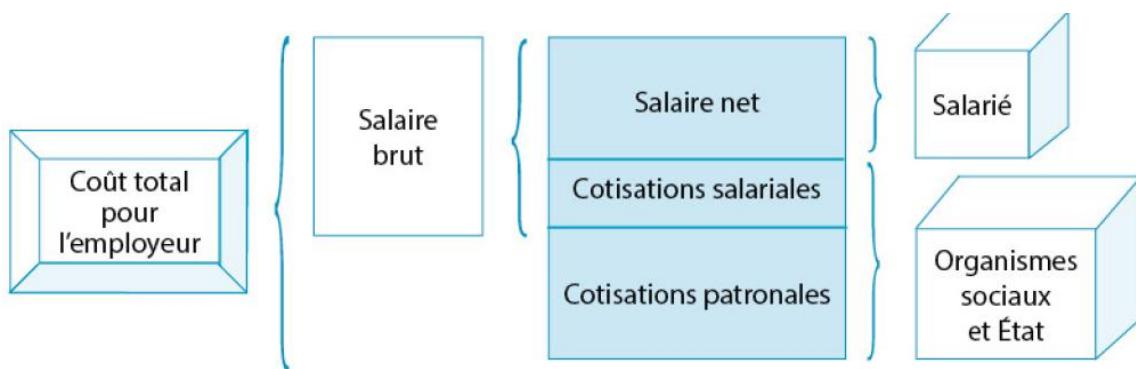


## Chapitre 4 – L'élaboration des bulletins de paie (partie 2)

### Synthèse

#### Rappel :



#### Salaire brut :

- Salaire de base pour 151,67 heures (temps plein)
- Heures supplémentaires
- Primes
- Avantages en nature...

Cf. Chapitre 3

### 1. Les cotisations sociales

Les cotisations sociales sont des **prélèvements obligatoires** effectués sur les salaires des salariés (**cotisations salariales**), ainsi que sur les contributions des employeurs (**cotisations patronales**). Elles ont pour but de financer les régimes de protection sociale, tels que la sécurité sociale, l'assurance chômage, la retraite, la prévoyance, etc.

Les cotisations sociales sont calculées en fonction d'un taux, qui varie en fonction de la nature de la cotisation et de la catégorie de travailleurs concernés. Elles sont prélevées à la source, c'est-à-dire directement sur le salaire brut du travailleur. Les cotisations patronales, quant à elles, sont versées par l'employeur en plus du salaire brut.

La base de calcul des cotisations peut être le salaire brut ou selon un plafond annuel fixé par la sécurité sociale.

Au 1er janvier 2025, le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) passe à 47 100 € (contre 46 368 € en 2024) et le plafond mensuel à 3 925 € (contre 3 864 € en 2024).

Tableau récapitulatif à jour pour 2025 (1<sup>er</sup> mai).

Nature des contributions	Taux	Taux	Base de calcul mensuelle
	Part employeur	Part salarié	
<b>CSG/CRDS</b>			
CSG		2,40 % (non déductible) 6,80 % (déductible)	98,25 % salaire brut et de la part patronale prévoyance
CRDS		0,50%	98,25 % salaire brut et de la part patronale prévoyance
<b>Sécurité sociale</b>			
Contribution solidarité autonomie	0,30%	-	Total brut
Assurance maladie - maternité - invalidité - décès	7%	-	Inférieur ou égal à 2,5 SMIC (4.504,60 €)
	13%	-	Supérieur à 2,5 SMIC (4.504,60 €)
Assurance vieillesse plafonnée	8,55%	6,90%	de 0 à 3.925 €
Assurance vieillesse déplafonnée	2,02%	0,40%	Total brut
Allocations familiales	3,45%	-	Rémunération inférieure ou égale à 3,5 SMIC (6.306,43 €)
	5,25%	-	Rémunération supérieure à 3,5 SMIC
Accidents du travail	Variable	-	Total brut
Aide au logement entreprise de moins de 50 salariés (FNAL)	0,10%	-	de 0 à 3.925 €
Supplément entreprise de 50 salariés et plus (FNAL)	0,50%	-	Total brut
<b>Assurance chômage</b>			
Cotisation chômage	4,00%	-	Salaire total dans la limite de 4 PSS de 0 à 15.700 €
Fonds national de garantie des salaires (AGS)	0,25%	-	de 0 à 15.700 €
<b>Retraite complémentaire</b>			
CEG tranche 1	1,29%	0,86%	de 0 à 3.925 €
CEG tranche 2		1,08%	
	1,62%		au-delà de 3.925 jusqu'à 31.400 €
APEC (cadres seulement)	0,036%	0,024%	de 0 à 15.700 €
Contribution patronale de prévoyance (forfait social) entreprises de 11 à 49 salariés	8%		Part patronale des prévoyances
Contribution patronale de prévoyance (forfait social) entreprises de 50 salariés et plus	16%		Certaines sommes versées sur le PERCO
Cotisations de base retraite			
Tranche 1	4,72%	3,15%	de 0 à 3.925 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	au-delà de 3.925 € jusqu'à 31.400 €
CET : T1 + T2 si rémunération supérieure au plafond de la Sécurité sociale (3 925 €)	0,21%	0,14%	au-delà de 3.925 € jusqu'à 31.400 €
Assurance décès cadre	1,50%	-	de 0 à 3.925 €
<b>Autres taxes et participations</b>			
Taxe d'apprentissage	0,68%	-	Total brut
Versement mobilité (transport) entreprises de 11 salariés et plus	Variable	-	Total brut
Participation à l'effort de construction (entreprises de 50 salariés et plus)	0,45%	-	Total brut
Contribution au Dialogue social	0,016%	-	Total brut
<b>Formation professionnelle</b>			
Entreprise de moins de 11 salariés	0,55%	-	Total brut
Entreprise de 11 salariés ou plus		1%	Total brut
Entreprise avec CDD (CPF-CDD)		1%	Total brut CDD

## 2. Les exonérations et réductions des cotisations sociales

### 2.1. Les heures complémentaires et les heures supplémentaires

Lorsque vos salariés font des heures supplémentaires ou complémentaires, ils peuvent bénéficier d'une exonération : il s'agit de la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et veuvage de base. Elle s'applique à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, dans la **limite de 11,31%**.

Le taux de 11,31% correspond à l'addition de ces trois taux :

- 7,30 % (cotisations salariales vieillesse dont 0,40 % sur la totalité de la rémunération et 6,90 % dans la limite du plafond) ;
- 3,15 % (cotisations salariales de retraite complémentaire sur la tranche 1 (= plafond)) ;
- 0,86 % (contribution d'équilibre général (CEG) sur la tranche 1 (= plafond)).

Pour un montant de 500 € HS, l'exonération sera de  $500 \text{ €} * 11,31\% = 56,55 \text{ €}$

## 2.2. La réduction générale des cotisations patronales

La réduction générale des **cotisations patronales** (ex loi Fillon) est un dispositif d'allégement de cotisations sociales patronales, qui a été mis en place en France en 2003. Il vise à réduire le coût du travail pour les entreprises, et à inciter à l'embauche de salariés à temps plein ou à temps partiel.

Le calcul de la réduction est basé sur le taux horaire du SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance), et sur la durée du travail effectuée par le salarié. Il est appliqué sur les cotisations sociales patronales d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, d'allocations familiales, etc.

Le taux de la réduction varie en fonction de la taille de l'entreprise, et du niveau de rémunération du salarié. Il est dégressif, c'est-à-dire qu'il diminue à mesure que la rémunération du salarié augmente.

Cet allégement concerne les salaires qui ne **dépassent pas 2 882,88 € brut par mois (inférieur à 1,6 fois le Smic brut)**.

Calcul :

**Réduction annuelle = salaire brut annuel \* coefficient à 4 décimales**

**Coefficient =  $(T/0,6) * ((1,6 * \text{Smic annuel} / \text{Salaire annuel brut}) - 1)$**

$T = 0,3193$  pour les entreprises de moins de 50 salariés et  $0,3233$  pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Exemple : une entre de 5 salariés, versé à un salarié un salaire de 2 000 € brut mensuel.

Montant de la réduction mensuelle :

$\text{Coef} = ((0,3193/0,6) * (1,6 * 1801,8 / 2000 - 1)) = 0,2349$  (1 801,8 => SMIC brut mensuel en 2025)

Réduction =  $2\ 000 * 0,2349 = 469,8 \text{ €}$

## 3. Les minorations de salaire

- L'avance et acompte

L'avance sur salaire et l'acompte sur salaire sont deux formes de versement anticipé de tout ou partie du salaire d'un salarié, avant la date normale de paiement de celui-ci.

- **L'avance sur salaire est un prêt**, qui est accordé à la demande de celui-ci, et qui est remboursable par la suite. L'avance sur salaire peut être accordée pour faire face à des dépenses imprévues ou urgentes, telles que des frais médicaux, des réparations de voiture, etc. Le montant ne peut excéder 1/10<sup>ème</sup> du salaire net.
- **L'acompte sur salaire**, quant à lui, est un versement anticipé d'une partie du salaire d'un salarié, qui est effectué à la demande de celui-ci, et qui est déduit du salaire total dû pour la période de paie concernée. L'employeur **doit accepter la demande** d'acompte sur salaire s'il s'agit de la première demande ce mois-ci.

L'avance et acompte vient **diminuer le net à payer**.

- La saisie sur salaire

La saisie sur salaire est une procédure qui permet à un créancier d'obtenir le paiement d'une dette en prélevant directement une partie du salaire d'un débiteur.

La saisie est mentionnée en bas du bulletin de paie et diminue le montant du net à payer.

- Le ticket-restaurant

C'est une prise en charge des repas par l'employeur et le salarié. Pour être exonérée de cotisations, la part employeur doit être comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre, sans toutefois dépasser **7,26 € pour les titres émis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.**

La part payée par le salarié est mentionnée en bas du bulletin de paie et diminue le net à payer.

## 4. La constitution du bulletin de paie

Exemple : Entreprise de 5 salariés. Fiche de paie de juin 2025 – Salaire de base de 2 500 € - Prime 13<sup>ème</sup> mois mensualisé. CDI – 35 heures ; non cadre ; Mutuelle de 40 € - Remboursée à hauteur de 50% par l'employeur. Taux ATMP 2%. Acompte de 200 € versé début du mois.

<b>Salaire</b>			
Salaire de base		2 500 €	
Primes		208,33 €	2500/12
<b>Rémunération brute</b>		<b>2 708,33 €</b>	
<b>Cotisations sociales</b>		<b>Employeur</b>	<b>Salarié</b>
			<b>Calcul</b>
<b>Assurance maladie</b>			
Maladie	189,58 €	-	2 708,33*7%
Contribution solidarité autonomie	8,13 €	-	2 708,33*0,3%
Prévoyances complémentaires	20,00 €	20,00 €	Mutuelle, 50% salarié / 50% employeur
<b>Retraite</b>			
Vieillesse	286,27 €	197,11 €	2 708,33*(8,55%+2,02%) ; 2 708,33*(6,9%+0,4%)
Retraite complémentaire	127,83 €	85,31 €	2 708,33*4,72%; 2 708,33*3,15%

<b>Contribution d'équilibre général</b>	34,94 €	23,29 €	2 708,33*1,29% ; 2 708,33*0,86%
<b>Famille</b>			
Allocations familiales	93,44 €	-	2708,33*3,45%
Contribution au Fonds National d'Aide au Logement	2,71 €	-	2708,33*0,1%
<b>Assurance chômage</b>			
Chômage	108,33 €	-	2708,33*4%
Régime de garanti des salaires (AGS)	6,77 €	-	2708,33*0,25%
<b>Formation</b>			
Formation professionnelle	14,90 €	-	2708,33*0,55%
Taxe d'apprentissage	18,42 €	-	2708,33*0,68%
<b>Autres</b>			
Accidents du Travail et Maladies Professionnelles	54,17 €	-	2708,33*2%
Contribution au dialogue social	0,43 €	-	2708,33*0,016%
CSG-CRDS		260,05 €	(98,25%*2 708,33 + 20)*9,7%
Réductions et exonérations	- 92,89 €		Coef = ((0,3193/0,6)*(1,6*1801,8/2708,33-1)) = 0,03429 Réduction = 2 708,33*0,03429 = 92,89
<b>Total des retenues</b>	<b>873,03433</b>	<b>585,76</b>	
	32%	22%	
Coût total employeur		3 581,36 €	2 708,33 + 902,83
Salaire net imposable		2 220,32 €	2708,33 - 585,76 + (98,25%*2708,33+20)*2,9% + 20
Salaire net		2 122,57 €	2708,33 - 585,76
Impôt sur le revenu		91 €	Taux IR individuel du salarié
Salaire net après impôt		2 031,57 €	2 121,97 - 91
Acompte		<b>-200 €</b>	
Salaire net après impôt à verser		1 831,57 €	2 031,57 - 200

✓ Prêt(e) à passer à la pratique ? Découvrez nos exercices interactifs et corrigés commentés (sur le site - shop BTS CG – Exercices P4).