

Comptabilité approfondie de la paie

Chapitre 1 – Bulletin de paie

(Présentation générale de la paie – méthodologie des calculs (bulletins « non cadre » - bulletins « cadre » - cotisations et autres charges ; bulletins de paie)

1- COMPOSANTES DU SALAIRE

La rémunération du personnel est généralement composée d'un salaire de base mensuel ou horaire (ou appointements, ou commissions...) majoré d'heures supplémentaires s'il y a lieu, de primes, d'avantages en nature qui constituent un complément de rémunération. Le total de ces rémunérations détermine le salaire brut.

2- DEFINITIONS

- **Salaire de base** (pour un mensualisé) : rémunération fixée librement dans le cadre du contrat de travail qui n'a pas fait disparaître, contrairement à un usage faussement admis, le taux horaire et qui s'établit selon le principe suivant :

Rémunération = 151,67 heures x taux horaire
151,67 heures représentent la durée mensuelle moyenne du travail

35 heures légales hebdomadaires x 52 semaines dans l'année / 12 mois

- **Durée légale du travail** : Fixée à 35 h hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif. La durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

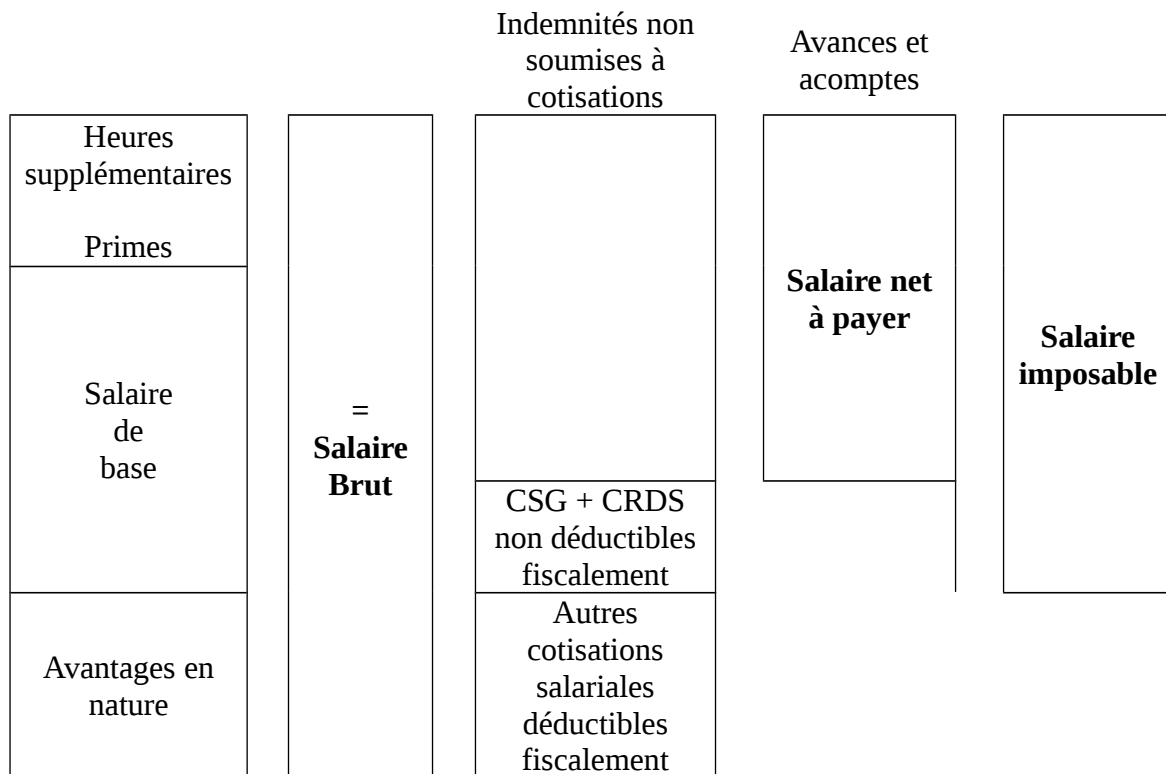
- **Primes** : éléments accessoires de rémunération en vertu d'un contrat de travail, ou des conventions collectives.

Primes avec objectif particulier : elles ne sont pas liées à la nature du travail effectué. Elles ont un caractère incitatif pour récompenser le salarié d'un mérite particulier. Elles sont soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Quelques exemples :

- **Prime d'assiduité** : liée à la présence du salarié
- **Prime d'ancienneté** : versée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle entre dans le calcul de l'indemnité de congés payés si elle est payée annuellement. Par contre, elle n'entre pas dans le calcul des majorations pour les heures supplémentaires.
- **Prime du 13^{ème} mois** : Destinée à impliquer le salarié dans la bonne marche de l'entreprise. Elle n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.
- **Prime de résultat** : Destinée également à impliquer le salarié dans la bonne marche de l'entreprise. Si elle est liée au travail individuel du salarié (prime de rendement, prime d'objectif) elle est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés. Par contre si elle est calculée sur le résultat global de l'entreprise, elle est exclue du calcul de l'indemnité de congés payés (prime de bilan, de résultat).

Primes liées à la nature du travail : attribuées au salarié en fonction de leurs conditions de travail (primes de froid, d'insalubrité, de pénibilité, de travaux dangereux...) Elles sont soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

3- PRINCIPES DE CALCUL



4- CALCUL DES COTISATIONS SOCIALES

Les cotisations sociales sont perçues, au titre de la solidarité nationale, sur toutes les rémunérations perçues à l'occasion d'un travail. Elles peuvent être à la charge de l'employeur, ou bien du salarié, ou encore des deux en même temps selon des taux différents. L'assiette des charges sociales varie selon la nature et l'importance de la rémunération versée. Les taux sont revalorisés pour certains plusieurs fois par an.

L'employeur verse aux différents organismes sociaux (URSSAF, ASSEDIC, ARRCO, AGIRC...) :

- non seulement ses propres charges sociales car l'employeur est lui-même soumis à un certain nombre de **cotisations patronales** qui s'ajoutent aux **retenues salariales**,
- mais aussi, bien sûr, les charges sociales salariales qu'il a précomptées.

Il joue ainsi, vis-à-vis de ses salariés, le rôle d'un collecteur de cotisations.

Pour le calcul de certaines cotisations, le mécanisme du plafonnement intervient. Un plafond = un montant maximum.

Plafond de sécurité sociale

Pour 2010 : plafond mensuel sécurité sociale = **2 885 €**

Tranche A = dans la limite du plafond de la sécurité sociale, de 0 à 2 885 €

Tranche B = de 1 à 4 fois le plafond de la sécurité sociale soit de 2 885 € à 11 540 €

Tranche C = de 11 540 € à 8 fois le plafond de la sécurité sociale soit 23 080 €

Pour les cotisations retraite :

Tranche 1 = de 0 à 2 885 € (équivalent de la tranche A de la SS)

Tranche 2 = de 2 885 € à 8 655 €

SMIC au 1^{er} janvier 2010 : 8,86 € / heure, soit 1 343,77 € par mois.

GMP (Garantie Minimum de Point) : on parle de salaire charnière pour 2010 à 3 194,41 € par mois. Cela signifie que :

- Si salaire > 3 194,41 € alors pas de GMP
- Si salaire < plafond SS, alors on prend comme base la différence entre le salaire charnière et le plafond de la SS (soit 3 194,41 - 2 885 = 309,41)
- Si 2 885 < salaire < 3 194,41, alors on prend comme base la différence entre le salaire charnière et le salaire.

Chapitre 2 – Heures supplémentaires – Loi TEPA

Il est important de rappeler que la durée légale de travail reste fixée à 35 heures par semaine. Les heures accomplies au-delà de la durée légale de travail sont des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent donner lieu à une majoration de la rémunération du salarié qui est portée directement sur le bulletin de paie.

Les durées maximales prévues au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaines ;
- 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile du lundi 0 h au dimanche 24 h. Si une semaine est à cheval sur 2 mois, elles se calculent sur le mois où la semaine est terminée. En cas de modulation du temps de travail, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 1 607 heures.

De la 36^{ème} heure à la 43^{ème} heure : majoration de 25 % du salaire
Au-delà de la 43^{ème} heure : majoration de 50 % du salaire

Le contingent d'heures supplémentaires est toujours fixé à 220 heures par an et par salarié sauf disposition conventionnelle contraire. Ce contingent correspond au nombre d'heures supplémentaires maximum qu'un salarié peut effectuer au titre de l'année ; en cas de dépassement, les heures doivent impérativement être soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Loi TEPA (Travail Emploi et Pouvoir d'Achat)

La loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) instaure pour les heures supplémentaires et complémentaires une exonération d'impôt sur le revenu ainsi qu'un allègement des cotisations sociales.

Les cotisations sociales font l'objet d'un allègement :

- **cotisations salariales** : le taux de réduction est égal au rapport entre le montant des cotisations salariales et la rémunération totale.
Ce taux ne peut excéder 21,50 % (décret 2007-1380 du 24 septembre 2007). Par ailleurs, la réduction ne peut excéder le total des cotisations salariales de Sécurité Sociale (maladie – maternité et vieillesse).
- **Cotisations patronales** : la réduction est de 0,5 € par heure supplémentaire pour les entreprises de plus de 20 salariés, (1,5 € pour les entreprises qui ne dépassent pas ce seuil).

Le net imposable est désormais diminué des heures supplémentaires.

Calcul du net imposable = (brut imposable – heures supplémentaires) – total retenues + cotisations CSG / CRDS non déductible

Chapitre 3 – Comptabilisation de la paie et déclarations sociales

La comptabilisation de la paie se fait à partir du livre de paie.

Extrait du plan des comptes de l'entreprise :

L'enregistrement comptable de la paie suit plusieurs étapes :

- 1) enregistrement des salaires bruts
- 2) enregistrement des prélèvements de cotisations salariales
- 3) enregistrement des charges patronales
- 4) paiement des salaires nets
- 5) paiement de l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) aux organismes sociaux.

L'ensemble des cotisations sociales (part salariale + part patronale) fait l'objet d'un règlement soit trimestriel pour les entreprises de moins de 10 salariés, soit mensuel pour les autres.

Sont collectées :

- par la **Sécurité Sociale** : les cotisations maladie, veuvage, vieillesse, allocations familiales, CSG, CRDS, cotisation solidarité autonomie, accidents du travail, aide au logement, versement de transport, taxe sur la prévoyance de 8%
- par les **ASSEDIC** : les cotisations d'assurance chômage et l'AGS
- par les caisses de retraite complémentaire **ARRCO** : les cotisations de retraite des non cadres sur tranche 1 et 2 ainsi que les cotisations de retraite des cadres en tranche A sans oublier l'AGFF (tranche A pour les cadres et tranche 1 et 2 pour les non cadres)
- par la caisse de retraite complémentaire **AGIRC** : les cotisations de retraite des cadres (sur tranche B), CET, APEC, GMP et AGFF tranche B

La comptabilisation des aides de l'Etat :

Plusieurs formes sont possibles :

- Exonération (totale ou partielle) de charges (ex : réduction dégressive sur les bas salaires, contrats de qualification, d'apprentissage, TEPA...) : pas d'enregistrement comptable pour les montants exonérés.
- Aides forfaitaires : s'analysent comme des subventions d'exploitation, enregistrées au crédit du compte 74 « *subvention d'exploitation* »
- Prise en charge par l'Etat de certains frais (aide à formation, au tutorat...) :
 - Montants forfaitaires : les remboursements forfaitaires par l'Etat de charges de personnel supportées par l'entreprise sont à comptabiliser par celle-ci au crédit du compte 791 « *transfert de charges d'exploitation* » par le débit du compte 443 « *opérations particulières avec l'Etat* » ou d'un compte de trésorerie.
 - Frais réels : crédit du compte 641 « *rémunération du personnel* » pour leur montant.

Réduction Fillon

Pour les salaires inférieurs à 1,5 fois le SMIC, il existe une réduction des cotisations patronales de SS. Elle est égale au salaire brut x par le taux ci-dessous pour les entreprises :

>19 salariés : $0,26/0,6 \times [1,6 \times (\text{SMIC mensuel} / \text{Rémunération brute hors HS \& HC}) - 1]$

<19 salariés : $0,281/0,6 \times [1,6 \times (\text{SMIC mensuel} / \text{Rémunération brute hors HS \& HC}) - 1]$