

TOUT EN
COULEUR

2026

FAST & CURIOUS

➡ *Apprendre vite et bien*

PAIE

en 48 pages



○ Bulletin de paie

○ Salaire et rémunération

○ Charges et cotisations

○ Prélèvement à la source

**SKETCHNOTES
OFFERTS
EN LIGNE**

Vuibert

**Jean-Marie Peretti
Bernard Cadiou**

2026

FAST & CURIOUS

➡ *Apprendre vite et bien*

PAIE

en 48 pages

Vuibert

**Jean-Marie Peretti
Bernard Cadiou**



**3 sketchnotes de révision et
des compléments sur l'activité partielle**
offerts en ligne :

www.vuibert.fr/site/414981

ATTENTION! Certains taux et calculs en vigueur présentés
dans ce livre sont susceptibles d'être modifiés dans le
cadre des négociations budgétaires de fin 2025.
En cas de modifications intervenant après parution, les
éléments actualisés seront disponibles en ligne sur le site
Vuibert.

**Retrouvez tous les titres de la collection « Fast & Curious » sur le site
Internet des éditions Vuibert : www.vuibert.fr/collection/fast-curious**

ISBN : 978-2-311-41498-1

ISSN : 2728-2112

Conception de la couverture et de la maquette intérieure : Séverine Tanguy

Illustration de couverture : Dominique Archambault

Composition: PCA



La loi du 11 mars 1957 n'autorisant aux termes des
alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les
« copies ou reproductions strictement réservées à
l'usage privé du copiste et non destinées à une utili-
sation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes cita-
tions dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou
reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'au-
teur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de
l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce
soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles
425 et suivants du Code pénal.

© Vuibert – Janvier 2026 – 5, allée de la 2^e DB – 75015 Paris

Site Internet : www.vuibert.fr

Vuibert s'engage
durablement pour l'environnement



SOMMAIRE

<i>Décoder le bulletin de paie</i>	4
<i>Fiche 1 Salaires brut et net</i>	6
<i>Fiche 2 Fixation du salaire de base</i>	8
<i>Fiche 3 Temps et durée du travail</i>	11
<i>Fiche 4 Heures supplémentaires et complémentaires</i>	13
<i>Fiche 5 Salaire au forfait et forfait-jours</i>	16
<i>Fiche 6 Congés payés</i>	18
<i>Fiche 7 Indemnisation de la maladie</i>	22
<i>Fiche 8 Primes et gratifications</i>	24
<i>Fiche 9 Avantages sociaux</i>	26
<i>Fiche 10 Frais professionnels</i>	28
<i>Fiche 11 Charges sociales et fiscales sur les salaires</i> ...	30
<i>Fiche 12 Allègements et exonérations</i>	32
<i>Fiche 13 DSN et autres déclarations</i>	34
<i>Fiche 14 Recouvrement des charges sociales</i>	36
<i>Fiche 15 Prélèvement à la source</i>	39
<i>Fiche 16 Épargne salariale</i>	41
<i>Fiche 17 Dispositifs de retraite</i>	44
<i>Fiche 18 Reçu pour solde de tout compte</i>	47

Le bulletin de paie reçu par chaque salarié est un document riche en informations. Il doit comporter de nombreuses rubriques, présentées dans les fiches suivantes, et respecter des obligations légales et réglementaires.

1 Coordonnées de l'employeur. L'Insee délivre un code d'activité principale (n° APE). Le numéro SIRET est un identifiant d'établissement.

2 Coordonnées du salarié

3 Rémunération et durée du temps de travail

- Rémunération du temps de travail » fiche 2
- Durée du temps de travail » fiche 3

4 Heures supplémentaires » fiche 4

5 Primes » fiches 8

6 Cotisations maladie: sécurité sociale, complémentaires santés (telle que la mutuelle) » fiche 7

7 Participation de l'employeur aux accidents. Le taux sera calculé à partir des accidents du travail réalisés au sein de la structure et/ou un taux collectif correspondant à l'activité exercée.

8 Prestations familiales

9 CSG-CRDS

- La contribution sociale généralisée (CSG) est en partie déductible du salaire imposable, d'où une part CSG déductible et CSG non déductible.
- La contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) est une taxe non déductible servant à l'origine à rembourser la dette de la sécurité sociale » fiche 11

10 Cotisations retraites. Régimes de base et complémentaire Agirc-Arrco. Cadres et non-cadres cotisent de la même manière depuis le 1^{er} janvier 2019: fusion des régimes Agirc et Arrco en un régime unique » fiche 11

11 Mutuelle, prévoyance, œuvres sociales, effort construction, formation continue CE

12 Autres composantes de la rémunération, » fiche 9

13 Allègements et exonérations » fiche 12

14 Prélèvement à la source, » fiche 15

15 Congés payés » fiche 6

16 Mentions obligatoires

Employeur **OTTO**
1 13, rue Firmin
75013 Paris
Siret: 124345789112134

BULLETIN DE PAIE

Date bulletin: **31/12/2026**
Date paiement: 30/12/2026

Période **12/23**

3 Salaire horaire brut (€) 12
Heures 48
Base brute (€) 576

Salarié 2
Nom UBU
Prénom Michel
Matricule 12
Emploi Aide-comptable
N° Sécurité sociale
1790685002168/23

Désignation	Part salariale		Part patronale	
	Taux (%)	Montant (€)	Taux (%)	Montant (€)
4 Heures supplémentaires				
5 Primes				
6 Sécurité sociale - Maladie - Maternité - Invalidité - Décès			7	40
7 Accident du travail - Maladies professionnelles - Retraite			1.2	6,9
Sécurité sociale plafonnée	6,9	40	8,55	49,25
Sécurité sociale déplafonnée	0,4	2,3	1,9	11
8 Famille			3,45	20
9 CSG-CRDS Base 98,25 % du brut = 565,95	9,7	55		
Assurance chômage (Pôle emploi)			4,2	24
10 Retraite complémentaire Agirc-Arrco Tranche 1	4	23	6,01	35
11 Mutuelle				
12 Remboursement de transport (50 %)				
13 Allègement des cotisations employeur				

Total charges

120,30

186,15

14 **Impôt sur le revenu prélevé à la source : 22,00**
Net à payer : 433,70 € (brut 576,00 - cotisations salariales 120,30 - impôt sur le revenu, retenue à la source 22,00)

CP	ACQUIS	PRIS	SOLDE
N-1	0	0	0
N-1	2.5	0	2.5

Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.
Pour toute question concernant ce bulletin de paie, vous pouvez consulter le site www.servicepublic.fr.

Le **salaire brut** (ou **rémunération brute**), dont le montant est indiqué sur la fiche de paie, sert de base au calcul des prélèvements opérés par l'employeur pour les cotisations et les charges sociales et fiscales. Le **salaire net à payer** est, quant à lui, calculé après le prélèvement à la source de l'impôt (» fiche 15), par retenue des différentes cotisations à la charge du salarié (» fiche 11). Ce salaire net payé constitue le revenu perçu par le salarié, qui est particulièrement attentif à son montant et à son évolution dans le temps, puisqu'il représente son pouvoir d'achat.

De quoi se compose le salaire brut ?

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.

Le salaire brut mentionné sur le bulletin de paie est ainsi composé :

- du salaire de base (» fiche 2) :
 - Ce salaire correspond à la durée du travail et au taux horaire indiqués sur le bulletin de paie (» fiche 3).
 - Dans certains cas, il présente un caractère forfaitaire (forfait salarial et forfait-jours; » fiche 5).
- des heures supplémentaires ou complémentaires (» fiche 4);
- des primes (» fiche 8);
- des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (travail de nuit ou du dimanche, travail salissant ou pénible);
- des indemnités non soumises à cotisation (» fiche 12).

La rémunération brute est éventuellement minorée des retenues pour absence (» fiche 3). Elle ne comprend pas les remboursements de frais professionnels (» fiche 10), 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 (» fiche 16).

La détermination du salaire brut est importante :

- Il sert de base de calcul des prestations dont bénéficie le salarié dans diverses situations : départ en retraite, congé maladie ou chômage.
- Il est l'assiette de calcul de nombreux prélèvements fiscaux et sociaux.

À partir du salaire brut, on peut calculer le salaire net et le net payé au salarié.

Le salaire net et le « net payé »

Le salarié attache une importance particulière à son salaire net, calculé après les retenues effectuées sur sa rémunération brute. La fiche de paie indique un **salaire net à payer avant impôt sur le revenu** et un **net payé**.

- Le **salaire net à payer** avant impôt sur le revenu est calculé ainsi :

Net à payer avant impôt sur le revenu =
rémunération brute – ensemble des cotisations
sociales et fiscales à la charge du salarié (» fiche 11) –
valeur des avantages non monétaires
dont il a bénéficié (» fiche 9)

- Le **net payé** est calculé ainsi :

Net payé = net à payer avant impôt sur le revenu –
prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

ATTENTION! Lorsqu'un candidat négocie son salaire lors du recrutement, il souhaite percevoir un certain niveau de salaire net. Or, l'entreprise énonce généralement un salaire brut. Les cotisations sociales et fiscales à la charge du salarié créent un écart important entre le brut et le net à payer. Pour un net de 100 €, le brut correspondant est souvent de l'ordre de 125 €! Le candidat doit donc calculer et prendre en compte l'incidence des prélèvements dans son cas.

Astuce

Pour convertir un salaire brut en salaire net, on peut appliquer le calcul suivant : $\text{salaire net} = \text{salaire brut} - (\text{salaire brut} \times 23 \%)$

Exemple

M. Ubu a été recruté avec le statut de cadre sur la base d'un salaire brut de 3 031,50 €. À la lecture de son bulletin de salaire pour le mois de décembre 2026, il fait les constats suivants :

- Total des cotisations et contributions salariales = 636,91 €, soit 21 % du salaire brut ;
- Total des cotisations et contributions patronales = 1 048, 82 €, soit 34,60 % de son brut. Le montant total pour son employeur est donc de 4 081,32 €.
- Total des cotisations et contributions salariales = 1 665,73 € soit :
 - 55,60 % de son salaire brut ;
 - 69,56 % de son net à payer avant impôt sur le revenu, de 2 394,59 € (79 % du brut) ;
 - 75,71 % de son net payé de 2 200,97 € après le prélèvement à la source (PAS) de 193,62 € (son taux personnalisé est de 7,8 % sur le net avant PAS).

Avant impôt, M. Ubu ne perçoit que 58 % du coût supporté par son employeur et 53,9 % après le PAS.

En France, le salaire obéit à des règles légales et conventionnelles, et peut être modifié sous certaines conditions.

Comment le salaire de base est-il fixé ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié (loi du 11 février 1950) 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, c'est-à-dire fixées par la convention collective dont relève l'employeur.

➡ Les modes de fixation

Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- **au temps**, en fonction de la durée de travail effectif (mode le plus courant);
- **au rendement**, en fonction de normes connues et définies préalablement (par exemple, pourcentage de service dans la restauration, pourcentage de la gabelle dans le commerce d'habillement, travail aux pièces, primes de productivité...);
- **au forfait**. Dans les conditions et avec les garanties prévues par le Code du travail, une convention de forfait entre le salarié et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

➡ Éléments à respecter

- Les règles relatives au Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance).
- Les règles relatives à la mensualisation.
- Les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables. Les conventions collectives négociées au sein de la branche dont relève l'employeur donnent la structure des rémunérations avec les grilles de classification et les grilles de salaires. Les négociations collectives de branche peuvent également déterminer un salaire minimal par coefficient et les augmentations à appliquer sur ces minima.
- L'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise (grille de salaires de l'entreprise).
- Le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes.
- L'interdiction de toute discrimination selon l'un des 26 critères interdits par le Code du travail. (» la loi du 28 mars 2024 introduit un nouveau critère, la discrimination capillaire, c'est-à-dire toute discrimination liée à la coupe, la couleur, la longueur ou la texture des cheveux).
- La négociation annuelle obligatoire (NAO), dans les entreprises concernées.

L'essentiel de la paie en 48 pages

- Décoder le bulletin de paie
- Fixer le salaire de base
- Distinguer le temps et la durée de travail
- Calculer l'indemnité de congés payés
- Prendre en compte les primes, gratifications et avantages
- Connaître les charges sociales et fiscales
- DSN et autres déclarations à communiquer
- Comprendre le prélèvement à la source
- Différencier les dispositifs de retraite

FAST & CURIOUS

➡ *Des ouvrages malins
pour apprendre vite et bien*



ISBN : 978-2-311-41498-1

4.90 €



9 782311 414981

Vuibert