

Chapitre 4 - Préparer, contrôler les éléments de la paie et les déclarations sociales

Synthèse

Table des matières

1.	La fixation du salaire	3
1.1.	Le rôle de l'offre et de la demande	3
1.2.	Le rôle des institutions sur le marché du travail	3
2.	Identifier les éléments de la paie	4
3.	Les mentions dans un bulletin de paie	4
4.	Les composantes de la rémunération brute	6
4.1.	Le salaire de base	6
4.2.	Les accessoires de salaire	7
5.	Les cotisations sociales	9
6.	Les exonérations et réductions des cotisations sociales	10
6.1.	Les heures complémentaires et les heures supplémentaires	10
6.2.	La réduction générale dégressive (RGD)	11
7.	Les minorations de salaire	12
8.	La constitution du bulletin de paie	13

1. La fixation du salaire

1.1. Le rôle de l'offre et de la demande

(Révision économie)

L'équilibre sur le marché du travail est atteint au niveau de salaire qui assure l'égalité entre l'offre et la demande de travail. Autrement dit, pour ce niveau de salaire, toute personne qui souhaite travailler trouve un emploi, et la demande de travail des entreprises est satisfaite.

Si l'offre est supérieure à la demande, le salaire diminue, car l'importance de la main-d'œuvre disponible par rapport aux besoins des entreprises permettra à ces dernières de proposer des salaires moins élevés devant la forte concurrence entre candidats.

Inversement, si la demande est supérieure à l'offre, le salaire augmente, les entreprises devant augmenter les salaires proposés pour attirer des candidats.

1.2. Le rôle des institutions sur le marché du travail

- Le rôle des contraintes réglementaires

En France, le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) correspond au salaire horaire plancher en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Il est réévalué au minimum tous les ans pour assurer aux personnes ayant un faible revenu la garantie de leur pouvoir d'achat.

Au 1^{er} juin 2026, le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance s'élève ainsi à **1 867,02 € bruts par mois pour 35 heures hebdomadaires**.

- Le rôle des négociations

Autre spécificité du marché du travail, les salaires font généralement l'objet d'une négociation entre les représentants de l'offre de travail (les syndicats de salariés) et les représentants de la demande de travail (les syndicats et organisations patronales).

De plus, lors de l'embauche, le salaire, élément du contrat de travail, résulte d'une négociation individuelle entre employeurs et employés, où chacun essaie de maximiser son intérêt. Si les salaires sont le plus souvent imposés par l'employeur, il existe une marge de négociation au moment de l'embauche ou de l'entretien annuel d'évaluation de chaque salarié.

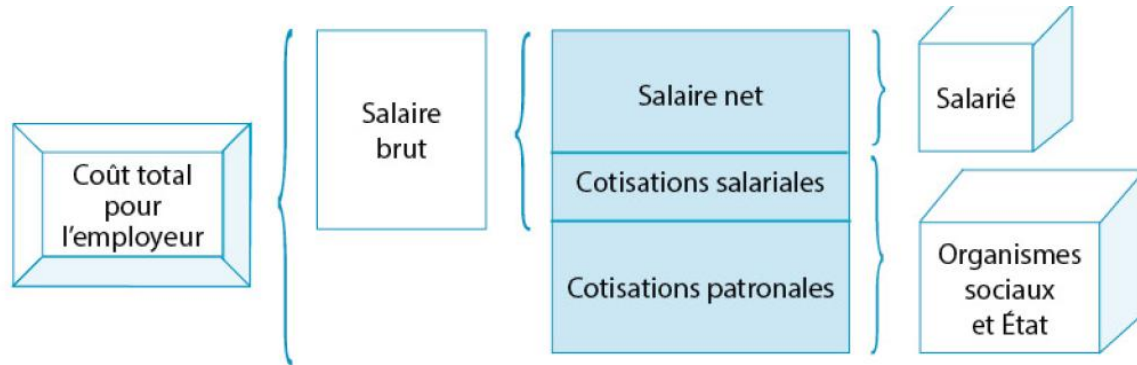
La négociation entre les 2 parties aboutit à la mise en place de conventions collectives ou accord collectif. Une convention collective est un texte réglementaire qui définit les statuts des employés d'une branche professionnelle, après négociation passée entre les organisations.

- « A travail égal, salaire égal »

La jurisprudence a introduit le principe « à travail égal, salaire égal ». Ce principe fondamental qui prône l'égalité de rémunération entre les individus effectuant un même travail, quels que soient leur sexe, leur âge, leur origine ethnique ou tout autre critère de discrimination.

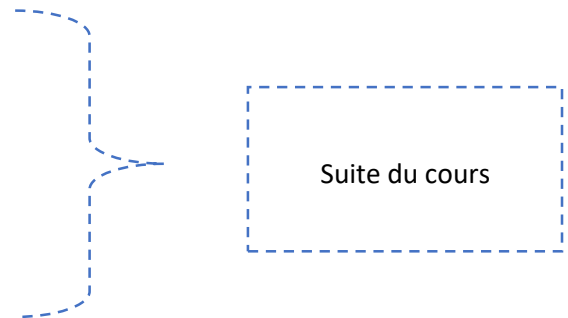
Ce principe a pour but de lutter contre les inégalités salariales qui persistent dans de nombreux pays et secteurs d'activité.

2. Identifier les éléments de la paie



Salaire brut :

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



3. Les mentions dans un bulletin de paie

Un bulletin de paie, également connu sous le nom de fiche de paie, est un document qui détaille la rémunération d'un salarié pour une période donnée (généralement mensuelle). Il est établi par l'employeur et remis au salarié à chaque échéance de paie.

• Les mentions obligatoires

Les mentions obligatoires sur un bulletin de paie en France sont les suivantes (source - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559>) :

La fiche doit mentionner les éléments suivants :

Identification de l'employeur et du salarié

- Nom et adresse de l'employeur (éventuellement la désignation de l'établissement dont dépend le salarié)
- Numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi (code APE ou code NAF) et numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements (numéro Siret)
- Convention collective de branche applicable au salarié ou référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail
- Nom et emploi du salarié, sa position dans la classification conventionnelle (niveau ou coefficient hiérarchique)

<https://www.comprendre-la-compta-gestion.com>

- Période et nombre d'heures de travail en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires (en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes)
- Nature et volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés au forfait (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours)
- Nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail
- Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales

Salaire

- Rémunération brute du salarié
- Montant et assiette de base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Nature et montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail)
- Montant effectivement reçu par le salarié
- Date de paiement
- Dates de congé et montant de l'indemnité de congés payés, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée

Cotisations et contributions sociales

- Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques (santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage)
- Montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales
- Montant total versé par l'employeur
- Montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie

Net à payer et net imposable

- Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source

Montant net social

- Montant du revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

Impôt sur le revenu

- Montant net imposable servant de base au calcul du prélèvement à la source
- Cumul annuel des montants nets imposables servant de base au calcul du prélèvement à la source
- Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- Cumul annuel des montants de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- Montant net des heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées
- Cumul annuel des montants d'heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées

Mentions finales

- Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr, rubrique cotisations salariales
- Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée
- En cas d'activité partielle, nombre d'heures indemnisées

- **Les mentions interdites**

Le bulletin de paie ne doit pas mentionner l'exercice du droit de grève ni les fonctions de représentant du personnel.

Le salarié doit conserver ses fiches de paie sans limitation de durée et cette précision doit apparaître clairement sur ce document. L'employeur doit quant à lui conserver un double des fiches de paie pendant au minimum cinq ans, éventuellement sur support informatique si les garanties de contrôle sont équivalentes à celles du support papier. De plus, l'employeur doit garantir la disponibilité au salarié de la fiche de paie émise sous forme électronique, pendant 50 ans ou jusqu'aux 75 ans du salarié.

La fiche de paie est remise au moment du paiement du salaire, en main propre, par voie postale, ou sous forme électronique.

4. Les composantes de la rémunération brute

4.1. Le salaire de base

Le salaire de base peut être fixé de différentes manières, en fonction des pratiques de l'entreprise, des dispositions conventionnelles ou contractuelles, et de la nature du travail effectué. Les principales manières de fixer le salaire de base sont les suivantes :

- **Le temps de travail** : le salaire de base est calculé en fonction du nombre d'heures travaillées par le salarié. Il peut s'agir d'un horaire hebdomadaire fixe (par exemple, 35 heures) ou d'un horaire variable (par exemple, avec des heures supplémentaires).

Pour un salarié à 35 heures, avec un salaire de 15 € de l'heure son salaire est de : $151,67 \text{ heures} \times 15 = 2\,275,05 \text{ €}$

Pour un salarié à 24 heures, avec un salaire de 15 € de l'heure son salaire est de : $104 \times 15 = 1\,560 \text{ €}$
($104 = 24 \times 52 / 12$)

- **Le rendement** : le salaire de base est calculé en fonction de la quantité ou de la qualité du travail effectué par le salarié. Il peut s'agir d'un système de primes ou de commissions, ou d'un système de rémunération à la pièce. Dans ce cas, le salaire de base est généralement variable et dépend des résultats obtenus par le salarié.
- **Le forfait** : le salaire de base est fixé à un montant global, qui couvre une période donnée (généralement mensuelle ou annuelle) et un nombre d'heures de travail prédéterminé. Dans ce cas, le salaire de base est généralement exprimé en montant mensuel ou annuel. Les forfaits peuvent être conclus en heures (forfait-jours) ou en jours (forfait-jours).
- **La convention collective** : le salaire de base est fixé en fonction des dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise ou au secteur d'activité. La convention collective

peut prévoir des grilles de salaires, qui déterminent le salaire de base en fonction du niveau de qualification, de l'ancienneté, etc. Dans ce cas, le salaire de base est généralement exprimé en montant mensuel ou annuel.

En €, applicable à compter du 1er mars 2026, quel que soit l'effectif du cabinet

Accord n° 48 du 5 décembre 2025, étendu par l'arrêté du 5 février 2026, JORF du 10 février 2026

Coef.	Minima 35 heures	Minima Forfait jour
170	22 051,66 €	-
175	22 450,91 €	-
180	22 850,16 €	-
200	24 447,16 €	-
220	26 044,16 €	-
260	29 238,16 €	-
280	30 835,16 €	-
330	34 827,66 €	42 489,75 €
385	39 219,41 €	45 102,32 €
450	44 409,66 €	48 850,63 €
500	48 402,16 €	50 822,27 €
600	56 387,16 €	59 206,52 €

Valeur de point 2026 : base = 131,54 € (jusqu'à 164 points) ; hiérarchique = 79,85 € (au-delà). Revalorisation moyenne de +2,9 % par rapport à l'accord n° 47 (2023).

Source : Légifrance, Accord n° 48 du 5 décembre 2025 — https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000053576552

D'autres facteurs peuvent également être pris en compte pour fixer le salaire de base, tels que les compétences, l'expérience, la responsabilité, la performance, etc. Le choix de la méthode de fixation du salaire de base dépend des objectifs de l'entreprise, de la nature du travail effectué, et des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 11 à 13**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btsgpme>

4.2. Les accessoires de salaire

Les accessoires de salaire sont des **éléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base** et qui sont versés en fonction de certaines conditions ou critères. Les principaux accessoires de salaire sont les suivants :

- **Les primes** : il s'agit de rémunérations supplémentaires versées au salarié en fonction de certains critères, tels que la performance, l'ancienneté, le résultat de l'entreprise, etc. Les primes peuvent être individuelles ou collectives, et peuvent être prévues par la convention

collective, le contrat de travail ou l'usage dans l'entreprise. Exemples : prime d'intéressement, prime de participation, prime de fin d'année, prime de vacances, prime de 13ème mois, etc.

- **Les absences** : il s'agit des rémunérations versées au salarié en cas d'absence justifiée, telle que la maladie, le congé maternité, le congé paternité, le congé parental, le congé de formation, etc. Les absences peuvent être rémunérées en totalité ou en partie, en fonction des dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles. Exemples : indemnités journalières de sécurité sociale, complément de salaire versé par l'employeur, etc. (**chapitre 2**).
- **Les heures supplémentaires (HS)** : il s'agit des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, et qui donnent lieu à une majoration de salaire. Les heures supplémentaires sont soumises à des règles strictes en matière de décompte, de rémunération et de repos compensateur (**chapitre 1**).
- **Les avantages en nature** : il s'agit des biens ou des services fournis par l'employeur au salarié, en plus de son salaire en espèces. Les avantages en nature sont soumis à des règles d'évaluation et d'imposition, et peuvent être prévus par la convention collective, le contrat de travail ou l'usage dans l'entreprise. Exemples : voiture de fonction, logement de fonction, repas, téléphone portable, etc.

Application pratique :

Lorsque le repas est fourni gratuitement, l'avantage en nature nourriture est évalué forfaitairement. 1 repas = 5,5 € ; 2 repas = 11,00 € (pour 2026). Le montant se rajoute au salaire de base.

D'autres accessoires de salaire peuvent être prévus, tels que les indemnités de déplacement, les frais professionnels, les primes de risque, etc. Les accessoires de salaire sont **soumis à des cotisations et des contributions sociales**, et doivent être mentionnés sur le bulletin de paie.

Dans le cas d'un logement, si celui est prêté gratuitement par l'employeur, cet avantage est rajouté de manière forfaitaire dans le salaire de base :

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce (2026)	Par pièce principale, si plusieurs pièces (2026)
Inférieure à 2 002,50 €	79,70 €	42,60 €
De 2 002,50 € à 2 402,99 €	93,00 €	59,70 €
De 2 403,00 € à 2 803,49 €	106,20 €	79,70 €
De 2 803,50 € à 3 604,49 €	119,40 €	99,50 €
De 3 604,50 € à 4 405,49 €	146,40 €	126,10 €
De 4 405,50 € à 5 206,49 €	172,60 €	152,40 €
De 5 206,50 € à 6 007,49 €	199,40 €	185,70 €
Supérieure ou égale à 6 007,50 €	225,60 €	212,30 €

Source : Urssaf.fr — <https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/taux-baremes/avantages-en-nature.html>

Application pratique :

Un touche un salaire de base de 2 500 € pour un temps plein. On compte 4HS la 1ère semaine de travail de juin. Il a droit à une prime d'ancienneté de 6% sur le salaire de base. Il touche une prime de 13ème mois, versée mensuellement sur le salaire de base.

Salaire de base : 2 500 € pour 151,67 heures soit 16,48 €

HS : $16,48 \text{ €} \times 1,25 \times 4 = 82,41 \text{ €}$

Prime d'ancienneté : $2\,500 \times 6\% = 150 \text{ €}$

Prime 13^{ème} mois : $2\,500 \times 1/12 = 208,33 \text{ €}$

Total salaire brut = 2 940,74 €

NB : la prime d'ancienneté et la prime de 13^{ème} mois ne sont pas inclus dans le calcul des HS, (on retient la rémunération versée en contrepartie directe du travail fourni).

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 11 à 13**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btsgpme>

5. 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 2026**, le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) passe à **48 060 €** (contre 46 368 € en 2024) et le plafond mensuel à **4 005 €** (contre 3 864 € en 2024).

Tableau récapitulatif à jour pour 2026 (1^{er} janvier).

Nature des contributions	Taux		Base de calcul mensuelle
	Part employeur	Part salarié	
CSG/CRDS			
CSG		2,40 % (non déductible)	98,25 % salaire brut et de la part patronale prévoyance
		6,80 % (déductible)	
CRDS		0,50%	98,25 % salaire brut et de la part patronale prévoyance
Sécurité sociale			
Contribution solidarité autonomie	0,30%	-	Total brut
	13%	-	Total brut
Assurance vieillesse plafonnée	8,55%	6,90%	de 0 à 4 005 €
Assurance vieillesse déplafonnée	2,11%	0,40%	Total brut
Allocations familiales	5,25%	-	Total brut
Accidents du travail	Variable	-	Total brut
Aide au logement entreprise de moins de 50 salariés (FNAL)	0,10%	-	de 0 à 4 005 €
Supplément entreprise de 50 salariés et plus (FNAL)	0,50%	-	Total brut
Assurance chômage			
Cotisation chômage	4,00%	-	Salaire total dans la limite de 4 PSS de 0 à 16 020 €
Fonds national de garantie des salaires (AGS)	0,25%	-	de 0 à 15.700 €
Retraite complémentaire			
CEG tranche 1	1,29%	0,86%	de 0 à 4 005 €
CEG tranche 2		1,08%	
	1,62%		au-delà de 4 005 € jusqu'à 32 040 €
APEC (cadres seulement)	0,036%	0,024%	de 0 à 16 020 €
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 Plan d'épargne
Cotisations de base retraite			
Tranche 1	4,72%	3,15%	de 0 à 4 005 €
Tranche 2	12,95%	8,64%	au-delà de 4 005 € jusqu'à 32 040 €
CET : T1 + T2 si rémunération supérieure au plafond de la Sécurité sociale (3 925 €)	0,21%	0,14%	au-delà de 4 005 € jusqu'à 32 040 €
Assurance décès cadre	1,50%	-	de 0 à 4 005 €
Autres taxes et participations			
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
Formation professionnelle			
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

6. Les exonérations et réductions des cotisations sociales

6.1. 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 $500 \text{ €} \times 11,31\% = 56,55 \text{ €}$

6.2. La réduction générale dégressive (RGD)

La *réduction générale dégressive* unique consiste à **baiss**er les cotisations patronales de l'employeur pour certains salaires.

La RGDU s'applique aux revenus d'activité majorés, le cas échéant, des primes de partage de la valeur (PPV), qui sont inférieurs à **3 Smic en vigueur**.

La formule de calcul est comme suit :

$$\text{Coefficient} = T \text{ min} + (T \text{ delta} \times [(\frac{1}{2}) \times (3 \times \text{Smic calculé pour un an} \div \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^P)$$

Les paramètres sont les suivants :

Les valeurs de « T min » et « T delta » : la valeur maximale du coefficient est égale à la somme des valeurs T min et T delta.

Valeurs de « T min » et « T delta »		
	Employeurs de moins de 50 salariés	Employeurs de 50 salariés et plus
T min	0,02	0,02
T delta	0,3781	0,3821
Coefficient maximum	0,3981	0,4021

Le Smic à prendre en compte : la valeur du Smic à prendre en compte en 2026 pour le calcul du coefficient de la réduction générale est la valeur du Smic en vigueur. Le Smic est majoré le cas échéant des heures supplémentaires et complémentaires.

Rémunération annuelle : salaires, primes, gratifications, HS et HC, indemnités CP...

Exposant ^P : il est égal à 1,75 et s'applique à $[(\frac{1}{2}) \times (3 \times \text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute} - 1)]$.

Source : <https://www.urssaf.fr/accueil/actualites/informations-nouvelle-annee.html>

Application pratique :

Une entreprise de 5 salariés, versé à un salarié un salaire de 2 000 € brut mensuel.

$$2\,000 \times 12 = 24\,000 \text{ €}$$

$$\text{SMIC au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 26 : } 1\,823,03 \times 12 = 21\,876,36 \text{ €}$$

$$\text{Coefficient} = 0,02 + (0,3781 \times [(\frac{1}{2}) \times (3 \times 21\,876,36 / 24\,000 - 1)]^{1,75})$$

Coefficient = 0,31469919 (attention aux parenthèses)

$$\text{Réduction} = 2\,000 \times 0,31469919 = 629,40 \text{ €}$$

NB : c'est « chiant » à calculer ? Oui...

7. 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^{ème} 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 **7,32 € pour les titres émis à partir du 1^{er} janvier 2026**.

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

8. La constitution du bulletin de paie

Application pratique :

Une entreprise de 5 salariés. Fiche de paie de juin 2026 – Salaire de base de 2 700 €. 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.

Salaire			
Salaire de base	2 700 €		
Rémunération brute	2 700,00 €		
Cotisations sociales	Employeur	Salarié	Calcul
Assurance maladie			
Maladie	351,00 €	-	2 700*13%
Contribution solidarité autonomie	8,10 €	-	2 700*0,3%
Prévoyances complémentaires	20,00 €	20,00 €	Mutuelle, 50% salarié / 50% employeur
Retraite			
Vieillesse	287,82 €	197,10 €	2 700*(8,55%+2,11%) ; 2 700*(6,9%+0,4%)
Retraite complémentaire	127,44 €	85,05 €	2 700*4,72%; 2 700*3,15%
Contribution d'équilibre général	34,83 €	23,22 €	2 700*1,29% ; 2 700*0,86%
Famille			
Allocations familiales	141,75 €	-	2 700*5,25%
Contribution au Fonds National d'Aide au Logement	2,70 €	-	2700*0,1%
Assurance chômage			
Chômage	108,00 €	-	2 700*4%
Régime de garanti des salaires (AGS)	6,75 €	-	2 700*0,25%
Formation			
Formation professionnelle	14,85 €	-	2 700*0,55%

Taxe d'apprentissage	18,36 €	-	2 700*0,68%
Autres			
Accidents du Travail et Maladies Professionnelles	54,00 €	-	2 700*2%
Contribution au dialogue social	0,43 €	-	2 700*0,016%
CSG-CRDS		259,26 €	$(98,25\% \times 2\,700 + 20) \times 9,7\%$
Réductions et exonérations	- 371,23 €		Coef = $0,02 + (0,3781 \times [(\frac{1}{2}) \times (3 \times 21\,876,36 / 32\,400 - 1)]^{1,75})$
			Réduction = $2\,700 \times 0,1375 = 371,23$
Total des retenues	804,80 €	584,63 €	
	30%	22%	
Coût total employeur		3 504,80 €	2 700 + 804,8
Salaire net imposable		2 212,88 €	$2700 - 584,63 + (98,25\% \times 2700 + 20) \times 2,9\% + 20$
Salaire net		2 115,37 €	$2700 - 584,63$
Impôt sur le revenu		90,75 €	Taux IR individuel du salarié
Salaire net après impôt		2 024,62 €	$2\,115,37 - 90,75$
Acompte		-200 €	
Salaire net après impôt à verser		1 824,62 €	

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 11 à 13**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btsgpme>