

Ouvrage initié par Thierry Carlier

EXERCICES ET CORRIGÉS SUR LA PAIE

Gilles MASSON et Aurélie LEMÉNAGER

SOMMAIRE

	Avant-propos de Gilles Masson	11
	Avant-propos d'Aurélie Leménager	13
	Énoncés des exercices	17
	PARTIE EXERCICES	
	Introduction	19
	▶ Période de recueil des informations	21
■ 1.	1. Exercices sur le Smic	22
	▶ Le salaire de base	22
	<i>Le salaire brut</i>	22
	<i>Éléments pris en compte pour la détermination du SMIC</i>	23
	<i>Salaires inférieurs au SMIC</i>	23
	<i>Exercice 1 (Niveau 1)</i>	24
■ 2.	2. Exercices sur la prime d'ancienneté	25
	▶ La prime d'ancienneté	25
	<i>Calcul de la prime d'ancienneté</i>	25
	<i>Quelques particularités</i>	26
	<i>Exercice 2 (Niveau 1)</i>	27
	<i>Exercice 3 (Niveau 1)</i>	28
	<i>Exercice 4 (Niveau 1)</i>	28
■ 3.	3. Exercices sur les avantages en nature et les frais professionnels	29
	▶ Les avantages en nature	29
	<i>L'avantage en nature « Nourriture »</i>	30
	<i>Le titre-restaurant</i>	30
	<i>L'avantage en nature « Logement »</i>	31
	<i>L'avantage en nature « Véhicule »</i>	32
	<i>Les avantages issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication</i>	34
	<i>Autres avantages en nature</i>	34
	▶ Les frais professionnels	36
	<i>Remboursement de repas</i>	36
	<i>Grand déplacement</i>	36
	▶ Ce qu'il faut retenir de la partie concernant le salaire et les primes	38
	<i>Exercice 5 (Niveau 1)</i>	39
	<i>Exercice 6 (Niveau 1)</i>	40
	<i>Exercice 7 (Niveau 1)</i>	41
	<i>Exercice 8 (Niveau 2)</i>	42
	<i>Exercice 9 (Niveau 1)</i>	43
	<i>Exercice 9 bis (Niveau 2)</i>	43
	<i>Exercice 10 (Niveau 2)</i>	44

	<i>Exercice 11 – 1^{ère} partie (Niveau 3)</i>	45
	<i>Exercice 11 – 2^{ème} partie (Niveau 3)</i>	46
	<i>Exercice 12 (Niveau 2)</i>	47
■ 4.	4. Exercices sur les heures supplémentaires	48
	▶ La durée légale du temps de travail	48
	▶ Le temps de travail effectif	48
	▶ Définition des heures supplémentaires	49
	<i>Exercice 13 (Niveau 1)</i>	50
	<i>Exercice 14 (Niveau 1)</i>	51
	<i>Exercice 15 (Niveau 2)</i>	52
	<i>Exercice 16 (Niveau 2)</i>	53
	<i>Exercice 16 bis (Niveau 2)</i>	54
■ 5.	5. Exercices sur les horaires individualisés	55
	▶ La mensualisation des horaires	55
	▶ Les horaires individualisés	55
	<i>Exercice 17 (Niveau 2)</i>	57
	<i>Exercice 18 (Niveau 2)</i>	58
	▶ Ce qu'il faut retenir de la partie concernant le temps de travail	59
■ 6.	6. Exercices sur les absences	61
	▶ Les 8 méthodes de décompte des absences	61
	<i>Exercice 19 (Niveau 1)</i>	65
	<i>Exercice 20 (Niveau 1)</i>	65
	<i>Exercice 21 (Niveau 1)</i>	65
	<i>Exercice 22 (Niveau 1)</i>	66
	<i>Exercice 23 (Niveau 1)</i>	66
	<i>Exercice 24 (Niveau 1)</i>	66
■ 7.	7. Exercices sur l'acquisition des congés payés	67
	▶ Les congés payés	67
	<i>Exercice 25 (Niveau 1)</i>	69
	▶ Période d'acquisition du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	71
	<i>Exercice 26 (Niveau 1)</i>	73
■ 8.	8. Exercices sur le décompte des congés payés pris	74
	▶ Décompte des congés payés pris	74
	<i>En jours ouvrables</i>	74
	<i>En jours ouvrés</i>	74
	<i>Cas particulier du salarié à temps partiel</i>	75
	<i>Exercice 27 (Niveau 1 pour les 1., 2., 3. ; Niveau 2 pour les 4., 5., 6. ; Niveau 3 pour les 7., 8.)</i>	76
	<i>Exercice 28 (Niveau 1 pour les 1., 2., 3., 4. ; Niveau 2 pour les 5., 6., 7.)</i>	78
■ 9.	9. Exercices sur le fractionnement des congés payés	80
	▶ Le fractionnement des congés payés	80
	▶ Les jours supplémentaires pour fractionnement	80
	<i>Exercice 29 (Niveau 1 pour les 1., 2., 3. ; Niveau 2 pour les 4., 5., 6. ; Niveau 3 pour les 7., 8., 9.)</i>	82
■ 10.	10. Exercices sur l'indemnisation des congés payés	84
	▶ L'indemnisation des congés payés	84
	▶ Règle du dixième	84
	<i>Que comprend la rémunération totale ?</i>	85
	<i>Que faut-il exclure de la rémunération totale ?</i>	86
	<i>Formules pour le calcul du dixième</i>	87

▶ Règle du maintien de salaire	87
<i>Formules pour le calcul du maintien de salaire</i>	88
<i>Exercice 30 (Niveau 1)</i>	89
<i>Exercice 31 (Niveau 1)</i>	90
<i>Exercice 32 (Niveau 2)</i>	91
<i>Exercice 33 (Niveau 2)</i>	93
<i>Exercice 34 (Niveau 2)</i>	94
<i>Exercice 35 (Niveau 3)</i>	95
▶ Le complément congé (Régularisation du dixième)	96
<i>Exercice 36 (Niveau 3)</i>	96
▶ Ce qu'il faut retenir de la partie concernant les absences et les congés payés	97
■ 11. 11. Exercices sur la régularisation mensuelle progressive	99
▶ L'assiette de cotisations	99
▶ Les tranches	99
▶ La régularisation mensuelle progressive T1-T2	100
<i>Exercice 37 (Niveau 1)</i>	101
<i>Exercice 38 (Niveau 1)</i>	102
<i>Exercice 39 (Niveau 1)</i>	103
▶ Les cas de réductions du plafond SS	104
1) <i>Cas des absences non rémunérées qui ne donne pas lieu à maintien, en tout ou partie, du salaire par l'employeur ou par un tiers</i>	104
2) <i>Cas des entrées et sorties en cours de mois</i>	104
3) <i>Cas des salariés à temps partiel</i>	105
3bis) <i>Cas des salariés à employeurs multiples</i>	106
4) <i>Cas des périodes d'activité partielle indemnisée (anciennement « chômage partiel indemnisé »), réduction d'activité en cas d'intempérie</i>	107
5) <i>Cas des congés payés dont le paiement est assuré par une caisse de compensation</i>	107
6) <i>Cas des forfaits annuels en jours</i>	107
<i>Exercice 40 (Niveau 2)</i>	108
<i>Exercice 41 (Niveau 2)</i>	110
<i>Exercice 42 (Niveau 3)</i>	111
▶ Autres régularisations mensuelles progressives	112
<i>Depuis le 1^{er} janvier 2019</i>	112
<i>Exercice 43 (Niveau 2)</i>	113
▶ Régularisations mensuelles progressives en fonction du taux de cotisations	114
1 ^{ère} <i>solution</i>	114
2 ^{ème} <i>solution</i>	114
<i>Exercice 44 (Niveau 2)</i>	116
<i>Exercice 44 bis (Niveau 2)</i>	117
■ 12. 12. Forme des bulletins de paie	119
▶ Le prélèvement à la source	123
<i>Le taux de prélèvement</i>	123
1. <i>Le taux de prélèvement personnalisé non individualisé.</i>	123
2. <i>Le taux de prélèvement personnalisé individualisé.</i>	123
3. <i>Le taux de prélèvement « neutre » (ou « par défaut » ou non personnalisé)</i>	123
<i>Cas particuliers</i>	124
■ 13. 13. Exercices sur la réduction générale des charges	126
▶ La réduction générale des charges patronales (Ex « Allègement Fillon »)	126
<i>La référence au SMIC</i>	127
<i>Situations dans lesquelles le SMIC base 1.820 heures est proratisé</i>	127
<i>Les salariés relevant du bâtiment, travaux publics (BTP) avant 2021</i>	128

Sommaire

	<i>Les salariés relevant du bâtiment, travaux publics (BTP) depuis le 1^{er} janvier 2021</i>	128
	<i>Exercice 45 (Niveau 1)</i>	130
	<i>Exercice 46 (Niveau 2)</i>	131
■ 14.	14. Exercices sur bulletins simples	132
	<i>Exercice 47 (Niveau 1)</i>	132
	<i>Exercice 48 (Niveau 1)</i>	133
	<i>Exercice 49 (Niveau 2)</i>	134
■ 15.	15. Exercices sur 3 mois consécutifs	135
	<i>Exercice 50 (Niveau 2)</i>	135
	▶ L'indemnité de précarité (CDD seulement)	140
	<i>Exercice 51 (Niveau 2)</i>	141
■ 16.	16. Exercices sur la reconstitution du brut à partir du net	146
	▶ Reconstitution du salaire brut à partir du salaire net avant P.A.S.	146
	<i>Exercice 52 (Niveau 3)</i>	147
	<i>Exercice 53 (Niveau 3)</i>	147
■ 17.	17. Exercices sur l'exonération des heures supplémentaires et complémentaires	148
	▶ Exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires	148
	▶ La déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires	149
	<i>Exercice 54 (Niveau 2)</i>	149
■ 18.	18. Exercices sur bulletins de paies particulières	151
	▶ Définition du contrat de professionnalisation	151
	<i>Paie des salariés en contrat de professionnalisation</i>	151
	<i>Cotisations des contrats de professionnalisation</i>	152
	<i>Exercice 55 (Niveau 2)</i>	153
	▶ Paie des stagiaires	154
	<i>Gratification minimale</i>	154
	<i>Cotisations et charges sociales</i>	154
	<i>Exercice 56 (Niveau 2)</i>	156
	▶ Paie des apprentis	157
	<i>Cotisations des apprentis</i>	157
	<i>Complémentaire Santé</i>	158
	<i>Exonération des cotisations salariales sur les heures supplémentaires</i>	159
	<i>Exercice 57 – 1^{ère} partie (Niveau 1)</i>	160
	<i>Exercice 57 – 2^{ème} partie (Niveau 2)</i>	161
	▶ Les intermittents du spectacle	162
	<i>Le cachet</i>	162
	<i>La caisse des Congés Spectacles</i>	163
	<i>Des charges sociales spécifiques</i>	163
	<i>Le GUSO</i>	166
	<i>Exercice 58 (Niveau 2)</i>	169
	<i>Exercice 59 (Niveau 2)</i>	170
	<i>Infirmiers</i>	171
	<i>Personnel de nettoyage</i>	171
	<i>Agents de sécurité</i>	171
	▶ Ce qu'il faut retenir des Cotisations et Contributions	173

■ 19.	19. Exercices sur la maladie, maternité, garantie conventionnelle et temps partiel thérapeutique	176
	▶ Calcul des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) pour la maladie	176
	<i>Délai de carence</i>	176
	<i>Spécial Coronavirus-Covid-19</i>	177
	<i>Exercice 60 (Niveau 1)</i>	179
	▶ Calcul des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) pour la maternité	180
	▶ Calcul des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale pour la paternité et l'accueil d'un enfant	180
	<i>Exercice 61 (Niveau 1)</i>	181
	▶ La garantie conventionnelle (appelée aussi « régul. sur le net », ou « garantie du net », ou encore « maintien du net »).	182
	<i>Exercice 62 (Niveau 2)</i>	184
	<i>Exercice 63 (Niveau 2)</i>	185
	<i>Exercice 64 (Niveau 3)</i>	186
	<i>Exercice 65 (Niveau 3)</i>	187
	▶ Le temps partiel thérapeutique	192
	<i>Exercice 66 (Niveau 3)</i>	194
	▶ Ce qu'il faut retenir de la partie concernant les maladies, maternité, paternité, accidents	196
■ 20.	20. Exercices sur l'activité partielle	198
	▶ L'activité partielle	198
	<i>Exercice 67 (Niveau 3)</i>	204
■ 21.	21. Exercices sur les créances	206
	<i>L'acompte</i>	206
	<i>L'avance</i>	206
	<i>Le prêt</i>	206
	<i>La saisie-arrêt</i>	206
	<i>L'avis à tiers détenteur</i>	207
	<i>Exercice 68 (Niveau 1)</i>	211
	<i>Exercice 69 (Niveau 3)</i>	212
■ 22.	22. Exercices sur le départ du salarié	213
	▶ Le départ d'un salarié en CDD	213
	<i>L'indemnité compensatrice de congés payés</i>	213
	<i>L'indemnité de précarité</i>	213
	<i>Exercice 70 (Niveau 3)</i>	214
	▶ Le départ d'un salarié en CDI	217
	<i>L'indemnité légale de licenciement</i>	217
	<i>Exercice 71 (Niveau 3)</i>	218
	▶ L'indemnité contractuelle de licenciement	220
	<i>Exercice 72 (Niveau 9 ☺)</i>	221
■ 23.	23. Jeu des 7, 9, 11, ou 13 erreurs	223
	<i>Exercice 73 (Niveau 1, ou 2, ou 3, ou 9 ☺)</i>	223

Corrigés des exercices	227
-------------------------------	------------

PARTIE II

<i>Corrigé 1 (Niveau 1)</i>	228
<i>Corrigé 2 (Niveau 1)</i>	230
<i>Corrigé 3 (Niveau 1)</i>	230
<i>Corrigé 4 (Niveau 1)</i>	231
<i>Corrigé 5 (Niveau 1)</i>	231
<i>Corrigé 6 (Niveau 1)</i>	232
<i>Corrigé 7 (Niveau 1)</i>	234
<i>Corrigé 8 (Niveau 2)</i>	235
<i>Corrigé 9 (Niveau 1)</i>	236
<i>Corrigé 9 bis (Niveau 2)</i>	237
<i>Corrigé 10 (Niveau 2)</i>	238
<i>Corrigé 11 – 1^{ère} partie (Niveau 3)</i>	240
<i>Corrigé 11 – 2^{ème} partie (Niveau 3)</i>	242
<i>Corrigé 12 (Niveau 2)</i>	243
<i>Corrigé 13 (Niveau 1)</i>	245
<i>Corrigé 14 (Niveau 1)</i>	246
<i>Corrigé 15 (Niveau 2)</i>	247
<i>Corrigé 16 (Niveau 2)</i>	248
<i>Corrigé 16 bis (Niveau 2)</i>	249
<i>Corrigé 17 (Niveau 2)</i>	250
<i>Corrigé 17 (Niveau 2)</i>	251
<i>Corrigé 18 (Niveau 2)</i>	252
<i>Corrigé 18 (Niveau 2)</i>	253
<i>Corrigé 19 (Niveau 1)</i>	255
<i>Corrigé 20 (Niveau 1)</i>	255
<i>Corrigé 21 (Niveau 1)</i>	256
<i>Corrigé 22 (Niveau 1)</i>	256
<i>Corrigé 23 (Niveau 1)</i>	257
<i>Corrigé 24 (Niveau 1)</i>	257
<i>Corrigé 25 (Niveau 1)</i>	258
<i>Corrigé 26 (Niveau 1)</i>	261
<i>Corrigé 27 (Niveau 1 pour les 1., 2., 3. ; Niveau 2 pour les 4., 5., 6. ; Niveau 3 pour les 7., 8.)</i>	263
<i>Corrigé 28 (Niveau 1 pour les 1., 2., 3., 4. ; Niveau 2 pour les 5., 6., 7.)</i>	267
<i>Corrigé 29 (Niveau 1 pour les 1., 2., 3 ; Niveau 2 pour les 4., 5., 6 ; Niveau 3 pour les 7., 8., 9.)</i>	269
<i>Corrigé 30 (Niveau 1)</i>	271
<i>Corrigé 31 (Niveau 1)</i>	273
<i>Corrigé 32 (Niveau 2)</i>	275
<i>Corrigé 33 (Niveau 2)</i>	277
<i>Corrigé 34 (Niveau 2)</i>	279
<i>Corrigé 35 (Niveau 3)</i>	280
<i>Corrigé 36 (Niveau 3)</i>	281
<i>Corrigé 37 (Niveau 1)</i>	282
<i>Corrigé 38 (Niveau 1)</i>	283
<i>Corrigé 39 (Niveau 1)</i>	284
<i>Corrigé 40 (Niveau 2)</i>	285
<i>Corrigé 41 (Niveau 2)</i>	287
<i>Corrigé 42 (Niveau 3)</i>	289
<i>Corrigé 43 (Niveau 2)</i>	290

Corrigé 44 (Niveau 2)	291
Corrigé 44 bis (Niveau 2)	292
Corrigé 45 (Niveau 1)	293
Corrigé 46 (Niveau 2)	293
Corrigé 47 (Niveau 1)	295
Corrigé 47 (Niveau 1) Explications du bulletin	296
Corrigé 48 (Niveau 1)	298
Corrigé 48 (Niveau 1) Explications du bulletin	299
Corrigé 49 (Niveau 2)	301
Corrigé 49 (Niveau 2) Explications du bulletin	302
Corrigé 50 (Niveau 2)	304
Corrigé 50 (Niveau 2) Explications du bulletin d'avril 2024	305
Corrigé 50 (Niveau 2)	307
Corrigé 50 (Niveau 2) Explications du bulletin de mai 2024	308
Corrigé 50 (Niveau 2)	310
Corrigé 50 (Niveau 2) Explications du bulletin de juin 2024	311
Corrigé 51 (Niveau 2)	315
Corrigé 51 (Niveau 2) Explications du bulletin d'octobre 2024	316
Corrigé 51 (Niveau 2)	318
Corrigé 51 (Niveau 2) Explications du bulletin de novembre 2024	319
Corrigé 51 (Niveau 2)	321
Corrigé 51 (Niveau 2) Explications du bulletin de décembre 2024	322
Corrigé 52 (Niveau 3)	325
Corrigé 52 (Niveau 3)	326
Corrigé 53 (Niveau 3)	327
Corrigé 54 (Niveau 2)	329
Corrigé 55 (Niveau 2)	332
Corrigé 56 (Niveau 2)	334
Corrigé 57 – 1 ^{ère} partie (Niveau 1)	336
Corrigé 57 – 2 ^{ème} partie (Niveau 2)	337
Corrigé 58 (Niveau 2)	339
Corrigé 58 (Niveau 2) Explications du bulletin de paie	340
Corrigé 59 (Niveau 2)	342
Corrigé 59 (Niveau 2) Explication du bulletin	343
Corrigé 60 (Niveau 1)	345
Corrigé 61 (Niveau 1)	347
Corrigé 62 (Niveau 2)	348
Corrigé 63 (Niveau 2)	350
Corrigé 64 (Niveau 3)	352
Corrigé 65 (Niveau 3)	354
Corrigé 66 (Niveau 3)	361
Corrigé 67 (Niveau 3)	365
Corrigé 67 (Niveau 3)	366
Corrigé 68 (Niveau 1)	369
Corrigé 69 (Niveau 3)	370
Corrigé 70 (Niveau 3)	371
Corrigé 70 (Niveau 3) Explication des lignes du brut et des cotisations de septembre 2024	372
Corrigé 70 (Niveau 3) Explication des lignes du brut et des cotisations d'octobre 2024	374
Corrigé 71 (Niveau 3)	375
Corrigé 71 (Niveau 3) Explication des lignes du brut et des cotisations de juillet 2024	377
Corrigé 72 (Niveau 9 ☺)	380
Corrigé 73 (Niveau 1, ou 2, ou 3, ou 9 ☺)	383



ÉNONCÉS DES EXERCICES

PARTIE EXERCICES

Introduction

Avant d'entrer dans le vif du sujet, commençons par présenter le bulletin de paie de façon très schématique :

BULLETIN DE PAIE					
Période du 1 Février 2024 au 29 Février 2024					
Employeur			Salarié		
Raison Sociale :			Nom :	Prénom :	
Adresse :			Adresse :		
N° SIRET :	Code NAF :		N° SS :		
Convention collective :			Emploi :	Coef. :	
			Date d'ancienneté :		
Libellé des Rubriques	Base	Taux	Montant	Commentaires	
Salaire	151,67		3 380,00	Février 2024	
Prime d'ancienneté	3 380,00	10,00%	338,00	Plafond du mois : 3864 €	
Heures de nuit	7,00	26,557	185,90		
Avantage Nature Titres-Restaurant	10,00	1,180	11,80		
Absence Congés Payés	12,00	143,000	-1 716,00		
Paielement Congés Payés	12,00	143,000	1 716,00		
Total Brut			3 915,70		
Cotisations	Base	Salariales		Patronales	
		Taux	Montant	Taux	Montant
Santé					
Sécurité Sociale (Mal. Mat. Inv. Décès)	3 915,70			7,00	274,10
Incapacité, Invalidité, Capital Décès (Prév. Décès)	3 864,00	1,00%	-38,64	2,00	77,28
Complémentaire Santé (Prév. Frais de Santé)			-50,00		50,00
Accident du Travail - Maladie Prof.	3 915,70			2,50	97,89
Retraite					
Sécurité Sociale (Vieillesse Plafonnée)	3 864,00	6,90%	-266,62	8,55	330,37
Sécurité Sociale (Vieillesse Déplafonnée)	3 915,70	0,40%	-15,66	2,02	79,10
Complémentaire (AGIRC-ARRCO + CEG /T1)	3 864,00	4,01%	-154,95	6,01	232,23
Complémentaire (AGIRC-ARRCO + CEG /T2)	51,70	9,72%	-5,03	14,57	7,53
Contribution d'Equilibre Technique (CET T1+T2)	3 915,70	0,14%	-5,48	0,21	8,22
Famille	3 915,70			3,45	135,09
Assurance Chômage					
Chômage (Chômage + AGS / TA+TB)	3 915,70			4,25	166,42
Autres Contributions dues par l'employeur	3 915,70				241,05
C.S.G. Non Imposable	3 974,46	6,80%	-270,26		
Exos, écrêtements & allègements de cotisations					
Total des cotisations et contributions			-806,64		1 699,28
Net imposable du mois			3 159,06	Cumul An. :	6 122,12
C.S.G. & C.R.D.S. Imposables	3 974,46	2,90%	-115,26		
Montant Net Social			2 993,80		
RETENUES ET REMBOURSEMENTS DIVERS					
Reprise Avantage Nature Titres-Restaurant	10,00	1,18	-11,80		
Retenue Titres-Restaurant	10,00	2,82	-28,20	7,18	71,80
Indemnités de Transport			43,20		43,20
Acompte			-1 000,00		
Total des Retenues et Remboursements			-996,80		115,00
Net à payer avant prélèvement à la source			1 997,00		
Prélèvement à la source du mois			3 159,06	7,50%	-236,93
				Cumul An. :	-373,86
Nombre d'heures travaillées du mois :	151,67	Allègement de cotisations		Date de paiement	
Cumul annuel des heures travaillées :	303,34	0,00 €		29 février 2024	
Congés Payés du 5 au 18 Février 2024		Total versé par l'employeur		Net à Payer	
		5 729,98 €		1 760,07 €	

Gros
+

Gros
-

Petit
Fourre-tout

Énoncés des exercices

Cette présentation réalisée avec le simple tableur Excel a le mérite de faire apparaître distinctement trois parties :

- 1. Gros + :** il comporte le salaire, les heures supplémentaires (ou complémentaires), les majorations diverses et toutes les primes ou indemnités soumises à cotisations.
Dans ce « gros + », il peut y avoir aussi du moins, avec la retenue d'absence.
Le total des sommes composant ce « gros + » est appelé « total brut ». Il doit être clairement apparent sur tous les bulletins (certains logiciels séparent cette ligne par une ligne blanche avant et une autre après, d'autres l'écrivent en gras ou en italique pour bien la faire ressortir).
- 2. Gros - :** il est constitué principalement des cotisations salariales.
Le total brut - le total des cotisations = le net fiscal, somme qui sert de base au calcul des impôts sur le revenu. Depuis la loi de finance du 30 décembre 2013, il faut ajouter à cette base le montant des cotisations patronales de prévoyances (incluant les Frais de Santé).
- 3. Petit fourre-tout :** c'est une zone qui se rétrécit d'année en année, même s'il y a encore aujourd'hui la Prime PPV (la Prime de partage de la valeur), anciennement appelée Prime Macron. Aujourd'hui, il n'y a plus beaucoup de primes ou d'indemnités qui ne soient pas soumises à cotisations. En positif, il nous reste encore les remboursements de frais et d'autres indemnités que nous verrons plus tard (dont celle de licenciement). En négatif, on peut trouver éventuellement la reprise des avantages en nature, les acomptes, les avances, les dettes du salarié ou encore la part salariale du titre-restaurant.

Pour la personne qui achèterait ce livre pour la première fois, nous tenons à préciser qu'il vient en complément de notre autre livre : « La Paie, ça s'apprend ». Celle qui a les deux livres est plus à même de comprendre la logique des exercices proposés.

Pour résumer simplement cette logique, nous « descendrons » tout simplement les lignes du bulletin de paie en nous attardant sur chacune d'elles en débutant toujours par des exercices « simples » pour les compliquer par la suite.

Nous débuterons donc par le « **Gros +** », qui constituera la première partie, en nous concentrant sur les lignes du brut soumis à cotisations (dans l'ordre, le salaire minimum, la prime d'ancienneté, les avantages en nature et frais professionnels, les absences en général, puis les congés payés). Pour mieux vous repérer, nous avons rajouté le mot « Brut » dans l'entête des pages concernant cette première partie.

Ensuite viendra le « **Gros -** » avec le plafond de Sécurité Sociale et sa régularisation annuelle progressive, pour arriver aux premiers bulletins avec le montant des cotisations. L'explication de l'ordre des cotisations et de leur libellé vous sera donnée quand nous aborderons les cotisations. Nous en profiterons pour expliquer la réduction générale des charges patronales et la reconstitution du brut à partir du net à payer. Cette deuxième partie aura en entête des pages le mot « Cotisations ».

Puis viendra le « **Petit fourre-tout** » avec les sommes non soumises à cotisations telles que les I.J.S.S. (moment où nous aborderons la maladie et le temps partiel thérapeutique), l'activité partielle et les retenues non déductibles du net imposable du mois (saisie-arrêt). Cette troisième et dernière partie aura en entête des pages le mot « Fourre-tout ».

Enfin, avant la conclusion de ces exercices sous la forme d'un « jeu des 7 erreurs », nous examinerons quelques cas de rupture de contrat.

Période de recueil des informations

Pour être précis, environ 50% des logiciels éditant des bulletins de paie rajoutent un calendrier soit à droite du bulletin, soit quelque part là où nous avons écrit la date des congés payés.

Ce calendrier précise au salarié la date de ses incidents de présence selon la période de recueil de ces informations choisie par l'entreprise.

Il y a quatre possibilités pour cette période :

1. Soit le mois en cours (Exemple : Mois M, période du 01 du mois M au dernier jour calendaire du mois M).

C'est la solution la plus simple, la plus logique et ce sera celle **que nous avons choisie pour effectuer nos exercices.**

Les avantages sont nombreux (cohérence des informations - comptables, informatiques, visibilité sur un mois complet, etc.).

L'inconvénient majeur est que le service paie doit être très réactif quant à la connaissance des incidents de présence et nécessite une bonne organisation ainsi qu'une anticipation des incidents prévisibles de fin de mois (congés, maternité, paternité, etc.).

S'il veut éviter des rappels le mois suivant (en cas de maladie, grève...), il peut également décaler légèrement la date de paiement au début du mois suivant. Ce qui explique les trois autres possibilités.

2. Soit le mois précédant (Exemple : Mois M, période du 01 du mois M-1 au dernier jour calendaire du mois M-1).

Nous avons toujours un mois calendaire complet et il n'y aura aucun rappel. La date de paiement sera bien au plus tard le dernier jour calendaire du mois M.

L'inconvénient est que cette différence d'un mois est préjudiciable pour toutes les entrées (premier mois sans incident) et tous les départs de l'entreprise (rajouter manuellement tous les événements du dernier mois).

3. Soit du 16 au 15 (Exemple : Mois M, période du 16 du mois M-1 au 15 du mois M).

Nous avons toujours une période d'un mois et les informations « collent » au plus près de la réalité. La date de paiement sera bien au plus tard le dernier jour calendaire du mois M.

L'inconvénient est que nous n'avons plus les informations d'un mois calendaire et nous n'évitons pas les problèmes liés à une embauche ou à un départ après le 16 du mois.

4. Soit une période de 4 ou 5 semaines consécutives (Exemple : Mois M, période du lundi 12 du mois M-1 au dimanche 9 du mois M).

Le seul et unique avantage de cette solution est le calcul des heures supplémentaires car pour le reste on cumule tous les autres inconvénients (plus de mois complet, décalage des informations, embauche ou départ en cours de mois, etc...).

Ces précisions étant apportées, il est temps de commencer par la première ligne du bulletin de paie.

1. Exercices sur le Smic

Le salaire de base

Par salaire de base, il faut entendre les éléments de rémunération pris en compte lors de chaque paiement du salaire et dont les modalités de calcul auront été fixées par le contrat de travail. C'est la rémunération prévue à l'embauche en contrepartie du travail fourni. Sous réserve de révision, le salaire de base est donc nettement défini par le contrat de travail et présente un caractère de fixité à chaque paie. Il se situe sur la première ligne du bulletin de paie, ce qui est évidemment déterminant pour toute la suite du bulletin. Il est décidé librement par l'employeur et le salarié, sous réserve de respecter :

1. le principe de la liberté contractuelle ;
2. le salaire minimum de croissance avec la garantie minimale de rémunération ;
3. le minimum conventionnel ou les recommandations patronales s'ils existent dans l'entreprise ;
4. les usages ou les engagements unilatéraux de l'employeur s'ils existent dans l'entreprise ;
5. les principes d'ordre public, tels que l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et l'absence de discrimination (Cass. soc., 20 octobre 1998, n° 95-44.290).

Le principe de la liberté contractuelle signifie que les deux parties du contrat de travail sont libres de fixer la valeur du salaire. Généralement une des deux parties propose un salaire que l'autre partie accepte, refuse ou négocie. Quel que soit le montant du salaire négocié, il faut que la valeur du salaire minimum de croissance (SMIC) soit respectée.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la valeur du SMIC est de 11,65 €.

Si la valeur du SMIC est donnée par heure de travail, il faut néanmoins une valeur de référence pour un mois de travail. Le **SMIC mensuel brut** est ainsi porté à **1.766,92 €** (calculé sur la base de 35 heures × 52 semaines / 12 mois et correspondant à la mensualisation de la durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures). Même si en multipliant 11,65 € par 151,67 heures on trouve un résultat différent (1.766,96 €), c'est bien 1.766,92 € la référence mensuelle légale.

Le salaire brut

Des compléments de salaire viennent parfois s'ajouter au salaire de base et formeront ce qu'il est convenu d'appeler « le salaire brut » (c'est sur ce salaire brut que viendront se calculer les cotisations). Ces compléments sont par exemple : la prime d'ancienneté, les primes liées au travail, les heures supplémentaires et/ou complémentaires et les avantages en nature.

Ne pas oublier que ces compléments peuvent être aussi la partie des indemnités de transport, des frais professionnels ou des indemnités de panier qui est soumise à cotisations.

Éléments pris en compte pour la détermination du SMIC

Pour déterminer si le montant du SMIC est atteint, le Code du travail précise que le salaire à prendre en considération doit comprendre les éléments suivants :

- le salaire de base ;
- les pourboires ;
- les avantages en nature :
 - pour les avantages en nature nourriture, il faut prendre la valeur d'un minimum garanti pour un repas, soit **4,15 €** à partir du 1^{er} janvier 2024 selon le décret n° 2023-1216 du 20 décembre 2023 (il s'élevait à 4,10 € depuis le 1^{er} mai 2023) (C. du travail, Art. D. 3231-10) ;
 - pour les avantages en nature logement, il faut prendre une valeur égale à 0,02 € par jour ou à 0,60 € par mois quelle que soit la taille du logement (depuis 1951 !), à défaut de convention ou d'accord collectif (C. du travail, Art. D. 3231-11) ;
 - pour les avantages en nature, autres que la nourriture ou le logement, ils sont évalués d'après leur valeur réelle, au prix de revient pour l'employeur (C. du travail, Art. D. 3231-12) ;
- les majorations qui complètent le salaire habituellement (primes ou gratifications contractuelles) ;
- et les primes liées à la productivité.

En revanche, sont exclues :

- la prime d'ancienneté ;
- la prime d'assiduité ;
- les primes relatives à des conditions particulières de travail ;
- les primes qui rémunèrent le temps de pause (Cass. Soc. N° 09-42.890 à 892 du 13 juillet 2010) ;
- les primes qui constituent des libéralités (prime exceptionnelle) ;
- les primes à caractère aléatoire ou imprévisible (primes d'objectif) ;
- les primes sans rapport avec le travail fourni (prime de production attribuée collectivement) ;
- les primes de participation et d'intéressement ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées à titre de remboursement de frais (ce qui comprend la prime de transport) ;
- la prime de vacances et la prime de fin d'année (sauf si elles sont versées par acomptes mensuels).

Salaire inférieur au SMIC

Si le salaire ainsi calculé est inférieur au SMIC ramené au temps de travail effectivement réalisé, les salariés concernés doivent recevoir un « complément calculé de façon à porter leur rémunération au montant du SMIC » (C. du travail, Art. D. 3321-5). Ce complément de rémunération s'appelle une « **indemnité différentielle** ».

Exercice 1 (Niveau 1)

1. Un pharmacien, dépendant de la convention collective de la pharmacie d'officine (IDCC 1996), a embauché un magasinier (coefficient 125) à l'horaire légal (mensualisé à 151,67 heures par mois) en décembre 2023. La grille des salaires minima 2023 résultant de l'accord du 5 octobre 2023 étendu par l'arrêté du 4 septembre 2023 affichait pour ce magasinier un salaire mensuel de 1.751,77 € (soit un taux horaire brut de 11,55 €, montant supérieur au SMIC horaire brut de décembre 2023 : 11,52 €).

Le SMIC ayant augmenté le 1^{er} janvier 2024, **quel est le montant de l'indemnité différentielle** que ce pharmacien doit rajouter au salaire de base de son employé afin d'être conforme à la Loi ?

2. Un ouvrier serrurier (ouvrier d'exécution niveau 2, coefficient 185) travaillant dans une petite entreprise parisienne (- de 10 salariés) depuis plus de 3 ans perçoit chaque mois un salaire brut composé de son salaire de base de 1.700 €, assorti d'une prime d'ancienneté de 3% (51 €) et d'une prime de rendement calculée sur le rendement global de son équipe d'un montant de 10% (170 €) de son salaire de base.

Le salaire brut de ce salarié est-il supérieur au SMIC mensuel ?

Dans le cas d'une réponse négative, **quel serait le montant de l'indemnité différentielle ?**

3. Un convoyeur de fonds a été embauché pour 151,67 heures par mois le 1^{er} février 2024. Son entreprise lui a proposé un salaire mensuel de 1.650 € assorti d'une gratification contractuelle de 2 % de ce salaire mensuel.

De plus, la convention collective des transports de fonds et de valeurs (IDCC 16) lui octroie tous les mois une prime de risque de 252,35 €.

Enfin, cette entreprise étant située en région parisienne, le salarié bénéficie d'un remboursement du Pass Navigo pour une valeur de 43,20 €.

Le salaire brut de ce salarié est-il supérieur au SMIC mensuel ?

Dans le cas d'une réponse négative, **quel serait le montant de l'indemnité différentielle ?**

2. Exercices sur la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté

La prime la plus usitée dans les entreprises françaises est sans aucun doute la prime d'ancienneté (parfois appelée « prime d'expérience » ou « prime de durée d'expérience, PDE »). Sur le bulletin de paie, elle se trouve généralement juste en dessous de la ligne « Salaire de base ».

L'ancienneté du salarié commence généralement, sauf dispositions conventionnelles différentes, à partir du jour de la conclusion de son contrat de travail. Le tableau ci-après synthétise l'acquisition de l'ancienneté liée aux contrats de travail et aux principaux incidents affectant l'exécution de ces contrats.

Type de contrats et d'incident	Prise en compte dans l'ancienneté	Observations
Contrat à Durée Déterminée	Oui	C. Trav., art. L. 1243-11
Contrat à temps partiel	Oui	C. Trav., art. L. 3123-12
Congés payés	Oui	Exécution normale du contrat
Congés parental total	Oui (pour la moitié de sa durée)	C. Trav., art. L. 1225-54
Congé individuel de formation	Oui	C. Trav., art. L. 6322-13
Accident du travail	Oui	C. Trav., art. L. 1226-7
Maladie	Oui	Sauf précision conventionnelle
Maternité	Oui	C. Trav., art. L. 1225-16
Période militaire	Non (suspension)	C. Trav., art. L. 3142-71
Changement d'employeur (art. L. 1234-7)	Oui	Reprise de l'ancienneté déjà acquise

Deux particularités manquent dans ce tableau :

- lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des 3 mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail (C. trav., art. L.1251-38) ;
- lorsque le salarié s'absente pour une absence injustifiée, ou pour un congé sabbatique, de création d'entreprise ou sans solde, la période d'absence se déduit bien évidemment de son ancienneté.

Calcul de la prime d'ancienneté

Il existe quatre façons de calculer le montant de la prime d'ancienneté.

Celui-ci sera toujours composé d'une base et d'un taux.

La base peut être :

- le salaire réel du salarié ;
- le salaire minimum de la convention collective correspondant au coefficient du salarié ;
- le salaire minimum de la convention collective correspondant à la classification du salarié ;
- un montant correspondant au produit du coefficient par la valeur du point attribuée par la convention collective.

Quant au taux, il est généralement un pourcentage fixe ou variable qui s'applique soit chaque année, soit par périodicité d'année (exemple : tous les 3 ans).

Énoncés des exercices

Le montant de la prime d'ancienneté est le plus souvent plafonné à partir d'un certain nombre d'années (le plus souvent 15 ans).

En résumé, on peut écrire que :

Le montant de la prime d'ancienneté = une base × un pourcentage
ou = une valeur × une quantité.

Quelques particularités

- Lorsque l'horaire de l'entreprise est abaissé en dessous de 35 heures, les primes d'ancienneté doivent être calculées sur la base du nouvel horaire (Cass. soc., 12 janvier 1989, n° 86-40.714).
- Lorsque la prime est calculée sur la base du salaire minimum conventionnel de la fonction, ce dernier est nécessairement proportionnel à l'horaire du salarié ; en cas de réduction d'horaire, la prime d'ancienneté diminue sans que le salarié puisse exiger son maintien (Cass. soc., 21 févr. 1979, n° 77-40.658 ; Cass. soc., 13 nov. 2003, n° 01-46.177) ; il faut en déduire que **si le salarié effectue des heures supplémentaires, la base de calcul de sa prime doit les prendre en compte.**
- La durée de l'ancienneté doit être décomptée pour les employés à temps partiel comme s'ils étaient à temps complet. Le montant de la prime est, par contre, calculé proportionnellement au temps de travail du salarié, suivant le principe de la proportionnalité des salaires des employés à temps partiel par rapport à ceux des employés à temps complet (Cass. soc., 18 février 1988, n° 86-41.980).