

Gestion de la paie

La **gestion de la paie** est l'[organisation](#) du mode de rémunération des employés et du calcul des charges salariales et patronales relatives à cette rémunération.

Dans l'entreprise, la gestion de la paie est généralement de la co-responsabilité du service [comptable](#) et de la [direction des ressources humaines](#).

Sommaire

[\[masquer\]](#)

[1 Enjeux de la gestion de la paie](#)

[2 L'externalisation de la gestion de la paie](#)

[3 Organisation générale de la paie](#)

- o [3.1 Bulletin de paie](#)
- o [3.2 Salaire de base et salaire brut](#)
- o [3.3 Heures supplémentaires](#)

[4 Comptabilisation de la paie en France](#)

[5 Conflits dus à la gestion de la paie](#)

[6 Notes et références](#)

- o [6.1 Liens externes](#)
- o [6.2 Articles connexes](#)

Enjeux de la gestion de la paie [\[modifier\]](#)

La gestion de la paie constitue un aspect important de l'administration des salariés. Matérialisant la relation entre l'employeur et le salarié, le bulletin de paie est un document périodique obligatoire devant répondre à certaines règles. Le [salaire](#), contrepartie de la prestation du [travail](#) effectuée par le salarié, constitue un coût pour l'entreprise qui doit être comptabilisé. La gestion de la paie permet aussi d'assurer un suivi des taxes salariales et patronales sur les salaires.

L'externalisation de la gestion de la paie [\[modifier\]](#)

Les règles de traitement administratif de la **gestion de la paie** sont en constante évolution : modification périodique des bases et des taux de cotisations, modifications réglementaires ou conventionnelles

(convention collective)... Nouvelles réformes de l'État, nouvelles aides sur une durée limitée. De fait la gestion de la paie nécessite de se maintenir informé en permanence de ces évolutions ou modifications.

Pour contourner cette contrainte un certain nombre d'entreprises choisissent d'externaliser la gestion de la paie. Ce processus est expliqué dans l'article [Externalisation](#).

L'externalisation de la gestion de la paie consiste à transférer cette gestion à un prestataire externe et ainsi à s'affranchir de ses contraintes et responsabilités¹.

Organisation générale de la paie [\[modifier\]](#)

La fixation de la rémunération prend en compte la complexité des tâches à effectuer, mais également les conditions de travail, le cadre contractuel ([convention collective...](#)) et [salaire minimum](#), les performances de l'entreprise et du salarié, la situation personnelle du salarié (temps partiel par exemple).

Bulletin de paie [\[modifier\]](#)

Le bulletin de paie doit être remis au salarié selon une certaine périodicité (mois, quinzaine...). Il n'est soumis à aucune condition de forme dès lors qu'il comporte les mentions exigées par le [Code du travail](#). Globalement, l'ensemble des précisions doit permettre de déterminer à qui est due la rémunération concernée par le bulletin de paie et comment son montant a été déterminé.

Salaire de base et salaire brut [\[modifier\]](#)

Le salaire de base figure sur le contrat de travail. Il peut être calculé selon diverses méthodes (exemple : salaire au rendement). La méthode la plus utilisée est le salaire mensuel. Ce dernier est calculé sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois en France, soit un temps plein (35 heures / semaine). Le salaire de base est la partie fixe de la rémunération. Le salaire de base et la rémunération variable (primes, avantages divers) constituent la rémunération brute totale. La rémunération brute totale est la base de calcul pour tous les prélèvements sociaux.

Pour un article vous informant le droit de la notion de salaire, voir : [Salaire](#).

Heures supplémentaires [\[modifier\]](#)

Les heures supplémentaires doivent être évaluées afin de calculer le montant de la rémunération de l'employé.

Pour un article vous informant sur les majorations de salaire, voir : [Heures supplémentaires](#).

Comptabilisation de la paie en France [\[modifier\]](#)

Mode de calcul du net à payer

Toutes les rubriques ne s'appliquent pas à tous les cas.

Ces informations figurent sur les bulletins de paie.

Salaire de base
 +Heures complémentaires ou supplémentaires
 +Avantages en nature éventuels
 +Primes éventuelles
 -Retenues pour absences non payées
 =Salaire brut
 -Cotisations Urssaf (maladie, retraite de base)
 -Cotisations chômage(Pôle emploi)
 -Cotisations retraite complémentaire ARRCO
 -Cotisations retraite complémentaire AGIRC
 -Cotisation garantie minimale de points (GMP)
 -Cotisations AGFF
 -Contribution exceptionnelle temporaire (CET)
 -Cotisations APEC
 -Cotisations prévoyance
 -Cotisations mutuelle
 -Cotisations retraite supplémentaire
 -Cotisation CSG déductible
 =Net fiscal
 -Cotisation CSG non déductible
 -Cotisation CRDS
 -Acomptes sur salaire
 -Prêts à rembourser à l'entreprise
 -Opposition sur salaire, saisie-arrêt
 -Avantages en nature éventuels
 -Titres restaurant
 +Remboursement abonnement transports en commun
 +Remboursement de frais
 =Net à payer

Les montants de ce calcul sont ensuite enregistrés comme ceci :

Paiement d'un acompte de rémunération (possible) :

Compte	Intitulé	Débit	Crédit
425	Acompte	...	

512	Banque		...
-----	--------	--	-----

Comptabilisation des charges de personnel :

Compte	Intitulé	Débit	Crédit
641	Salaire brut	...	
645	Charges patronales	...	
421	Rémunérations dues		...
425	Acompte (possible)		...
431	Sécurité sociale (Urssaf : L'Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales)		...
437	Assedic et Retraite		...

Paiement des rémunérations et taxes à leurs dates d'exigibilité :

Compte	Intitulé	Débit	Crédit
421	Rémunérations dues	...	
43	Organismes sociaux	...	
512	Banque		...

Conflits dus à la gestion de la paie [\[modifier\]](#)

Il existe de nombreux contentieux sur la gestion de la paie. Pour éviter ces écueils, les entreprises, experts-comptables, centres agréés sont amenés à créer des postes de responsable paie. Cette personne est amenée à gérer la gestion de la paie eu égard aux divers codes : Code civil, Code du travail, ... Les conflits

sont de plusieurs ordres : - Conflits techniques, (présence ou pas d'informations, base et méthode calcul...)
- Législation (prise en compte de réductions fiscales, de déductions fiscales...)

La gestion de la paie ne se limite pas seulement à l'émission du bulletin de paie. Elle englobe également les divers événements liés au contrat de travail : - Embauche (Déclarations aux organismes sociaux, de retraite, mutuelles...) - Modification du contrat - Cessation du contrat de travail (Solde de tout compte, certificats de travail...).

En conséquence, une mauvaise gestion de la paie concerne à la fois l'entreprise, les salariés, les dirigeants, l'état et les organismes sociaux. Les erreurs font courir des risques juridiques et pécuniaires aux entreprises. Les erreurs privent les salariés de droits sociaux, droits à la formation, droits à la retraite. On estime que 60% des bulletins de salaires sont incorrects ou faux. [\[réf. nécessaire\]](#)

Notes et références [\[modifier\]](#)

- ↑ Source Projinvest <http://www.projinvest.com/Externalisation-de-la-paie.aspx> [\[archive\]](#)

[Exemple de services de gestion de paie externalisée](#)

Liens externes [\[modifier\]](#)

- [La Paie en France : Actualité avec des chiffres et indices, législation et circulaires](#)

Articles connexes [\[modifier\]](#)

- [Bulletin de salaire](#)
- [Comptabilité générale](#)
- [Management](#)
- [Gestion des ressources humaines](#)

[\[masquer\]](#)

v · d · m

[Comptabilité générale](#)

Concepts de Base

[Actif](#) • [Bénéfice](#) • [Caisse](#) • [Capitaux propres](#) • [Capitaux permanents](#) • [Charge](#) • [Chiffre d'affaires](#) • [Créance](#) • [Exercice fiscal](#) • [Partie double](#) • [Compte](#) • [Déficit](#) • [Escompte](#) • [Exploitation](#) • [Immobilisation](#) • [Imputation](#) • [Lettrage](#) • [Logiciel de comptabilité](#) • [Passif](#) • [Produit](#) • [Rabais](#) • [Réserve](#) • [Ristourne](#) • [Stock](#)

Principes comptables

[Consolidation](#) • [IFRS](#) • [IASB](#) • [Image fidèle](#) • [Plan comptable](#)

Documents comptables

[Annexes](#) • [Balance](#) • [Bilan](#) • [État de rapprochement](#) • [Facture](#) • [Compte de résultat](#) • [Grand livre](#) • [Journal](#)

Évaluation d'entreprise

[Actif net comptable](#) • [BFR](#) • [CAF](#) • [FDR](#) • [Résultat net](#) • [Situation nette](#) • [SIG](#) • [Tableau de financement](#) • [Trésorerie](#)

Opérations diverses

[Amortissement](#) • [Charge à payer](#) • [Charge constatée d'avance](#) • **Charges de personnel** • [Crédit-bail](#) • [Engagement de retraite](#) • [Inventaire](#) • [Produits constatés d'avance](#) • [Provision](#) • [Risque de change](#)



▪ [Portail du management](#)

e salaire : fixation et paiement

Synthèse

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...). Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités présentant le caractère de dommages-intérêts (telle l'indemnité de licenciement), ni les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

A savoir

Les procédures d'enchères électroniques inversées sont interdites en matière de fixation du salaire. Tout contrat de travail stipulant un salaire fixé à l'issue d'une telle procédure serait nul de plein droit.

Sommaire

- [Comment est fixé le salaire de base ?](#)
- [Le salaire de base peut-il être modifié ?](#)
- [Quelles retenues sont possibles ?](#)
- [Quelles sont les modalités de paiement ?](#)
- [Comment vérifier les sommes versées ?](#)

Fiche détaillée

Comment est fixé le salaire de base ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles. Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;
- au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime...) ;
- au forfait. Une convention de forfait entre le salarié (le plus souvent cadre) et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Dans tous les cas, doivent être respectés :

- les règles relatives au SMIC ;
- les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ;
- la non-discrimination (notamment syndicale).

Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations salariales (cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, cotisation de retraite complémentaire, cotisations prévoyance, CSG, CRDS) et la valeur des avantages en nature éventuels.

Salaire net et salaire brut figurent sur le bulletin de paie.

Le salaire de base peut-il être modifié ?

Le mode de rémunération et le montant du salaire peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et le salarié. Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail.

Le salarié peut la refuser : un tel refus ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié.

Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite, notamment, de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [...] l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

La réduction négociée du temps de travail associée à une modification du salaire constitue une modification du contrat de travail. Le refus d'une telle modification peut motiver un licenciement pour motif non économique soumis à la procédure de licenciement individuel.

Quelles retenues sont possibles ?

Le salaire mensuel de base est diminué proportionnellement au travail non accompli en cas de suspension du contrat de travail (maladie, grève, absences diverses...), sauf convention ou accord collectif plus favorable.

Des règles particulières s'appliquent à certaines retenues opérées sur le salaire net (avances, fournitures diverses, trop perçu, saisies, cessions). Les sanctions pécuniaires sont interdites.

Quelles sont les modalités de paiement ?

Le destinataire du salaire

- Le salarié, majeur ou mineur émancipé.
- Le salarié mineur non émancipé si le représentant légal ne s'y est pas opposé.
- Un tiers autorisé par le salarié, c'est-à-dire muni d'une procuration, datée et signée du salarié, l'autorisant à percevoir le salaire en son nom.

Le moment du paiement

Une fois par mois à date fixe avec possibilité d'un acompte à quinzaine. _ Les VRP doivent percevoir leurs commissions au moins tous les trois mois.

Le salaire est versé un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Le lieu du paiement

Aucune règle du Code du travail n'impose le paiement du salaire en un lieu déterminé.

Toutefois, il est d'usage que la paye, lorsque le salaire est payé par chèque ou qu'il peut être payé en espèces, s'effectue sur les lieux de travail.

Le mode de paiement du salaire

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.

Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.

Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers : [chèque emploi-service universel](#) ou [chèque emploi-associatif](#).

Comment vérifier les sommes versées ?

Avec le salaire, l'employeur doit remettre un bulletin de paie pour permettre au salarié de vérifier l'exactitude des sommes versées.

En cas de non paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être présentée dans un délai de 5 ans à compter de la date de la paie contestée ; c'est dans ce même délai que se prescrit la demande de remboursement d'un salaire versé, par erreur, au salarié par son employeur (action en « répétition » des salaires).

Les dispositions de l'article 2254 du Code civil permettant, par accord entre les parties, d'abrèger ou d'allonger la durée de la prescription, ne sont pas applicables aux actions en paiement ou en répétition des salaires.