 \text{ €} \times 18 / 30 = 1\,646,40 \text{ €}$ .
- Au titre du maintien de salaire :  $2\,200 \times 18 / 26 = 1\,523,08 \text{ €}$

On retient le montant le plus favorable au salarié soit : 1 646.40 €

Sur le bulletin de salaire apparaîtront :

- son indemnité de congés pour cette période sera de :  $2\,744 \text{ €} \times 18 / 30 = 1\,646,40 \text{ €}$ .
- Sa retenue sur salaire pour cette période sera de :  $2\,200 \times 18 / 26 = 1\,523,08 \text{ €}$

PERIODE DU :	1er Août N	Au :	31 Août N		
Salaire de base	nombre d'heures	151.67	à	14.51	2 200.00
Absences : $2\,200 \times 18 / 26 =$		18	à	0.00	- 1 523.08
Indemnité compensatrice CP : $2\,744 \text{ €} \times 18 / 30 =$					1 646.40
				<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>	<b>2 323.32</b>

Lorsque le mois comprend à la fois une période de congés et une période de travail, la rémunération totale peut être supérieure au salaire habituel du salarié.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	51/98

## Exemple 2

Même exemple que le précédent. Mais ici le salarié a été augmenté et perçoit un salaire de base mensuel de 2 500 €. La rémunération de la période de référence (du 1er Juin N-1 au 31 mai N) a été de 27 440 €, soit une indemnité de congés payés de (règle du 10ème)  $27\,440 \text{ €} / 10 = 2\,744 \text{ €}$ , pour un droit à congés complet de 30 jours ouvrables.

Si ce salarié prend au mois d'août N une fraction de congés de 18 jours ouvrables, on calcule d'abord le montant de l'indemnité de congé payé par les 2 méthodes :

- Au titre du 10ème :  $2\,744 \text{ €} * 18 / 30 = 1\,646,40 \text{ €}$ .
- Au titre du maintien de salaire :  $2\,500 * 18 / 26 = 1\,730,77 \text{ €}$

On retient le montant le plus favorable au salarié soit : 1 730.77 €

Sur le bulletin de salaire apparaîtront :

- son indemnité de congés pour cette période sera de :  $2\,500 * 18 / 26 = 1\,730,77 \text{ €}$
- Sa retenue sur salaire pour cette période sera de :  $2\,500 * 18 / 26 = 1\,730,77 \text{ €}$

PERIODE DU :	1er Août N	Au :	31 Août N		
Salaire de base	nombre d'heures	151.67	à	16.48	2 500.00
Absences : $2\,500 * 18 / 26 =$		18	à	0.00	- 1 730.77
Indemnité compensatrice CP : $2\,500 * 18 / 26 =$					1 730.77
				<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>	<b>2 500.00</b>



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	52/98

**EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL** (licenciement, démission, fin de CDD ...), l'employeur doit verser une indemnité compensatrice de congés payés (**ICCP**) égale au montant de l'indemnité de congés normalement due si les congés payés acquis avaient été pris.

⇒ **Le calcul est identique à celui de l'indemnité de congés payés.**

**Exemple 1 : cas d'une démission**

Madame AVECOMO, Marinette, démonstratrice, (non cadre), est embauchée chez SUPRAC le 1/01/N. Elle démissionne le 31 mai N au soir. Les éléments de salaire de cette personne sont donnés ci-après :

<b>Madame Avecomo</b>	<b>Janvier</b>	<b>Février</b>	<b>Mars</b>	<b>Avril</b>	<b>Mai</b>
<i>Salaire de base</i>	1 466.00	1 466.00	1 466.00	1 466.00	1 466.00
<i>Heures supplém.</i>	16.00	24.00	20.00	30.00	-
<i>Commissions</i>	38.00	46.00	38.00	28.00	46.00
<i>Indemnités vestimen. forfaitaires</i>	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00
<b>Brut Total</b>	<b>1 536.00</b>	<b>1 552.00</b>	<b>1 540.00</b>	<b>1 540.00</b>	<b>1 528.00</b>

**nombre de jours de congés :**  
**5 mois x 2,5 = 12,5 jours soit 13 jours de congés**

**Calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés**

a) sur le salaire total (règle du 1/10ème) :

Salaires perçus de Janvier à Mai (indemnité vestimentaire exclue car elle a un caractère de remboursement de frais) :

$$( 1\,466.00 \times 5 ) + ( 16 + 24 + 20 + 30 ) + ( 38 + 46 + 38 + 28 + 46 ) = 7\,616.00$$

**soit : 7 616.00 / 10 = 761.60**

b) sur le dernier salaire : (les commissions et les primes liées à l'activité sont à inclure dans le salaire de référence).

$$( 1\,466.00 + 46 ) \times 13/26 = 756.00$$

Cette solution n'est pas à retenir, la première est plus favorable à la salariée.

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>	
<b>EMPLOYEUR</b>	<b>SALARIE</b>
Nom: SUPRAC	Nom: AVECOMO
Adresse :	Prénom: Marinette
N° SIRET	Emploi : Démonstratrice
Code APE	Position : Employée 1
URSSAF	N° de S.S. :
	Adresse :
PERIODE DU :	01-mai Au : 31-mai
Salaire de base	nombre d'heures : 151.67 à 9.67 1 466.00
Absences	à
H.S. à 25 %	nombre d'heures : à
H.S. à 50 %	nombre d'heures : à
	Indemnités compensatrice congés payés 761.60
	Indemnités vestimentaires forfaitaires 16.00
PLAFOND S.S. :	Commissions 46.00
BASE DU MOIS :	<b>SALAIRE BRUT TOTAL 2 289.60</b>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	53/98

## Exemple 2 : cas d'une rupture en fin de CDD

A l'issue d'un CDD, le salarié a droit à une indemnité de contrat égale à 10 % de l'ensemble des salaires perçus au cours de son contrat.

Cette indemnité de fin de contrat entre dans la base de calcul de l'ICCP. Le calcul se fait généralement en appliquant la règle du 1/10<sup>ème</sup> normalement plus favorable.

Soit un salarié CDD de mars à juin N dont le salaire brut a été augmenté durant la période.

- mars N et avril N : salaire pour 151.67 h = 2 000 €

- mai N et juin N : salaire pour 151.67 h = 2 200 €

Total salaire perçu pour les 4 mois :  $(2 \times 2\,000) + (2 \times 2\,200) = 8\,400$  €

Indemnité de fin de contrat :  $10\% \times 8\,400 = 840$  €

ICCP  $10\% \times (8\,400 + 840) = 924$  €

BULLETIN DE SALAIRE					
<b>EMPLOYEUR</b>			<b>SALARIE</b>		
Nom :	SUPRAC		Nom :	MULLER	
Adresse :			Prénom :	Jacques	
N° SIRET			Emploi :		
Code APE			Position :	Non cadre	
URSSAF			N° de S.S. :		
Convention collective :			Adresse :		
PERIODE DU :	1/6/N	Au :	30/6/N		
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à	14,51	2200,00
Absences	=		à		
H.S. à 25%	nombre d'heures		à	18,13	
H.S. à 50%	nombre d'heures		à	21,76	
Indemnité fin contrat					840,00
Indemnité compensatrice CP					924,00
PLAFOND S.S. :	3031,00		<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>		3964,00

Les salaires ont toujours été inférieurs au plafond mensuel de Sécurité Sociale de 3031 €, il n'y a donc pas de calcul de régularisation des bases de cotisations à faire.



## A VOUS DE JOUER ! Exercice 8

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	54/98

### 3.4 Les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)

**A la fin de cette partie, vous serez capable d'expliquer un bulletin de salaire incluant des IJSS.**

#### A. LA MALADIE

##### Le versement de l'Indemnité Journalière de Sécurité Sociale (IJSS)

En principe, le salarié devrait être privé de son salaire pour la période correspondante à son arrêt de travail. Toutefois le maintien<sup>8</sup> de tout ou partie du salaire est prévu soit par les conventions collectives, soit par l'accord de mensualisation du 10/12/1977, accord rendu applicable à tous les salariés par la loi du 19/01/1978.

Sous réserve que le salarié remplisse les conditions requises, la caisse d'Assurance Maladie lui versera, ou à l'employeur en cas de subrogation, des indemnités journalières pendant son arrêt de travail pour maladie, à partir du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail après un délai de carence de 3 jours.

##### Conditions d'ouverture de droits



##### L'arrêt de travail est inférieur à 6 mois :

Pour avoir droit aux indemnités journalières pendant son arrêt de travail pour maladie, votre salarié(e) doit justifier :

avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail ;

ou, à défaut, en cas d'activité à caractère saisonnier ou discontinu, avoir travaillé au moins 800 heures ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire, au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail.

##### L'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà de 6 mois :

Pour continuer à avoir droit aux indemnités journalières lorsque son arrêt de travail pour maladie se prolonge sans interruption au-delà de 6 mois, votre salarié(e) doit justifier de 12 mois d'immatriculation, en tant qu'assuré(e) social(e), à la date de son arrêt de travail.

Il ou elle doit également justifier :

- avoir travaillé au moins 800 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail, dont 200 heures au moins au cours des 3 premiers mois ;
- ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, dont 1.015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 premiers mois.

##### Calcul et montant de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière versée pendant un arrêt de travail pour maladie est égale à 50 % du salaire journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires bruts (= salaires soumis à cotisations) pris en compte dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel en vigueur\* (soit

<sup>8</sup> Le maintien de salaire est traité en page 67.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	55/98

2.574,39 euros au 1er juillet 2013), des 3 mois qui précèdent l'arrêt de travail, ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinuée.

$$\text{Indemnité journalière} = \frac{\text{Total des salaires des 3 derniers mois} \times 50\%}{91,25^{(1)}}$$

(1) 91,25 jours = 365 jours / 12 mois \* 3 mois

Majoration de l'indemnité journalière pour charge de famille À partir du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, l'indemnité journalière maladie est majorée si le ou la salarié(e) a au moins 3 enfants à charge. Elle est portée à 66,66 % du salaire journalier de base.

Indemnités journalières de sécurité sociale : montants maxima pour 2013 (1)			
IJSS Maladie			
	Cas général	Au moins 3 enfants à charge	
		30 premiers jours	À partir du 31 <sup>e</sup> jour
Maximum (brut)	42,32 € ( 2 )	42,32 € ( 2 )	56,43 € ( 2 )
IJSS Maternité			
Maximum (brut)	81,49 € (79,82 € en Alsace-Moselle)		
IJSS Accidents du travail			
Maximum (brut)	28 premiers jours : 185,31 €		A partir du 29 <sup>e</sup> jour : 247,08 €
<p>1 : Ce tableau rappelle les montants maximum des IJSS et non leur mode de calcul. Il s'agit de montants bruts : rappelons que les IJSS sont soumises à la CRDS (0,5 %) et à la CSG sur les revenus de remplacement (6,20 %) sur 100 % de leur montant.</p> <p>2 : Hors hypothèse d'arrêts de travail ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.</p>			

Source : RFPaye

## Revalorisation de l'indemnité journalière

En cas d'augmentation générale des salaires durant son arrêt de travail, et si celui-ci se prolonge au-delà de trois mois, votre salarié(e) peut bénéficier d'une revalorisation de son indemnité journalière.

## Versement des indemnités journalières

Les indemnités journalières dues au salarié sont versées - ou à l'employeur en cas de subrogation - tous les 14 jours par la caisse d'Assurance Maladie, pour chaque jour de l'arrêt de travail, y compris les samedi, dimanche et jour férié, mais seulement à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, après un délai de carence de 3 jours.

## En savoir plus sur le délai de carence

Les 3 premiers jours d'un arrêt de travail pour maladie constituent le délai de carence pendant lequel l'indemnité journalière n'est pas versée.

Le délai de carence est, sauf cas particuliers, appliqué pour chaque arrêt de travail pour maladie. En revanche, il ne s'applique ni dans le cas d'un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, ni dans le cas d'un congé maternité, d'un congé paternité ou d'un congé d'adoption.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	56/98

À noter que, pour une période de trois années consécutives, le salarié pourra percevoir au maximum 360 indemnités journalières au titre d'un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie.

## Prélèvements sociaux, impôt, retraite

Le montant de l'indemnité journalière maladie est réduit de 0,5 % au titre de la CRDS et de 6,2 % au titre de la CSG.

Les indemnités journalières versées pendant un arrêt de travail pour maladie sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si elles sont relatives à une affection de longue durée (ALD).

Les décomptes de versement d'indemnités journalières sont à conserver sans limitation de durée comme les bulletins de salaire, car ils valident les droits à la retraite.

### Synthèse du calcul d'IJSS

Exemple pour un arrêt de travail de 10 jours en avril N, sachant qu'il a touché 1 700 € en janvier et février, et 3 390 € en mars.

- 1 Totaliser le salaire brut plafonné soumis à cotisations des 3 mois précédant le dernier jour de travail effectif (période de référence).

	Période de référence		
	Janvier	Février	Mars
Salaire brut	1 700,00 €	1 700,00 €	3 390,00 €
A retenir	1 700,00 €	1 700,00 €	2 574,39 €*

*\*Plafond limité à 1,8 fois le SMIC*

$$1\ 700 + 1\ 700 + 2\ 574,39 = 5\ 974,39\ €$$

- 2 Eventuellement, s'il y a eu régularisation annuelle de cotisations sur les salaires de l'année civile précédente, ajouter 1/12<sup>ème</sup> de cette régularisation.
- 3 Diviser forfaitairement par 91,25 jours pour obtenir le **salaire journalier de référence (SJR)**  
 $5\ 974,39 / 91,25 = 65,47$
- 4 Diviser par 2 pour obtenir le montant de l'indemnité journalière

$$\text{IJSS} = 65,47 / 2 = 32,74$$

- 5 Multiplier par le nombre de jours indemnisés (durée de l'arrêt moins 3 jours de délai de carence)

$$\text{IJSS totale} = 32,74 * (10-3) = 229,18\ €$$

## La subrogation

Lorsque le salaire est maintenu en totalité ou en partie, l'employeur peut se substituer au salarié pour l'encaissement des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

On dit alors que l'employeur est subrogé dans les droits de l'assuré.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	57/98

## MALADIE - INDEMNISATION

CONDITIONS D'INDEMNISATION	PRESTATIONS EN ESPECES DES SALARIES						Prestations en nature
	à partir du	durée	Montant	Soumises à			
				cotisation S.S.	CSG- CRDS	Impôt revenu	
INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE * Personne en activité	4ème jour	jusqu'à 3 ans au maximum	1/182,5 des 3 derniers mois de salaire brut plafonné	NON	OUI	OUI	Couverture des soins par la Sécurité Sociale pour l'assuré et ses ayants droit.
ACCORD DE MENSUALISATION à la charge de l'employeur (2)  * ancienneté de 1 an et justification d'absence dans les 48 heures	8ème jour	30 jours (1) avec un maximum de 90 j.	90 % de la rémunération brute	OUI  sauf indemnités journalières de S.S.	OUI	OUI	
	38ème jour	30 jours (1) avec un maximum de 90 j.	2/3 de la rémunération brute				

(1) Ces durées sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus des 3 ans exigés, sans excéder 90 jours par durée.

(2) La garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et allocations versées par des régimes complémentaires de prévoyance.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	58/98

### **Exemple (sans subrogation : IJSS encaissées par le salarié) :**

Durant le mois de janvier, Monsieur BRAS s'est absenté 15 jours pour raison médicale (du 11 au 25). Le montant de sa rémunération au cours des 3 mois précédents son arrêt de travail s'est élevé à 2 000,00 €, 1 978,92 €, 1 989,46 €. Son salaire brut de Janvier est de 1 989,46 €.

Monsieur BRAS a quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**NB :** Dans cet exemple, l'entreprise applique la règle du 30<sup>ème</sup> pour le calcul des absences. L'entreprise compte 6 salariés.

#### CALCUL DES INDEMNITÉS DE SÉCURITÉ SOCIALE : (3 jours de carence)

Montant de l'indemnité journalière :	$\frac{5\,968,38}{91,25 \times 2 \text{ (a)}}$	= 32,70
Nombre de jours indemnisés :	15 - 3	= 12
Montant des indemnités :	32,70 x 12	= 392,40

(a)  $91,25 \times 2 = 182,50 = 365 \text{ jours} / 2$   
 $91,25 = 30,42 \times 3$

Autrement dit, le diviseur est constitué par le nombre de jours composant ces 3 mois multiplié par 2 pour obtenir 50 % du salaire journalier moyen des 3 derniers mois.

#### CALCUL DU SALAIRE BRUT :

Calcul de la retenue pour absence :

$$\frac{1\,989,46 \times 15}{30} = \mathbf{994,73 \text{ € (*)}}$$

Calcul du droit au maintien<sup>9</sup> du salaire : (7 jours de carence donc 8 jours de maintien)

$$\frac{1\,989,46 \times (15 - 7) \times 90 \%}{30} = \mathbf{477,47 \text{ € (**)}}$$

Montant des indemnités de Sécurité Sociale versées par la caisse primaire d'assurance maladie pour cette période de 8 jours :

$$32,70 \times 8 = \mathbf{261,60 \text{ €}}$$

**Le complément de salaire que l'entreprise doit verser au salarié se calcule déduction faite des indemnités de Sécurité Sociale :**

$$477,47 - 261,60 = \mathbf{215,87 \text{ €. (***)}}$$

#### STRUCTURE DE LA PAIE DE JANVIER

	Du 1 au 10	Du 11 au 13	Du 14 au 17	Du 17 au 25	Du 26 au 31
Salaire	OUI	NON (15 jours d'absence*)			OUI
IJSS	NON	NON (3 jours de carence)	OUI (12 jours indemnisés***)		NON
Complément Loi	NON	NON (7 jours de carence)		OUI (8 jours indemnisés**)	NON

<sup>9</sup> Voir page 67.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	59/98

# BULLETIN DE SALAIRE

Exemple

<b>EMPLOYEUR</b>		<b>SALARIE</b>				
Nom :		Nom :	<b>BRAS exemple maladie</b>			
Adresse :		Prénom :				
N° SIRET		Emploi :				
Code APE		Position :	Non cadre			
URSSAF		N° de S.S. :				
Convention collective :		Adresse :				
<b>PERIODE DU :</b>	1er JANVIER N	<b>Au :</b>	31 JANVIER N			
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à	13,12	1989,46	
Absences	=		à		-994,73	
H.S. à 25%	nombre d'heures		à	16,40		
H.S. à 50%	nombre d'heures		à	19,68		
Complément de salaire					215,87	
Avantage en nature :						
PLAFOND S.S. :	3031,00	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>			1210,60	
<b>COTISATIONS</b>		BASES	COTISATIONS PATRONALES		RETENUES SALARIALES	
			TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<b>URSSAF</b>						
Contribution sociale généralisée		1189,41			5,10%	60,66
Contribution sociale généralisée sur heures sup					8,00%	
Maladie		1210,60	12,80%	154,96	0,75%	9,08
Contribution de solidarité pour autonomie		1210,60	0,30%	3,63		
Accidents du travail		1210,60	3,00%	36,32		
Allocations familiales		1210,60	5,40%	65,37		
Transport		1210,60				
Vieillesse T		1210,60	1,60%	19,37	0,10%	1,21
Vieillesse P		1210,60	8,30%	100,48	6,65%	80,50
Aide au logement P		1210,60	0,10%	1,21		
Aide au logement T						
<b>ASSEDIC</b>						
Tranche A		1210,60	4,00%	48,42	2,40%	29,05
Tranche B			4,00%		2,40%	
FNGS		1210,60	0,30%	3,63		
<b>RETRAITE</b>						
Retraite tranche 1		1210,60	4,50%	54,48	3,00%	36,32
Retraite tranche 2			12,00%		8,00%	
AGFF tranche 1		1210,60	1,20%	14,53	0,80%	9,68
AGFF tranche 2			1,30%		0,90%	
<b>Sous-total</b>				502,40		226,50
Réduction de cotisations salariales						
Déduction des cotisations patronales						
Réduction FILLON		1210,60	0,0540	-65,37		
				<b>TOTAL COTISATIONS</b>		226,50
				<b>NET IMPOSABLE</b>		984,10
Contribution sociale généralisée non déductible		1189,41			2,40%	28,55
remboursement de la dette sociale non déductible		1189,41			0,50%	5,95
				<b>NET APRES RETENUES</b>		949,60
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>						
Carte orange						
<b>Déductions et retenues</b>						
Payé le :	31 JANVIER N	<b>NET A PAYER</b>				<b>949,60 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	60/98

### Exemple (avec subrogation de l'employeur)

Reprenons le cas ci-dessus dans l'hypothèse où il y aurait subrogation, c'est-à-dire que les indemnités journalières sont encaissées par l'employeur qui les reverse au salarié (sur le bulletin de salaire).

Dans ce cas :

- le calcul de la retenue pour absence est identique à la situation précédente ;
- le calcul du maintien<sup>10</sup> du salaire est également identique ;
- on doit seulement faire figurer en bas du bulletin de salaire les indemnités journalières (pour leur montant net) que l'employeur reverse au salarié.

**Nota : Les indemnités journalières sont soumises à la CSG au taux réduit applicable aux revenus de substitution, soit 6,2 % pour la CSG et la CRDS au taux de 0,5 %. C'est donc le montant net de cotisations qui est versé par la S.S.**

CALCUL DU MONTANT NET DES INDEMNITÉS DE SÉCURITÉ SOCIALE : (3 jours de carence)

Brute :	5 968.38	=	32.70		32.70	x	12.00	392.40
	182.50							
Nette :	CSG/RDS	=	392.40	x	6.70%	=		26.29
			392.40	-	26.29	=		366.11

BULLETIN DE SALAIRE						
EMPLOYEUR			SALARIE			
Nom :	G.R.S. DUBOURG		Nom :	BRAS Exemple maladie avec subrogation		
Adresse :	38 rue Notre-Dame 33000 - BORDEAUX		Prénom :			
N° SIRET			Emploi :			
Code APE			Position :	1		
URSSAF			N° de S.S. :			
Convention collective :			Adresse :			
PERIODE DU :	1er janvier N		Au :	31 janvier N		
Salaire de base	nombre d'heures :	151,67	à	13,12	1 989,46	
Absences		15	à	66,315	-994,73	
H.S. à 25 %	nombre d'heures :		à			
H.S. à 50 %	nombre d'heures :		à			
Complément de salaire					215,87	
PLAFOND S.S. :	3 031,00					
BASE DU MOIS :	1 210,60					
					<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>	
					1 210,60	
COTISATIONS		BASES	COTISATIONS PATRONALES		RETENUES SALARIALES	
			TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<u>S.S.</u>						
<b>NET APRES REIENUES</b>					949,60	
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>						
<b>SUBROGATION</b>			<b>INDEMNITES SS (net)</b>		<b>366,11</b>	
<b>Payé le : 31 janvier N</b>					<b>NET A PAYER</b>	
					<b>1 315,71</b>	

<sup>10</sup> Voir page 67.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	61/98

## B. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

L'indemnité journalière n'est due qu'en cas d'incapacité temporaire de travail et ce, du premier jour qui suit l'accident au dernier jour d'arrêt de travail, sans distinction entre les jours ouvrables ou non ouvrables.

La journée, au cours de laquelle l'accident s'est produit, est intégralement à la charge de l'employeur.

### Montant des indemnités journalières

Pour un salarié mensualisé en cas d'arrêt de travail médicalement constaté dû à un accident du travail, l'indemnité journalière est calculée à partir du salaire brut du mois précédant son arrêt de travail.

Ce salaire, divisé par 30,42, détermine le salaire journalier de base.

Le montant des indemnités journalières évolue dans le temps :

- Pendant les 28 premiers jours suivant l'arrêt de travail : l'indemnité journalière est égale à 60 % du salaire journalier de base, avec un montant maximum plafonné à 185,30 euros au 1er janvier 2013.
- À partir du 29<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail : l'indemnité journalière est majorée et portée à 80 % du salaire journalier de base, avec un montant maximum plafonné à 247,07 euros au 1er janvier 2013.
- Au-delà de trois mois d'arrêt de travail : l'indemnité journalière peut être revalorisée en cas d'augmentation générale des salaires après l'accident.

 **À noter : Le montant des indemnités journalières ne peut être supérieur au salaire journalier net.**

### Versement des indemnités journalières

Les indemnités journalières seront versées tous les 14 jours, sans délai de carence, à partir du lendemain du jour de l'accident de travail (le salaire du jour de l'accident de travail étant entièrement à la charge de l'employeur) et pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de consolidation ou guérison.

### Prélèvements sociaux, impôts, retraite

Le montant de l'indemnité journalière est réduit de 0,5 % au titre de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et de 6,2 % au titre de la contribution sociale généralisée (CSG).

Depuis le 1er janvier 2010, les indemnités journalières perçues au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont soumises à l'impôt sur le revenu pour 50 % de leur montant.

Les décomptes d'indemnités journalières valident les droits à la retraite. Conservez-les sans limitation de durée, comme vos bulletins de salaire.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	62/98

**Indemnités journalières de sécurité sociale : montants maxima pour 2013 (1)**

<b>IJSS Maladie</b>			
-	Cas général	Au moins 3 enfants à charge	
		30 premiers jours	À partir du 31 <sup>e</sup> jour
Maximum (brut)	42,32 € ( 2 )	42,32 € ( 2 )	56,43 € ( 2 )
<b>IJSS Maternité</b>			
Maximum (brut)	81,49 € (79,82 € en Alsace-Moselle)		
<b>IJSS Accidents du travail</b>			
Maximum (brut)	28 premiers jours : 185,31 €		A partir du 29 <sup>e</sup> jour : 247,08 €
<p><b>1</b> : Ce tableau rappelle les montants maximum des IJSS et non leur mode de calcul. Il s'agit de montants bruts : rappelons que les IJSS sont soumises à la CRDS (0,5 %) et à la CSG sur les revenus de remplacement (6,20 %) sur 100 % de leur montant.</p> <p><b>2</b> : Hors hypothèse d'arrêts de travail ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.</p>			



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	63/98

## ACCIDENT DU TRAVAIL - MENSUALISATION

CONDITIONS D'INDEMNISATION	PRESTATIONS EN ESPECES DES SALARIES						Prestations en nature
	à partir du	durée	Montant	Soumises à			
				cotisation S.S.	CSG- CRDS	Impôt revenu	
INDEMNITES JOURNALIERES DE SECURITE SOCIALE	Du jour suivant l'accident	Jusqu'à la date de guérison ou de consolidation de la blessure ou du décès	28 premiers jours : 60 % du dernier salaire de brut plafonné à 0,834 % du plafond annuel de S.S.  80 % les jours suivants	NON	OUI	NON	Couverture des soins par la Sécurité Sociale pour l'assuré et ses ayants droits
ACCORD DE MENSUALISATION à la charge de l'employeur (2)  * ancienneté de 3 ans et justification d'absence dans les 48 heures	Du 1 <sup>er</sup> jour d'absence	30 jours (1) avec un maximum de 90 j.	90 % de la rémunération brute	OUI  sauf indemnités journalières de S.S.	OUI	OUI	
	31ème jour	30 jours (1) avec un maximum de 90 j.	2/3 de la rémunération brute				

(1) Ces durées sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus des 3 ans exigés, sans excéder 90 jours par durée.

(2) La garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et allocations versées par des régimes complémentaires de prévoyance.



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	64/98

### Exemple :

Reprenons l'exemple BRAS : l'absence est due à un accident du travail survenu le 10 janvier.

#### CALCUL DES INDEMNITÉS DE SÉCURITÉ SOCIALE : (15 jours - pas de carence)

Brute :	$\frac{1\,989,46}{30,42}$	=	65.40	x	0.60	x	15	=	588.60
Nette :	CSG/RDS	=	588.60	x	6.70%	=			39.44
			588.60	-	39.44	=			549.16

**Nota : Les indemnités journalières sont soumises à la CSG au taux réduit applicable aux revenus de substitution, soit 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %.  
Le jour de l'accident est dû par l'employeur.**

#### CALCUL DU SALAIRE BRUT :

Calcul de la retenue pour absence :

$$\frac{1\,989,46}{30} \times 15 = \mathbf{994,73 \text{ € (**)}}$$

Calcul du droit au maintien<sup>11</sup> du salaire : (15 jours - pas de carence)

$$\frac{1\,989,46}{30} \times 15 \times 90 \% = \mathbf{895,26 \text{ €}}$$

 **Attention : le complément de salaire se calcule déduction faite des indemnités de Sécurité Sociale brutes :**

$$\mathbf{895,26 - 588,60 = 306,66 \text{ € (***)}}$$

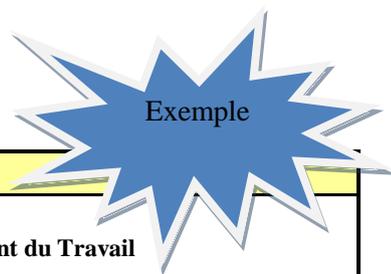
#### STRUCTURE DE LA PAIE DE JANVIER

	Du 1 au 10	Du 11 au 25	Du 26 au 31
Salaire	OUI	NON (15 jours d'absence) **	OUI
Indtés SS	NON	OUI (15 jours indemnisés) *	NON
Complément loi	NON	OUI (15 jours indemnisés) ***	NON

Voir exemple de bulletin de salaire ci-après.

<sup>11</sup> Voir page 67.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	65/98



BULLETIN DE SALAIRE					
<b>EMPLOYEUR</b>			<b>SALARIE</b>		
Nom :			Nom : <b>Bras exemple Accident du Travail</b>		
Adresse :			Prénom :		
N° SIRET			Emploi :		
Code APE			Position : Non cadre		
URSSAF			N° de S.S. :		
URSSAF			Adresse :		
<b>PERIODE DU :</b>		1er JANVIER N	<b>Au :</b>		31 JANVIER N
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à	13,12	1989,46
Absences	=	15	à	66,315	-994,73
H.S. à 25%	nombre d'heures		à	16,40	
H.S. à 50%	nombre d'heures		à	19,68	
Complément de salaire					306,66
Avantage en nature :					
PLAFOND S.S. :		3031,00	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>		1301,39
<b>COTISATIONS</b>		<b>BASES</b>	<b>COTISATIONS PATRONALES</b>		<b>RETENUES SALARIALES</b>
			<b>TAUX</b>	<b>MONTANTS</b>	<b>TAUX</b>
					<b>MONTANTS</b>
<b>URSSAF</b>					
Contribution sociale généralisée		1278,62			5,10%
Contribution sociale généralisée sur heures sup.					8,00%
Maladie		1301,39	12,80%	166,58	0,75%
Contribution de solidarité pour autonomie		1301,39	0,30%	3,90	
Accidents du travail		1301,39	3,00%	39,04	
Allocations familiales		1301,39	5,40%	70,28	
Transport		1301,39			
Vieillesse T		1301,39	1,60%	20,82	0,10%
Vieillesse P		1301,39	8,30%	108,02	6,65%
Aide au logement P		1301,39	0,10%	1,30	
Aide au logement T					
<b>CHOMAGE</b>					
Tranche A		1301,39	4,00%	52,06	2,40%
Tranche B			4,00%		2,40%
FNGS		1301,39	0,40%	5,21	
<b>RETRAITE</b>					
Retraite tranche 1		1301,39	4,50%	58,56	3,00%
Retraite tranche 2			12,00%		8,00%
AGFF tranche 1		1301,39	1,20%	15,62	0,80%
AGFF tranche 2			1,30%		0,90%
<b>Sous-total</b>				541,39	
Réduction de cotisations salariales					
Dédution des cotisations patronales					
Réduction FILLON		1301,39	0,046	-59,86	
		<b>TOTAL COTISATIONS</b>		481,53	243,49
		<b>NET IMPOSABLE</b>			1057,90
Contribution sociale généralisée non déductible		1278,62			2,40%
remboursement de la dette sociale non déductible		1278,62			0,50%
		<b>NET APRES RETENUES</b>			1020,82
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>					
SI SUBROGATION			→	INDEMNITES SS (net)	549,16
SI PAS DE SUBROGATION			→	RIEN	
<b>Déductions et retenues</b>					
<b>NET A PAYER</b>					<b>1 569,98 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	66/98

## C. LE MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

La loi sur la mensualisation de 1978 fait bénéficier, sous certaines conditions, les salariés d'un maintien de salaire.

Pour bénéficier de cette loi, le salarié en arrêt de maladie doit depuis Loi sur la Modernisation du Marché du Travail (LMMT) de 2008 ([LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 3](#)) :

- avoir un minimum d'un an d'ancienneté,
- justifier dans les 48 heures de l'arrêt de travail,
- être pris en charge par la Sécurité Sociale,
- être soigné en France ou dans dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen,
- le cas échéant subir une contre-visite médicale.

Cette indemnisation intervient après un **déla**i de carence de **7 jours calendaires en cas de maladie** et à compter du **1er jour d'indemnisation en cas d'accident ou maladie professionnelle**. Il aura alors droit :

- pendant 30 jours, à un maintien de salaire à hauteur de 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé ;
- pendant les 30 jours suivants, le cas échéant, à un maintien de salaire à hauteur des 2/3 ;
- à partir de 6 ans d'ancienneté, ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours supplémentaires pour chaque période supplémentaire de 5 ans d'ancienneté le temps d'indemnisation ne pouvant excéder 90 jours.

Montant et durée d'indemnisation selon ancienneté du salarié		
Ancienneté	Maintien du salaire brut à 90 %	Maintien du salaire brut aux 2/3 (66.66%)
1 à 5 ans	30 jours	30 jours
6 à 10 ans	40 jours	40 jours
11 à 15 ans	50 jours	50 jours
16 à 20 ans	60 jours	60 jours
21 à 25 ans	70 jours	70 jours
26 à 30 ans	80 jours	80 jours
31 ans et +	90 jours	90 jours

L'obligation de maintien de salaire s'entend sous déduction des indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale et le cas échéant des prestations versées par un régime de prévoyance, pour la part correspondant au financement de l'employeur.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	67/98

A noter : En cas d'accords collectifs, les dispositions relatives au maintien de salaire à la charge de l'employeur peuvent être plus favorables pour le salarié que celles de la loi sur la mensualisation (*notamment sur la réduction de l'ancienneté requise et du délai de carence, augmentation du niveau de maintien de salaire et de la durée d'indemnisation*). Ces dispositions conventionnelles s'imposent alors à l'employeur.

### **Exemple de maintien de salaire légal :**

*Un salarié travaille 35 heures par semaine soit 151,67 heures mensualisées selon l'horaire hebdomadaire suivant : 8 heures par jour du lundi au jeudi et 3 heures le vendredi.*

*Il est payé 11 € brut/heure soit  $151,67 \times 11 = 1.668,37$  € brut par mois.*

*Il a une ancienneté de 7 ans dans l'entreprise à la date du début de son arrêt de travail.*

*On estime à 22 % ses charges salariales (pour passer du brut au net).*

*Il est absent pour maladie du 04/10/2011 au 27/10/2011 soit 24 jours soit 129 heures.*

*L'absence déduite de son salaire par son employeur est de 1.419 € (129 heures \* 11 €).*

*En fonction de son ancienneté il a droit à un maintien de salaire de 90 % pendant 40 jours puis 66,66 % pendant 40 jours.*

*Le délai de carence légal est de 7 jours en cas de maladie.*

**Calcul IJSS perçues :** 27,43 € par jour ( $1.668,37 \text{ €} \times 3 \text{ mois} / 91,25 \times 50 \%$ )

### **Calcul du maintien de salaire :**

*7 jours ne seront pas maintenus (délai de carence)*

*puis 17 jours seront maintenus soit 1.005,12 € ( $1.419 \text{ €} / 24 \text{ jours} \times 17 \text{ jours}$ ), le maintien est de 90 soit 904,61 € ( $90 \% \times 1.005,12 \text{ €}$ )*

*Mais le maintien se fait sous déduction des IJSS soit 466,31 € d'IJSS ( $27,43 \text{ €} \times 17 \text{ jours}$ ) (les 7 jours de carence ne rentrent pas en compte pour la déduction puisqu'ils ne sont pas maintenus).*

*Ces IJSS doivent être reconverties en montant brut (car le maintien de salaire est lui-même en brut) soit 597,83 € ( $466,31 \text{ €} / (1-22\%)$ ). Le maintien de salaire à la charge de l'employeur sera donc de 306,78 € ( $904,61 \text{ €} - 597,83 \text{ €}$ ).*



## **A VOUS DE JOUER ! Exercices 9 et 10**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	68/98

### 3.5 Les avantages en nature

**A la fin de cette partie, vous serez capable d'expliquer un bulletin de salaire incluant des avantages en nature.**



Les avantages en nature correspondent aux fournitures de biens ou services alloués gratuitement aux salariés en plus de leur rémunération.

Les avantages en nature sont pris en compte pour le calcul du SMIC. Par exemple, un salarié, payé au SMIC et bénéficiant d'un avantage en nature, percevra un salaire en espèces du montant du SMIC, déduction faite de l'avantage en nature.

La liste des avantages en nature n'est pas limitative (mise à disposition d'un véhicule, fournitures de denrées, assurances-vie, etc.).

Notre étude sera limitée aux deux avantages en nature les plus fréquemment rencontrés :

- la fourniture de **nourriture**,
- et la fourniture de **logement**.

Ces avantages sont considérés comme un **complément de salaire** et doivent donc être chiffrés, afin d'être **soumis aux cotisations employeurs et salariés**, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Sur la feuille de paie, les avantages en nature sont un élément du salaire brut, donc soumis aux cotisations, **puis retranchés en bas du bulletin**, car il s'agit d'une prestation en nature déjà reçue (voir exemple de bulletins de salaire pages ci-après).

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	69/98

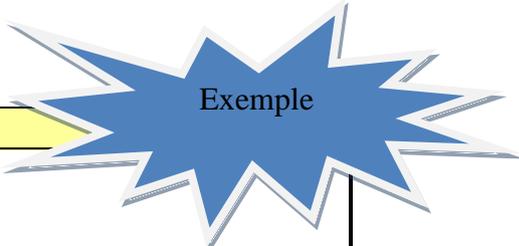
**BULLETIN DE SALAIRE**

**Exemple**

<b>EMPLOYEUR</b>		<b>SALARIE</b>		
Nom :		Nom :		
Adresse :		Prénom :		
N° SIRET		Emploi :		
Code APE		Position :	Cadre	
URSSAF		N° de S.S. :		
Convention collective :		Adresse :		
<b>PERIODE DU :</b>		<b>Au :</b>		
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à 25,13	
Absences	=		à	
H.S. à 25%	nombre d'heures		à 31,41	
H.S. à 50%	nombre d'heures		à 37,69	
Avantage en nature :	<b>123,90</b>	x	<b>4</b>	
Tickets restaurant :				
PLAFOND S.S. :	3 031,00			
<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>			<b>495,60</b>	
<b>COTISATIONS</b>		<b>BASES</b>	<b>COTISATIONS PATRONALES</b>	<b>RETENUES SALARIALES</b>
			<b>TAUX</b>	<b>TAUX</b>
			<b>MONTANTS</b>	<b>MONTANTS</b>
<b>URSSAF</b>				
Contribution sociale généralisée	4276,70		5,10%	218,11
Contribution sociale généralisée sur heures sup			8,00%	
Maladie	4306,60	12,80%	551,24	0,75%
Contribution de solidarité pour autonomie	4306,60	0,30%	12,92	
Accidents du travail	4306,60	2,75%	118,43	
Allocations familiales	4306,60	5,40%	232,56	
Transport	4306,60	2,50%	107,67	
Vieillesse T	4306,60	1,60%	68,91	0,10%
Vieillesse P	3031,00	8,40%	254,60	6,75%
Aide au logement T >= 20 (0,10%+0,40%)	4306,60	0,50%	21,53	
Forfait social	45,47	8,00%	3,64	
<b>Chômage</b>				
Tranche A	3031,00	4,00%	121,24	2,40%
Tranche B	1275,60	4,00%	51,02	2,40%
FNCS	4306,60	0,30%	12,92	
<b>RETRAITE</b>				
Retraite tranche A	3031,00	4,50%	136,40	3,00%
Retraite tranche B	1275,60	12,60%	160,73	7,70%
Retraite tranche C		12,60%		7,70%
GMP		12,60%		7,70%
AGFF tranche A	3031,00	1,20%	36,37	0,80%
AGFF tranche B	1275,60	1,30%	16,58	0,90%
CET	4306,60	0,22%	9,47	0,13%
APEC TAB	4306,60	0,036%	1,55	0,024%
Prévoyance	3031,00	1,50%	45,47	
<b>Sous-total</b>			1963,25	794,17
Déduction des cotisations patronales				
Réduction FILLON				
		<b>TOTAL COTISATIONS</b>	1963,25	794,17
		<b>NET IMPOSABLE</b>		3512,43
Contribution sociale généralisée non déductible	4276,70			2,40%
remboursement de la dette sociale non déductible	4276,70			0,50%
		<b>NET APRES RETENUES</b>		3388,41
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>				
	Allocation forfaitaire			
	Carte orange			
<b>Déductions et retenues</b>				
	Tickets restaurant - retenue de la part salariale			
	Avantage en nature			<b>-495,60</b>
<b>Payé le :</b>	<b>NET A PAYER</b>			<b>2 892,81 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	70/98



BULLETIN DE SALAIRE						
<b>EMPLOYEUR</b>			<b>SALARIE</b>			
Nom :			Nom :			
Adresse :			Prénom :			
N° SIRET			Emploi :			
Code APE			Position : Non cadre			
URSSAF			N° de S.S. :			
Convention collective :			Adresse :			
PERIODE DU :		Au :				
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à	11,06	1677,00	
Absences	=		à			
H.S. à 25%	nombre d'heures		à	13,82		
H.S. à 50%	nombre d'heures		à	16,59		
Avantage en nature :	<input type="text" value="20"/>	x	<input type="text" value="4,45"/>		<b>89,00</b>	
Tickets restaurant :						
PLAFOND S.S. :	<input type="text" value="3031,00"/>				<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b> 1766,00	
COTISATIONS		BASES	COTISATIONS PATRONALES		RETENUES SALARIALES	
			TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<b>URSSAF</b>						
Contribution sociale généralisée		1735,10			5,10%	88,49
Contribution sociale généralisée sur heures sup					8,00%	
Maladie		1766,00	12,80%	226,05	0,75%	13,25
Contribution de solidarité pour autonomie		1766,00	0,30%	5,30		
Accidents du travail		1766,00	2,75%	48,57		
Allocations familiales		1766,00	5,40%	95,36		
Transport		1766,00	2,50%	44,15		
Vieillesse T		1766,00	1,60%	28,26	0,10%	1,77
Vieillesse P		1766,00	8,40%	148,34	6,75%	119,21
Aide au logement T		1766,00	0,50%	8,83		
<b>Chômage</b>						
Tranche A		1766,00	4,00%	70,64	2,40%	42,38
Tranche B			4,00%		2,40%	
FNCS		1766,00	0,30%	5,30		
<b>RETRAITE</b>						
Retraite tranche 1		1766,00	4,50%	79,47	3,00%	52,98
Retraite tranche 2			12,00%		8,00%	
AGFF tranche 1		1766,00	1,20%	21,19	0,80%	14,13
AGFF tranche 2			1,30%		0,90%	
<b>Sous-total</b>				781,46		332,21
Dédution des cotisations patronales						
Réduction FILLON				-223,22		
				<b>TOTAL COTISATIONS</b>		332,21
						<b>NET IMPOSABLE</b>
						1433,79
Contribution sociale généralisée non déductible		1735,10			2,40%	41,64
remboursement de la dette sociale non déductible		1735,10			0,50%	8,68
						<b>NET APRES RETENUES</b>
						1383,47
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>						
Allocation forfaitaire						
Carte orange						
<b>Déductions et retenues</b>						
Tickets restaurant - retenue de la part salariale						
Avantage en nature						
<b>Payé le :</b>						
<b>NET A PAYER</b>					<b>1 294,47 €</b>	

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	71/98

## Evaluation des avantages en nature nourriture et logement

### La nourriture

Pour le calcul des cotisations sociales, l'évaluation de l'avantage en nature est forfaitaire et est fixée, depuis le 1er janvier 2012, à 4,45 euros par repas soit 8,90 euros par jour (pour deux repas). Une évaluation plus élevée peut être prévue par une convention ou un accord collectif, ou par accord entre l'employeur et le salarié<sup>12</sup>.

Si :

- l'employeur fournit le repas à prix modique ;
- le salarié prend ses repas chez l'employeur ;
- la participation financière est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,45 euros ;

il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations.

Exemple : si la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 2,95 euros par repas (4,45 euros - 1,50 euros).

Autre cas : le salarié prend ses repas à la cantine ou au restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, géré ou subventionné par l'entreprise ou le comité d'entreprise.

On entend par cantine ou restaurant d'entreprises les établissements bénéficiant du taux réduit de la taxe sur la valeur ajoutée aux recettes provenant de la fourniture de repas au sens de l'article 85 du code général des impôts.

Lorsque la participation financière du salarié est inférieure à l'évaluation forfaitaire de 4,45 euros, il convient de distinguer deux situations :

- la participation est inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire, il convient de réintégrer la différence dans l'assiette des cotisations ;
- la participation est supérieure ou égale à 50 % de l'évaluation forfaitaire, l'avantage en nature peut être négligé et ne doit pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Exemple : la participation salariale s'élève à 1,50 euros par repas, l'avantage en nature à réintégrer dans l'assiette est de 2,95 euros par repas (4,45 euros - 1,50 euros).

Exemple : la participation salariale s'élève à 3 euros par repas, l'avantage en nature nourriture peut être négligé et ne pas être intégré dans l'assiette des cotisations.

Pour en savoir plus, référez-vous au site de l'URSSAF ou cliquez [ici](#)<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Cette évaluation ne s'applique pas au secteur des hôtels, cafés, restaurants, pour lequel l'avantage en nature nourriture soumis à cotisation est établi en fonction du minimum garanti.

<sup>13</sup> [http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers\\_reglementaires/dossiers\\_reglementaires/avantages\\_en\\_nature\\_02.html](http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/avantages_en_nature_02.html)

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	72/98

## Le logement

Pour les salariés auxquels l'employeur fournit le logement, cet avantage en nature est évalué forfaitairement. Ci-dessous, vous trouverez un exemple des barèmes appliqués pour le logement :

Avantage en nature logement 2012		
Méthode de l'évaluation réelle ( 1 )		
Valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation + valeur réelle des avantages accessoires		
Méthode de l'évaluation forfaitaire ( 1 )		
Rémunération mensuelle brute ( 2 ) ( en € )	Logement avec	
	Une pièce principale	Plusieurs pièces principales
R < 1 515,50	64,60 €	34,50 € par pièce principale
De 1 515,50 à 1 818,59	75,50 €	48,50 € par pièce principale
De 1 818,60 à 2 121,69	86,20 €	64,60 € par pièce principale
De 2 121,70 à 2 727,89	96,90 €	80,70 € par pièce principale
De 2 727,90 à 3 334,09	118,60 €	102,30 € par pièce principale
De 3 334,10 à 3 940,29	140,00 €	123,90 € par pièce principale
De 3 940,30 à 4 546,49	161,60 €	150,70 € par pièce principale
A partir de 4 546,50	183,20 €	172,40 € par pièce principale

1 : Méthode de l'évaluation réelle ou du forfait sur option de l'employeur.  
2 : Rémunération mensuelle brute en espèces, après application d'une éventuelle déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Source : RFPaye

*Rémunération mensuelle à prendre en compte : L'employeur prend en compte la rémunération principale, les primes, gratifications et les indemnités en espèces entrant normalement dans la base de cotisations sociales, avant incorporation de l'avantage en nature (RF Paye).*

Sur option de l'employeur, l'évaluation peut être basée sur la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation.

Les avantages en nature logement et nourriture doivent être évalués pour leur valeur réelle dans les cas suivants :

- gérants minoritaires et égalitaires de SARL ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ;
- présidents-directeurs et directeurs généraux des SA et des sociétés d'exercice à forme anonyme ;
- présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées.

L'évaluation par semaine est égale au quart du montant mensuel, arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

Pour connaître les valeurs à jour des avantages en nature, cliquez [ici](#)<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> [http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/avantages\\_en\\_nature\\_01.html](http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/avantages_en_nature_01.html)

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	73/98

**Quelques exemples :**

- Cadre logé gratuitement dans un 4 pièces principales
- Non cadre nourri tous les soirs (20 jours ouvrés).

**DETAILS DE L'EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE**

**CADRE**

Evaluation de son avantage en nature logement :  
Salaire 3.811 € compris dans la tranche : 3.334,10 à 3.940,29 €  
123,90 € x 4 pièces = 495,60 €

**NON CADRE**

Evaluation de son avantage en nature nourriture :  
4,45 € x 20=89 €



Les bulletins de paie figurant aux pages ci-dessus illustrent ces deux cas.



**A VOUS DE JOUER ! Exercice 11**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	74/98

### 3.6 Les primes et indemnités non soumises à cotisation

**A la fin de cette partie, vous serez capable d'expliquer un bulletin de salaire comportant des primes ou indemnités non soumises à cotisation.**

Les sommes que l'employeur verse aux salariés *pour les couvrir des charges inhérentes* à leur emploi ou à leurs conditions de travail ne sont pas soumises à cotisation.

Ces frais peuvent être pris en charge par l'employeur soit sous forme **d'allocations forfaitaires**, soit sous la forme de remboursement des **frais réels**. Dans ce dernier cas l'employeur rembourse les frais engagés par le salarié. Si l'employeur est en mesure de s'appuyer sur des pièces justificatives, les sommes ainsi remboursées au salarié ne sont pas soumises à cotisations.

L'employeur peut rembourser certains frais professionnels sous forme d'allocations forfaitaires, sous réserve qu'elles soient utilisées conformément à leur objet. Ce système de remboursement n'est pas applicable aux :

- gérants de SARL et de société d'exercice libéral à responsabilité limitée
- présidents-directeurs et directeurs généraux de société anonyme et société d'exercice libéral à forme anonyme
- présidents et dirigeants de société par actions simplifiées

Nous ne ferons pas une étude exhaustive de ces primes et indemnités dont un grand nombre est spécifique à certaines professions. Nous limiterons cette séquence à 3 catégories :

1. Les **allocations forfaitaires** pour frais de **repas** et de **grand déplacement**,
2. Les **titres restaurant**,
3. Les **indemnités de transport**.



Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	75/98

### [Allocations forfaitaires pour frais de repas](#)

Ces allocations sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas (en 2012)

Allocations forfaitaires-chantiers –repas hors locaux	8,40 €
Allocations forfaitaires-Repas pris sur le lieu du travail	5,90 €

Pour plus d'informations, cliquez [ici](#).

### [Allocations forfaitaires de grand déplacement \(2012\)](#)

Repas	17,40 €
Logement (Paris, Hautes de Seine-Seine Saint Denis-Val de Marne)	62,20 €
Logement dans les autres départements métropolitains	46,20 €

Pour plus d'informations, cliquez [ici](#)<sup>15</sup>.



Ces tableaux sont à *mettre à jour* selon les barèmes que vous trouverez sur le site de l'URSSAF.

### [Titres restaurant](#)

Les titres restaurant, créés par une ordonnance du 27 septembre 1967, sont des chèques ou tickets émis par des organismes habilités et destinés à financer partiellement le coût des repas pris à l'extérieur par les salariés. Il est attribué un titre restaurant par journée de travail ; l'attribution d'un titre-restaurant est conditionnée par les horaires effectués.

Exemple : dans une entreprise ayant une pause-repas de 12 h à 12 h 45,

- |                                      |                        |
|--------------------------------------|------------------------|
| 1) horaire de travail de 8 h à 12 h  | ticket non-attribuable |
| 2) horaire de travail de 11 h à 17 h | ticket attribuable     |

Le titre restaurant est financé en partie par le salarié, en partie par l'employeur. La part salariale peut être déduite sur le bulletin de paie ou réglée directement à l'employeur lors de l'acquisition.

La participation de l'employeur sur les prix des titres restaurant constitue un avantage pour le salarié. Cependant cet avantage est exonéré de cotisations sociales et ne doit donc pas figurer sur le bulletin de paie si certaines conditions sont respectées. Dans le cas contraire, cet avantage doit être porté sur la fiche de paie et être soumis à cotisations sociales.

<sup>15</sup> [http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/frais\\_professionnels\\_01.html](http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/baremes/baremes/frais_professionnels_01.html)

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	76/98

Afin que la participation de l'employeur ne soit pas soumise à cotisations, elle :

- Doit être comprise **entre 50% et 60 % de la valeur des titres**
- Ne doit pas excéder : **5,29 €** (*valeur 2012*)

Si la participation *n'est pas comprise entre 50 % et 60 %* de la valeur du titre,

*le montant qui excède ce maximum ou ce minimum est considéré comme un **avantage en nature** et est donc soumis à cotisations.*

Si la participation est **bien comprise entre 50% et 60%** de la valeur du titre **mais** que cette participation est **supérieure au montant maximum**,

*la partie qui excède ce maximum est considérée comme un **avantage en nature** et est **soumise à cotisations**.*

 En pratique, l'entreprise, lors de la fixation de la valeur du titre et de sa participation, s'arrange toujours pour ne pas avoir à appliquer un avantage en nature.

#### Exemple 1 : Non-respect des limites de 50 % et 60 % de la valeur du titre

Titre restaurant d'une valeur de 8,50 €. Participation patronale de 70 % : 5,95 €.

La participation excède la limite de 60 % de la valeur du titre. L'employeur bénéficie de l'exonération dans la limite de 60 %, soit 5,10 €.

*Il doit soumettre à charges sociales la fraction excédentaire, soit 0,85 € (5,95 € – 5,10 €).*

#### Exemple 2 : Non-respect du montant maximal de la participation de l'employeur

Si la participation patronale dépasse le plafond d'exonération (*de 5,29 € au 1<sup>er</sup> janvier 2012*), dès lors qu'elle est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre, elle n'est soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu que pour la fraction qui excède le plafond d'exonération.

Titre restaurant d'une valeur de 9 €. Participation patronale de 60 % : 5,40 €.

La limite de 60 % est respectée, mais la participation est supérieure à la limite de 5,29 € (*valeur 2012*).

La contribution patronale est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 5,29 €. *La fraction de cette contribution excédant cette limite, soit 0,11 € (5,40 € – 5,29 €) doit être soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu.*

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	77/98

Si les salariés ont accès à un restaurant d'entreprise, l'employeur n'a pas à leur attribuer de titres restaurant.

L'attribution des titres restaurant n'est pas obligatoire.

Les entreprises sont tenues, dès que le nombre de salariés désirant prendre leur repas sur les lieux de travail dépasse 25, de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions (Code du Travail art 232.10 et suivants).

Voici un exemple chiffré :

Un salarié non cadre (payé 1425,67 €) bénéficie par jour d'un titre restaurant d'une valeur de 9,00 €. L'employeur participe à hauteur de 60 %. Le tableau ci-dessous représente le calcul pour un mois comptant 22 jours travaillés. La part salariale est prélevée sur le salaire.

Salaire de base	1 425,67
+ avantage en nature (1)	2,42
= base brute	1 428,09
- cotisations salariales (21,56 %)	-307,90
- part salariale du titre restaurant (2)	-79,20
- avantage en nature	- 2,42
= net à payer	1 038,57

(1) Participation employeur =  $9,00 \times 60\% = 5,40$  ;  
Avantage en nature :  $[5,40 \text{ €} - 5,29 \text{ €}] \times 22 \text{ jours} = 2,42 \text{ €}$ .

(2) Participation salarié =  $9,00 \times 40\% = 3,60 \text{ €} \times 22 \text{ jours} = 79,20 \text{ €}$ .



## A VOUS DE JOUER ! Exercice 12

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	78/98

## Indemnités de transport

L'employeur doit rembourser aux salariés utilisant les **transports en commun**, 50 % du titre de transport correspondant au trajet domicile-travail (sur présentation du coupon ou attestation sur l'honneur).

Cette disposition concerne l'ensemble du territoire. Elle concerne tous les frais de transports publics (train, tramway, métro, abonnements locations de vélos, etc.)



La contribution obligatoire est fixée à 50 %. Elle est exclue de toutes cotisations sociales et d'imposition sur le revenu, y compris si la participation de l'employeur est supérieure à 50 % dans la limite des sommes effectivement déboursées par le salarié.

La prise en charge obligatoire pour l'employeur devra intervenir *au plus tard à la fin du mois suivant* celui pour lequel le titre de transport a été validé.

S'il s'agit d'un abonnement annuel, le remboursement est réparti chaque mois.

Pour les salariés à temps partiel, pour une *durée supérieure ou égale à 50 %* de la durée légale la prise en charge est *identique à un temps complet*.

Pour un contrat à temps partiel *inférieur à 50 %* de la durée légale un calcul au *pro rata temporis* est appliqué.

(Exemple : contrat de 10 h par semaine, le calcul sera 50 % prix abonnement \* (10/35))



## Prise en charge des frais de carburant

La loi fixe un *maximum de 200 €* par an et par salarié pour cette participation facultative.

Cette prise en charge ne peut être cumulée avec la prise en charge obligatoire au titre des frais engagés au moyen de transports publics. Il s'agit de la prise en charge d'une partie des dépenses de carburant ou les frais d'alimentation de véhicules électriques.

Sont exclus de ce dispositif, les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à leur disposition par leur employeur et dont les frais d'essence sont pris en charge. Sont exclus aussi les salariés qui n'ont aucun transport ou dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

***Toute somme payée au-delà de cette règle sera soumise à cotisations.***

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	79/98

Vous trouverez aux pages suivantes 3 bulletins de paie servant d'exemples du traitement de ces différentes primes et indemnités. Ces bulletins ont été établis en 2011.

**L'exemple 1** traite d'un salarié ayant bénéficié de :

- allocations pour frais de repas hors de l'entreprise (10 repas)
- allocation pour frais de repas dans l'entreprise (5 repas).

Dans l'**exemple 2**, il s'agit d'un salarié de la région parisienne :

- absent 2 jours - déduction en trentièmes
- titulaire d'un pass Navigo d'une valeur de 55,10 €. <sup>16</sup>

Des titres restaurant font l'objet de l'**exemple 3** :

Il s'agit d'un salarié ayant acquis 20 titres restaurant à 9,00 €.

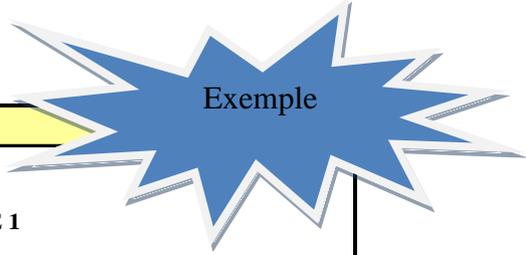
- La participation de l'entreprise s'élève à 60 %.
- Le montant de la participation du salarié est prélevé sur son salaire.



## A VOUS DE JOUER ! Exercice 13

<sup>16</sup> Le montant du forfait donné ici l'est à titre indicatif. Le prix n'a pas été actualisé.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	80/98



**BULLETIN DE SALAIRE**

<b>EMPLOYEUR</b>	<b>SALARIE</b>
Nom :	Nom :
Adresse :	Prénom : <b>EXEMPLE 1</b>
N° SIRET	Emploi :
Code APE	Position : Non cadre
URSSAF	N° de S.S. :
	Adresse :

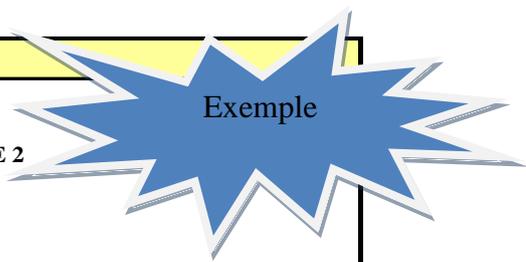
<b>PERIODE DU :</b>	<b>Au :</b>		
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à 11,56
Absences	=		à 0,00
H.S. à 25%	nombre d'heures		à 14,45
H.S. à 50%	nombre d'heures		à 17,34
Avantage en nature :	<input type="text"/> X	<input type="text"/>	
Tickets restaurant :			
<b>PLAFOND S.S. :</b>	<input type="text"/> 2946,00	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>	<b>1753,00</b>

<b>COTISATIONS</b>	<b>BASES</b>	<b>COTISATIONS PATRONALES</b>		<b>RETENUES SALARIALES</b>	
		<b>TAUX</b>	<b>MONTANTS</b>	<b>TAUX</b>	<b>MONTANTS</b>
<b>URSSAF</b>					
Contribution sociale généralisée	1700,41			5,10%	86,72
Contribution sociale généralisée sur heures sup.	0,00			8,00%	0,00
Maladie	1753,00	12,80%	224,38	0,75%	13,15
Contribution de solidarité pour autonomie	1753,00	0,30%	5,26		
Accidents du travail	1753,00	3,00%	52,59		
Allocations familiales	1753,00	5,40%	94,66		
Transport	1753,00	1,50%	26,30		
Vieillesse T	1753,00	1,60%	28,05	0,10%	1,75
Vieillesse P	1753,00	8,30%	145,50	6,65%	116,57
Aide au logement P		0,10%	0,00		
Aide au logement T	1753,00	0,50%	8,77		
<b>Chômage</b>					
Tranche A	1753,00	4,00%	70,12	2,40%	42,07
Tranche B	0,00	4,00%	0,00	2,40%	0,00
FNGS	1753,00	0,40%	7,01		
<b>RETRAITE</b>					
Retraite tranche 1	1753,00	4,50%	78,89	3,00%	52,59
Retraite tranche 2	0,00	12,00%	0,00	8,00%	0,00
AGFF tranche 1	1753,00	1,20%	21,04	0,80%	14,02
AGFF tranche 2	0,00	1,30%	0,00	0,90%	0,00
<b>Sous-total</b>			762,57		326,87
Réduction de cotisations salariales				0,00%	0,00
Déduction des cotisations patronales			0,00		
Réduction FILLON		0,107	-187,57		
<b>TOTAL COTISATIONS</b>			<b>575,00</b>		<b>326,87</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>					<b>1426,13</b>
Contribution sociale généralisée non déductible	1700,41			2,40%	40,81
remboursement de la dette sociale non déductible	1700,41			0,50%	8,50
<b>NET APRES RETENUES</b>					<b>1376,82</b>
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>					
repas pris dans l'entreprise			5 x	5,80	29,00
repas pris hors de l'entreprise			10 x	8,30	83,00
<b>Déductions et retenues</b>					
Tickets restaurant - retenue de la part salariale					0,00
Avantage en nature					0,00
<b>NET A PAYER</b>					<b>1 488,82 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	81/98

## BULLETIN DE SALAIRE



EMPLOYEUR	SALARIE
Nom :	Nom :
Adresse :	Prénom : <b>EXEMPLE 2</b>
N° SIRET	Emploi :
Code APE	Position : Non cadre
URSSAF	N° de S.S. :
	Adresse :

<b>PERIODE DU :</b>		<b>Au :</b>		
Salaire de base	nombre d'heures	151,67 à	10,25	1555,00
Absences <b>2/30e</b>	=	2 à	51,83	-103,66
H.S. à 25%	nombre d'heures	à	12,82	0,00
H.S. à 50%	nombre d'heures	à	15,38	0,00
Avantage en nature :	<input type="text"/>	X	<input type="text"/>	0,00
Tickets restaurant :				0,00
PLAFOND S.S. :		<input type="text" value="2946,00"/>		
<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>				<b>1451,34</b>

COTISATIONS	BASES	COTISATIONS PATRONALES		RETENUES SALARIALES	
		TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<b>URSSAF</b>					
Contribution sociale généralisée	1407,80			5,10%	71,80
Contribution sociale généralisée sur heures sup.	0,00			8,00%	0,00
Maladie	1451,34	12,80%	185,77	0,75%	10,89
Contribution de solidarité pour autonomie	1451,34	0,30%	4,35		
Accidents du travail	1451,34	3,00%	43,54		
Allocations familiales	1451,34	5,40%	78,37		
Transport	1451,34	1,50%	21,77		
Vieillesse T	1451,34	1,60%	23,22	0,10%	1,45
Vieillesse P	1451,34	8,30%	120,46	6,65%	96,51
Aide au logement P		0,10%	0,00		
Aide au logement T	1451,34	0,50%	7,26		
<b>Chômage</b>					
Tranche A	1451,34	4,00%	58,05	2,40%	34,83
Tranche B	0,00	4,00%	0,00	2,40%	0,00
FNGS	1451,34	0,40%	5,81		
<b>RETRAITE</b>					
Retraite tranche 1	1451,34	4,50%	65,31	3,00%	43,54
Retraite tranche 2	0,00	12,00%	0,00	8,00%	0,00
AGFF tranche 1	1451,34	1,20%	17,42	0,80%	11,61
AGFF tranche 2	0,00	1,30%	0,00	0,90%	0,00
<b>Sous-total</b>			631,33		270,63
Réduction de cotisations salariales				0,00%	0,00
Déduction des cotisations patronales			0,00		
Réduction FILLON		0,159	-230,76		
		<b>TOTAL COTISATIONS</b>			270,63
		<b>NET IMPOSABLE</b>			1180,71
Contribution sociale généralisée non déductible	1407,80			2,40%	33,79
remboursement de la dette sociale non déductible	1407,80			0,50%	7,04
		<b>NET APRES RETENUES</b>			1139,88
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>					
Allocation forfaitaire					
Pass Navigo		55,10 x	50%		27,55
<b>Déductions et retenues</b>					
Tickets restaurant - retenue de la part salariale					
Avantage en nature					0,00
<b>NET A PAYER</b>					<b>1 167,43 €</b>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	82/98

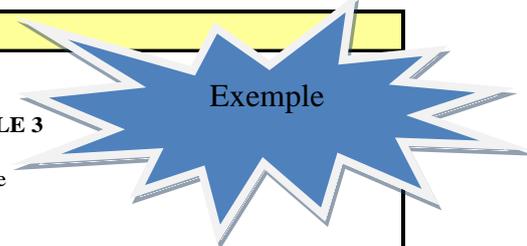
## BULLETIN DE SALAIRE

### EMPLOYEUR

Nom :  
Adresse :  
  
N° SIRET  
Code APE  
URSSAF

### SALARIE

Nom :  
Prénom : **EXEMPLE 3**  
Emploi :  
Position : Non cadre  
N° de S.S. :  
Adresse :



**Exemple**

### PERIODE DU :

Au :

Salaire de base	nombre d'heures		151,67	à	12,66		1920,00
Absences	=			à	0,00		0,00
H.S. à 25%	nombre d'heures			à	15,82		0,00
H.S. à 50%	nombre d'heures			à	18,99		0,00
Avantage en nature :	<input type="text"/> X	<input type="text"/>					0,00
<b>Avantages en nature (titres restaurant) excédent = 5,40</b>	-	<b>5,29</b>	=	<b>0,11</b>	X	<b>20</b>	<b>2,20</b>
PLAFOND S.S. :	<input type="text" value="2946,00"/>						<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>
							<b>1922,20</b>

COTISATIONS	BASES	COTISATIONS PATRONALES		RETENUES SALARIALES	
		TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<b>URSSAF</b>					
Contribution sociale généralisée	1864,53			5,10%	95,09
Contribution sociale généralisée sur heures sup.	0,00			8,00%	0,00
Maladie	1922,20	12,80%	246,04	0,75%	14,42
Contribution de solidarité pour autonomie	1922,20	0,30%	5,77		
Accidents du travail	1922,20		0,00		
Allocations familiales	1922,20	5,40%	103,80		
Transport	1922,20		0,00		
Vieillesse T	1922,20	1,60%	30,76	0,10%	1,92
Vieillesse P	1922,20	8,30%	159,54	6,65%	127,83
Aide au logement P		0,10%	0,00		
Aide au logement T	1922,20	0,50%	9,61		
<b>Chômage</b>					
Tranche A	1922,20	4,00%	76,89	2,40%	46,13
Tranche B	0,00	4,00%	0,00	2,40%	0,00
FNGS	1922,20	0,40%	7,69		
<b>RETRAITE</b>					
Retraite tranche 1	1922,20	4,50%	86,50	3,00%	57,67
Retraite tranche 2	0,00	12,00%	0,00	8,00%	0,00
AGFF tranche 1	1922,20	1,20%	23,07	0,80%	15,38
AGFF tranche 2	0,00	1,30%	0,00	0,90%	0,00
<b>Sous-total</b>			749,67		358,44
Réduction de cotisations salariales				0,00%	0,00
Déduction des cotisations patronales			0,00		
Réduction FILLON		0,059	-113,41		
			<b>TOTAL COTISATIONS</b>		<b>636,26</b>
					<b>NET IMPOSABLE</b>
					<b>1563,76</b>
Contribution sociale généralisée non déductible	1864,53			2,40%	44,75
remboursement de la dette sociale non déductible	1864,53			0,50%	9,32
					<b>NET APRES RETENUES</b>
					<b>1509,69</b>
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>					
Allocation forfaitaire					
<b>Déductions et retenues</b>					
Ticket-restaurant -retenue de la part salariale (9,00 x 40%)			20 x	3,60	-72,00
Avantage en nature					-2,20
<b>NET A PAYER</b>					<b>1 435,49 €</b>

DANS VOTRE INTERET ET POUR VOUS AIDER A FAIRE VALOIR VOS DROIT, CONSERVER CE BULLETIN DE PAIE SANS LIMITATION DE DUREE

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	83/98

### 3.7 Les acomptes, avances et oppositions sur salaire

**A la fin de cette partie, vous serez capable d'expliquer un bulletin de salaire comportant des acomptes, avances ou oppositions sur salaire.**

Ces trois catégories de déductions sont de caractère très différent :

#### Les acomptes

Sont des sommes versées à un salarié à valoir sur la paie en cours.  
Les acomptes sont donc retenus sur le salaire versé.

#### Les avances

Sont des sommes prêtées au salarié par l'employeur.  
Le montant mensuel retenu sur la paye en remboursement ne peut excéder 1/10ème du salaire net.

#### Les oppositions ou saisies des rémunérations

Les créanciers du salarié qui ne peuvent obtenir le paiement de leur créance peuvent s'adresser au tribunal pour que l'employeur saisisse une partie de la rémunération.  
L'employeur est averti de la saisie à pratiquer sur la paie du salarié par un acte de saisie (un avis à tiers détenteur) établi par le greffier du Tribunal.

La rémunération des salariés est protégée contre les saisies des créanciers. La saisie des rémunérations ne peut être pratiquée que dans certaines limites, fixées par décret (loi du 9-7-91 applicable le 01-08-92).  
La partie saisissable s'obtient en appliquant à la rémunération un barème fourni par l'administration.

Exception : les saisies pour pension alimentaire

La totalité du montant de la pension peut être saisi directement sur la rémunération du salarié à condition de laisser à celui-ci un montant au moins égal au montant du RSA (**474,93** euros par mois en 2012).



*Les retenues pour avances et oppositions peuvent se cumuler.*

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	84/98

## Calcul de la fraction du salaire saisissable :

Il est rappelé que la rémunération à prendre en compte porte sur les salaires et accessoires (compléments directs, primes, indemnités, avantages en nature, à l'exclusion des indemnités représentatives de frais), après précompte des cotisations sociales dont les salariés sont redevables.

Saisies sur rémunération : barème 2012 (1) (2)			
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) ( 3 )	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) ( 3 )	Quotité saisissable	Fraction mensuelle saisissable maximale (en cumul)
Jusqu'à 3 590 €	Jusqu'à 299,17 €	1/20	14,96 €
Au-delà de 3 590 € et jusqu'à 7 030 €	Au-delà de 299,17 € et jusqu'à 585,83 €	1/10	43,63 €
Au-delà de 7 030 € et jusqu'à 10 510 €	Au-delà de 585,83 € et jusqu'à 875,83 €	1/5	101,63 €
Au-delà de 10 510 € et jusqu'à 13 950 €	Au-delà de 875,83 € et jusqu'à 1 162,50 €	1/4	173,30 €
Au-delà de 13 950 € et jusqu'à 17 410 €	Au-delà de 1 162,50 € et jusqu'à 1 450,83 €	1/3	269,41 €
Au-delà de 17 410 € et jusqu'à 20 910 €	Au-delà de 1 450,83 € et jusqu'à 1 742,50 €	2/3	463,86 €
Au-delà de 20 910 €	Au-delà de 1 742,50 €	en totalité	463,86 € + totalité au-delà de 1 742,50 €

1 : En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de la fraction totalement insaisissable (voir ci-dessous).

2 : Dans tous les cas (procédure de paiement direct de pension alimentaire ou non, un montant égal au RSA pour une personne seule doit être laissé au salarié (474,93 € par mois en 2012).

3 : Les seuils annuels déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 360 € par personne à la charge du débiteur, sur justification (soit 113,33 € pour les tranches mensuelles).

**Exemple :** Le salarié CEBIEN perçoit pour un mois donné une rémunération NETTE de 2 253,00 €.

TRANCHE ANNUELLE		TRANCHE MENSUELLE		Quotité saisissable	MONTANT SAISSISSABLE	
					par tranche	cumulé
0,00	3 590,00	0,00	299,17	1/20	14,96	14,96
3 590,00	7 030,00	299,17	585,83	1/10	28,67	43,63
7 030,00	10 510,00	585,83	875,83	1/5	58,00	101,63
10 510,00	13 950,00	875,83	1 162,50	1/4	71,66	173,29
13 950,00	17 410,00	1 162,50	1 450,83	1/3	96,11	269,40
17 410,00	20 910,00	1 450,83	1 742,50	2/3	194,44	463,84
<b>Au-delà de: 20 910,00</b>		<b>Au-delà de 1 742,50</b>		totalité	510,50	<b>974,34</b>

$$2253 - 1742,50 =$$

La retenue pour le mois sera donc de 974,34 €.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	85/98

Si le même salarié a 2 personnes à charge, chaque tranche de calcul sera augmentée de :

$$\text{Pour 2 personnes à charge : } 113,33 \text{ €} \times 2 = 226,67 \text{ €}$$

soit pour la première tranche : de 0 € à 299,17 € donnera une tranche de 0 à 525,83 € (226,67+299,17)

et pour la suivante : de 525,83 à 812,50 et ainsi de suite

TRANCHE MENSUELLE		Quotité saisissable	MONTANT SAISSABLE	
			par tranche	cumulé
0,00	525,83	1/20	26,29	26,29
525,83	812,50	1/10	28,67	54,96
812,50	1 102,50	1/5	58,00	112,96
1 102,50	1 389,17	1/4	71,66	184,62
1 389,17	1 677,50	1/3	96,11	280,73
1 677,50	1 969,17	2/3	194,44	475,17
<b>Au-delà de 1 969,17</b>		totalité	283,83	<b>759,00</b>

La retenue pour le mois sera donc de 759,00 €.



## A VOUS DE JOUER ! Exercice 14

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	86/98

Un lien vers le site du Groupe Revue Fiduciaire vous permettra d'effectuer les calculs en ligne : [http://rfpaye.grouperf.com/calcul/?fichier=saisie\\_sur\\_salaires](http://rfpaye.grouperf.com/calcul/?fichier=saisie_sur_salaires)

## Retenues pour le compte des créanciers du salarié

### Quelles retenues et comment ?

Retenues	Créanciers	Procédure	Obligations pour l'employeur	Limites des retenues (sur salaire net)
<b>Paiement direct de pension alimentaire</b> (terme en cours et 6 derniers mois impayés)	<b>Bénéficiaire d'une pension alimentaire par décision de justice.</b> Privilège par rapport à tous autres créanciers (y compris Trésor)	Un <b>huissier</b> ou un <b>organisme spécialisé</b> notifie la demande de pension alimentaire à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.	Verser les fonds directement au bénéficiaire de la pension alimentaire	Totalité du salaire, mais le salarié doit conserver une fraction égale au Revenu de Solidarité Active (RSA) fixé pour une personne seule
<b>Avis à tiers détenteur</b>	<b>Trésor public</b> pour le recouvrement des <b>impôts</b> Privilège du Trésor par rapport aux autres créanciers (sauf pension alimentaire).	Le <b>percepteur</b> adresse un avis à l'employeur.	Prélever les sommes dues sur le salaire, et les verser au Trésor public	Quotité saisissable du salaire suivant barème
<b>Opposition administrative</b>	<b>Trésor public</b> pour le recouvrement de certaines <b>amendes et condamnations pécuniaires</b> Privilège du Trésor par rapport aux autres créanciers (sauf pension alimentaire).	Le <b>percepteur</b> notifie l'opposition à l'employeur.	Prélever les sommes dues sur le salaire, et les verser au Trésor public	
<b>Saisie sur salaire</b>	<b>Tout créancier</b> Pas de privilège	Le <b>greffier en chef du tribunal d'instance</b> adresse à l'employeur un acte de saisie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.	Envoyer tous les mois les sommes prélevées au secrétariat-greffe du tribunal d'instance Informé le tribunal d'instance (et éventuellement le salarié) des événements affectant la saisie	

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	87/98

### 3.8 La prime de précarité en fin de CDD

**A la fin de cette partie, vous serez capable de calculer une prime de précarité.**

En cas de fin de CDD, le salarié a droit à une indemnité de contrat égale à 10 % de l'ensemble des salaires perçus au cours de son contrat.

Cette indemnité de fin de contrat entre dans la base de calcul de l'ICCP. Le calcul se fait généralement en appliquant la règle du 1/10<sup>ème</sup> normalement plus favorable.

**Exemple :**

Soit un salarié CDD de mars à juin N dont le salaire brut a été augmenté durant la période.

- mars N et avril N : salaire pour 151,67 h = 2 000 €
- mai N et juin N: salaire pour 151,67 h = 2 200 €

Total salaire perçu pour les 4 mois :  $(2 \times 2\,000) + (2 \times 2\,200) = 8\,400$  €

Indemnité de fin de contrat :  $10\% \times 8\,400 = 840$  €



#### **A VOUS DE JOUER ! Exercice 15**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	88/98



### 3.9 Les indemnités de licenciement

**A la fin de cette partie, vous serez capable de calculer des indemnités de licenciement.**

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte un an ininterrompu au service du même employeur a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

#### Montant de l'indemnité

- 1/5e de mois par année de présence.
- 2/15e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.



**Il faut également tenir compte des années incomplètes au prorata des mois effectués.**

#### Assiette

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois précédant la fin du préavis. *(Selon la cour de cassation, il faudrait retenir la moyenne des 3 précédents la notification, mais cette interprétation est sujette à discussion, nous ne la retiendrons pas dans ce support).*

Il convient de retenir la rémunération effective, seules pouvant être déduites les sommes correspondant à des remboursements de frais ou à des gratifications bénévoles. Les gratifications contractuelles doivent être prises en compte au prorata, c'est-à-dire à hauteur de 1/12 de leur montant par mois.

Les indemnités de congés payés rémunérant les périodes de congés prises doivent être retenues.

Les avantages en nature doivent aussi être pris en compte.



Conventions et accords prévoient souvent des indemnités plus élevées.

#### **Exemple :**

Un salarié ayant une ancienneté de 20 ans et 3 mois vient d'être licencié. Sa rémunération est de 2 000 €. Quel sera le montant de son indemnité légale de licenciement ?

$$\begin{aligned} (2\ 000 \times 1/5 \times 20) + (2\ 000 \times 1/5 \times 3/12) &= 8\ 100,00 \text{ €} \\ (2\ 000 \times 2/15 \times 10) + (2\ 000 \times 2/15 \times 3/12) &= 2\ 733,33 \text{ €} \\ \text{Total} &= 10\ 833,33 \text{ €} \end{aligned}$$



#### **A VOUS DE JOUER ! Exercice 16**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	89/98

## Régime social et fiscal

### Indemnité versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde

L'indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (c'est-à-dire une procédure de licenciement économique visant au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours) est exonérée d'impôt (CGI art. 80 duodecimes).

Elle est, en revanche, soumise à cotisation pour la fraction qui excède 2 plafonds annuels de Sécurité Sociale (PASS) soit pour 2012 un montant de 72 744 €.

### Autres indemnités de licenciement

Lorsqu'elle n'est pas versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sens des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 du code du travail, l'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt à hauteur du montant le plus élevé entre :

- soit son montant minimum légal ou celui prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, sans limitation de montant ;
- soit deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié durant l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité versée au salarié, sachant que la fraction exonérée au titre de ces deux derniers critères ne peut pas excéder, pour les ruptures notifiées depuis le 1er janvier 2006, six fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité (soit 218 232 € en 2012).

Sur le plan social, **l'indemnité de licenciement est soumise à cotisations de Sécurité Sociale et aux autres charges** ayant la même assiette à hauteur de la fraction soumise à l'impôt sur le revenu. **L'exonération est plafonnée à 2 PASS pour 2012 soit 72 744 €.**

### **Exemple :**

Un salarié licencié perçoit une indemnité de licenciement de 108 000 €. Cette indemnité est supérieure au minimum légal. L'indemnité légale s'élève à 55 000 €. Sa rémunération annuelle pour l'année précédente était de 36 000 €. Cette somme est-elle assujettie aux cotisations de Sécurité Sociale ? Quel est le montant exonéré d'impôt sur le revenu ?

Le montant exonéré d'impôt sur le revenu :

Montant de l'indemnité légale = 55 000 €

Rémunération annuelle x 2 = 36 000 \* 2 = 72 000€.

Le montant exonéré d'impôt sur le revenu sera de 72 000.00 €

Le montant de l'indemnité sera exonéré de cotisations sociales à concurrence de 72 000 €. L'entreprise et le salarié devront cotiser sur 108 000 – 72 000 € soit 36 000 €.

Voir exemple ci-dessous d'un bulletin de salaire comportant une indemnité de licenciement non soumise à cotisations.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	90/98

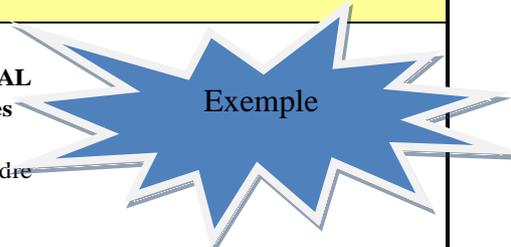
## BULLETIN DE SALAIRE

### EMPLOYEUR

Nom : **MUZARD**  
 Adresse :  
 N° SIRET  
 Code APE  
 URSSAF  
 Convention collective :

### SALARIE

Nom : **PERICAL**  
 Prénom : **Georges**  
 Emploi :  
 Position : Non cadre  
 N° de S.S. :  
 Adresse :



<b>PERIODE DU :</b>		1er AVRIL N	Au :	30 AVRIL N	
Salaire de base	nombre d'heures	151,67	à	21,36	3240,00
Absences	=		à		
H.S. à 25%	nombre d'heures		à	26,70	
H.S. à 50%	nombre d'heures		à	32,04	
<b>ICCP</b>					3529,00
<b>PLAFOND S.S. :</b>		3031,00	<b>SALAIRE BRUT TOTAL</b>		6769,00

<b>COTISATIONS</b>	BASES	COTISATIONS PATRONALES		RETENUES SALARIALES	
		TAUX	MONTANTS	TAUX	MONTANTS
<b>URSSAF</b>					
Contribution sociale généralisée	6650,54			5,10%	339,18
Contribution sociale généralisée sur heures sup				8,00%	
Maladie	6769,00	12,80%	866,43	0,75%	50,77
Contribution de solidarité pour autonomie	6769,00	0,30%	20,31		
Accidents du travail	6769,00	3,00%	203,07		
Allocations familiales	6769,00	5,40%	365,53		
Transport	6769,00	1,50%	101,54		
Vieillesse T	6769,00	1,60%	108,30	0,10%	6,77
Vieillesse P	3031,00	8,30%	251,57	6,65%	201,56
Aide au logement P	3031,00	0,10%	3,03		
<b>ASSEDIC</b>					
Tranche A	3031,00	4,00%	121,24	2,40%	72,74
Tranche B	3738,00	4,00%	149,52	2,40%	89,71
FNGS	6769,00	0,30%	20,31		
<b>RETRAITE</b>					
Retraite tranche 1	3031,00	4,50%	136,40	3,00%	90,93
Retraite tranche 2	3738,00	12,00%	448,56	8,00%	299,04
AGFF tranche 1	3031,00	1,20%	36,37	0,80%	24,25
AGFF tranche 2	3738,00	1,30%	48,59	0,90%	33,64
<b>Sous-total</b>			2880,77		1208,59
Réduction de cotisations salariales					
Déduction des cotisations patronales					
Réduction FILLON					
<b>TOTAL COTISATIONS</b>			2880,77		1208,59
<b>NET IMPOSABLE</b>					5560,41
Contribution sociale généralisée non déductible	6650,54			2,40%	159,61
remboursement de la dette sociale non déductible	6650,54			0,50%	33,25
<b>NET APRES RETENUES</b>					5367,55
<b>Primes et indemnités non soumises à cotisations</b>					
Indemnité de licenciement					9001,66
<b>Payé le : 30 AVRIL N</b>					<b>NET A PAYER</b>
					<b>14369,21</b>

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	91/98

### 3.10 Les indemnités de retraite

**A la fin de cette partie, vous serez capable de calculer des indemnités de retraite.**

Sous réserve que le salarié soit en droit de prétendre à la liquidation de sa pension retraite, lorsqu'il part volontairement à la retraite ou s'il est mis à la retraite par l'employeur parce qu'il a atteint l'âge légal, le salarié a droit à une indemnité de retraite.

Cette indemnité se calcule **selon le même mode de calcul que l'indemnité légale de licenciement dans le cas de la mise à la retraite** par l'employeur. Elle est calculée **en fonction de l'ancienneté en cas de départ volontaire** à la retraite.

En cas de mise à la retraite, l'assiette de calcul de l'indemnité de retraite est la même que dans le cas du calcul des indemnités de licenciement (voir plus haut).

Le tableau ci-dessous récapitule l'essentiel à retenir en termes de condition et de mode de calcul de cette indemnité en fonction du type de départ à la retraite (volontaire ou mise à la retraite par l'employeur).

Mise à la retraite et départ volontaire en retraite		
	Mise à la retraite	Départ volontaire à la retraite
<b>Conditions</b>	Le salarié doit avoir atteint 65 ans (âge progressivement relevé à 67 ans). Une mise avant cet âge, en sortie de préretraite, sous certaines conditions (1)	Le salarié doit avoir atteint 60 ans (âge progressivement relevé à 62 ans), sauf cas particuliers (salariés handicapés, salariés ayant eu une longue carrière, salariés atteints d'une incapacité permanente d'origine professionnelle).
<b>Préavis légal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• durée fixée par la loi, la convention collective ou les usages si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois.</li><li>• 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans.</li><li>• 2 mois si l'ancienneté est au moins de 2 ans.</li></ul>	
<b>Indemnité minimale légale de rupture</b>	1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté.</li><li>• 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté.</li><li>• 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté.</li><li>• 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.</li></ul>

(1) Jusqu'au 31 décembre 2009, une mise à la retraite était aussi possible en application de certains accords collectifs étendus antérieurs au 23 décembre 2006.

Il est à noter que l'indemnité de départ volontaire à la retraite est totalement imposable sauf dans le cadre d'un plan social où elle est exonérée de cotisations et n'est pas imposable à l'impôt sur le revenu.



De nombreuses conventions prévoient des indemnités plus importantes.

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	92/98

**Exemples :**

<b>Indemnités minimales</b>		
<b>Ancienneté</b>	<b>Départ volontaire du salarié</b>	<b>Mise à la retraite par l'employeur</b>
1 <sup>er</sup> exemple ➤ 5 ans d'ancienneté ➤ 1500 € salaire	Indemnité minimale légale non due (ancienneté < 10 ans).	Indemnité minimale : [1/5 * (1500 € * 5) = 1 500 €]
2 <sup>ème</sup> exemple ➤ 12 ans d'ancienneté ➤ 2500 € salaire	Indemnité minimale : 0,5 * 2500 € = 1250 €.	Indemnité minimale : [1/5 * (2500 € * 12)] + [2/15 * (2500 € * 2)] = 6 667 €
3 <sup>ème</sup> exemple ➤ 20 ans d'ancienneté ➤ 3500 € salaire	Indemnité minimale : 1,5 * 3500 € = 5250 €.	Indemnité minimale : [1/5 * (3500 € * 20)] + [2/15 * (3500 € * 10)] = 18 667 €



**A VOUS DE JOUER ! Exercice 17**

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	93/98

# CORRIGÉS

---

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	94/98



## Que savez-vous du traitement de la paie



**Faites le petit quiz ci-dessous et mesurez votre niveau de connaissance...**

**Cochez les cases qui correspondent, selon vous, à la (ou les) bonne(s) réponse(s).**

### 1. Le salaire peut être fixé librement par les parties au contrat du travail.

- a) Vrai
- b) Faux

*Le salaire peut être fixé librement, soit par le contrat individuel du travail, soit par une convention ou un accord collectif. Toutefois, sa fixation est strictement encadrée par des règles légales ou conventionnelles auxquelles l'employeur ne peut déroger. Dans le cas de la négociation individuelle, le mode et le montant de la rémunération sont négociés par l'employeur et le salarié. Au niveau collectif, une négociation annuelle sur les salaires est obligatoire. Dans les 2 cas,*

- *la discrimination sexiste ou syndicale est interdite (égalité entre hommes et femmes et liberté syndicale)*
- *des clauses d'indexation (sur le SMIC, sur le niveau général des prix ...) sont interdites*
- *le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) doit être respecté (sauf exception).*

### 2. Le bulletin de salaire est la preuve de l'existence d'une relation de travail.

- a) Vrai
- b) Faux

*La remise d'un bulletin de salaire par l'employeur est obligatoire pour « toutes les personnes ... travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit ... quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme et la validité de leur contrat. » Le bulletin de salaire prouve donc l'existence d'une relation de travail.*

### 3. Le salaire est payé :

- a) Une fois par mois à date fixe
- b) Une fois par mois à date variable
- c) Au moins une fois tous les deux mois
- d) Selon un rythme fixé par le contrat de travail

*Le salaire doit être payé une fois par mois, à date fixe. Il est possible de verser un acompte sur salaire au bout de 15 jours.*

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	95/98

**4. Le salaire peut être fixé selon les modalités suivantes :**

- a) En fonction de la durée de travail effective
- b) En fonction de la quantité produite
- c) En fonction d'une convention négociée par le salarié et l'employeur

**Le salaire peut être fixé :**

- a) **au temps**
- b) **au rendement**
- c) **au forfait** (le forfait est appliqué surtout aux salariés ayant le statut de cadre).

**5. Le bulletin de paie comporte obligatoirement les mentions suivantes :**

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur
- b) La convention collective applicable
- c) La date de naissance du salarié
- d) La fonction du salarié
- e) Les dates de congés
- f) Les dates de jours de grève

*Les mentions obligatoires sont nombreuses. Vous en trouverez le détail plus loin dans ce support. (La date de naissance du salarié n'est pas mentionnée explicitement, mais se trouve dans le numéro de Sécurité Sociale qui, lui, est obligatoire.)*

**6. Parmi les « éléments variables » de la paie sont :**

- a) Les absences
- b) Les jours de formation
- c) Le coefficient du salarié
- d) Les frais de déplacement professionnel

*Les éléments variables recueillis par l'Assistant RH comprennent, entre autres, les événements du mois liés à des absences du poste de travail (maladie, formation) et le remboursement de frais relatifs à l'activité professionnelle (transport, hébergement, repas). Le coefficient du salarié est lié au poste qu'il occupe et, sauf promotion ou autre changement de statut, reste stable de mois en mois.*

**7. Il est obligatoire de calculer les déductions correspondant aux absences du salarié en fonction du nombre de jours calendaires dans le mois concerné.**

- a) Vrai
- b) Faux

*Il existe plusieurs méthodes de calcul des heures correspondant aux absences : en jours ou en heures, théoriques ou réels. Vous apprendrez ces méthodes.*

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	96/98

**8. La nourriture et le logement fournis par l'employeur sont soumis à cotisation :**

- a) Vrai   
b) Faux

*Oui, ce sont des avantages en nature mentionnés sur le bulletin de paie.*

**9. Dans certains cas, l'employeur peut percevoir les indemnités journalières de Sécurité Sociale à la place du salarié malade.**

- a) Vrai   
b) Faux

*Si l'employeur maintient le salaire d'un collaborateur pendant son arrêt de travail, la subrogation lui permet de percevoir directement, en lieu et place du salarié, les indemnités journalières qui sont dues par la caisse d'Assurance Maladie pour la période de l'arrêt de travail.*

**10. Un salarié licencié pour faute grave ne perçoit ni indemnité de licenciement, ni indemnité de préavis.**

- a) Vrai   
b) Faux

*Un salarié licencié pour faute grave ne perçoit aucune de ces indemnités. La gravité de la faute détermine le type de licenciement ainsi que ses conséquences.*

Pour reprendre la lecture du support de formation, cliquez [ici](#).

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	97/98

Société X Navette RH/PAIE hors badgeuse		Heures d'absence		Heures d'absence		Heures d'absence maladie non professionnelle		Heures d'absence maladie non professionnelle		Prime spéciale		Avantage en nature		Heures d'absence formation		Regul absence		Prime exceptionnelle		Prime de bilan		Heures absences congés payés		Absences congés payés		Remboursement tel portable		Indemnités Kilométriques		Opposition sur salaires		Acompte		Avance		Heures supplémentaires		Heures supplémentaires	
		MOIS :	0400	0400	0410	0410	1003	1006	1024	1026	1100	1200	3800	3800	8820	8825	8842	9300	9410	9988	9988	OBSERVATIONS																	
NOM	FONCTION	BASE	Commen- taires	BASE	Commen- taires	MT SAL	MT SAL	MT SAL	MT SAL	MT SAL	MT SAL	BASE	Commen- taires	MT SAL	MT SAL	MT SAL	MT SAL	MT SAL	MT SAL	BASE	Commen- taires																		
MAESTRI G.	RRH											49 h	6 CP + 2 fractionnement																										
BOUAZIZ M.	Chargé de recrutement							20 h DIF																															
MARTIN A.	Manutention.																					4 h à 25 %																	

Libellé réduit	Code titre	Type de document	Version	Date de mise à jour	Page
ARH	TP-01284	SUPPORT	1	23/11/2013	98/98